

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**EKONOMİK GÜÇLÜKLERİN İŞVERENİN  
İŞ VERME VE ÜCRET BORCU ÜZERİNE  
ETKİLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**SELİN GÖÇMEZ**

**İSTANBUL, 2012**



**T.C  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**ÖZEL HUKUK PROGRAMI**

**EKONOMİK GÜÇLÜKLERİN İŞVERENİN  
İŞ VERME VE ÜCRET BORCU ÜZERİNE  
ETKİLERİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**SELİN GÖÇMEZ**

**Tez Danışmanı: Prof. Dr. AZİZ CAN TUNCAY**

**İSTANBUL, 2012**

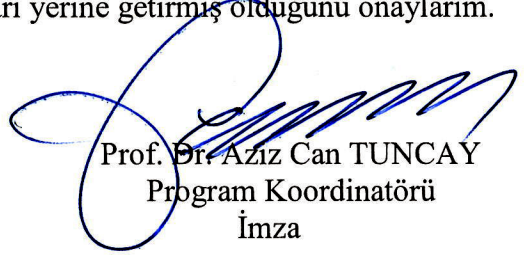
**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**İLGİLİ ENSTİTÜ ADI**  
**YÜKSEK LİSANS PROGRAM ADI**

Tezin Adı: Ekonomik <sup>Güçlüklerin</sup> Zorlukların İşverenine İş Verme Borcu Üzerine Etkileri  
Öğrencinin Adı Soyadı: Selin GÖÇMEZ  
Tez Savunma Tarihi:

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Yrd. Doç. Dr. Burak KÜNTAY  
Enstitü Müdürü  
İmza

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

  
Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Program Koordinatörü  
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

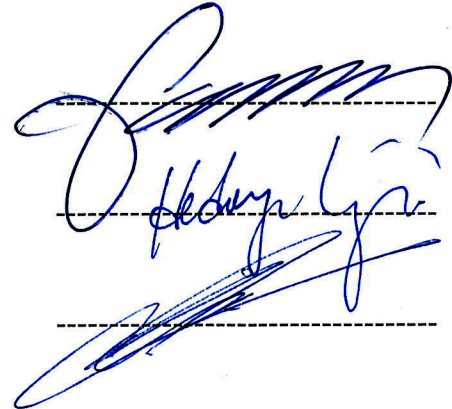
\_\_\_\_\_  
Jüri Üyeleri

\_\_\_\_\_  
İmzalar

Tez Danışmanı  
Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY

Üye  
Doç. Dr. Hediye ERGİN

Üye  
Doç. Dr. Emin ZEYTİNOĞLU



**T.C**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**NAME OF THE GRADUATE SCHOOL**  
**NAME OF THE GRADUATE PROGRAM**

Name of the thesis: The Effects Of The Economic Depressions On The Employing  
And The Payment Debts Of Employer

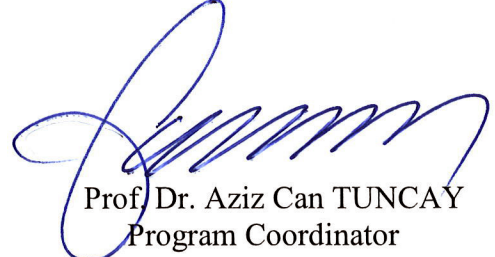
Name/Last Name of the Student: Selin GÖÇMEZ

Date of the Defense of Thesis:

The thesis has been approved by the Graduate School of Social Sciences.

Yrd. Doç. Dr. Burak KÜNTAY  
Graduate School Director  
Signature

I certify that this thesis meets all the requirements as a thesis for the degree of Master  
of Arts.

  
Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY  
Program Coordinator  
Signature

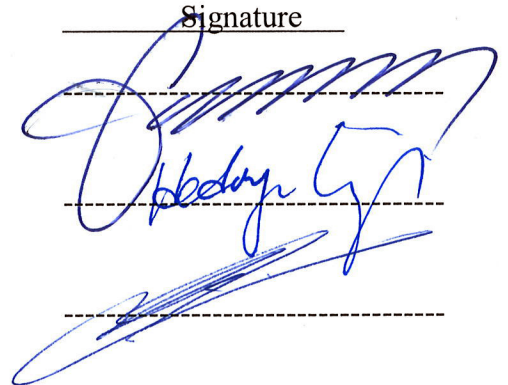
This is to certify that we have read this thesis and we find it fully adequate in scope,  
quality and content, as a thesis for the degree of Master of Arts.

Examining Committee Members

Thesis Supervisor  
Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY

Member  
Doç. Dr. Hediye ERGİN

Member  
Doç. Dr. Emin ZEYTİNOĞLU

Signature  


## ÖZET

### EKONOMİK GÜÇLÜKLERİN İŞVERENİN İŞ VERME VE ÜCRET BORCU ÜZERİNE ETKİLERİ

Selin Göçmez

Özel Hukuk Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Aziz Can Tuncay

Ocak 2012, 123 Sayfa

Ekonomik güçlük dönemlerinin işverenin işçilerine karşı en önemli borçları üzerine etkilerini incelediğimiz bu tezimizde, ulaşılmak istenen amaç Türk İş Hukuku alanında bu durumun önem arz eden hususlarını araştırmak ve bu konuyla alakadar kişiler için bir rehber oluşturmaktır.

Tezimizin ilk bölümünde, ekonomik güçlük dönemleri ve bunun etkileri, ikinci bölümünde işverenin işverme borcu ve nihayetinde üçüncü bölümde ise işverenin ücret ödeme borcu ele alınmıştır.

Anahtar kelime : Ekonomik Zorluklar, İşverme Borcu, Ücret Ödeme Borcu.

## **ABSTRACT**

### **THE EFFECTS OF THE ECONOMIC STRAITS ON THE EMPLOYING AND THE PAYMENT LIABILITIES OF EMPLOYER**

Selin Goçmez

Private Law

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Aziz Can Tuncay

Ocak 2012, 123 Page

In this thesis we research, the effects of the economic straits on the most important liabilities of the employers against their employees, the aim to be reached is to investigate the serious points of this situation on the Turkish Labour Law and to be a guide for the people concerned in this subject.

In the first section of this thesis, the period of recession and its general effects, in the second section, the employing liability of the employers and finally in the third section the payment liability of the employers shall be examined.

Key words : Economic Straits, Payment Liability, Employing Liability.

## İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	viii
1. GİRİŞ.....	1
2. EKONOMİK GÜÇLÜK VE İŞ HUKUKU.....	2
2.1 GENEL OLARAK.....	2
2.2 EKONOMİK GÜÇLÜK KAVRAMI.....	2
2.3 EKONOMİK KRİZ KAVRAMI.....	3
2.4 İŞ HUKUKU BAKIMINDAN EKONOMİK GÜÇLÜKLER.....	9
3. İŞVERENİN İŞÇİYE İŞ VERME BORCU.....	14
3.1 İŞVERENİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ.....	15
3.1.1 Geçerli Neden Kavramı.....	15
3.1.2 İşletme, İşyeri Ve İşin Gereklere Dayalı Fesih.....	16
3.1.2.1 Genel olarak.....	16
3.1.2.2 İşverenin yönetim hakkı.....	16
3.1.2.2.1 İşletme, işyeri ve işin gerekleri.....	17
3.1.2.3 İşletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayalı fesih için aranan koşullar.....	22
3.1.2.3.1 Genel olarak.....	22
3.1.2.3.2 Ekonomik, yapısal, teknolojik nedenlerin feshi zorunlu kılması.....	23
3.2 İŞVERENİN TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HAKKI.....	30
3.2.1 Toplu İşçi Çıkarmada Çıkarılacak İşçi Sayısı ve Uygulanacak Hükümler.....	31
3.2.2 Toplu İşçi Çıkarılması Halinde İşverenin Yükümlülükleri.....	34
3.2.2.1 İşverenin bildirim yükümlülüğü.....	34
3.2.2.2 İşverenin sendika temsilcileri ile görüşme yükümlülüğü.....	34
3.2.2.3 İşverenin işten çıkarılan işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü.....	35



3.2.3 İşverenin Belirtilen Yükümlülüklerle Aykırı Davranmasının Yaptırımı.....	36
3.2.3.1 Fesih bildirimlerinin hüküm doğurma anı.....	37
3.2.4 Toplu İşçi Çıkarmanın Sonuçları ve İş Güvencesi Hükümlerinin Uygulanması.....	38
3.2.5 Toplu İşçi Çıkarma Hükümlerinin Uygulanmayacağı Haller.....	40
3.2.5.1 İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması.....	40
3.2.5.2 Mevsim ve kampanya işlerinde işçilerin işten çıkarılması.....	41
3.3 KISA ÇALIŞMA.....	41
3.3.1 Genel Olarak.....	41
3.3.2 Kavram.....	45
3.3.3 Kısa Çalışma Ve Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları.....	46
3.3.3.1 Kısa çalışmayı gerektiren bir halin ortaya çıkması.....	46
3.3.3.1.1 Genel ekonomik kriz.....	47
3.3.3.1.2 Sektörel Kriz.....	48
3.3.3.1.3 Zorlayıcı sebepler.....	49
3.3.3.2 Kısa çalışma ödeneği ve yararlanma.....	49
3.3.3.2.1 Ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işin tamamen durması yahut çalışma süresinin azaltılması.....	49
3.3.4 Başvuru Prosedürü Ve İnceleme.....	50
3.3.4.1 İşverenin İŞKUR'a başvurusu ve sendikaya bildirim.....	50
3.3.4.2 Talebin kurum tarafından değerlendirilmesi.....	51
3.3.4.3 Bakanlık müfettişince uygunluk tespiti yapılması.....	53
3.3.5 Kısa Çalışmanın Hükümleri.....	54
3.3.5.1 İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için aranan şartlar.....	54
3.3.5.2 Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi.....	56
3.3.5.3 Kısa çalışma ödeneğinin miktarı ve ödenmesi.....	58
3.3.5.4 Kısa çalışma döneminde sigorta primlerinin kuruma aktarılması.....	60
3.3.5.5 Kısa çalışma ödeneğinin durdurulması, kesilmesi ve geri	

alınması.....	60
3.3.5.6 Kısa Çalışma Uygulamasının İş Sözleşmesine Etkisi.....	62
3.3 İŞVERENİN TEMERRÜDÜ HALİNDE ÜCRET ÖDENMESİ.....	63
4. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME ORCU.....	65
4.1 GENEL OLARAK.....	65
4.2 ÜCRETİN TÜRLERİ.....	68
4.2.1 Zamana Göre Ücret.....	69
4.2.2 Parça Başına (Akort) Ücret.....	70
4.2.3 Götürü Ücret.....	71
4.2.4 Yüzde Usulüne Göre Ücret .....	71
4.2.5 Ücret Ekleri.....	73
4.2.5.1 Primler.....	73
4.2.5.2 İkramiyeler.....	74
4.2.5.3 Komisyon ücreti.....	77
4.2.5.4 Kardan pay alma.....	78
4.3 ÜCRETİN BELİRLENMESİ.....	78
4.4 ÜCRETİN ÖDENMESİ.....	80
4.4.1 Ücretin Ödenme Şekli.....	80
4.4.1.1 Ücretin nakden ödenmesi.....	80
4.4.1.1.1 Ücretin Türk Parası ile ödenmesi.....	80
4.4.2 Ücretin Ödenme Yeri.....	81
4.4.3 Ücretin Ödenme Zamanı.....	83
4.4.3.1 Ücretin işin yapılmasından sonra düzenli aralıklarla ödenmesi.....	83
4.4.3.2 Ücretin avans olarak ödenmesi.....	83
4.4.4 Ücretin Ödenmesinin İspatı.....	84
4.5 EKONOMİK KRİZ NEDENİYLE ÜCRETİN ÖDENMEMESİ.....	85
4.5.1 İşçinin Ücret ve Faizini Talep Etme Hakkı.....	85
4.5.2 İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	85
4.5.2.1 Çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları.....	85
4.5.2.2 Çalışmaktan kaçınmanın hukuki sonuçları.....	87
4.5.3 İşçinin İş Sözleşmesini Hakkı Nedenle Fesih Hakkı.....	88

4.5.3.1 Genel olarak haklı nedenle fesih hakkı.....	88
4.5.3.2 Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı.....	89
4.5.3.3 İşçi açısından haklı neden sayılan durumlar.....	90
4.5.3.3.1 <i>Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri.....</i>	91
4.5.3.3.2 <i>Zorlayıcı Nedenler.....</i>	96
4.5.3.4 Haklı nedenle fesih hakkının kullanılması.....	97
4.5.3.4.1 <i>Fesih beyanında fesih iradesinin belirtilmesi.....</i>	97
4.5.3.4.2 <i>Fesih beyanının belli bir süre içerisinde kullanılması.....</i>	97
4.5.3.5 Haklı nedenle feshin hukuki sonuçları.....	98
4.5.4 Ücrete İlişkin Zamanaşımı.....	99
4.6 ÜCRETİN İŞVERENE KARŞI GÜVENCELERİ.....	100
4.6.1 İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması.....	101
4.6.1.1 Genel olarak.....	102
4.6.1.2 Ücret garanti fonundan yararlanma önkoşulları, garanti kapsamı ve başvuru koşulları.....	103
4.6.1.2.1 <i>Önkoşullar.....</i>	103
4.6.1.2.2 <i>Garanti kapsamı.....</i>	106
4.6.1.2.3 <i>Ücret garanti fonundan yararlanma koşulları ve başvuru.....</i>	108
4.6.1.3 Ücret garanti fonundan ödeme yapılması.....	109
4.6.2 Asıl İşveren ve Alt İşverenin Hakedişlerinden Ücretlerinin Ödenmesi.....	111
4.6.3 Ücrette İndirim Yapılamaması.....	111
SONUÇ.....	112
KAYNAKÇA.....	116

## KISALTMALAR

AB	:	Avrupa Birliği
ATM	:	Asynchronous Transfer Mode
AÜHF	:	Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	:	Anayasa
AYM	:	Anayasa Mahkemesi
B.	:	Bası
BASIN İŞ K	:	Basın İş Kanunu
BK	:	Borçlar Kanunu
C.	:	Cilt
DEÜHFD	:	Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DENİZ İŞ K	:	Deniz İş Kanunu
E.	:	Esas
H.D.	:	Hukuk Dairesi
HGK	:	Hukuk Genel Kurulu
ILO	:	International Labour Organization
İİK	:	İcra ve İflas Kanunu
İBK	:	İçtihatı Birleştirme Kararı
İş K.	:	İş Kanunu
İÜHFD	:	İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İŞKUR	:	Türkiye İş Kurumu
K.	:	Karar
MESS	:	Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
md.	:	Madde
RG	:	Resmi Gazete
SGK	:	Sosyal Güvenlik Kurumu
sy.	:	Sayı
TİSK	:	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TTK	:	Türk Ticaret Kanunu
TÜHİS	:	Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası

## 1. GİRİŞ

Bu çalışmamızda, güncel hayatı her yönüyle derinden etkileyen ekonomik güçlüklerin, işverenler açısından çalışma hayatına yansımalarının incelenmesi amaçlanmıştır. Esas itibarıyla, ekonomik güçlüklerin, bir hizmet akdine dayanarak herhangi bir işte ücret karşılığı işçi çalıştıran tüzel veya gerçek kişi olan işverenlerin birincil borçlarından ücret borcu ve işverme borcu üzerindeki etkilerini inceleme konusu yapacağız.

Çalışma hayatına etkileri bakımından ekonomik güçlükler, hukuksal bir zemin üzerinde değerlendirildiğinde, ilk olarak, işverenlerin, işletmelerine veya işyerlerine hizmet akdiyle bağlı çalışan işçilerine karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği yönünden araştırılmalıdır. Bir diğer deyişle, işletmelerin ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalmaları halinde ilk etapta, bu durumun iş sözleşmeleri bakımından bir fesih nedeni doğurup doğurmadığı, bu yola başvurulması halinde de bu başvurunun yerindeliği tartışılmalıdır. İş yasalarımız gereğince, feshin son çare olması ilkesi esas alınacağından dolayı, ekonomik buhranlar neticesinde zor durumda kalan işverenlerin çalıştırdıkları işçileri üzerindeki borçlarını ne şekilde ifa edecekleri büyük önem taşımaktadır.

İşte böyle bir ortamda, iş sözleşmesiyle bağlı çalışan işçilerin haklarının korunması adına gerek ulusal anlamda gerekse de uluslararası anlamda birçok düzenlemeler yapılmıştır. Biz bu çalışmamızda, ülkemizdeki son düzenlemeleri de ele alarak, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku açısından, ekonomik güçlüklerin çalışma hayatında yarattığı olumsuzluklar karşısında işverenin ücret ödeme borcu ve işverme borcunu değerlendireceğiz.

İncelememizin ilk bölümünde, ekonomik güçlük kavramı ve bunun İş Hukuku'na yansımalarını, ikinci bölümünde ekonomik güçlüklerin işverenin işçiye iş verme borcu üzerine etkilerini ve nihayet son bölümde de yine ekonomik güçlüklerin işverenin işçiye ücret ödeme borcu üzerine etkilerini ele alarak, araştırmamızı sonlandıracağız.

## 2. EKONOMİK GÜÇLÜK ve İŞ HUKUKU

### 2.1 GENEL OLARAK

İş Hukuku, genel olarak, ekonomik, sosyal ve siyasal faktörlerin meydana getirdiği etkilere göre şekillenen, çalışma ilişkilerini düzenleyen kurallar bütünüdür. Diğer hukuk dallarından farklı, adı geçen faktörlere bağlı olarak en çok değişkenlik arz eden hukuk dalıdır.<sup>1</sup> İş Hukuku'nu şekillendiren bu koşullar, bazen bir iş ilişkisinde işçi tarafının daha çok korunmasını gerektirirken, bazen de işveren tarafının korunmasını gerektirmektedir. Bir diğer deyişle, çalışma hayatına doğrudan veya dolaylı olarak etki eden faktörlere bağlı olarak, taraflar arası menfaat dengesi kimi zaman işçiden kimi zaman da işverenden yana bozulabilmektedir.

Çalışma hayatına etki eden faktörler, genel olarak ulusal veya uluslar arası ölçekte ekonomik güçlükler, küreselleşme ve beraberinde getirdiği rekabet ortamı, hızla gelişmekte olan teknoloji ve bu teknolojinin mal-hizmet üretimi ve dağıtımını evresindeki etkin kullanımı ve artık kemikleşmiş bir yapı arz eden işsizlik sorunudur.

### 2.2 EKONOMİK GÜÇLÜK KAVRAMI

Ekonomik faaliyetler, içinde buldukları dönemlere ilişkin olarak günlük, aylık, mevsimlik ve yıllık dalgalanmalarla oluşumlarına devam ederler. Fakat genel olarak, söz konusu faaliyetler hiçbir zaman paralel düzeyini sağlayamaz. Bu duruma etken olan savaşlar, salgın hastalıklar, deprem, sel felaketi, kuraklık, siyasal karışıklıklar ve bunun gibi sebepler ekonomilerde “zorluk”, “güçlük” veya daha da daraltıldığında “kriz” olarak adlandırılmıştır. Bu güçlüklerin neticesinde oluşan ekonomideki dalgalanmalar, iktisadi hayatın kimi zaman durgunluklar ve bunalımlar yahut iyileşmeler ve refah dönemleri geçirmesine yön verir.

---

<sup>1</sup> EYRENCİ Öner, “İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği”, TÜHİS, Mayıs-Ağustos 2001, [www.tuhis.org](http://www.tuhis.org), s.1. (11.11.2011)

Ekonomideki söz konusu edilen durağanlaşma ve bunalımlar sonucunda meydana gelen krizlerle, üretimde hızlı bir daralma, fiyatlarda ani düşme, borsada çökme, bankaların batması, iflasların artması, işsizliğin artması ve makro dengelerin bozulması, iç politik-sosyal istikrarsızlıklar gibi toplumu her açıdan derinden etkileyen güçlükler ve hatta sefalet yaşanabilmektedir.<sup>2</sup>

### 2.3 EKONOMİK KRİZ KAVRAMI

Ekonomik kriz, ekonomik yapıdan doğan ve sadece ekonomik yaşamı değil sosyal ve siyasal hayatı sekteye uğratan, işsizlik, yoksulluk, genel maddi sıkıntı yaratan bir kötüye gidiş olup çalışma yaşamında işletme ve işyerlerini veya çoğunu, az veya çok olumsuz yönde etkileyen hallerdir.<sup>3</sup>

Etimolojik kökeni Yunanca “krisis” kelimesine dayalı olan kriz kelimesi çelişki ve farklılık anlamlarına gelmektedir. Sosyal bir süreç olan krizin etkileri sadece ekonomiyle sınırlı kalmayıp yaşamın her alanını etkileyen bir olgudur<sup>4</sup>. Özellikle tıp biliminde çok yaygın bir kullanıma sahiptir ve genel olarak ‘aniden ortaya çıkan bir hastalık belirtisi’ ya da ‘bir hastalığın çok ileri bir safhaya ulaşması’ anlamlarına gelmektedir.

Kriz, sosyal bilimler alanında çoğu kez ‘birden bire meydana gelen kötüye gidiş yönündeki gelişme’, ‘büyük sıkıntı’, ‘buhran’ ve ‘bunalım’ gibi kelimelerle eşanlamda kullanılmaktadır. Ekonomik kriz, mali kriz, finansal kriz, siyasi kriz, hükümet krizi,

---

<sup>2</sup> Aydın Ü., 2006. *Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Yaşanan Ekonomik Krizlerin Analizi*. İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul. s.19. ; Eğilmez M., *Ekonomik Kriz ve Etkileri, Önlemleri ve Yönetimi*, MESS, Mart 1999, s.12.

<sup>3</sup>Mollamahmutoğlu H., 2005. *İş Hukuku*. 2. Bası. Ankara. s.712. ; Caniklioğlu N., 2005. *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul. (Kısa Çalışma) s.505. ; Şahin, Ç., 2008. Global Kriz ve Düzenleme Kuramı. *Toprak İşveren Dergisi*. (80), s.9, “Kapitalizm esas olarak sermaye birikimi ve kar olgusuna dayanan bir sistemdir. Yani üretimin kesintisiz sürdürülmesi, karın her koşulda sağlanabilmesi sistemin özüdür. Üretim kesintiye uğradığında ya da sistem kar edemez hale geldiğinde kriz meydana gelir.”

<sup>4</sup>Aktan, C. C. ve Şen, H., 2002. Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri, *Yeni Türkiye Dergisi*, (2002/1), s.1; Kriz Kavramı, <http://www.main-board.eu/universite/397920-kriz-kavrami.html>, (25.01.2011) ; Aydın Ü, s.23. ; Eğilmez M, s.13.

ahlaki kriz vb. kavramlara yalnızca günlük dilde değil, bilimsel terminolojide de çok sık rastlamaktayız.<sup>5</sup>

Genel olarak kriz, ekonomik gelişme süresinde mal ve hizmetlerin arz ve talep dengelerinin bozulması, tüm ekonomik unsurlar arasındaki ilişkilerin kopukluğa uğramasıdır.<sup>6</sup> Ekonomik kriz, ekonomide önceden bilinmeyen ya da öngörülemeyen bazı gelişmelerin; makro düzeyde devlet, mikro düzeyde ise firmaları ciddi olarak etkileyecek sonuçlar ortaya çıkarmasıdır. Krizin en önemli ve ayırt edici özelliği, aniden ve beklenmedik bir anda ortaya çıkmasıdır.<sup>7</sup>

Ekonomik kriz, küreselleşmenin hız kazanmaya başladığı 1980'li yıllardan sonra önem arz etmeye başlamıştır. Bu yılların sonunda gelişmekte olan ülkelerde yaşanan finansal serbestleşme, dışa açılma çabaları uluslar arası sermaye akımlarının gelişmiş ülkelere yayılmasına neden olmuştur.

Ekonomik krizler, reel ve finansal sektörlerde arz fazlalığı veya talep daralmasından kaynaklanabilir. Hem arz hem de talep krizinin ortaya çıkmasının çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Farklı şekillerde kendini gösterebilen ekonomik krizlere örnek olarak, üretimde hızlı bir daralma, fiyatlar seviyesinde ani düşmeler, iflaslar, işsizlik oranında ani artış, ücretlerde gerileme, borsada çöküş, spekülasyon hareketleri gibi oluşumlar gösterilebilir.<sup>8</sup>

Ekonomik krizler, meydana gelişleri bakımından farklı bir açıdan ele alınacak olursa, organizasyon dışı konjonktürel nedenlerden kaynaklanabileceği gibi organizasyon içi

---

<sup>5</sup> Siverekli-Demircan E.,2004. *Türkiye-Ekonomik Kriz-Borç Üçgeni*. Muğla., s.2. ; Dura C., *Ekonomik Kriz Nedir? Özellikleri Nelerdir? Nasıl Gelişir?*, [www.turansam.org/makale.php?id=226](http://www.turansam.org/makale.php?id=226) (25.01.2011) ; Altuğ O., *Türkiye Düşük Kur, Yüksek Faiz Mdoelinden Vazgeçmiştir*, Toprak İşveren, Sayı 80, Aralık 2008.

<sup>6</sup> Özcan, E, *Ekonomik Bulanımlar*, Ankara, 1981, s.1.

<sup>7</sup> Aktan C. C, Şen H., "*Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri*", Yeni Türkiye Dergisi, 2002/1, s.3.

<sup>8</sup> Aktan C. C, Şen H, s.3.



nedenlerden de kaynaklanabilir. Organizasyon dışı nedenler, çeşitli alanlarda ortaya çıkabilir. Siyasal alan bakımından hükümet bunalımları, askeri darbeler, siyasal istikrarsızlıklar olabileceği gibi, ekonomik alanda borsalarda ani iniş çıkışlar, dar boğaza düşme ya da ekolojik alanda ülke düzeyinde ortaya çıkan doğal afetler de ekonomik kriz nedeni olabilir.<sup>9</sup>

Yukarıda saydığımız organizasyon dışı nedenlere verilebilecek en güncel örnek, ekolojik alanda kendini gösteren 2011 yılının Mart ayında Japonya’da meydana gelen 9 şiddetindeki deprem ve tsunami ile nükleer tehdittir<sup>10</sup>. Adı geçen deprem ve tsunami felaketi, Japonya’nın ekonomisini derinden etkilemiştir. Japon hükümetinin yapmış olduğu açıklamada felaketin maliyetinin 300 Milyar Doların üzerine çıkacağı açıklanmıştır. Söz konusu doğal afetin neticesi olarak, ülkede aralarında dünyaca ünlü birçok markanın üretimini gerçekleştiren fabrikaların üretimlerini durdurduğu belirtilmiştir. Japonya gibi ekonomisi sanayi üretimine bağlı olan ülkelerde yaşanan bu gibi üretim duraklamaları, ülke ekonomilerinde ciddi etkiler doğurabilecektir. Özellikle enerji konusunda büyük sıkıntılar yaşayan Japonya’da deprem ve tsunamiden zarar görmeyen fabrikaların yaşanan elektrik kesintileri nedeni ile üretimlerine zaman zaman ara vermek zorunda kaldıkları bildirilmiştir. Bunun yanında üretim için gerekli parçaların sağlanmasında yaşanan sorunlar, felaketten etkilenmeyen ve çalışır durumda olan fabrikalarda da üretimin aksamasına yol açmaktadır. Üretimde yaşanan duraklamalar sadece Japon ekonomisi için değil küresel ekonomi için de tehdit oluşturmaktadır. Dünyanın en büyük üçüncü ekonomisi konumundaki Japonya’nın dünya üretim hacmine 4 Trilyon Dolar seviyesinde bir katkı sağladığı belirtilmektedir.

---

<sup>9</sup> Aktan C. C, Şen H, s.6.

<sup>10</sup> [http://okfram.okan.edu.tr/OKFRAM/EKONOMI\\_BULTENLERI/Entries/2011/3/15\\_Japonyadaki\\_Tsunami\\_Felaketi\\_Finansal\\_Piyasalarda\\_da\\_Deprem\\_Etkisi\\_Yaratt\\_files/OKFRAM\\_Ekonomi\\_Bulteni\\_66.pdf](http://okfram.okan.edu.tr/OKFRAM/EKONOMI_BULTENLERI/Entries/2011/3/15_Japonyadaki_Tsunami_Felaketi_Finansal_Piyasalarda_da_Deprem_Etkisi_Yaratt_files/OKFRAM_Ekonomi_Bulteni_66.pdf)(09.04.2011); <http://www.voborsa.com/analizler/guncel/japonyadaki-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-etkisi-yaratti-okfram-15-03-2011-155929> (09.04.2011); <http://www.sondakika.com/haber-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-2595689/> (09.04.2011) ; [http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi\\_116537\\_haber.html](http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi_116537_haber.html) (09.04.2011).

Ülkede yaşanan üretim azalması, hammadde, yakıt, teknoloji sağlayan şirketleri de doğrudan etkilemiştir.<sup>11</sup>

Bununla birlikte “global ekonomik kriz” nedeniyle zaten zor olan Japon ekonomisi, deprem, tsunami ve Fukuşima nükleer sızıntı felaketlerinin ardından gıda ihracatındaki kriz sebebiyle de çok zor bir döneme girmiştir. Normal zamanlarda önemli müşteri potansiyeline sahip olan Japon suşi restoranları, müşteri bulmakta zorluk çekmektedir. Yetkililer, Japon müşteri ve turistlerin yokluğu nedeniyle satışların yüzde 70 oranında düştüğünü ifade etmişlerdir. İçeriğinde radyoaktif madde olabileceği endişesi nedeniyle Japon yemekleri satan restoranlar Japonya'dan taze gıda alımını durdurmuştur. Japonya orijinli gıdalarda alarma geçen ülkelerin başında Güney Kore, Endonezya, Tayland, Malezya, Hindistan, Singapur ve Filipinler gelmektedir. Amerikan Gıda ve İlaç İdaresi (US Food and Drug Administration) tarafından yapılan açıklamada, Japonya'dan ithal edilen gıdalardaki denetimlerin artırılacağı belirtilmiştir.<sup>12</sup> Japonya'nın ekonomisine önemli katkıda bulunan gıda sektörü adı geçen nükleer sızıntı dolayısıyla ekonomik açıdan önemli derecede sarsılmış durumdadır.<sup>13</sup>

Bununla birlikte, dünyada yaşanan hızlı ekonomik değişimler, krizlerin ortaya çıkmasına elverişli bir ortam yaratmaktadır. Çünkü büyük krizler geneldir, bu gibi krizlerde dünyanın neredeyse tüm sanayileşmiş ekonomileri bundan etkilenir. Ayrıca bütün büyük kapitalist ekonomilerde krizlerin tablosu aynıdır. Nasıl ki bir ekonomi içinde krizi başlatan pilot bir sektör var ise, aynı şekilde krizin kendisinden başlayıp dünyaya yayılan öncü ülkeler de vardır. Bu ülkeler eskiden İngiltere olmak üzere,

---

<sup>11</sup> [http://okfram.okan.edu.tr/OKFRAM/EKONOMI\\_BULTENLERI/Entries/2011/3/15\\_Japonyadaki\\_Tsunami\\_Felaketi\\_Finansal\\_Piyasalarda\\_da\\_Deprem\\_Etkisi\\_Yaratt\\_files/OKFRAM\\_Ekonomi\\_Bulteni\\_66.pdf](http://okfram.okan.edu.tr/OKFRAM/EKONOMI_BULTENLERI/Entries/2011/3/15_Japonyadaki_Tsunami_Felaketi_Finansal_Piyasalarda_da_Deprem_Etkisi_Yaratt_files/OKFRAM_Ekonomi_Bulteni_66.pdf) (09.04.2011) ; <http://www.voborsa.com/analizler/guncel/japonyadaki-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-etkisi-yaratti-okfram-15-03-2011-155929> (09.04.2011) ; <http://www.sondakika.com/haber-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-2595689/> (09.04.2011) ; [http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi\\_116537\\_haber.html](http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi_116537_haber.html) (09.04.2011)

<sup>12</sup> [www.sondakika.com](http://www.sondakika.com) (13.05.2011)

<sup>13</sup> [http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/03/24/japon\\_yemegi\\_bitiyor\\_mu](http://www.sabah.com.tr/Ekonomi/2011/03/24/japon_yemegi_bitiyor_mu) (13.05.2011)

günümüz dünyasında Amerika Birleşik Devletleridir.<sup>14</sup> ABD’de patlak veren 1929 yılında yaşanan ekonomik krizi, iktisatçılar arasında dünya tarihinin önemli krizi olarak bilinir. Birinci Dünya Savaşı sonrasında Amerika Birleşik Devletleri, dünya ekonomisinde kısmen etkinlik kazanmış, savaş süresince önemli oranda altın biriktirmişti. ABD’de biriken sermaye başta Florida da olmak üzere gayrimenkule ve toprak alımına yönelmişti. Ancak toprak üzerinde spekülasyonların sona ermesi ile toprak fiyatlarında düşüş yaşanmış, topraktan çıkan sermaye New York Borsasına yönelmişti. Hisse senedi fiyatlarının aşırı yükselmesi ile gerçeklerden kopması, Federal Rezerv Bankasının, spekülatif artışı durdurmak için 1929 yılının yaz aylarında faiz oranlarını % 7 den % 15’e yükseltmesine neden oldu. Borsa hisse senetleri dorukta iken, hisse sahipleri satışa yönelerek, New York Borsasının çöküşüne neden oldular. Borsanın çöküşünü bankaların çöküşü izledi. 1929 yılında dünya genelinde yaşanmış olan anılan ekonomik bunalım, Türkiye’de özellikle, ödemeler dengesi açıkları ve parasal kriz olarak ortaya çıkmıştır. 1929 dünya ekonomik krizinin Türkiye’deki etkisinin sonucu olarak küçük imalat işletmelerinde iflaslar hızlı bir artış göstermiş, özel sektör sanayileşme yönünde beklentilerin altında bir performans göstermiştir. Bu dönem Türkiye’nin kuruluş yıllarına denk geldiğinden, o dönemlerde doğrudan yabancı sermaye yatırımlarına yer verilmediği için dış dünyaya olan bağımlılık daha çok dış ticaret yoluyla olmuştur. Bundan dolayı kriz etkisini daha çok dış ticarete göstermiştir. Çünkü Türkiye’nin dış ticareti, genel olarak tarımsal ürün ihracatı ile sanayi maddeleri ithalatına dayalı bir seyir izlemiştir. Bu nedenle tarımsal ürün fiyatlarında yaşanan büyük değer kayıpları Türkiye’nin dış ticaret hacmini daraltmış ve ekonomik krizle birlikte Türkiye’de iflasların yaşanmasına neden olmuştur. Ticaret şirketleri, sanayiciler, çiftçiler üretimi arttırmak üzere almış oldukları kredileri ödeyememe sorunuyla

---

<sup>14</sup> [www.21yyte.org.tr](http://www.21yyte.org.tr) (21.12.2011) ; Küçük T., 2008. *Küresel Finansal Piyasalardaki Krizin, Türkiye Ekonomisine ve Sanayimize Etkileri*, Toprak İşveren, (79), s.6. ; “Amerikan mali sisteminde, 2007 yılının ikinci yarısından bu yana devam eden kriz, giderek derinleşti. ABD’den art arda, devlet tarafından kurtarılan Mortgage şirketleri ve değerinin çok altında satılan yatırım bankası haberleri geldi. Son olarak, 1929 bunalımında ayakta kalan, 158 yıllık Lehman Brothers’ın iflası, durumun ciddiyetini açıkça ortaya koydu.”

karşılaşmış o zamana kadar kendiliğinden işlediği görünümündeki piyasa mekanizmasının artık işlemediği görülmeye başlamıştır.<sup>15</sup>

Küresel anlamda yaşanan ekonomik krizlere dair bir diğer çarpıcı örnek, 2007 yılında ABD’de mortgage krizi olarak patlak veren ve 2008 yılında tüm dünya ekonomileri üzerinde derin etkiler yaratan küresel krizdir.<sup>16</sup> Söz konusu 2007 yılında yaşanan finansal dalgalanma büyük ve gelişmiş bir ekonominin bankacılık sistemini geçmişte emsali olmayan bir şekilde sıkıntıya sürüklemiş, başta denetleyici ve düzenleyici kurumlar olmak üzere herkesi nerede hata yapıldığı konusunda düşünmeye sevk etmiştir. Subprime (riskli krediler) mortgage kredilerinde geri ödemelerde yaşanan sorunlarla ortaya çıkan finansal dalgalanmalar, çok hassas dengeler üzerine kurulu ve birbiriyle ilişkili ABD piyasalarında büyük etki yaratmıştır. Devamında, ABD ekonomisinin adeta çökerten bu kriz, 2008 yılında derinleşerek dalga dalga diğer ülkelere de yayılmıştır. Oysa ki ABD Hükümetinin amacı, düşük gelirli aileler ile azınlıklara konut edinme kolaylıkları sunmaktı. Ancak, piyasada dengelerin bozulmasıyla kullanılan krediler karşılığında teminat olarak gösterilen konutların değeri düşmüş ve teminat sağlamakta güçlükler yaşanmıştır. ABD mortgage piyasasında özellikle orta ve alt gelir grubundaki kişilere sunulan değişken faizli kredilerin, faiz oranlarının artması sebebiyle geri dönüşlerinin sağlanamaması sonucu meydana gelen kriz, bunu takip eden süreçte birçok uluslar arası banka ve finans kurumunun devlet yardımı almasına veya iflasına neden olan bir finansal krize dönüşmüştür.<sup>17</sup> Finansal kriz, başta finans, sigorta, inşaat olmak üzere birçok sektörü etkilemiş, dolayısıyla gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ciddi üretim düşüşleri yaşanmıştır. Son tahlilde, istihdamda meydana gelen azalma ve

---

<sup>15</sup> Açıkgöz, Ö., Özkan, B., Nisan 2009. *1929 Dünya Ekonomik Buhranı ve Türkiye Ekonomisine Etkileri*, Mevzuat Dergisi, Yıl 12, Sayı 136,.

<sup>16</sup> Aktan C. C, Şen H, s.6.

<sup>17</sup> “10 Soruda Küresel Kriz” <http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/460082.asp>. (11.11.2011) ; Erdoğan M., Haziran 2009. *Türkiye Krizini Nasıl Aşabilir*. Toprak İşveren Dergisi,(82), s. 6.

işsizlikteki artış, milyonlarca çalışanı ve bu kimselerin ailelerini ciddi şekilde etkilemiştir.<sup>18</sup>

## 2.4 İŞ HUKUKU BAKIMINDAN EKONOMİK GÜÇLÜKLER

İş Hukuku'na etkisi bakımından ekonomik güçlükler genel olarak ele alınacak olursa; bir işletmenin ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalması, her şeyden önce iş sözleşmesi açısından geçerli bir fesih nedeni oluşturabilmektedir. İşletmenin faaliyetinde önemli ve devamlı düşüş, ciroda ve siparişlerde sürekli bir azalma, finansman ve bütçe veya üretim açlığı, müşteri çevresi kaybı, işyerindeki durumu etkileyen ekonomik kriz gibi ekonomik güçlükler süreli feshi geçerli kılan işletme gerekleri arasında sayılabilir.<sup>19</sup> Ancak ülkemizde işverenler tarafından iş sözleşmelerinin feshinde sıklıkla başvuru olan ekonomik kriz, her zaman için geçerli bir fesih nedeni oluşturması bakımından yeterli olmamaktadır.<sup>20</sup>

Ekonomik kriz, kısaca bir işletmenin mal veya hizmet arzı için yaptığı masrafın o mal veya hizmet üretiminden amaçladığı kardan yüksek olmasına neden olan olaydır. Genel ekonomi alanındaki toplu durum, yapısal bozukluklar, dış pazar kaybı ve talep azalması, para değerlerindeki değişiklikler işletme dışı sebep olarak ekonomik krizi yaratan olgulardır.<sup>21</sup>

Yargıtay, ekonomik krizi, iş sözleşmelerinin geçerli bir şekilde feshi bakımından objektif bir neden olarak kabul etmekle birlikte, işletmeyi somut ve ciddi anlamda etkileyip etkilemediği ve “feshin son çare olması” (ultima ratio) ilkesi uyarınca sözleşmenin feshi yerine krizden korunma amacına yönelik daha hafif bir tedbirin alınıp

---

<sup>18</sup> Demir, F., Karabıyık, A., Ermişoğlu, E. ve Küçük, A., 2008. ABD Mortgage Krizi, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, *Çalışma Tebliği*. (3). [http://www.bddk.org.tr/websitesi/turkce/Raporlar/Calisma\\_Raporlari/5176ABDMORTGAGE05082008x.pdf](http://www.bddk.org.tr/websitesi/turkce/Raporlar/Calisma_Raporlari/5176ABDMORTGAGE05082008x.pdf) (10.04.2011)

<sup>19</sup> Süzek S., 2009. *İş Hukuku*. 5. Bası, İstanbul., s.530.

<sup>20</sup> Süzek S, s.531.

<sup>21</sup> Engin M., 2003. *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi*. İstanbul., (İşletme Gerekleri), s.40.

alınmayacağı hususları yeterince araştırılmadan yapılan fesihleri işe iade nedeni olarak görmektedir.<sup>22</sup> Bunun gibi işletme gerekleri ile varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemeyecektir. Fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışma biçimleri getirilerek, işçiyi başka işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitime tabi tutarak ve kısa çalışma ile amaca ulaşma olanağı var iken feshe başvurulmaması gerekmektedir. Kısaca, "fesih son çare olmalıdır" (ultima ratio) ilkesi gözetilmelidir.

Ekonomik kriz nedeniyle iş hacminde daralma, satışlarda ve üretimde düşüşler nedeniyle işçi çıkarılması kararında, esas olarak işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen ekonomik nedenler araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı da somut olarak açıklığa kavuşturulmalıdır.<sup>23</sup>

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2. maddesine göre feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşveren, işletme kararını uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını kanıtlamalıdır. İş sözleşmesi feshedilen işçi, feshin başka bir sebebe dayandığını ileri sürdüğü takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.<sup>24</sup> İşveren

---

<sup>22</sup> "Mahkemece davalının ekonomik nedene ilişkin delilleri toplanmalı, gelirleri ile mevcut personel ve diğer giderlerine göre gerçekten ekonomik krizde bulunup bulunmadığı araştırılmalı; ekonomik kriz söz konusu ise, davacının çalıştığı bölümde ve diğer bölümlerde işçilerin işe giriş tarihlerinin, davacının en son alınan işçilerden olup olmadığının, fesihten sonra yeni işçi alınıp alınmadığının saptanması ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik soruşturma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 9. HD. 26.5.2005 E.2005/12623 K.2005/19441 ; "İş ve işyeri ile ilgili alınan kararda varılmak istenen hedefe, fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez. Fesih son çare olmalıdır." Yargıtay 9. HD. 16.5.2005 E.2005/13899 K.2005/16747; Yargıtay 9. HD. 2.2.2005 E.2004/574 K.2005/2876 ;Yargıtay 9. HD. 31.1.2011 E.2011/4449 K.2011/1461; Yargıtay 9. HD. 14.2.2011 E.2011/6396 K.2011/2628, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)

<sup>23</sup> Çil Ş., 2010. *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları*. 2. Bası, Ankara. s.330.; Yargıtay 9. HD. 01.12.2009E.2009/41688, K.2009/32640.; Yargıtay 9. HD. 8.1f2.2010, E.2010/8024, K.2010/32060, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011)

<sup>24</sup> "Somut olayda işverence siparişlerde azalma meydana geldiği gerekçesiyle davacının iş akdi feshedilmiş ise de işçi çıkarma yoluna gitmeden önce diğer bölümlerde çalışma imkanının olup olmadığı araştırılmadığı, esnek çalışma ve kısa çalışma gibi uygulamalara başvurulmadığı hizmet akdinin feshinin

ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlamalıdır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı bir şekilde uygulandığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır. İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli veya haklı olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Çünkü kanun koyucu, işçiye başka bir olanak daha sunmaktadır. Buna göre, eğer işçi, feshin işverenin dayandığı ve uygun kanıtlarla inandırıcı bir biçimde ortaya koyduğu sebebe değil de, başka bir sebebe dayandığını iddia ederse, bu başka sebebi kendisi kanıtlamakla yükümlü olur. İşçinin işverenin savunmasında belirttiği neden dışında, iş sözleşmesinin örneğin, sendikal nedenle, eşitlik ilkesine aykırı olarak, keza keyfi olarak feshedildiğini iddia ettiğinde, işçi bu iddiasını kanıtlamak durumunda kalır.<sup>25</sup>

Hakkın kötüye kullanımı teşkil etmediği sürece, gerçek ve samimi olarak işyerinin kapatılması da bir geçerli fesih nedeni oluşturur.<sup>26</sup> İşveren, İş Kanunundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmiş olmak kaydıyla (ihbar sürelerine uyma, kıdem tazminatı ödeme, gerekli bildirimlerde bulunma), girişim özgürlüğü kapsamında, istediği zaman işyerini kapatabilme özgürlüğüne sahip olup, gerçekten de hiç kimse işyeri açmaya zorlanamayacağı gibi, işletmekte olduğu işyerini devama da zorlanamaz. Ancak işveren, işletmeyi kapatma doğrultusunda ciddi ve kesin karar vermeli, işyerinin kapatılması süreklilik arz etmelidir.<sup>27</sup>

---

son çare olduğunun kanıtlanmadığı dosya içeriğinden anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığının kabulü mümkün değildir. Mahkemece yazılı gerekçe ile davanın reddedilmesi yerinde görülmediğinden 4857 Sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurmak gerekmiştir. Açıklanan nedenlerle,1) Ankara 1. İş Mahkemesinin 20.10.2004 tarih 2000/1063-968 E. K. Sayılı kararının bozularak ortadan kaldırılmasına, 2) Davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine.....karar verilmiştir.” Yargıtay 9. HD. 2.2.2005 E.2004/574 K.2005/2876 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011)

<sup>25</sup> Yargıtay 9. HD. 13.03.2009,E.2009/14860, K.2009/10256. (Çil Ş, s.343.)

<sup>26</sup> Süzek S. s.532; 9. HD. 8.6.2005, E.2005/13741 K.2005/20656 (Kılıçoğlu M.,Şenocak K., 2008. *İş Kanunu Şerhi*. C. I- II , İstanbul, (Şerh) s.501)

<sup>27</sup>Kılıçoğlu M.,Şenocak K, (Şerh) s.500-503.

İşyerinin kötü hava koşulları nedeniyle geçici olarak kapatılması durumunda, Alman Federal İş Mahkemesi, işletmenin yeniden açılmasının belli olmasına rağmen, açılış tarihinin belli olmaması halinde işletme gereklerine dayalı feshin varlığını kabul etmiştir. Ancak feshin son çare olması gerektiği ilkesi uyarınca, fesih yerine ücretsiz izin uygulamasına da geçilebilir.<sup>28</sup>

Genel olarak ücretsiz izin, feshin son çare olması gerektiği ilkesi uyarınca fesihten önceki bir tedbir, bir sözleşme ilişkisinin değişen koşullara uyarlanarak devamını sağlayan bir yöntemdir.<sup>29</sup> Ancak bu uygulama, ücret ödenmemesi sebebiyle işçi aleyhine sözleşmede esaslı değişiklik teşkil ettiğinden, mutlaka İş K. m.22 ye uygun olarak hareket edilmeli; işçiye yazılı bildirimde bulunulmalı ve işçinin kabul etmemesi durumunda, ancak ücretsiz izne yol açan husus hâlihazırda geçerli fesih sebebi olabilecek türden bir işletme gereği ise, iş sözleşmesi feshedilebilir.<sup>30</sup> Zira, ücretsiz izin işverene ait işletme riskinin işçiye de yüklenmesi anlamını taşır.<sup>31</sup>

Ekonomik güçlüklerin geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için işverenin işyerinde faaliyeti eskisi gibi sürdürme olanağının kalmaması nedeniyle bir işgücü fazlası ortaya çıkmış, işçinin işi ortadan kalkmış olmalıdır. Ayrıca ekonomik güçlüğün gerçek olması ve feshi zorunlu yani kaçınılmaz kılması aranır. Buna ek olarak ekonomideki durgunluk ve kriz dönemlerinde, ekonomik daralmaya bağlı olarak işten çıkarmanın gerçekleşmesi halinde öncelikle genel ekonomik krizin varlığı halinde tüm sektörler esas alınarak, işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde kriz var ise sadece faaliyet alanı için sektörel denetim, daha sonra ise işletmenin iç denetiminin yapılması gerekir. Sonuç olarak, ekonomik krizin işveren tarafından fesih nedeni yapılması halinde, İş Kanunu bakımından geçerli neden sayılabilmesi için, makroekonomik ve

---

<sup>28</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh) s. 506.

<sup>29</sup> Engin, M., 2004. İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (2/2004). (Ücretsiz İzin), s.541.

<sup>30</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh) s.475.

<sup>31</sup> Engin, M., (Ücretsiz İzin), s.541.



sektörel faktörlerin işletmeyi olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekmektedir.<sup>32</sup>

---

<sup>32</sup> ÇİL, sy.330., Yargıtay 9. HD. 01.12.2009E.2009/41688, K.2009/32640. ; Yargıtay 9. HD. 19.10.2009,E.2009/34895, K.2009/27561 ; Yargıtay 9. HD. 01.12.2009,E.2009/43043, K.2009/32349., “ Genel ve sektörel şartlar olumlu seyreitse de, işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir. Ekonomik krizin yansması ile şirketin mali durumundaki değişim, bilançosuna bakılarak anlaşılabilir. Şirketlerin çoğunluğunda dönem sonunda mali tablolar ( bilanço, gelir-gider tablosu ) hazırlanır. Bu mali tabloların karşılaştırılmasından hareketle, şirketin ekonomik krizden ne kadar etkilendiği tespit edilebilir. Bunun için, kriz öncesi döneme ait muhasebe verileriyle kriz dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılmalı, değişimin ne kadar büyüklükte olduğu ve sebebinin krizle ilişkili olup olmadığı belirlenmelidir.”

### 3. İŞVERENİN İŞÇİYE İŞ VERME BORCU

İş Sözleşmeleri her iki tarafa da borç yükler. Bunlardan işverenin borçları, ücret ödeme borcu, koruma borcu ve iş verme borcudur. Ücret ödeme borcu işverenin en önemli borcu olmakla birlikte koruma borcu da işyerinde işçinin ruhsal ve fiziksel sağlığının korunmasını ve güvenliğinin sağlanmasıdır. İş verme borcu ise, işverenin işçiye iş yapması için iş ve işle ilgili donanım vermesi yükümlüğüdür. İşverenin iş vermediği sürede işçi işverenin emri altındaysa ücret vermeye de yükümlü olur.

Bunun dışında, İş K. md.24 gereğince parça başına ücret halinde de işverenin iş verme borcu kendini gösterir. Bu halde işçiye verilen parça başına işe göre işçi ücrete hak kazanacaktır. Dolayısıyla işverenin iş verme borcunun varlığı işverenin ücret ödeme borcuyla paralel olarak yürüyen yükümlülüklerinden biridir.

6098 S.lı Türk Borçlar Kanunu gereğince de, işçi sözleşme gereğince yalnız bir işveren için sadece parça başına veya götürü iş yapmayı üstlenmişse işveren ona iş vermeye yükümlü tutulmaktadır. Bu hüküm 818 s.lı Borçlar Kanunu'ndaki 324.md'yi karşılamaktadır.

Bu başlık altında İş Hukuku bakımından işverenin iş verme borcu altında düzenlenen konuları ele alacağız.

## 3.1 İŞVERENİN GEÇERLİ NEDENLE FESHİ

### 3.1.1 Geçerli Neden Kavramı

İş Kanunu md.18 hükmüne göre geçerli neden, ya işçinin yeterliliğine veya davranışlarına (işçinin kişiliğine) ilişkin bir nedendir ya da işyerinin veya işin gereklerine dayanan (işyerine ilişkin) bir nedendir.<sup>33</sup>

İş kanununun gerekçesine göre, geçerli sebepler, “İş K. md.25 de yer alan sebepler kadar ağır olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hallerdir. Bu nedenle geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir.”<sup>34</sup>

Sonuç olarak, geçerli neden, ahlak ve iyi niyet kuralları bakımından sözleşmeye derhal son vermeyi haklı kılabacak ağırlıkta olmamakla birlikte işçi çalıştırılmaya devam edildiği takdirde, iş yerini olumsuz etkileyecek nitelikteki işçiye veya işyerine ilişkin her olay ve durumdur.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup> Mollamahmutoğlu H., 2005. *İş Hukuku*. 2. Bası, Ankara., s.722.

<sup>34</sup> 4857 sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi için bkz. <http://www.tisk.org.tr/index>,(12.12.2011); Mollamahmutoğlu H, s.722.

<sup>35</sup> Mollamahmutoğlu H, s.723; Yargıtay 9. HD. 20.3.2006 E. 2006/1984 K.2006/6981 [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org),(12.12.2011).

Biz bu incelememizde, konumuz itibariyle İşK. md. 18’de düzenlenen geçerli nedenle fesih sebeplerinden, işletmenin, işyerinin veya işin gerekleriyle geçerli nedenle fesih halleri ele alacağız.

### **3.1.2 İşletme, İşyeri Ve İşin Gereklerine Dayalı Fesih**

#### **3.1.2.1 Genel olarak**

İş güvencesinin mutlak surette uygulanması sonucunda, işçinin kusuruna dayalı nedenler dışında işverenin işçiyi işten çıkarması engellenecektir. Ancak işçinin çalışma hakkı gibi işverenin girişim özgürlüğü de Anayasa ile teminat altına alınmış olup (AY md.48), buna dayalı yönetim hakkını kullanmak suretiyle işveren kararlarını almaktadır. Günümüzde serbest piyasa ekonomisinin arz ettiği koşullar ve sürekli olarak gelişen teknolojinin sonucu olarak, işverenin yönetim hakkı ile işçilerin işten çıkarılmalarına karşı korunması arasında belirli bir dengenin gözetilmesi gerektiği açıktır. İşte “geçerli neden” ile işverenin yönetim hakkı ile işçilerin çalışma hakkı arasında bu denge kurulmak istenmiştir.<sup>36</sup>

#### **3.1.2.2 İşverenin yönetim hakkı ve işletmesel karar**

İşverenin işletmesel karar alma özgürlüğünü ifade eden yönetim hakkı, Anayasanın 48. maddesi uyarınca çalışma ve sözleşme özgürlüğüne dayanmakta olup, işyerinde işin görülmesi, düzenin ve güvenliğin sağlanması amacı ile verilen emir ve talimatları ifade eder.<sup>37</sup> Yargıtay, 24.3.2008 tarihinde vermiş olduğu bir kararda, yönetim hakkını şu şekilde tanımlamıştır: <sup>38</sup> “İşverenin vereceği talimatlarla, Anayasa ve kanunların emredici hükümleri ile toplu ve bireysel iş sözleşmeleri hükümlerine aykırı olmamak üzere, işin yürütülüşü ve işçilerin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilme hakkına yönetim hakkı denir.”

---

<sup>36</sup> Süzek S, s.526.

<sup>37</sup> Yenisey- Doğan K., 2007. *İş Hukukunda İşyeri ve İşletme*. İstanbul., s.97.

<sup>38</sup> Yargıtay 9. HD. 24.3.2008 E.2007/27683 K.2008/5996, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2012)

### 3.1.2.2.1 İşletme, işyeri ve işin gerekleri

Genel olarak gereklilik, ihtiyaç ve zorunluluk bildiren bir kavramdır. Bu kavramdan hareketle, içeriği her somut olayda farklılık göstermekle birlikte, işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli nedenlerin, bir zorunluluktan, bir ihtiyaçtan doğması ve bundan dolayı işçi çıkarılması söz konusu olmaktadır.<sup>39</sup>

İş Kanunu m.18/1 uyarınca, işveren iş akdini işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayanarak feshedebilir. Burada söz konusu olan fesih, tamamen işçiden bağımsız ve işletme üzerinde etkilerini gösteren ekonomik nedenlere, rekabet ile verimlilik gereklerine ve teknolojik değişimlere bağlı olarak işyerinde işçilerin çalışma olanağının ortadan kalkması sonucu mevcut iş gücünün ortaya çıkan iş ihtiyacına uyarlanmasıdır.<sup>40</sup>

İş Kanunu 18. maddede, “işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri”ne kavram olarak yer verilmiş ancak bu kavramın içerisine nelerin girdiği konusunda bir açıklama getirmemiştir. Bununla birlikte, toplu işçi çıkarmalarına ilişkin İş K. md. 29’da işverenin, “ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme... gerekleri sonucu toplu işçi çıkarabileceği” düzenlenmiştir. Yine, işyerinin devrine ilişkin İş K. md. 6/5 uyarınca, “devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin veya iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları... saklıdır”. Bu iki hükümden hareketle, 18. maddede yer alan işletme gereklerinin kapsamının bir anlamda açıklandığı, dolayısıyla işverenin süreli fesih hakkını geçerli olarak kullanabilmesi için

---

<sup>39</sup> Kar, B, 2008. İşletme, İşin ve İşyerinin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (2008/2), (Yargısal Denetim) s.103.

<sup>40</sup> Süzek S, s.526; Engin M., 2003. *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi*. İstanbul. (İşletme Gerekleri), s.35.

işten çıkarmanın ekonomik, teknolojik, yapısal zorunluluklara veya benzeri nedenlere dayanması gerektiği, görüşü doktrinde ileri sürülmektedir.<sup>41</sup>

Yasa gerekçesinde ise, işletme gereklerinden kaynaklanan nedenlerde örnekler verilmek suretiyle ikili bir ayırıma gidildiği görülmektedir. Buna göre; sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve sipariş azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebepler işyeri dışından kaynaklanan nedenler; yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması işyeri içi nedenler olarak kabul edilmektedir.<sup>42</sup>

İşletme içi/dışı neden ayırımı, Alman Hukukundan esinlenerek yapılmıştır. Alman Hukukunda, işletme gereklerine dayanan fesih daima belirli bir makro veya mikro ekonomik olaya karşı işverenin reaksiyonu anlamında bir işletmesel karara dayandığı çoğunlukla kabul edilmekte olup, buna göre işletme gereklerine dayalı fesihte işletmesel karar, geçerli sebeple feshin esasını ve hareket noktasını oluşturmaktadır.<sup>43</sup> Alman Federal Mahkemesince benimsenen bu ayırımda, mahkemelerce yapılacak denetim, feshine yol açan işletmesel kararın ardında gizlenen sebep işletme içi veya dışı olmasına göre değişmektedir. Bu ayırıma kısaca değinecek olursak:

İşletme dışı nedenler, piyasa olaylarının belirlediği ve işverenin herhangi bir etkisi veya iradesi söz konusu olmaksızın ortaya çıkan durumlar olup, bir iş yokluğu veya azalmasına neden olması sonucu işgücü fazlası ortaya çıktığı takdirde feshine yol

---

<sup>41</sup> Süzek S, s.527.

<sup>42</sup> Süzek S, s.526.

<sup>43</sup> Mollamahmutoğlu H, s.731; Engin M, (İşletme Gerekleri) s.36; Yenisey-Doğan K, s.138; Kılıçoğlu M.,Şenocak K, (Şerh), s.450; Türk hukukunda bu ayırım Yargıtay'ın uygulamalarıyla yer edinmiştir: "Bu kararlar işletme ve işyeri içinden kaynaklanan nedenlerden dolayı alınabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan nedenlerden dolayı da alınabilir. Bu nedenler, bir ya da birden fazla işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesi gerekliliğini doğrudan veya dolaylı olarak ortadan kaldırıyor, dikkate alınmalıdır. İşçinin işletmedeki işyerinin kaybına, iş ilişkisinin feshine yol açan işletme dışı sebepleri, piyasa olayları belirler. İşletmenin doğrudan doğruya etkisinin olmadığı bütün sebepler, işletme dışı sebeplerdir" Yargıtay 9. HD. 13.10.2008 E. 2008/36250 K.2008/26725 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011)

açabilirler.<sup>44</sup> İşletme dışı sebepler, hiçbir zaman otomatikman iş sözleşmesinin feshine yol açmaz, ancak işyerinde işgücü fazlalığına neden olmuşsa önem arz eder.<sup>45</sup> Örneğin işletmede, siparişlerde bir dönem önemli ölçüde bir düşüş gerçekleşmiş, ancak işveren bu durumun geçici olacağı umuduyla, işçileri işten çıkartmak yerine, stok üretim yapılmasına yönlendirebilir. Burada işletme dışı sebebin varlığına rağmen işverenin aldığı işletmesel karar iş sözleşmelerinin feshine yönelik değildir. İşveren, sözleşmenin feshinde işletme dışı sebeplere dayanmakta ise, bu sebeplerin zorunlu kıldığı değişimlerin feshe yol açtığını ispat etmek zorundadır.<sup>46</sup>

İşletme içi sebepler ise, işverenin yönetim hakkı kapsamında, çoğunlukla yukarıda bahsettiğimiz dış etkenlerin etkisiyle işletmesel amaca varmak adına teknik, organizasyon ve ekonomik alanda aldığı bütün işletmesel kararları ifade eder. Örneğin, işyerinde üretimin durdurulması, masrafların kısılması, yeni çalışma metotlarının devreye sokulması gibi kararlar Alman yargı içtihadında işletme içi sebepler olarak kabul edilmektedir.<sup>47</sup> Bu durumlarda, mahkeme yalnızca, bir işletmesel kararın bulunup bulunmadığı, bulunuyorsa bunun fiilen ve sürekli olarak uygulanıp uygulanmadığı, kararlar çelişik uygulamalara<sup>48</sup> gidilip gidilmediği ve sonuç olarak alınan kararın işçinin işyerinde çalışma imkânını ortadan kaldırıp kaldırmadığı hususlarını keyfilik ve hakkın kötüye kullanılması yönünden inceleyebilir.<sup>49</sup>

Alman Feshe Karşı Koruma Kanununda da yine, işletme gerekleri açıkça sayılmamış ancak fesih nedeni “kaçınılmaz işyeri gerekleri” olarak tanımlanmıştır.<sup>50</sup> Alman

---

<sup>44</sup> Engin M, (İşletme Gerekleri) s.36.

<sup>45</sup> “işletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucu işçinin işyerinde çalışma olanağı ortadan kalkmış ise fesih için geçerli bir nedenin varlığından söz edilir.”Yargıtay 9. HD. 16.12.2004 E.2004/27003 K.2004/27998 [www.calismatoplum.com](http://www.calismatoplum.com). (12.12.2011)

<sup>46</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh), s.451.

<sup>47</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh), s.455.

<sup>48</sup> Yargıtay 9. HD. 14.4.2008 E.2008/6288 K.2008/8329, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011)

<sup>49</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh)s.457.

<sup>50</sup> Engin M, (İşletme Gerekleri), s.35.

hukukunun etkisiyle, Türk hukukunda doktrin ve içtihatlarla getirilmiş olan kıstasa göre ise, işletme, işyeri ve işin gerekleri, ortaya çıktığı takdirde “kendisine karşı gecikmeksizin bir tedbir (işletmesel karar) alınmasını gerektiren ve sonuçta işçinin işyerinde çalışmaya devam etmesini önemli ölçüde engelleyen” objektif fesih nedenleri olarak karşımıza çıkmaktadır.<sup>51</sup>

Alman Federal İş Mahkemesi, işletmesel takdirin normatif bir kavram olduğunu; bütün olaylar için geçerli olabilecek sabit bir içeriğinin bulunmadığını belirttikten sonra, işverenin işletmesinde yaptığı her türlü düzenlemenin ve bu arada iş sözleşmesinin feshinin işletmesel karar anlamına geldiğini ileri sürmüştü<sup>52</sup>, Yargıtay da bu konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararda, Federal Mahkemenin tespitine çok benzer bir şekilde işletmesel kararı “işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi de dahil olmak üzere işverenin yönetim hakkı kapsamında aldığı her türlü karar” belirlemiştir.<sup>53</sup> Yargıtay’ın iş sözleşmesinin feshini de başlı başına bir işletmesel karar olarak kabul eden bu görüşüne katılmamaktayız. Çünkü feshin işletmesel karar olarak kabul edilmesi halinde, işveren bu kararının yönetim hakkı kapsamında olduğunu ve yerindeliliğinin denetlenemeyeceğini ya da salt kendi kararını göstererek bir işletme gereği doğduğu savunmasını ileri sürebilir. Zira İş Kanunu da geçerli neden olarak işverenin işletmesel kararını değil, işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenleri esas almaktadır. Dolayısıyla fesih işlemi, başlı başına bir işletmesel karar değil, fakat bir işletmesel karar sonucu alınan tedbiri ifade etmelidir.<sup>54</sup> Kaldı ki Yargıtay’ın bazı kararlarında<sup>55</sup>, fesih işlemini “işletmesel karar sonucunda alınan bir tedbir” olarak da kabul ettiği görülmekte olup, feshe yönelik bir kavramsal anlamda nitelendirme birliğinin bulunmadığı sonucuna varılmaktadır.

---

<sup>51</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh), s.447; “İşletmeyi veya işyerini etkileyen objektif nedenlerle ortaya çıkan işgücü fazlalığı sonucunda, işçinin işyerinde çalışma olanağı kalkmış ise fesih için geçerli bir nedenin varlığından söz edilir.”Yargıtay 9. HD. 16.12.2004, E.2004/27003 K.2004/27998 [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org) (12.12.2011)

<sup>52</sup> BAG, 20.2.1986 (Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh) s.449’dan naklen)

<sup>53</sup> Yargıtay 9. HD. 25.2.2008 E. 2008/3735 K.2008/2001 [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org) (12.12.2011)

<sup>54</sup> Süzek S, s.528; Kılıçoğlu M.,Şenocak K , (Şerh), s.474.; Engin M, (İşletme Gereklere), s.37.

<sup>55</sup> Yargıtay 9. HD. 19.11.2007 E.2007/22155 K.2007/34394; Yargıtay 9. HD. 1.5.2006 E. 2006/4745 K.2006/12221, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011)



Vermiş olduğu işletmesel kararın rizikosunu taşıyan işveren, işletmesinin başarısı ve geleceği için en uygun olduğunu düşündüğü kararları alma hakkına sahip olmalıdır. Kendisine karşı acilen tedbir alınmasını gerektiren sebeplere dayalı her fesih, ardında mutlaka bir işletmesel kararın varlığını gerektirir. Söz konusu kararlar bazen açıkça beyan edilebileceği gibi, bazen de fesih için gösterilen nedenlerden çıkarılır. İkinci ihtimalde işverence alınmış gizli, örtülü bir işletmesel kararın varlığı söz konusudur.<sup>56</sup>

İşvereni işçi azaltmaya götüren durum, onun tarafından daha önce alınan hatalı, isabetsiz bir işletmesel karara da dayanabilir. Bu durum tek başına iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmamalıdır. Zira işverenin işyerinde yürüttüğü yanlış politikalar da onun yönetsel kararlarıdır.<sup>57</sup>

Değişen piyasa koşullarına uyum sağlamak, verimliliği ve rekabeti güçlendirmek adına işverenin bir takım tedbirler alıp almayacağı veya bu tedbirlerin neler olabileceğine ilişkin faaliyetler olarak karşımıza çıkan işletmesel kararlar, mahkemelerin sınırlı denetimine tabidir. Zira işletmesel kararların mahkemelerin tam denetimine açılması, mahkemenin işverene daha iyi veya daha doğru işletmesel organizasyonunu ne şekilde gerçekleştirebileceği hususunda emir vermesi sonucunu doğurabilir. Oysa işletmedeki bu tip kararların doğurabileceği sonuçlar bakımından ekonomik riziko neticede hakime değil tamamen işverene ait olacaktır.<sup>58</sup> Dolayısıyla işverence alınan işletmesel kararlar kural olarak yargı denetimi dışında kalır.<sup>59</sup>

---

<sup>56</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K, s.466; “ İşverenin mevcut olan iş sayısını fiilen mevcut olan işçi ihtiyacına uyumlaştırmak için açıkça ifade etmediği kararlar, ‘gizli, örtülü’ işletmesel karar olarak nitelendirilmektedir. Bu tür durumlarda, işletmesel kararın mevcudiyeti, iş sözleşmesinin feshi için gösterilen sebepten çıkarılır. İş Kanunu m.18 anlamında işletme gereklerine dayalı fesih için varlığı şart olan açıkça işletmesel kararın mevcudiyetinin yerine, bir nevi işverence açıklanan işletme dışı sebep ikame edilmektedir.” Yargıtay 9. HD. 24.3.2008 E.2008/7977 K. 2008/6091 [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2011)

<sup>57</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K, s.467; Süzek S, s.527.

<sup>58</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K, s.445-446.

<sup>59</sup> “İşveren amaç ve içeriğini belirlemede serbest olduğu işletmesel kararlar alabilir” Yargıtay 9. HD. 18.9.2007, E. 2007/26494 K.2007/26906, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2011) ; “işletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı veya amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz.

İşletmesel kararlar ancak fesih sebebi yapıldığı takdirde yargı denetimine tabidir. İşverenin işletmesel karar alma özgürlüğünün sınırını iş güvencesi hükümleri, özel olarak da geçerli bir neden gösterme yükümlülüğü teşkil eder. İşveren işletmesel kararını uygulamak için aldığı tedbirin feshi objektif olarak zorunlu kıldığını, bunun feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamak zorundadır.<sup>60</sup>

### **3.1.2.3 İşletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayalı fesih için aranan koşullar**

#### ***3.1.2.3.1 Genel olarak***

Bir iş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde, hâkim feshin geçerli olup olmadığı sonucunda varmak adına yapacağı denetim, sözleşme feshedilirken nesnel (geçerli) nedenlere dayanıp dayanmadığı, keyfi bir uygulama doğurup doğurmadığı, hakkın kötüye kullanılması teşkil edip etmediği hususlarına ilişkin olacaktır.

Genel olarak işletme gereklerine dayalı feshin geçerli olabilmesi için sırasıyla;

Feshi zorunlu kılan ekonomik, yapısal, teknolojik nedenlerin fiilen bulunmalı

Bu sebeplere dayalı bir işletmesel kararın fiilen mevcut bulunmalı;

Söz konusu işletmesel karar sonucu işçinin çalıştırılmaya devam etmesi ihtiyacının ortadan kalkmış olmalı;

---

Kısaca, işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz.” Yargıtay 9. HD. 6.4.2009 E. 2009/6959 K. 2009/9559, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)

<sup>60</sup> Süzek S, s.528.

Sözleşmesi feshedilecek işçiler birden fazla ise, bunlar bir takım objektif kriterlere göre belirlenmeli (sosyal seçim) ve feshin son çare olması gerektiği (ultima ratio) ilkesi uyarınca işçinin başka yerde çalıştırılma imkânı bulunmamalıdır.<sup>61</sup>

### **3.1.2.3.2 Ekonomik, yapısal, teknolojik nedenlerin feshi zorunlu kılması**

#### **3.1.2.3.2.1 Ekonomik güçlükler**

Daha önce de değinmiş olduğumuz üzere, işletmenin ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalması, geçerli bir fesih nedeni oluşturabilir. İşletmenin faaliyetinde önemli ve devamlı düşüş, ciroda ve siparişlerde sürekli bir azalma, finansman ve bütçe veya üretim açlığı, müşteri çevresi kaybı, işyerindeki durumu etkileyen ekonomik kriz gibi ekonomik güçlükler süreli feshi geçerli kılan işletme gerekleri arasında sayılabilir.<sup>62</sup>

Ülkemizde yaşanan ve işçi sözleşmelerinin işverence feshedilmesinde sıklıkla başvurulan ekonomik kriz geçerli bir fesih nedeninin oluşması için her zaman yeterli değildir.<sup>63</sup> Ekonomik kriz, kısaca bir işletmenin mal veya hizmet arzı için yaptığı masrafın o mal veya hizmet üretiminden amaçladığı kardan yüksek olmasıdır. Genel ekonomi alanındaki toplu durum, yapısal bozukluklar, dış Pazar kaybı ve talep azalması, para değerlerindeki değişiklikler işletme dışı sebep olarak ekonomik krizi yaratan olgulardır.<sup>64</sup>

Yargıtay, ekonomik krizi, iş sözleşmelerinin geçerli bir şekilde feshi bakımından objektif bir neden olarak kabul etmekle birlikte, işletmeyi somut ve ciddi anlamda etkileyip etkilemediği ve feshin son çare olması gerektiği ilkesi uyarınca sözleşmenin feshi yerine krizden korunma amacına yönelik daha hafif bir tedbirin alınıp

---

<sup>61</sup> Kılıçoğlu M., Şenocak K, s.446; Süzek S, s.527-546; Mollamahmutoğlu H., s.733-741.

<sup>62</sup> Süzek S, s.530.

<sup>63</sup> Süzek S, s.531.

<sup>64</sup> Engin M, (İşletme Gerekleri) s.40.

alınmayacağı hususları yeterince araştırılmadan yapılan fesihleri işe iade nedeni olarak görmektedir.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> “Mahkemece davalının ekonomik nedene ilişkin delilleri toplanmalı, gelirleri ile mevcut personel ve diğer giderlerine göre gerçekten ekonomik krizde bulunup bulunmadığı araştırılmalı; ekonomik kriz söz konusu ise, davacının çalıştığı bölümde ve diğer bölümlerde işçilerin işe giriş tarihlerinin, davacının en son alınan işçilerden olup olmadığının, fesihten sonra yeni işçi alınıp alınmadığının saptanması ve sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken, eksik soruşturma ile yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Yargıtay 9. HD. 26.5.2005 E.2005/12623 K.2005/19441; Yarg. 9. HD. 2.2.2005 E.2004/574 K.2005/2876, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011) ; “Ekonomik krizden dolayı iş hacminde daralma, satışlarda ve üretimde düşüşler nedeni ile işçi çıkarılması kararı bağlı işveren kararıdır. Bağlı işveren kararında iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen ekonomik nedenler araştırılmalı, işletmesel kara ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı somut olarak açıklığa kavuşturulmalıdır. Ekonomide durgunluk ve kriz dönemlerinde, ekonomik daralmaya bağlı olarak işten çıkarmanın gerçekleşmesi halinde öncelikle genel ekonomik kriz var ise tüm sektörler baz alınarak, işletmenin faaliyet gösterdiği sektörde kriz var ise sadece faaliyet alanı için sektörel denetim, daha sonra ise işletmenin iç denetiminin yapılması gerekir. İşletmenin faaliyet gösterdiği sektördeki ekonomik göstergeler geçerli nedenin açıklığa kavuşturulması bakımından önem arz eder. Bu göstergelerden biri; ilgili sektörde iktisadi faaliyet kollarına göre Gayri Safi Yurtiçi Hasıla ( GSYİH )’in zaman içinde nasıl değiştiğidir. Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün GSYİH’ ye katkısı diğer faaliyet kollarına oranla son dönemlerde azalmışsa sektörel bir olumsuzluğun varlığı kabul edilebilecektir. İkinci bir gösterge ise, sektörel bazda ekonomik faaliyetler hakkında bilgi veren Sanayi Üretim Endeksidir. İşten çıkarmanın olduğu sektörün yer aldığı alt endeksin zaman içinde gelişimi incelenerek ilgili sektörün zor durumda olup olmadığı saptanabilecektir. Diğer bir başka gösterge de; işten çıkarmanın olduğu sektörde son dönemde istihdam edilenlerin sayısında önemli bir değişiklik olup olmadığını gösteren “istihdam edilenlerin iktisadi faaliyet konularına göre dağılımı”dır. İlgili sektörde son dönemde istihdamda bir azalma ya da diğer iş kollarına göre daha az bir artış gerçekleşmişse sektörel bir olumsuzluktan söz edilebilecektir. Ekonomide yaşanan değişimler bölgesel bazda da farklı şekillerde ortaya çıkabilir. Bazı bölgelerin zaman içinde ülke geneline oranla daha hızlı büyüyüp ekonomik büyümeye katkıları artarken, bazı bölgelerin GSYİH’ye katkısı zaman içinde daha düşük olabilir. Bu nedenle, işten çıkarmanın gerçekleştiği sektör kadar coğrafi bölgenin de önemi vardır. Bu konuda Türkiye İstatistik Kurumu ( TÜİK ) tarafından yayımlanan Karşılaştırmalı Bölgesel Gösterge Yayınlarından yararlanılarak; işten çıkarmanın gerçekleştiği şirketin faaliyet gösterdiği bölgenin ekonomik kalkınmasına ve iş durumuna bakarak daha sağlıklı bir karar verilebilir. Aynı zamanda her bir bölgenin GSYİH’ye katkısı dolayısıyla bölgesel kalkınma ve ekonomik canlılık yine TÜİK tarafından hazırlanan raporlardan tespit edilebilir. Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olamaz. Bunun için yukarıda belirtilen makro ekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir. Genel ve sektörel şartlar olumlu seyretse de, işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir. Ekonomik krizin yansımaları ile şirketin mali durumundaki değişim, bilançosuna bakılarak anlaşılabilir. Şirketlerin çoğunluğunda dönem sonunda mali tablolar ( bilanço, gelir-gider tablosu ) hazırlanır. Bu mali tabloların karşılaştırılmasından hareketle, şirketin ekonomik krizden ne kadar etkilendiği tespit edilebilir. Bunun için, kriz öncesi döneme ait muhasebe verileriyle kriz dönemi esnasındaki muhasebe verileri karşılaştırılmalı, değişimin ne büyüklükte olduğu ve sebebinin krizle ilişkili olup olmadığı belirlenmelidir. Tüm bu durumlarda yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir, hesap uzmanı, gelirler kontrolörleri veya üniversitelerde sadece maliyet bölümü vergi alanındaki öğretim üyeleri ile işletme bölümü Finansman ve muhasebe öğretim üyelerinden en az biri aracılığıyla ilgili kurumlardan kayıtlar getirildikten sonra işyerinde keşif yapılarak ve şirket mali ve ticari kayıtları, personel giriş ve çıkış kayıtları, sermayesi ve öz varlıkları, borçları-alacakları, satış ve üretim değerleri, kısaca mali bilançosu ve defterleri incelenerek bir sonuca varılabilir.” Yargıtay 9. HD. 14.12.2009 E.2009/11733 K.2009/34774 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011).

Hakkın kötüye kullanımı teşkil etmediği sürece, gerçek ve samimi olarak işyerinin kapatılması da bir geçerli fesih nedeni oluşturur.<sup>66</sup> İşveren, İş Kanunundan doğan yükümlülüklerini yerine getirmiş olmak kaydıyla (ihbar sürelerine uyma, kıdem tazminatı ödeme, gerekli bildirimlerde bulunma), girişim özgürlüğü kapsamında, istediği zaman işyerini kapatabilme özgürlüğüne sahip olup, gerçekten de hiç kimse işyeri açmaya zorlanamayacağı gibi, işletmekte olduğu işyerini devama da zorlanamaz. Ancak işveren, işletmeyi kapatma doğrultusunda ciddi ve kesin karar vermeli, işyerinin kapatılması süreklilik arz etmelidir.<sup>67</sup>

İşyerinin kötü hava koşulları nedeniyle geçici olarak kapatılması durumunda, Alman Federal İş Mahkemesi, işletmenin yeniden açılmasının sabit olmasına rağmen, açılış tarihinin belli olmaması halinde işletme gereklerine dayalı feshin varlığını kabul etmiştir. Ancak feshin son çare olması gerektiği ilkesi uyarınca, fesih yerine ücretsiz izin uygulamasına da geçilebilir.<sup>68</sup>

Genel olarak ücretsiz izin, feshin son çare olması gerektiği ilkesi uyarınca fesihten önceki bir tedbir, bir sözleşme ilişkisinin değişen koşullara uyarlanarak devamını sağlayan bir yöntemdir.<sup>69</sup> Ancak bu uygulama, ücret ödenmemesi sebebiyle işçi aleyhine sözleşmede esaslı değişiklik teşkil ettiğinden, mutlaka İşK. md.22'ye uygun olarak hareket edilmeli; işçiye yazılı bildirimde bulunulmalı ve işçinin kabul etmemesi durumunda, ancak ücretsiz izne yol açan husus halihazırda geçerli fesih sebebi olabilecek türden bir işletme gereği ise, iş sözleşmesi feshedilebilir.<sup>70</sup> Zira, ücretsiz izin işverene ait işletme riskinin işçiye de yüklenmesi anlamını taşır.<sup>71</sup>

---

<sup>66</sup> Süzek S, s.532; Yargıtay 9. HD. 8.6.2005, E.2005/13741 K.2005/20656, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (12.12.2011).

<sup>67</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K, s.500-503.

<sup>68</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K, s. 506.

<sup>69</sup> Engin, M., 2004. İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (2/2004). (Ücretsiz İzin), s.541.

<sup>70</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K,, s.475.

<sup>71</sup> Engin, M, (Ücretsiz İzin), s.541.

Ekonomik güçlüklerin geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için işverenin işyerinde faaliyeti eskisi gibi sürdürme olanağının kalmaması nedeniyle bir işgücü fazlası ortaya çıkmış, işçinin işi ortadan kalkmış olmalıdır. Ayrıca ekonomik güçlüğü gerçek olması ve feshi zorunlu (kaçınılmaz) kılması gerekir. İşverence ileri sürülen tüm bu hususların mevcut olup olmadığını yargıç araştıracaktır.<sup>72</sup>

### **3.1.2.3.2.2 Yeniden yapılanma**

Bir ekonomik güçlük bulunmasa da, işveren daha verimli çalışmak, rekabet gücünü arttırmak amacıyla işletmesini yeniden yapılandırmak isteyebilir. Burada, henüz gerçekleşmemiş ama muhtemel riskleri dikkate alarak geleceğe ilişkin işletmesel tedbirlerin alınması söz konusudur.<sup>73</sup> İşveren yeniden yapılanma kapsamında, üretimi kısımlar, üretim konusunu, yöntemlerini ve tekniklerini değiştirebilir. Bazı bölümleri birleştirebilir, işletmesini küçültebilir, belirli mal ve hizmetlerin üretiminde yoğunlaşabilir. Alınan bu önlemler sonucunda işçi sayısının ihtiyaçtan fazla olması halinde, son çare ilkesi de gözetilmek koşuluyla süreli fesih yoluna gidilebilir.<sup>74</sup> Ancak yeniden yapılandırma kararının alınması tek başına yeterli olmayıp, bu kararın uygulamaya konmuş olması gerekmektedir. Yeniden yapılandırma ciddi ve gerçekten yapılmış olmalıdır. Sadece kâğıt üzerinde kalan veya aşılabilecek iade davalarını bertaraf etme amacıyla göstermelik yapılan reorganizasyonlar geçerli bir feshe dayanak oluşturmaz.<sup>75</sup>

---

<sup>72</sup> Süzek S, s.531; “İşverenle ilgili belirtilen kurumlardan kayıtlar getirilmeli, ekonomik nedenin olup olmadığı bu belgeler incelenerek belirlenmeli, varlığı halinde bu olgunun geçici olup olmadığı, feshi zorunlu kılıp kılmayacağı irdelenmeli, fesih işlemi ile çelişen uygulama olan yeni işçi alıp almadığı ve ayrıca çıkarılan işçilerine seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığı araştırılmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.” Yargıtay 9. HD. 11.12.2006 E.2006/25167 K.2006/32359, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)

<sup>73</sup> Süzek S. s.533; Engin M, (İşletme Gereklere) s.48.

<sup>74</sup>Süzek S, s.533.

<sup>75</sup> Süzek S, s.534; “Somut olayda iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığının saptanması açısından norm kadro uygulaması ve yeniden yapılandırma kararının bulunması yeterli değildir. Mahkemece, işverenin almış olduğu yeniden yapılandırma kararı doğrultusunda diğer işçileri çıkarıp çıkarmadığı, yeni işçi alıp almadığı, alınan işçilerin davacı ile aynı konumda olup olmadığı, farklılık var ise nedeni araştırılmalı, bu konuda taraf delilleri toplanmalı, davacının bu konuda bildirdiği

Bu bağlamda, alt işveren uygulamasına değinmekte de fayda vardır. İş Kanunu md.2/6-7. fıkrası uyarınca, "bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gerekleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştıran diğer işveren, asıl iş sahibi işveren arası kurulan ilişkiye asıl işveren-altişveren ilişkisi denir. Bu düzenlemeye göre, işveren; yalnızca asıl işine ilişkin yardımcı işlerde,<sup>76</sup> ya da asıl işe ilişkin olmakla birlikte işletme gerekleri ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde, alt işveren ilişkisi kurabilir.<sup>77</sup> Asıl iş yukarıda öngörülen koşullar söz konusu olmadığı sürece, bölünerek alt işverene verilemez<sup>78</sup> (İşK. md.2/7). Ancak bu konuya ilişkin olarak Belediyeler Kanunu'nun 67. maddesinde bir istisna öngörülmüştür. Anılan hüküm uyarınca, temizlik işleri, park, bahçe işleri, bakım onarım gibi işler, belediyelerin asli işleri, işin gereği ve teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmese dahi, üçüncü kişilere gördürülebilir. Bu durumda fesih, feshin son çare olması gereği ilkesi de göz önünde tutulmuşsa, geçerli bir nedene dayalı fesih olarak kabul edilmektedir.<sup>79</sup>

---

tanıklar dinlenmeli, gerekirse işyerinde yeniden yapılandırma ve personel istihdamı konusunda uzman bilirkişi marifeti ile keşif yapılarak bu hususlar açıklığa kavuşturmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir." Yargıtay 9. HD. 14.2.2005 E.2004/28938 K. 2005/4129, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)

<sup>76</sup> "Yardımcı iş, üretime ilişkin olmakla birlikte, ikinci planda kalan işlerdir." Yargıtay 9. HD. 21.3.2006 E.2006/4306 K.2006/7133, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)

<sup>77</sup> "Yapılacak iş, gerekirse işyerinde keşif yapılarak uzman bilirkişi marifetiyle alt işverene gördürülen işin asli veya yardımcı iş olup olmadığı, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirip gerektirmediğini belirlemektir." Yargıtay 9.HD. 1.10.2007 E.2007/14264 K.2007/28749, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2011).

<sup>78</sup> Yargıtay 9. HD. 3.4.2006 E. 2006/4878 K.2006/8253, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2011) ; "Otellerin genel temizlikleri yardımcı işlerdendir. Ancak otel işyerinin kat hizmetleri asıl işin bir bölümü olup, anılan iş teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığından alt işverene verilemez." Yargıtay 9. HD. 1.4.2005 E.2005/18633 K.2005/26052, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011).

<sup>79</sup> Kılıçoğlu M.,Şenocak K,s.494; "Davalı belediyece park ve yeşil alanların bakım ve onarım işleri ile makine ikmal bakım ve onarım işleri ve temizlik işlerinin ihale ile alt işverene yaptırılması 5393 sayılı yasanın 67. Maddesi uyarınca mümkündür." Yargıtay 9. HD. 11.12.2006 E.2006/30338 K.2006/32729, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011); Yargıtay 9. HD. 22.10.2007 E.2007/17306 K.2007/31062 [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2011)

İşK md.2/7 uyarınca, asıl işverenin işçileri, alt işveren tarafından çalıştırılması<sup>80</sup> veya daha önce o işyerinde işçi olarak çalışan kimse ile alt işverenlik ilişkisi kurulması sonucunda ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu kabul edilir. “Genel olarak” ifadesi ile anlatılmak istenen, söz konusu iki hal dışında, asıl işveren- alt işveren ilişkisinin kanuna uygun olmadığı hallerde de (örneğin sendikal nedenlerle fesih) muvazaanın söz konusu olabileceğidir.<sup>81</sup> Örneğin, işverenin alt işveren uygulamasına gitmekteki tek amacının daha az ücret alan işçi istihdam etmek istemesi olması durumu da söz konusu alt işverenlik ilişkisinde muvazaa olduğu sonucuna bizi götürür.<sup>82</sup>

Yargıtay’ın yerleşik uygulamasına göre kanuna uygun bir şekilde kurulmuş ve muvazaadan arı bir asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir nevi yeniden yapılandırma olup, geçerli bir fesih nedenidir.<sup>83</sup>

### **3.1.2.3.2.3 Teknolojik değişimler**

İşletmede teknolojik yeniliklerin uygulamaya geçirilmesi, modern araçların devreye sokulması, bazı işlerin ortadan kaldırılmasına, bu işlerde çalışan işçilerin çalışma olanağının kalmamasına ya da vasıfsız işçiler yerine teknolojiye uyum sağlayabilecek vasıflı işçilerin istihdamına yol açabilir. Dolayısıyla işletme ekonomik güçlük çekmese de ve karlı çalışsa da işletmenin teknolojik yenilenme ihtiyacı içinde bulunması halinde iş akdinin feshinin geçerli olacağı kabul edilmektedir.<sup>84</sup> Ancak teknolojik yenilenme

---

<sup>80</sup>“ Burada üzerinde durulması gereken husus, alt işverenin üstlendiği işte bir kısmı kendi kadrosundan oluşan ve asıl işverenin birkaç işçisini de alarak çalıştıran alt işverenin bu tutumu işlemi muvazaalı hale getirmemelidir.” Yarg. 9. HD. 1.10.2007 E.2007/14264 K.2007/28749, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011).

<sup>81</sup> Yargıtay 9. HD. 5.12.2005 E.2005/36032 K.2005/37859, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011).

<sup>82</sup> Kılıçoğlu M., Şenocak K ,s.496-497.

<sup>83</sup> Yargıtay 9. HD. 15.5.2006 E.2006/11741 K.2006/14066; “Alt işveren uygulaması bir işletmesel karardır.” Yarg. 9. HD. 18.2.2008 E.2008/2497 K.2008/258, [www.calismatoplum.org](http://www.calismatoplum.org), (12.12.2011)

<sup>84</sup> Süzek S, s.535-536; “İşyerinde teknoloji ürünlerinin kullanılmaya başlanması karşısında, bakım ve onarım gibi asli işleri için nitelikli teknisyene ihtiyaç duyulması; ilkökul mezunu olan yardımcı teknik elemanlara ihtiyacın kalmaması halinde işletmenin... gereklerine dayalı geçerli bir nedenin varlığı kabul edilmelidir.” Yargıtay 9. HD. 14.9.2005 E.2005/2128 K.2005/29890, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011).



kararı ile işçinin işine son verilmesi arasında mutlaka illiyet bağı aranmalı; diğer bir ifadeyle getirilen teknolojik yenilik sonucu olarak işçinin çalıştırılmaya devam etme olanağı ortadan kalkmalıdır.<sup>85</sup>

#### ***3.1.2.3.2.4 İşçinin çalıştırılma ihtiyacının ortadan kalkması***

İşverenin işletme gerekleri nedeniyle geçerli bir fesih yapabilmesinin diğer bir koşulu ekonomik güçlükler, yeniden yapılandırma veya teknolojik değişimler sonucu işyerinde işçinin işinin ortadan kalkması ve çalışmaya devam olanağının kalmamasıdır. İşveren bu durumda anlamı kalmamış bir iş ilişkisini korumaya zorlanamayacaktır. Dolayısıyla İşçinin işyerinde çalışma olanağının kalmaması ile süreli fesih arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır.<sup>86</sup>

İşveren, ekonomik, yapısal veya teknolojik nedenlerin hangi işleri ne derece etkilediğini, feshi nasıl zorunlu kıldığını ve işçinin çalışma imkânının nasıl ortadan kalktığını kanıtlamak zorundadır.<sup>87</sup>

---

<sup>85</sup> “Davalı işveren, işletmenin gereklerine dayalı olarak işyerinde emekliliğini kazanan işçilerin iş sözleşmelerini teknolojik nedenlerle nitelikli elemana ihtiyacı olduğundan bahisle feshettiğinden, şoför kadrosunda çalışan davacı işçinin kadrosu açısından, fesih nedeni uygulanamayacağından, fesih geçerli nedene dayanmamaktadır.” Yargıtay 9.HD. 27.3.2006 E.2006/6143 K.2006/7556 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011).

<sup>86</sup> Süzek S, s.536.

<sup>87</sup> Süzek S, s.538.

### 3.2 İŞVERENİN TOPLU İŞÇİ ÇIKARMA HAKKI

Ekonomik kriz dönemlerinde talep azalmasına bağlı olarak üretimin düşmesi sonucunda işletmelerin öncelikle başvurdukları yollardan birisi, işgücü maliyetini azaltmak amacıyla işçi çıkarmaktır. Çoğu zaman toplu nitelikte olan işçi çıkarmalar, ülkenin toplumsal ve siyasal düzenini de yakından ilgilendirdiği için, yasa koyucu her şeyden önce işçilerin topluca işten çıkarılarak işlerini kaybetmelerini önlemek amacıyla bazı düzenlemeler yapmaktadır.<sup>88</sup>

Türk Hukukunda, İş Kanunlarında toplu işçi çıkarmanın hangi hallerde ve hangi şartlar altında gerçekleştirileceği düzenlenmiş ancak bu kanunlarda toplu işçi çıkarmaya ilişkin kavramsal bir tanım yapılmamıştır. Öğretide, İş K md. 29’ da yer alan düzenlemeler çerçevesinde; toplu işçi çıkarma, belli sayıda işçinin, aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında, ekonomik nitelikteki aynı nedenle işten çıkarılması olarak tanımlanmıştır.<sup>89</sup>

Bireysel ve toplu iş sözleşmeleri toplu işçi çıkarılmasının önlenmesinde veya daha sınırlı olarak uygulanmasında etken olan araçlardır. Özellikle ücretsiz izin uygulamaları, toplu iş sözleşmesinde değişikliğe gidilerek zam oranlarının veya çalışma sürelerinin düşürülmesi yoluyla ücretlerde indirim yapılması, yıllık ücretli izinlerin öne alınması veya topluca kullanılması örnek olarak gösterilebilir. 4857 sayılı İş Kanununda ekonomik krizlerde işçilerin topluca işten çıkarılarak işlerini kaybetmelerini önlemek ve iş ilişkisinin sürekliliğini sağlamak amacıyla kısa çalışma (İş K md. 65) ve telafi çalışma (İş K md. 64) gibi, eski kanunda bulunmayan yeni kurumlar getirilmiştir.<sup>90</sup>

---

<sup>88</sup> Eyrenci Ö., 2005. “*Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar*”, A.Can Tuncay’ a Armağan, İstanbul.s. 549.

<sup>89</sup> Mollamahmutoğlu H, s. 775; Urhanoğlu-Cengiz İ., 2009, *Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma*, Ankara. s. 40.

<sup>90</sup> Eyrenci Ö, s. 549–550; Selamoğlu, Ahmet, *Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Korunma, Çalışma Hukuku*, I. Sempozyum, Kocaeli 2009, s. 40 vd.

İşçilerin topluca işlerini kaybetmelerini önlemek amacıyla sözleşmeler veya yasal düzenlemelerle getirilmeye çalışılan önlemlere rağmen, işveren toplu işçi çıkarma kararı verdiği zaman bunun yöntemi ve koşulları yasada diğer fesih hallerinden ayrı olarak düzenlenmiştir.<sup>91</sup>

Türk Hukukunda fesih bireysel nitelikte bir kavramdır. Dolayısıyla bir fesih işlemiyle birden fazla işçinin iş sözleşmeleri kolektif bir biçimde sona erdirilemez. Bu nedenle fesih, hukuken kolektif mahiyette hüküm ifade eden bir hukuki işlem değildir. Buna göre, toplu işçi çıkarma halinde de, her bir işçi için ayrı ayrı fesih işlemleri söz konusu olacaktır.<sup>92</sup>

### **3.2.1 Toplu İşçi Çıkarmada Çıkarılacak İşçi Sayısı ve Uygulanacak Hükümler**

Toplu işçi çıkarma, 4857 sayılı İş Kanununda 29. maddede düzenlenmektedir. İş K toplu işçi çıkarmayı, AB ve ILO belgelerindekine paralel şekilde bir takım esaslara bağlamaktadır.

İş Kanunu' nun 29. madde hükmüne göre; işverence, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gereği olarak,

- 20–100 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en az 10 işçinin;
- 101–300 arasında işçi çalıştıran işyerlerinde en az %10 oranında işçinin;
- 301 ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işyerlerinde ise en az 30 işçinin; işine süreli fesih yolu ile (İş K md. 17) ve bir aylık süre içerisinde aynı tarihte

---

<sup>91</sup> Eyrenci Ö., s. 550; Köseoğlu A.C., 2001. *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*. İstanbul, s. 176.

<sup>92</sup> Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 77.

veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır<sup>93</sup> (İş K md. 29 / f. 1,2).

Görüldüğü üzere, bir toplu işçi çıkarmadan söz edilebilmesi için, işyerinden İş K md. 29' da belirtilen oranlarda ve İş K md. 17 uyarınca işçi çıkarılması gerekmektedir. Belirtilen sayıda işçi bir defada veya farklı tarihlerde de olsa bir aylık süre içinde işten çıkarılmış olmalıdır. Dolayısıyla bu sayının altında işçinin işine son verilmiş olması halinde İş K md. 29 hükmü uygulanmayacaktır.<sup>94</sup>

Söz konusu İş K. md. 29 uyarınca, toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanabilmesi için, feshin ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzer nedenlerle işyeri, işletme ve işin gerekleriyle ilgili olması gerekir. Ülkede yaşanan genel ekonomik kriz işyerinde her zaman geçerli bir fesih nedeninin oluşması için yeterli değildir. Ülkede yaşanan genel ekonomik krizin fesih nedeni için söz konusu olabilmesi için; toplu işçi çıkaracak işyerini doğrudan olumsuz yönde etkilemeli, satışlarda, siparişlerde ve karlarda azalmaya yol açmalı, üretimin eskisi gibi sürdürülmesi olanağı ortadan kalkmalı ve bunun sonucunda işyerinde işgücü fazlası oluşmalıdır. Ekonomik krizden bu yönde etkilenmemiş olan bir işverenin, ekonomik krizi bahane ederek işyerinden toplu olarak işçi çıkarması geçerli bir neden sayılmaz.<sup>95</sup> Dolayısıyla bu gereklere uygun olarak yapılmayan fesihler ve işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan

---

<sup>93</sup> Akı E., Altıntaş H. O., Bahçivancılar İ., 2005. *Uygulamada İş Güvencesi*. İstanbul.s. 199; AYDIN, s. 671–672; Çelik N., 2009. *İş Hukuku Dersleri*, 22. Bası, İstanbul., s. 286; Engin M, (İşletme Gereklere) s. 115–116; Eyrenci Ö, s. 555; Eyrenci Ö., Taşkent S., Ulucan D., 2010. *Bireysel İş Hukuku*. 4.Bası, İstanbul., s.182; Günay C. İ., 2008. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 2. Bası, Ankara., s. 134; Kılıçoğlu M.,Şenocak, s. 118; Köseoğlu A.C., s. 186; Mollamahmutoğlu H, s. 777; Süzek S, s. 555; Şakar M, 2011. *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul, s. 157; Şen, M., *Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık*. [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org) (10.07.2011); Tuncay, A. C., 2003. İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?. *Çimento İşveren Dergisi* (Ocak).(İş Güvencesi Yasası) s. 14; Tunçomağ K., Centel T., 2008. İş Hukukunun Esasları, 8. Bası, İstanbul. s. 202.

<sup>94</sup> Köseoğlu A.C., 2001. *İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi*. İstanbul, Aralık., s. 187; Süzek S, s. 555; Şen M., [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011)

<sup>95</sup> Alp M., 2007. İşçinin Feshe Karşı Korunması, *DEÜHTD*, (5), s. 94; Engin M,(İşletme Gereklere) s. 73; Süzek S. s. 531.

nedenlere dayalı olan fesihler İş K md. 29' da belirtilen sayı sağlanmış olsa bile toplu işçi çıkarma sayılmayacaktır.<sup>96</sup>

Belirtilen hükümde, çalışan ve çıkarılan işçiler bakımından “işyeri” esas alınmıştır. Dolayısıyla birden fazla işyerini kapsayan işletmeler söz konusu olduğu zaman, işletme değil, işletmeye bağlı her bir işyeri ayrı ayrı değerlendirilecek ve her bir işyerinde çalışan işçi sayısı da ayrı ayrı dikkate alınacaktır. Bu durum, çok farklı sayılarda işçi çalıştıran işyerlerinden oluşan bankalar gibi büyük işletmelerde, aynı ekonomik, teknolojik veya yapısal nedenlerle yapılan fesihlerde işçiler bakımından farklı ve adaletsiz uygulamaların ortaya çıkmasına neden olacaktır.<sup>97</sup>

Toplu işçi çıkarmada, işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde İş Kanunu, iş sözleşmelerinin türü bakımından bir ayırım getirmemiştir. Dolayısıyla, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin yanında belirli süreli, tam veya kısmi süreli veya çağrı üzerine çalışan işçiler de işyerinde çalışan işçi sayısının saptanmasında dikkate alınacaktır.<sup>98</sup> Ancak, İş K md. 10' da düzenlenen nitelikleri itibariyle en çok 30 işgünü süren süreksiz işlerde çalıştırılan işçiler, İş K md. 15 gereğince deneme süresi içerisinde çıkarılan işçiler ve İş K md. 25 gereği haklı nedenle işten çıkarılan işçiler, işçi sayısının saptanmasında hesaba katılmazlar.<sup>99</sup> Aynı zamanda işyerinde ödünç (geçici) işçi olarak çalıştırılan işçiler de bu sayıya dâhil edilmeyecektir. Çünkü ödünç iş ilişkisinde iş sözleşmesi ödünç veren işveren ile devam etmekte olduğundan işyerinde çalışan işçi sayısının saptanmasında bu işçiler hesaba katılmayacaktır.<sup>100</sup>

---

<sup>96</sup> Engin M,(İşletme Gereklere), s. 116; Eyrenci Ö, s. 553–554; Kandemir M., 2005. *İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi*. Prof. Dr. Hüseyin Hatemi' Ye Armağan, İstanbul, s. 6, İstanbul Eylül 2005, s. 324; Kılıçoğlu / Şenocak, s. 118; Mollamahmutoğlu, s. 777; Süzek, İş Hukuku, s. 555; Tuncay, s. 14; Urhanoğlu-Cengiz, s. 41 Vd.

<sup>97</sup> Engin M (İşletme Gereklere), s. 116; Eyrenci Ö, s 555; Şen M., [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011); Tuncay A.C.,(İş Güvencesi Yasası) s 14; Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 69.

<sup>98</sup> Eyrenci Ö, s. 555–556.

<sup>99</sup> Şakar M, s. 157.

<sup>100</sup> Eyrenci Ö, s. 556; Odaman S., 2007. *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*. İstanbul., s. 48–49.

## 3.2.2. Toplu İşçi Çıkarılması Halinde İşverenin Yükümlülükleri

### 3.2.2.1 İşverenin bildirim yükümlülüğü

İş Kanunu md. 29 gereğince; işveren ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmekle yükümlüdür (İş K md. 29 / f. 1). İşveren tarafından yazılı olarak yapılacak bu bildirimde, işçi çıkarmalarının nedenlerine, çıkarılacak işçi sayısına ve gruplarına ve işe son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması gerekmektedir.<sup>101</sup>

### 3.2.2.2 İşverenin sendika temsilcileri ile görüşme yükümlülüğü

İşverenin bildirim yükümlülüğünün yanında, İş K md. 29, toplu işçi çıkarmadan önce işverenin işyeri sendika temsilcileriyle görüşmede bulunmasını da zorunlu kılmaktadır. Adı geçen görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi veya çıkarılacak işçi sayısının düşürülmesi yahut işçi çıkarmanın işçiler bakımından olumsuz sonuçlarının en aza indirilmesi konuları ele alınacaktır.<sup>102</sup> Görüşmelerin sonunda toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir. Sendika temsilcileriyle yapılan bu toplantı, salt bir bilgi verme, danışma toplantısı niteliğindedir. Dolayısıyla söz konusu toplantıdan herhangi bir kararın çıkması zorunluluğu bulunmamaktadır.<sup>103</sup> Bu görüşmelerde özellikle, işyeri veya işletme düzeyinde toplu işçi çıkarmayı önleyecek tedbirlerin alınıp alınamayacağı

---

<sup>101</sup> Aydın Ü., 2006. *Türkiye’de 1980 Sonrası Dönemde Yaşanan Ekonomik Krizlerin Analizi*. İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul. s. 673; Çelik N, İş Hukuku, s. 285; Eyrenci Ö, s. 556; Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D, s. 182; Kandemir, s. 324–325; Köseoğlu, s. 187; Mollamahmutoğlu, s.778; Süzek, İş Hukuku, s. 556; Şakar, s. 158; Şen M, [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011); Tunçomağ K, Centel T., s. 202.

<sup>102</sup> Bilgili, s. 230–231; Çelik, İş Hukuku, s. 286; Eyrenci, s. 557; Kandemir M, s. 325; Köseoğlu A.C, s. 188; Mollamahmutoğlu, s. 778–779; Şen M, [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011).

<sup>103</sup> Çelik N,s. 286; Eyrenci Ö, s. 557; Kandemir M, s. 325; Şen M, [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011).

ve / veya işten çıkarılacak işçilerin seçiminde bazı ölçütlerin uygulanıp uygulanmadığı hususları ele alınabilecek konular arasında sayılabilir.<sup>104</sup>

İş Kanunu md. 100'e göre, adı geçen 29. maddedeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkararak işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için dört yüz elli lira para cezası verilir.

### 3.2.2.3 İşverenin işten çıkarılan işçileri yeniden işe alma yükümlülüğü

Toplu işçi çıkarmanın işverene yüklediği bir diğer yükümlülük de belirli koşulların varlığı halinde işverenin işten çıkardığı işçilerle yeniden iş sözleşmesi kurmak zorunda olmasıdır. İş K md. 29 / f. 6' ya göre; "İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır".<sup>105</sup>

İşveren açısından toplu işçi çıkarma kapsamında işten çıkardığı işçilerini yeniden işe alma yükümlülüğünün doğabilmesi için öncelikle işverenin altı ay içerisinde yeni işçiye ihtiyaç duyması, işverenin işçi ihtiyacının daha önce çıkardığı işçilerin eski işlerine ilişkin olması, işverenin dışarıdan işçi almak zorunda kalması, aynı işyeri için işçiye ihtiyaç duyulması, işverenin yeniden işçi alma ihtiyacını eski işçilerine duyurması gerekmektedir. Farklı nitelikte işler için işçi alınacaksa bu yükümlülük doğmayacaktır.<sup>106</sup> Belirtilen şekilde işçi ihtiyacı duyan eski işveren nitelikleri uygun olanları çağırarak ve bu çağrı üzerine başvuruda bulunan işçiyi işe almak zorundadır.

<sup>104</sup> Eyrenci Ö, s. 557; Toplu işçi çıkarmada sendika ile yapılan görüşme tutanağında belirtilen kriterlerin dikkate alınmasına ilişkin bir Yargıtay kararı için bak. Yarg. 9. HD. 19.2.2007, E. 2006 / 32546, K. 2007 / 4329, "...işgücü fazlalığı ortaya çıktığını, sendika ile yaptıkları görüşme sonucunda gönüllü olarak ayrılmak isteyenler ile emekliliğe hak kazananların öncelikle işten çıkarılmasına karar verildiğini, iş sözleşmesinin feshinde sendika ile yapılan görüşme tutanağında belirtilen kriterlerin dikkat alındığını savunmaktadır", [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (10.03.2011.)

<sup>105</sup> Akı E., Altıntaş H. O., Bahçıvanlar İ., 2005. *Uygulamada İş Güvencesi*. İstanbul., s. 199; Aydın Ü, s. 681; Çelik N, İş Hukuku, s. 288; Eyrenci Ö, s. 562; Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D, s. 183; Günay C. İ., 2008. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*. 2. Bası, Ankara., s. 135; Süzek S, İş Hukuku, s. 558–559; Şakar M, s. 159; Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 164.

<sup>106</sup> Süzek S, İş Hukuku, s. 559; Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 164–165.

Bu durumda, eski işçinin günün koşullarına göre, yani yeni bir işçi gibi değil; önceki çalışmaları, kişisel nitelikleri ve özellikleri dikkate alınarak işe alınması gerekir.<sup>107</sup>

İş Kanununda işçilere yapılacak çağrının biçimi ve işçiye ne kadar süre tanınacağı konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu hükmün uygulamada bir anlam kazanabilmesi için, işverenin bu kapsamdaki işçilere, son bıraktıkları adreslerine işe davet yazısı göndermesi ve başvuru için onlara makul bir süre vermesi aksi takdirde bu haklarını kaybedecekleri uyarısında bulunması gerekmektedir.<sup>108</sup>

### 3.2.3 İşverenin Belirtilen Yükümlülüklerle Aykırı Davranmasının Yaptırımı

Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırılık, yasanın öngördüğü koşullardan herhangi birinin yerine getirilmemesiyle ortaya çıkabilir. Örneğin; işveren otuz gün içerisinde çeşitli tarihlerde yasada belirtilen sayıda işçiyi işten çıkardığı halde bildirim yükümlülüklerini yerine getirmediği, otuz günlük süre koşuluna uymadan işçileri işten çıkarttığı, işyerinde sendika temsilcileriyle toplantı yapmadan veya işyeri sendika temsilcisiyle görüşme yapıp belge düzenlenmediği takdirde İş K. md. 29' a aykırı hareket edilmiş olur. Bu hükümlere aykırılık halinde İş K md. 29 hukuki bir yaptırım öngörmemekte, ancak İş K md. 100 ile; İş Kanunu' nun 29. maddesindeki hükümlere aykırı olarak işçi çıkaran işveren veya işveren vekiline işten çıkardığı her işçi için dört yüz elli Türk Lirası idari para cezası verileceği hükme bağlanmaktadır.<sup>109</sup>

İş Kanunu' nun 29. maddesinde her ne kadar hukuki bir yaptırım öngörülmemiştir denilse de İş K. md. 29/5. fıkrasında yer alan “Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur”

---

<sup>107</sup> Aydın Ü, s. 681; Çelik N, İş Hukuku, s. 288.

<sup>108</sup> Eyrenci Ö, s. 562; Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 164.

<sup>109</sup> Aydın Ü, s. 678–679; Engin M, (İşletme Gereklere)s. 120–121; Köseoğlu A.C., s. 192; Süzek S, İş Hukuku, s. 557; Şen, [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011); Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 168; Yargıtay 9. HD. 26.1.2004, E. 2004 / 1303, K. 2004 / 1157, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (17.07.2011.)



ifadesi hukuki yaptırımı kendi içerisinde taşımakta ve bölge müdürlüğüne bildirim yapılmadıkça yapılan feshin geçerli olmayacağı görüşünü desteklemektedir.<sup>110</sup>

Toplu iş sözleşmeleriyle feshin disiplin kurulu kararına bağlandığı hallerde Yargıtay başta çelişkili kararlar verse de, son verdiği kararlarla disiplin kurulu kararı alınmadan yapılan fesihlerin haksız fesih olacağı sonucuna varmıştır.<sup>111</sup> Aynı sonuca, işverenin toplu işçi çıkarmadan önce işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve görüşme yapma yükümlülüklerini yerine getirmemesi halinde de varılabileceğini düşünüyoruz.<sup>112</sup>

### 3.2.3.1 Fesih bildirimlerinin hüküm doğurma anı

İş Kanununda, fesih bildirimlerinin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğuracağı esasına yer verilmiştir (İş K md. 29 / f. 5).<sup>113</sup> Bu hüküm uyarınca İş K md. 17' de yer alan ve işçinin kıdemine göre iki haftadan sekiz haftaya kadar değişen bildirim süreleri, bölge müdürlüğüne yapılan bildirim tarihinden otuz gün geçtikten sonra işlemeye başlayacak veya işveren bu tarih itibarıyla bildirim süresine ait ücretin peşin olarak ödenmesi suretiyle işçinin iş sözleşmesini sona erdirilebilecektir.<sup>114</sup> Buna karşılık bir görüş, bildirim sürelerinin otuz günlük süre içerisinde başlayacağını ve bildirim süresi otuz günün altında kalan işçilerin iş sözleşmelerinin son bulma tarihinin otuz günün sonuna uzatılacağını, bildirim süresi

---

<sup>110</sup> Süzek S.s. 558.

<sup>111</sup> YHGK. 1.6.1994, E. 1994 / 9–71, K. 1994 / 381; YHGK. 30.9.1998, E 1998 / 9–605, K. 1998 / 622, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (17.07.2011.)

<sup>112</sup> Köseoğlu A.C, s. 195–196; Süzek S., s. 558.

<sup>113</sup> Bölge müdürlüğüne bildirimde bulunulmadan yapılan fesih işleminin hüküm doğurmayacağı ile ilgili karar için bak. Yargıtay 9. HD. 23.10.2003, E. 2003 / 18090, K. 2003 / 17878, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, İstanbul 2004, s. 188–190.

<sup>114</sup> Akı E., Altıntaş H. O., Bahçıvanlar İ., s. 203; Aydın Ü, s. 677; Çelik N. s. 286; Engin M, s. 116; Eyrenci Ö, s. 558–559; Günay A, s. 135; Mollamahmutoğlu H, s. 779; Süzek S, s. 556; Şakar, s. 159; Şen M, [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org), (10.07.2011); Urhanoğlu-Cengiz, s. 121–122.

sekiz hafta olan bir işçinin iş sözleşmesi bu şekilde feshedildiğinde ise bildirimden itibaren sekiz hafta geçtiği anda iş ilişkisinin son ereceğini ileri sürmektedir.<sup>115</sup>

İş Kanununun 29. maddesinin birinci fıkrasındaki bildirim ilgili yer ve kişilere ( bu arada bölge müdürlüğüne) yapılmasından itibaren geçecek süre ile aynı maddenin beşinci fıkrasındaki feshin hüküm doğurma zamanı aynıdır ve fesih bildiriminden bölge müdürlüğüne yapıldığı anı esas alan otuz günlük süredir. İki fıkra da aynı süreyi esas almaktadır ve ikinci bir otuz günlük süre söz konusu değildir.<sup>116</sup> Kanunda yer verilen bu otuz günlük süre tam anlamıyla bir pazarlık ve görüşme süresidir. Bu süre içerisinde feshi uğrayacak işçi sayısı azaltılabilecek ve ultima ratio ilkesi işletilebilecektir. Ayrıca bu süre içerisinde önceden çıkarılması düşünülen bir kısım işçiler için bu fıkirden dönülebilecektir.<sup>117</sup> Dolayısıyla, salt görüşme ve pazarlık için ayrılan bir sürenin bildirim süresi içerisinde sayılması düzenlemenin amacı ile uyumlu olmayacağını düşünerek ikinci görüşe katılmayacağımızı bildirmek isteriz. Katıldığımız ilk görüşe göre, bildirim süresi otuz gün geçtikten sonra başlayacağından işçinin kıdemi, peşin ücret halinde otuzuncu günün sonu itibariyle, bildirim süresinin uygulanması halinde ise sürenin bitimi itibariyle hesaplanacaktır.

### **3.2.4 Toplu işçi çıkarmanın sonuçları ve iş güvencesi hükümlerinin uygulanması**

4857 sayılı İş K. md. 29' da düzenlenmiş bulunan toplu işçi çıkarma kapsamında yapılan fesihler, İş K. md. 17 uyarınca yapılan süreli fesihlerdir. Toplu işçi çıkarmada fesih türü, İş K. md. 17 anlamında bir süreli fesih olduğundan, işveren tarafından işyerinin ve işletmenin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedene dayalı feshin sonuçlarını doğurur.<sup>118</sup> İşveren usulüne uygun veya usulsüz olarak toplu feshe gitse de fesih için kanunda yer alan geçerli nedenlere dayanmak zorundadır. Bu sebepler varsa

---

<sup>115</sup> Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D, s. 182–183; Tuncay A.C., (İş Güvencesi Yasası), s. 14–15.

<sup>116</sup> Köseoğlu A.C., s. 189–190, d. 150; Yargıtay 9. HD. 26.1.2004, E. 2004 / 1321, K. 2004 / 1175, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (17.07.2011.)

<sup>117</sup> Aydın Ü, s. 679; Çelik N, s. 286–287.

<sup>118</sup> Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 79.

ve diğ er koş ullara da uymak şartıyla toplu iş ç i çıkarma geçerli sayılır. Eğ er bu sebepler yoksa iş ç iler iş güvencesi hükümlerine dayanarak iş e iade davası açabilirler. İş Kanunu'nun 29. maddesinin son fıkrasında; “işveren toplu iş ç i çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde iş ç i bu maddelere göre dava açabilir” denilmiştir.<sup>119</sup> Dolayısıyla iş ç i, İş K. md. 20 uyarınca bir ay içerisinde geçerli bir fesih nedeninin bulunmaması ya da toplu iş ç i çıkarma usulüne aykırılık nedeniyle dava açarak feshin geçersizliğini ileri sürebilecektir.<sup>120</sup>

İş Kanununun 29. maddesi kapsamında iş ten çıkarılacak olan iş ç iler arasında, iş güvencesinden yararlanan iş ç iler olabileceğ i gibi, iş güvencesinden yararlanmayan iş ç iler de olabilir. Dolayısıyla iş güvencesinden yararlanan iş ç iler bakımından, İş K. md. 29' daki toplu iş ç i çıkarma nedenlerinden biri gerçekleştiğ i zaman bu iş ç ilere İş K. md. 19 uyarınca geçerli nedenin iş ç iye yazılı olarak açık ve kesin bir şekilde bildirilmesi gerekecektir.<sup>121</sup> Buna karş ılık, işverenin İş K. md. 29 kapsamında iş sözleşmesi feshedilecek olan ve iş güvencesinden yararlanmayacak olan iş ç iler açısından herhangi bir sebep gösterme ve bu sebebi açık ve kesin bir şekilde bildirme yükümlülüğ ü yoktur. Söz konusu iş ç iler açısından, İş K. md. 17' deki hükümler yanında, toplu iş ç i çıkarmanın gerçekleştirilebilmesi için aranan şartların varlığ ı yeterlidir.<sup>122</sup>

İş güvencesi kapsamında olsun veya olmasın İş K. md. 29 uyarınca yapılacak olan tüm fesihlerde son ç are olma ilkesi tüm iş ç iler için söz konusu olacaktır. Son ç are olma

---

<sup>119</sup> Yargıtay 9. HD. 14.10.2004, E. 2004 / 22472, K. 2004 / 23187, “işverenin yeniden yapılanmaya ilişkin işletme gereğ i olarak, temizlik, kalorifer yakımı, bahç e bakımı gibi yardımcı iş leri alt işverene devretme kararı alıp iş ç ilerinin iş sözleşmelerini iş ç ilik haklarını ödeyerek feshetmesi geçerli bir neden olup 29. maddedeki toplu iş ç i çıkarma hükümlerini iş güvencesi hükümlerinin uygulanmasını engelleme amacıyla kullandığ ı sonucuna varılamaz”, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (17.07.2011)

<sup>120</sup> Akı E, Altıntaş H.O., Bahçivanlar İ, s. 199; Aydın Ü, s. 678–679; Engin M, (İşletme Gereklere) 122–123; Mollamahmutoğ lu H, s. 781; Süzek S, s. 558; Şakar M, s. 159.

<sup>121</sup> Yargıtay 9. HD. 29.12.2003, E. 2003 / 23204, K. 2003 / 22988, “...işverence yapılan feshin sebebi, kesin ve açık olarak yazılı şekilde açıklanmalıdır. Bir an için feshin bu şekilde yapıldığ ı ve işverence 4857 sayılı İş K m. 29' daki toplu iş ç i çıkarma şek il şartlarına uyduğ u kabul edilse dahi, anılan 29. maddenin son fıkrası uyarınca işveren toplu iş ç i çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21. madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz”, ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com)), (17.07.2011)

<sup>122</sup> Eyrenci Ö, s. 563; Urhanoğ lu-Cengiz İ, s. 82.

ilkesi gereğince, işverenden alması beklenebilecek olan tedbirlerin başında mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma yöntemlerinin uygulanması gelmektedir. Daha sonra işçinin başka bir işte değerlendirilmesi, işletmede kısa çalışma uygulamasına geçilmesi, işletmede fazla çalışma ile uzun süreli çalışmaların kaldırılması gibi önlemlere işveren tarafından başvurulmalı, başvuru önlemlerin sonuçsuz kalması durumunda ise en son çare olarak iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidilmelidir.<sup>123</sup> İşveren tarafından işçilerin iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidildiği zaman ise işten çıkarılacak işçilerin belirli kriterler vasıtasıyla seçim yükümlülüğü söz konusu olacaktır.

### **3.2.5 Toplu İşçi Çıkarma Hükümlerinin Uygulanmayacağı Haller**

#### **3.2.5.1 İşyerinin kesin ve sürekli olarak kapatılması**

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve sürekli bir şekilde faaliyetine son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (İş K md. 29/6). Görüldüğü üzere, bu durumda işverenin işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunma ve bunlarla görüşme yapma yükümlülüğü öngörülmemiştir. Burada işyeri sendika temsilcilerine bildirimde bulunulması ve bunlarla görüşme yapma yükümlülüğünün öngörülmemiş olmasının nedenleri olarak, işverenin girişim özgürlüğünün olması ve bunun sonucu olarak işyerinin kesin olarak temelli kapatılarak faaliyetine son verilmesi halinde ultima ratio ilkesinin geçerli olmayacağı gösterilebilir.<sup>124</sup>

---

<sup>123</sup> Alp M, s. 103; Süzek S, s. 538–539; Şakar M, s. 159; Urhanoğlu-Cengiz İ, s. 83.

<sup>124</sup> Eyrenci, s. 561; Mollamahmutoğlu, s. 781.

### 3.2.5.2 Mevsim ve kampanya işlerinde işçilerin işten çıkarılması

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları, bu işçilerin niteliğine bağlı olarak yapıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümlerin uygulanmayacağı İş Kanununda hüküm altına alınmıştır ( İş K. md. 29 /7).<sup>125</sup>

Mevsim ve kampanya işlerinde dönem sonundan yeni dönem başına kadar iş sözleşmelerinin askıda kaldığı durumlarda, işçilerin işten çıkarılmaları söz konusu olmadığından, toplu işçi çıkarma hükümleri esasen uygulanmayacaktır. Ancak İş K md. 29/7 hükmü, dönem sonunda işten çıkarılan yani iş sözleşmeleri feshedilen işçileri amaçlamaktadır. Şayet, işçilerin işten çıkarılması, mevsim ve kampanya döneminin sona ermesi nedeniyle ise, toplu işçi çıkarma hükümleri uygulanmayacaktır, ancak bunun dışında bir nedenle işçilerin işlerine son veriliyorsa, örneğin, sulama şebekesinin yenileneceği gerekçesiyle işten çıkarılmalar halinde toplu işçi çıkarma hükümlerinin uygulanması gerekecektir.<sup>126</sup>

## 3.3 KISA ÇALIŞMA

### 3.3.1 Genel Olarak

Ekonomik güçlük dönemleri işçi ve işveren ilişkisi bakımından bu dönemleri aşmak bakımından yeni çözüm gereksinimleri çıkarmaktadır. Ülkemiz bakımından da 2008 yılı ortalarında başlayan ekonomik kriz yeni gereksinimleri ortaya çıkarmış ve iş mevzuatımızda bir takım düzenlemelerin uygulanabilirliği yeniden gözden geçirilmeye başlanmıştı.<sup>127</sup> İş Kanunu'nda ekonomik güçlük dönemlerinde ihtiyaç duyulan kimi esnek çalışma modellerine yer verilmişse de, bazı işverenlerin bu yolları maliyetsiz işçi çalıştırmak olarak algılamaları ve işçi tarafının da bu tür uygulamalara karşı güvensiz

---

<sup>125</sup> Akı E., Altıntaş H. O., Bahçivanlar İ., s. 199; Çelik, İş Hukuku, s. 285; Eyrenci, s. 562; Eyrenci Ö, Taşkent D, Ulucan S, s. 183; Günay, s. 135; Köseoğlu, s. 191; Mollamahmutoğlu H, s. 782.

<sup>126</sup> Eyrenci Ö, s. 562; Mollamahmutoğlu H, s. 782.

<sup>127</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö., 2011, *Soysal Güvenlik Hukuku Dersleri*, 14.Bası, İstanbul., s.490.

yaklaşımları, söz konusu esnek çalışma modellerinin yaygınlaşmasını engellemiştir.<sup>128</sup> Ekonomik güçlük dönemlerinde işletmelere destek sağlamak amacıyla meydana getirilen çözümlerden biri de kısa çalışmadır.<sup>129</sup> Bu kurum, sadece işçi ve işveren açısından fayda sağlamaktan ziyade esasen devlet açısından da önemli neticeler doğurur. Nitekim bu uygulama sayesinde işletmeler işçi çıkarmaktan vazgeçerek işsizlik oranının artmasına sebep olmamakta böylelikle ekonominin az da olsa canlı tutulması sağlanmaktadır.<sup>130</sup>

Kısa çalışmaya ilişkin düzenleme 4857 sayılı İş Kanununun 65. maddesinde yer almaktaydı. 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile getirilen düzenleme ile bu hüküm yürürlükten kaldırılmıştır. 5763 sayılı Kanun ile İş Kanunu md.65 hükmü yerine 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'na, benzer bir düzenleme içeren Ek md.2 eklenmişti.<sup>131</sup> Getirilen bu düzenleme kapsamında 13 Ocak 2009 tarihinde 27109 sayılı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik yürürlüğe girmiş ve bu Yönetmelik ile 31.03.2004 tarihli 25419 sayılı Yönetmelik yürürlükten kaldırılmıştır. Son yönetmelik de 30 Nisan 2011 tarihinde 27920 sayılı Yönetmelik (bundan sonra Yönetmelik olarak anılacaktır) ile yürürlükten kaldırılmıştır. Söz konusu düzenleme ile kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilecekler İş Kanunu kapsamının olmayıp İşsizlik Sigortası Kanuna göre tüm sigortalı sayılanlar olarak genişletilmiştir. Devamında, 4447 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesinde 6111 sayılı Kanunla yeniden değişiklik yapılarak özellikle uygulamada karşılaşılan bazı sorunlar giderilmeye çalışılmıştır. Bu nedenle, kısa çalışma talebinin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esasları göstermek üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik

---

<sup>128</sup> Aydın, U., 2009. Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler. *Sicil Dergisi*. (3)., s.29.

Ekmekçi, Ö., 2009. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin sorunlar. *Sicil Dergisi*. (Haziran), s.47.

<sup>130</sup> Caniklioğlu, N., 2011. 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler. *Toprak İşveren Dergisi*. (89). s. (6111 Sayılı Kanun)

<sup>131</sup> Çelik N.,s.330 vd. ; Güzel A. 2001. *95 Soru ve Cevapta İşsizlik Sigortası*, Tek Gıda-İş Yayını, İstanbul. s.43 vd. ; ÖZKARACA, E., 2002. *İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul., s.130. ; GÖRÜCÜ, İ., 2008. *Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması*. <http://www.hikmetyurdu.com/sayilar/sayi2/7-gorucu.pdf> (23.04.11)

Bakanlığı tarafından çıkarılması öngörülen Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik adıyla yayınlanmıştır.

Kısa çalışmanın özünde, genel bölgesel veya sektörel ekonomik kriz ve zorlayıcı nedenlerle işletmenin içine düştüğü ekonomik krizin, içinde devletin sigortalının ve işverenin olduğu bir sistemle aşılması benimsenmiştir. Bu sebeple, esasen işverenin katlanması gereken işletme riskine sigortalı ve Devlet de katlanmaktadır. Gerçekten işverenin başvurusu üzerine iş müfettişlerinin yaptığı uygunluk testi neticesinde, işyerinde kısa çalışması yapıldığında işverenin ödemek zorunda olduğu ücret yükümü, kısa çalışma ödeneği adı altında İŞKUR tarafından karşılanmaktadır. Bu sayede, ekonomik kriz sebebiyle ücret borcunu yerine getirmekte zorlanan işverene, işçi çıkarmadan, krizi aşması açısından destek sağlanmakta, böylece bir taraftan işçinin işini koruması imkanı doğarken diğer taraftan da işçi belirli bir gelir güvencesine kavuşmaktadır.<sup>132</sup>

Kısa çalışmayı, Kanunda sayılan nedenlerle ekonomik açıdan zor duruma düşen işletmelerde, işçi ve işverenlerin çıkarlarının sigorta sisteminin de dahil edilmesi ile uzlaştırıldığı ve işin geçici olarak kısmen ya da tamamen durdurulduğu ve çalışma süresinin azaltıldığı bir uygulama olarak tanımlamak mümkündür.<sup>133</sup> Gerçekten de kısa çalışma, ekonomik kriz dönemlerinde işverenin işletmenin gerekleri nedeniyle fesih yoluna gitmesine karşılık getirilmiş olup; esas itibarıyla işçinin bu şekilde işinden tamamen yoksun kalmasının önüne geçilmesi amacıyla getirilmiş bir sistem olduğu kabul edilebilir.

Kısa çalışma yoluyla işçi işinden tamamen yoksun kalmamakla beraber, çalıştığı sürenin azalması veya geçici bir süre için tamamen ortadan kalkması durumunda, normal çalışma süresinde aldığı ücrete göre ücreti azalmakta hatta hiç alamaması gibi bir durum ortaya çıkmaktadır. Buna karşılık genel kural işverenin, kusuru olsun ya da

---

<sup>132</sup> Caniklioğlu N, (6111 Sayılı Kanun), s.6.

<sup>133</sup>Caniklioğlu N., 2005. *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği*. A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul. (Kısa Çalışma),s. 504.

olmasın, işçi ve işletmeden doğan risklere katlanma yükümlülüğünün yine kendisinde olması ve bu risklerden doğan zararları işçilere yükletmemesidir. Şüphesiz ki işveren her zaman için işçilerle anlaşma yoluna giderek bazı değişiklikler yapabilecektir. Bu bağlamda İş Kanunu md. 22 iş sözleşmelerinde iş süresiyle ilgili değişiklik gibi esaslı konularda değişiklik yapılması için her bir işçinin onayını aramaktadır. Bu durumda, ekonomik krizin etkilerini azaltmak için, tarafların anlaşmak suretiyle iş sözleşmesinde değişiklik yapmaları ya da ücretsiz izin uygulamasına geçilmesi, hem işçi hem de işveren bakımından bazı sakıncalar yaratacaktır. Şöyle ki; işçi bu durumda ücretinin tamamını ya da bir kısmını elde edemeyecek, işveren ise her bir işçi ile tek tek anlaşma yapmak zorunda kalacaktır.<sup>134</sup> Kanun bu tip sakıncaların önüne geçmek amacıyla bazı koşulların varlığı halinde işçilerin teker teker rızalarının alınmasına gerek kalmaksızın kısa çalışma uygulamasına geçilebileceğini öngörmektedir. Kanun düzenlemesi ile kısa çalışma uygulamasına geçilmesi işverenin keyfiyetine bırakılmamakta, aynı zamanda koşulların sağlandığı durumlar bakımından işvereni her bir işçi ile anlaşma yükümlülüğünden kurtarmaktadır.

En genel tanımıyla kısa çalışma, işveren tarafından normal çalışma sürelerinin geçici olarak kısaltılmasıdır. Bu uygulamanın temelinde yatan nedenler, genellikle işçinin feshine karşı korunması kapsamında yer alan nedenlerdir. Bu bağlamda, işverenin işçiye kısa çalışma yaptırması esasında feshin son çare olması ilkesi gereği, bir tedbir niteliğindedir. Zira işyerinde ortaya çıkan ekonomik güçlükler dolayısıyla işletme gereklerine dayalı fesih yoluyla işçi çıkarmadan önce işveren, bu ekonomik darboğazı, eğer uygulama koşulları varsa kısa çalışma yaptırmak suretiyle aşmayı deneyecek, eğer bu geçici tedbire rağmen işletmenin devamı için işçinin işten çıkarılması dışında bir çare kalmamışsa, işveren iş sözleşmesini geçerli bir nedenle feshedebilecektir.<sup>135</sup>

---

<sup>134</sup> Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma),s. 502.

<sup>135</sup> Astarlı M. , 2008. *İş Hukukunda Çalışma Süreleri*. Ankara., s.349.



Kısa çalışma uygulamasını, diğer atipik istihdam biçimlerinden ayrı tutmak gerekmektedir. Kısa çalışma, diğer esneklik araçlarından farklı olarak istihdamı artıran değil, var olan istihdam seviyesinin korunmasına katkı sağlayan bir araçtır.<sup>136</sup>

Her ne kadar yeni bir uygulama gibi görünse de, ülkemizde birçok işveren yaşanan küresel krizler neticesinde artan işsizliğin önüne geçebilmek ve istihdamın korunabilmesi adına kısa çalışma ödeneğine başvurmuştur. Türkiye’de otomotiv sektöründe önde giden Ford, Tofaş ve Renault gibi firmalar çalışanlarının maaşlarını ödemesi için devlete başvurmuştur. İlk olarak, 2009’un Şubat ayında Renault’da çalışan 4.600 (dört bin altı yüz) kişinin maaşı İşsizlik Sigortası Fonu’ndan ödendi. Renault’nun ardından Tofaş yaklaşık 3.600 (üç bin altı yüz) çalışanı için, Ford ise 5.239 (beş bin iki yüz otuz dokuz) işçisi için başvuruda bulunmuştur.<sup>137</sup>

### 3.3.2 Kavram

Kavram olarak kısa çalışma, işverenin işyerindeki haftalık çalışma sürelerini geçici olarak önemli ölçüde azaltarak veya işyerinde faaliyeti tamamen ya da kısmen geçici olarak durdurarak yaptığı uygulamadır.<sup>138</sup>

Diğer bir deyişle, 4447 sayılı Kanununun 6111 sayılı Kanunla değişik Ek 2. maddesine göre; genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir. Oysa bu değişiklikten önce, kısa çalışma yapabilmek için genel ekonomik kriz olması ya da bir zorlayıcı nedenin bulunması gerekmekteydi. Yapılan değişiklikle, işyerinin etkilendiği ekonomik krizin “genel

---

<sup>136</sup> Hekimler, A.,2009. Global Finans Krizi Ekseninde Kısa Çalışma Uygulamasının Ülkemizde Etkinliği Üzerine Gözlemler. *TİSK İşveren Dergisi*. 47 (6)., s.61.

<sup>137</sup> <http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/11229130.asp> , (23.04.11)

<sup>138</sup> Süzek S, s.743 ; Mollamahmutoğlu h, s.915.

ekonomik kriz” olması şart olmaktan çıkarılmış, sektörel veya bölgesel kriz nedeniyle de kısa çalışma yapılmasına olanak tanınmıştır.<sup>139</sup>

Kısa çalışmanın, bu bağlamda kısmi süreli iş sözleşmesi ile ortak özelliği, her iki çalışma biçiminde de işçinin işyerinde normal çalışma süresinden daha kısa bir süre çalışılmasıdır. Ancak kısa çalışmanın, kısmi süreli çalışmadan en önemli farkı, kısmi süreli çalışmanın süreklilik arz etmesine karşın, kısa çalışma geçici nitelik arz etmektedir. Ayrıca, kısmi süreli çalışmada, taraflar sözleşmenin başında iş sürelerinin kısaltılmasını serbestçe kararlaştırırken, kısa çalışmada iş süresi sonradan ortaya çıkan nedenlerle, belirli ölçüde zorunlu olarak kısaltılmaktadır. Bu bağlamda, kısa çalışma, kısmi süreli çalışmanın aksine işçi bakımından iradi değildir. Son olarak, kısmi süreli çalışma bir atipik iş sözleşmesi türü iken, kısa çalışma belirli koşulların varlığı halinde başvurulmuş bir uygulamadır.

### **3.3.3 Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğinden Yararlanma Koşulları**

#### **3.3.3.1 Kısa çalışmayı gerektiren bir halin ortaya çıkması**

Kanun İşverenin her durumda kısa çalışma uygulamasına gitmesini engellemek için kısa çalışma uygulamasına gidilebilecek halleri sınırlı olarak tanımıştır.<sup>140</sup> Nitekim kısa çalışma uygulamasına geçilmesi halinde işçinin mahrum kaldığı ücretinin yerine geçmek için işsizlik sigortası fonundan işçiye ödenek ödenmesi söz konusu olacak ve bu ödeneğin verilmesi bazı hallerle sınırlandırılmadığı takdirde işsizlik sigortası fonunun erimesine neden olabilecektir.<sup>141</sup>

Son genel ekonomik kriz, kısa çalışma ödeneğinin, ekonomik krizin olumsuz etkilerini azaltma yönünden ne kadar önemli bir işleve sahip olduğunu göstermiştir. 6111 sayılı Torba Yasa ile kısa çalıştırmayı gerektiren hal için sadece genel ekonomik krizin

---

<sup>139</sup> Caniklioğlu N, (6111 Sayılı Kanun), s.7.

<sup>140</sup> Akyiğit, E., 2004. Kısa Çalışma. *TÜHİS*. (1-2)., s.3; Mollamahmutoğlu H , s.712.

<sup>141</sup> Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma), s.505.

varlığının aranmasından vazgeçilmiş ve kısa çalışma ödeneğinin ödenmesini gerektiren hallere, “sektörel” ve “bölgesel kriz” halleri de eklenmiştir.

Bu durumda, son düzenleme gereğince; genel ekonomik kriz, zorlayıcı sebepler, sektörel kriz ve bölgesel kriz hallerinde kısa çalışma yapılabilecektir.

Bu sebepler dayanak gösterilerek kısa çalışma yapılabilmesi için ekonomik, sektörel, bölgesel kriz veya zorlayıcı nedenlerle işyerinde işin en az dört hafta süreyle tamamen veya kısmen durması ve işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte bir oranında azaltılması gerekmektedir.

### ***3.3.3.1.1 Genel ekonomik kriz***

Yönetmelik md. 3’de genel ekonomik kriz “Ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olayların, ülke ekonomisi ve dolayısıyla işyerini ciddi anlamda etkileyip sarstığı durumlar” olarak tanımlanmıştır.

Ekonomideki kötüye gidişin ne zaman kriz boyutuna geldiğinin tespiti ise Yönetmelik md.5/II hükmü uyarınca, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır.

Kısa çalışmanın uygulanabilmesi için, salt genel ekonomik krizin varlığı yeterli olmayıp, bunun kısa çalışma uygulamasına başvuruyu haklı kılacak ölçüde ülke ekonomisi ve işyerinin ciddi anlamda etkilenmiş olmasını aramaktadır. Bu durumda işyerinin krizden etkilenmesinin, hafif önlemlerle atlatılamayacak derecede bir ağırlığa ulaşmış olmasını aramaktadır.<sup>142</sup>

---

<sup>142</sup> Caniklioğlu N,(Kısa Çalışma) s.506.

Burada “genel” ekonomik kriz ifadesinden ne anlaşılması gerektiği hususu ortaya çıkmaktadır. Şüphesiz ki genel kriz, en geniş anlamıyla tüm ülkeyi ve o ülkedeki bulunan tüm sektörleri etkileyen krizdir. Bu noktada, her ne kadar mülga md.65 gerekçesinde sektörel krizlerin uygulama kapsamı dışında olduğu belirtilse de, doktrindeki çoğunluk görüşü; genel ekonomik kriz için tüm sektörlerin etkilenmesinin aranmasına gerek olmadığı sadece bir sektörde patlak veren bir krizin de o sektördeki herkesi etkilemek koşuluyla genel ekonomik kriz olarak nitelendirilebileceği yönündedir.<sup>143</sup>

### **3.3.3.1.2 Sektörel kriz**

Sektörel kriz, ulusal veya uluslararası ekonomide ortaya çıkan olaylardan doğrudan etkilenen sektörler ve bunlarla bağlantılı diğer sektörlerdeki iş yerlerinin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar olarak tanımlanır. Örneğin otomotiv, tekstil ya da elektronik sektörü iç ya da dış pazarında yaşanan olağanüstü bir kriz dolayısıyla işveren işçilerin ücretini ödeyemez duruma gelirse ‘kısa çalışmaya’ başvurabilecektir.

Sektörel krize, iç çevreye ilişkin etmenler ile dış çevreye ilişkin etmenler neden olur. Dış çevreye ilişkin etmenlere örnek olarak; ekonomik dalgalanmalar ve düzensizlik, arz-talep dengesizliği gibi ekonomik sistem ve durumla ilgili öğeler, teknolojik gelişmeler, toplumun değer, beklenti ve yaşam tarzlarındaki değişimler, hukuksal ve siyasi sınırlamalar, uluslararası rekabet, savaş, deprem veya sel gibi doğal afetler olarak sayılabilir. İç çevre faktörleri ise; koordinasyon, kontrol ve iletişimin yetersiz olması, işletmenin içinde bulunduğu durum, örgüt yapısının katılığı ve yönetimin merkezileşme derecesi, işletmenin büyüklüğü ve yönetimin yetersizliği olarak sıralanabilir.

### **3.3.3.1.3 Zorlayıcı sebepler**

Kısa çalışma yapılmasına olanak sağlayan diğer bir durum ise, zorlayıcı nedenlerin

---

<sup>143</sup> Süzek S, s.744 ; Mollamamutoğlu H, s.916 ; Caniklioğlu N,(Kısa Çalışma), s.507 ; Astarlı, s.361. ; Akyiğit E., 2006. *İş Hukuku Şerhi*, Cilt I-II, 2.Bası, Ankara., s.6 ; Çelik N, s. 339; Mollamahmutoğlu H, s. 713.

ortaya çıkmasıdır. Zorlayıcı sebep basit bir kazaya göre hesaba katılmasında daha açık güçlük bulunan, meydana geliş tarzı bakımından engellenemeyecek durumda olan ve harici bir kuvvet tarafından oluşturulan durumları ifade eder.<sup>144</sup> Yönetmelik md.3'te zorlayıcı sebepler, “İşverenin kendi sevk ve idaresinden kaynaklanmayan, önceden kestirilemeyen, bunun sonucu olarak bertaraf edilmesine olanak bulunmayan, dışsal etkilerden ileri gelen, geçici olarak çalışma süresinin azaltılması veya faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması ile sonuçlanan deprem, yangın, su baskını, salgın hastalık, seferberlik ve benzeri nedenler” olarak ifade edilmiştir. Bu tanımda yer alan nedenler tahdidi sayıda değildir ve bu niteliği haiz başka nedenler de kısa çalışma ile sonuçlandırılabilir.<sup>145</sup> Ancak, Yönetmelik md. 5'te belirtildiği üzere, işverenin tutumundan kaynaklandığı veya sorumlu olduğu düşünülebilecek ve zorlayıcı sebeple bağdaşmayan nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi işyerine özgü halleri zorlayıcı sebep olarak saymak isabetli olmayacaktır.

### **3.3.3.2 Kısa çalışma ödeneği ve yararlanma**

#### ***3.3.3.2.1 Ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle işin tamamen durması yahut çalışma süresinin azaltılması***

Kısa çalışma yapılabilmesi için, genel ekonomik kriz, sektörel kriz, bölgesel kriz ya da zorlayıcı sebebin varlığı tek başına yeterli olmaz. Kanunda bu nedenlerin işletmede belirli yoğunlukta bir etki göstermesi aranmıştır. Yani, işyerinde uygulanan çalışma süresinin geçici olarak en az üçte biri oranında azalması ya da süreklilik koşulu aranmadan en az dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulmasıdır.<sup>146</sup> Her iki şekilde de kısa çalışma uygulamasının geçici nitelikte olması esastır. Bu anlamda geçicilik söz konusu değilse burada kısa çalışmadan

---

<sup>144</sup> Tekinay S.S.,Akman S.,Burcuoğlu H.,Altop A., 1997. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*.7. Bası, İstanbul., s.1002–1004; Tunçomağ K., Centel T., 2008. *İş Hukukunun Esasları*, 8. Bası, İstanbul., s.209.

<sup>145</sup> Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma) s.509.

<sup>146</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö,s.493.

bahsedilemeyeceği gibi kısa çalışma ödeneğinden de bahsedilemeyecektir. Bu durumda koşulları varsa işçi işsizlik sigortasından yararlandırılacaktır.

Kısa çalışma, işin tamamen durması halinde işyerinde çalışan bütün işçiler için; işin kısmen durması halinde ise, durdurulan kısımda çalışan işçiler için söz konusu olacaktır. Kısa çalışma uygulaması için işyerindeki faaliyeti tamamen veya kısmen en az dört hafta durdurulması aranmışsa da, çalışma süresinin azaltılmasına bağlı kısa çalışma hali için, bunun en az dört hafta sürmesi aranmamıştır.<sup>147</sup> Bununla birlikte, ekonomik kriz veya zorlayıcı nedenlerle faaliyetin tamamen veya kısmen durması işyerinin genelinde olabileceği gibi bir kısmında da olabilir. Yani azaltılmış çalışma süreleri şeklindeki kısa çalışma uygulamasının da işletmenin tamamını kapsamaması zorunlu değildir, sadece bir kısmında bu uygulamanın yapılması mümkündür. Örneğin, belirli hatların veya belirli birimlerin kapatılmasında olduğu gibi. Bununla birlikte burada kastedilen işyerinde ekonomik kriz nedeniyle işçilere tamamen veya kısmen iş verilememesidir.<sup>148</sup>

Çalışma sürelerinin belirlenen oranda azaltılması, işyerinin genelinde veya belirli işçilerin ya da belirli birimlerinde uygulanıyor olması fark yaratmayacaktır.

### **3.3.4 Başvuru Prosedürü ve İnceleme**

#### **3.3.4.2 İşverenin İŞKUR' a başvurusu ve sendikaya bildirim**

İşyerinde geçici olarak en az dört hafta için işi durdurma veya çalışma saatlerini üçte bir oranında düşürerek kısa çalışma uygulaması kararını veren işveren, durumu derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir (Yönetmelik md.4). Ayrıca bu durum, işyerinde ilan edilmek suretiyle işçilere de duyurulur.<sup>149</sup> Burada işverene getirilen zorunluluk şekli bir zorunluluk olup, sendikanın rızası alınması ya da toplu işçi çıkarma işlemi olduğu

---

<sup>147</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö,s.493.

<sup>148</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö,s.494.

<sup>149</sup> Süzek S, s.745.

gibi sendika ile işyerinde alınabilecek başka tedbirler olup olmadığı konusunda müzakere yapılması zorunluluğunu gerektirmemektedir.<sup>150</sup>

İşverenin bu bildirimini, genel, ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerin işyerine etkisi ve zorlayıcı sebebin ne olduğu, işyerine ait genel bilgiler, unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendika, sosyal güvenlik işyeri sicil numarası, varsa iddiaları kanıtlayıcı somut belgelerin belirtilmesi zorunludur. Kısa çalışma başvurusunun hangi gerekçeye dayandığı, işyerinde çalışan toplam işçi sayısı, işyerinde önceden kısa çalışma uygulanıp uygulanmadığı, kısa çalışmanın hangi yöntemlerle uygulanacağı gibi bilgiler yer alır. Bununla birlikte işverenin krizden etkilendiğine dair kanıtları varsa, bunları belirtmesi ve sunması gerekir.<sup>151</sup>

### **3.3.4.2 Talebin kurum tarafından değerlendirilmesi**

İşverenin kısa çalışma talebinin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkartılmış olan Yönetmelik ile belirlenmiştir.

Kısa çalışma için yapılan başvurunun yerindeliğinin değerlendirilmesi için Yönetmelik md.5/I hükmüne gereğince, öncelikle İŞKUR tarafından sebep ve şekil yönünden bir inceleme yapılır. Devamında genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Kurum Yönetim Kurulunca karara bağlanır. Henüz bu karar alınmadan önce Kurum, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı

---

<sup>150</sup> Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma), s. 512 ; Mollamahmutoğlu H, s.510. ; Astarlı, s.364. ; Akyiğit E, s.9 not. 13. ; “Burada belirtelim ki, işverenin eksik çalışmayı yasanın öngördüğü sürede geçerli ve inandırıcı kanıtlarla belgeleyememesi halinde, bu durum "sigortalının eksik prim gün sayısı bildirilen ayın tamamında diğer bir anlatımla 30 gün süreyle çalıştığına" yasal karine oluşturur. Bu karinenin aksinin ise "sonradan düzenlenmesi olası bulunmayan geçerli ve inandırıcı bilgiler içeren" belgelerle kanıtlanması zorunludur....otuz günden az çalışan ve ücreti ödenmeyen sigortalıların, "hangi nedenle daha az çalıştıklarının" ve "hangi sebeple tam ay üzerinden ücret ödenmediğinin" kanıtlarının işverence belgeleriyle birlikte Kuruma bildirilmesi gerekmektedir.” , Yargıtay 10. HD. 21.2.2006, E. 2005/11830, K. 2006/1676; 10. HD. 22.11.2005, E. 2005/8403, K. 2005/12036, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com). (15.04.2011)

<sup>151</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö,s.494.

sebeplerle bağdaşmadığı halde, nakit darlığı, ödeme güçlüğü, pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığını tespit ettiği başvuruları reddedecektir.<sup>152</sup>

Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz ile zorlayıcı sebeplerle yapılan başvuruların uygunluk tespiti, Kurum yetkililerince ivedilikle yapılır. İnceleme sonucu, Kurum tarafından işverene bildirilir. İşveren durumu, işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan eder ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirir. İlan yoluyla işçilere duyuru yapılmadığı durumlarda, kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı bildirim yapılır.

Son olarak, Kısa çalışma başvurusu ve uygunluk tespitine ilişkin diğer işlemler Kurum tarafından belirlenir.

Ayrıca belirtelim ki, kısa çalışma koşullarında başvurudan sonra gerçekleşen değişiklikler durumunda bu değişikliklerin yeni bir başvuru olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği önem arz eder. Çünkü değişikliklerin yeni bir başvuru olarak değerlendirilmesi ihtimalinde işlemlerin en baştan tekrarlanması gerekecektir. Örneğin, kısa çalışma kapsamına giren işçi sayısında bir artış veya haftalık çalışma süresinin azaltılması şeklinde yapılan kısa çalışma uygulamasından, işin tamamen veya kısmen durdurulması şeklinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi ihtiyacı doğmuş olabilir. Bakanlığın uygulamasına göre, eğer iş müfettişi tarafından henüz işyerinde incelemeye başlanmamışsa, değişiklik taleplerinin kendisine gönderilmesiyle birlikte güncellenen yeni duruma göre inceleme yapılır. Bunun aksine, değişiklik talebi inceleme yapıldıktan sonra gönderilmişse bu takdirde yeni bir başvuru olarak kabul edilecektir. Fakat bizim de katıldığımız görüşe göre, kısa çalışma koşullarındaki değişiklik, ödenekten yararlanan işçi sayısının artması veya işçilerin yararlandığı kısa çalışma ödeneği miktarının artması sonucunu doğurmuyorsa, bu değişiklik, “uygunluk tespiti”

---

<sup>152</sup>“Dava; Kurum müfettişlerinin işyerinde yapmış oldukları yerel denetim ile kayıt ve belgeler üzerinde yaptıkları inceleme sonucu sürekli çalıştığı tespit edilen işçilerin çalışmalarının eksik olarak 30 günden az bildirilmesi nedeni ile eksik bildirilen günler için Kurumca resen tahakkuk ettirilen ek prim ve gecikme zammı borcunun iptalini istemine ilişkindir....Somut olayda, davacının eksik çalışma olgusunu yerel denetim tarihinden sonra sigortalılarca kısmi çalışmaya dair verilen dilekçeler ve tanık ifadelerine dayandırmış olması karşısında yasal karinenin aksinin ispat edilmediğinin kabulü gerekir”, Yargıtay 10. HD. 28.11.2005, E. 2005/8760, K. 2005/12263, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com). (17.04.2011)



yapıldıktan sonra gündeme getirilmiş olsa bile, yeni bir talep olarak değerlendirilmemesi ve yeni bir incelemeye konu edilmemesi daha uygun düşecektir<sup>153</sup>.

#### **3.3.4.3 Bakanlık müfettişince uygunluk tespiti yapılması**

Kısa çalışma talebi ilk olarak Kurum tarafından sebep ve şekil açısından değerlendirilir. Sebep yönünden değerlendirmede, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi ve işveren konfederasyonlarının bunu iddia etmesi veya bu yönde kuvvetli emarelerin bulunması halinde Kurum Yönetim Kurumu tarafından karara bağlanır. Böyle bir karar alınmadan anılan sebeplerle bağdaşmayan nakit darlığı, ödeme güçlüğü, Pazar daralması ve stok artışı gibi sebeplere dayalı olarak yapıldığı tespit edilen başvurular Kurumca reddedilir.

Kurum uygunluk tespiti ivedilikle yapar ve incelemenin sonucunu işverene bildirir. Bu durum işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan edilir ve varsa toplu iş sözleşmesinin tarafı işçi sendikasına bildirir. Eğer ilan yoluyla duyuru yapılamamışsa bu durum kısa çalışmaya tabi işçilere yazılı olarak bildirilir.

Ayrıca belirtelim ki, kısa çalışma koşullarında başvurudan sonra gerçekleşen değişiklikler durumunda bu değişikliklerin yeni bir başvuru olarak değerlendirilip değerlendirilmeyeceği önem arz eder. Çünkü değişikliklerin yeni bir başvuru olarak değerlendirilmesi ihtimalinde işlemlerin en baştan tekrarlanması gerekecektir. Örneğin, kısa çalışma kapsamına giren işçi sayısında bir artış veya haftalık çalışma süresinin azaltılması şeklinde yapılan kısa çalışma uygulamasından, işin tamamen veya kısmen durdurulması şeklinde kısa çalışma uygulamasına geçilmesi ihtiyacı doğmuş olabilir. İlk ihtimalde, kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi sayısında artış meydana gelmekte,

---

<sup>153</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö,s.494.

ikinci halde de işçilerin yararlandığı kısa çalışma ödeneği miktarında artış meydana gelmesi durumu ortaya çıkmaktadır. Eğer bu başvurular yeni birer başvuru olarak.<sup>154</sup>

### **3.3.5 Kısa Çalışmanın Hükümleri**

#### **3.3.5.1 İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için aranan şartlar**

Kısa çalışma uygulaması kapsamında iş ilişkisi sona ermemekle beraber işçi normal zamanda aldığı ücrete göre ciddi miktarda ücretinden mahrum kalmaktadır. İşçinin bu mahrumiyetini gidermek için aradaki farkın bir kısmının işsizlik sigortası fonundan karşılanacağı kabul edilmiştir.

İşçinin kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilmesi için, öncelikle işsizlik sigortası primi ödeme gün sayısı bakımından işsizlik ödeneğine hak kazanmış olması gerekmektedir. Ancak işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için işçinin işsiz olması ve işsiz kalma durumunun kendi iradesi dışında gelişmesi gerekmektedir. Buna karşılık kısa çalışma ödeneği bakımından böyle bir şartın varlığını aramak mümkün değildir. Bu bağlamda kısa çalışma ödeneği bakımından işsizlik ödeneği için aranan tüm koşullar değil çalışma süresi ve primlere ilişkin hususlara bakılacaktır.

İşsizlik Sigortası Kanunu md. 50/II'ye göre, işsizlik ödeneğine hak kazanabilmek için, hizmet sözleşmesinin son ermesinden önceki son üç yıl içinde en az 600 gün prim ödenmiş (sigortalı çalışmış) olması ve iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 120 gün içinde sürekli olarak çalışılmış olması gerekmektedir. Yani işçi hem 600 gün prim ödemiş olmalı hem de bu primi ödeme süresinin son 120 günlük kısmının kesintisiz bir şekilde çalışarak geçirmiş olmalıdır.<sup>155</sup> Fakat İşsizlik sigortasından yararlanılmasının önündeki en önemli engellerden birisi işten ayrılmadan önceki son 120 gün içinde prim ödeyerek sürekli çalışmış olunması koşuludur.

---

<sup>154</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö.,s.495.

<sup>155</sup> Güzel A., Okur A.R., Caniklioğlu N., 2009. *Sosyal Güvenlik Hukuku*. 12.Bası, İstanbul., s.638.

Yönetmelik md. 6'da her ne kadar, kısa çalışmadan yararlanacak işçinin, işsizlik ödeneğinden yararlanma koşullarını kısa çalışmanın başladığı tarihte yerine getirmesi gerektiği düzenlenmiş olsa da, bu yönetmeliğe dayanak Ek md.2'de böyle bir sınırlama söz konusu değildir.

13.02.2011 tarih ve 6111 sayılı "Bazı Alacakların Yeniden Yapılandırılması ile Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ve Diğer Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun" ile kısa çalışma ödeneğini kapsar nitelikli bir takım değişiklikler yapılmıştır,

4857 sayılı İş Kanununa göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara, çalışmadıkları süreler için isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödeme imkanı getirilmiş ve böylece işsizlik sigortası primi ödeyen tüm kısmi süreli çalışanların işsizlik ödeneği ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaları, halen yararlanma imkanı bulunanların ise daha fazla prim ödemek suretiyle daha uzun süreyle yararlanmaları mümkün hale gelmiştir.

Ticari taksi, dolmuş ve benzeri nitelikteki şehir içi toplu taşıma aracı işyerleri ile Kültür ve Turizm Bakanlığınca belirlenecek alanlarda kısmi süreli iş sözleşmesiyle bir veya birden fazla kişi tarafından çalıştırılan kişiler ve çalıştıkları kişi yanında ay içerisinde çalışma saati süresine göre hesaplanan çalışma gün sayısı 10 günden az olan kişilerin sigortalılık statüleri Torba Kanununun 50. maddesi ile hükme bağlanmıştır. 5510 sayılı Kanunda yapılan bu düzenlemeye paralel olarak 4447 sayılı Kanununun 46. maddesinde yapılan değişiklik ile; maddede sayılan kişiler 4447 sayılı Kanun kapsamına alınmakta ve isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödemek koşuluyla işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanmaları mümkün hale gelmektedir.

6111 sayılı Torba Kanununun 69. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 48. maddesinin yedinci fıkrasında yapılan değişiklik;

bir önceki yıl prim gelirlerinin %30'a kadar kısmının (Bakanlar Kurulu kararı ile %50'ye kadar arttırılabilir) kullanılması sağlanmış ve mevcut kullanım alanlarına

ilave olarak, işgücünün istihdam edilebilirliğini artırmak, istihdamı artırıcı ve koruyucu tedbirler almak ve uygulamak imkanı da sağlanmıştır.

6111 sayılı Torba Kanununun 70. maddesi ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 49. maddesinin birinci fıkrasına yapılan eklemeye;

Kısmi süreli istihdam edilenlerin çalışmadıkları süreler için de isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödemelerine imkân sağlandığından ( 6111 sayılı Kanun md. 58/a), bu hükme paralel olarak düzenleme yapılmış ve kısmi süreli çalışmanın farklı şekillerde yapılabilmesi karşısında herhangi bir hak kaybı yaşanmaması amacıyla, isteğe bağlı işsizlik sigortası primi ödemek suretiyle işsizlik ödeneği ve kısa çalışma ödeneğinden yararlanacaklar yönünden primin çalışarak ödenmesi şartı kaldırılmıştır.<sup>156</sup>

### **3.3.5.2 Kısa çalışma ödeneğinden yararlanma süresi**

4447 sayılı kanun Ek md.2/II uyarınca, kısa çalışma süresi, zorlayıcı nedenin devamı süresini ve herhalde üç ayı aşamaz. Buna göre, kısa çalışma sonucunu doğuran ekonomik kriz veya zorlayıcı neden üç aydan fazla devam ettiği takdirde, kısa çalışma uygulaması üç ayın sonunda son bulacaktır.<sup>157</sup>

Ancak bu üç aylık süre, ekonomik krizin devamı ve etkisi neticesinde,

---

<sup>156</sup> <http://www.tesk.org.tr/tr/mevzuat/11/11023ek.pdf> (23.04.11)

<sup>157</sup> “5838 Sayılı Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun ile 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen geçici m. 8 uyarınca, ‘2008-2008 yıllarında kısa çalışma için yapılan başvurulara münhasır olmak üzere, ek maddenin ikinci fıkrasında kısa çalışma için öngörülen azami üç aylık süre, altı ay olarak uygulanır.’ Ayrıca aynı madde ile, kısa çalışma ödeneği miktarı %50 olarak artırılmıştır.” Özdemir, C. S., 2009. Her Yönüyle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması. *Toprak İşveren Dergisi*, (81), s.8.

6111 sayılı Yasa'daki düzenlemeye göre kısa çalışma ödeneğinin süresi yine üç ay olarak öngörülmekte ve Bakanlar Kurulu'na bu süreyi altı aya kadar uzatmaya yetki verilmektedir.<sup>158</sup>

Kısa çalışma için belirlenen sürenin bir kerede kullanılması şart değildir. Örneğin, kısa çalışma, bir süre yapıldıktan sonra, öngörülen süreden önce durdurulabilir. Sonrasında işverenin azami süreye kadar tekrar yararlanma talebinde bulunmasına engel yoktur. Bu açıdan, örneğin, genel ekonomik kriz nedeniyle kısa çalışma uygulamasından yararlanan işverenin, bir müddet sonra zorlayıcı nedenlerle yeni bir kısa çalışma talebinde bulunabilir. Hatta ekonomik kriz nedeniyle bu dönemde kısa çalışma uygulamasından yararlanan işverenin, ileride yeni bir ekonomik krize bağlı bir ekonomik kriz nedeniyle, bu ikinci krize bağlı olarak yeni bir kısa çalışma uygulamasından yararlanması mümkündür.<sup>159</sup>

4447 s. K. Ek md.2'ya göre, işyerinde faaliyetin zorlayıcı nedenlerle kısmen ya da tamamen durması halinde, kısa çalışma ödeneğinin ödenmesine mükerrer ödemeleri engellemek için, İş K. md.24/III ve 40. Maddede düzenlenen bir haftalık sürenin sona ermesiyle başlanır.

Belirtmek gerekir ki, üç aylık azami yararlanma süresinin işçiye değil, işletmeye ilişkin olduğunun kabulü daha yerindedir. Mesela, genel ekonomik kriz nedeniyle kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçinin, bir başka işverenin yanında çalışmaya başlamasıyla, aynı ekonomik kriz nedeniyle veya diğer nedenlerle bu kez diğer işverenin işletmesi kapsamında kısa çalışma ödeneğinden yararlanması mümkündür.<sup>160</sup>

Kısa çalışmanın süresinden önce bitmesi de mümkündür. Eğer işveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlama kararı verirse, bunu İş Kurumu, sendika ve işçilere altı iş günü önceden yazılı olarak bildirmek zorundadır. Bildirimle belirtilen

---

<sup>158</sup> Kabak K, Torba Yasa ve Kısa Çalışma Ödeneği, <http://www.yasabul.com.tr> (23.04.11)

<sup>159</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.497.

<sup>160</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.497.

tarih itibariyle kısa çalışma sona erer ve o tarihte işçiler işbaşı yaparlar. (Yönetmelik md.11).<sup>161</sup>

### 3.3.5.3 Kısa Çalışma Ödeneğinin Miktarı ve Ödenmesi

4447 sayılı kanun Ek md.2/II ye göre, belirtilen nedenlerle işyerinde işin geçici olarak en az dört hafta durması veya kısa çalışma hallerinde işçilere çalıştırılmadıkları süre için işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenir, denmekteydi.<sup>162</sup> Zira, 6111 sayılı Torba Yasa ile yapılan önemli değişikliklerden bir diğeri ise yapılan kısa çalışma ödeneği ödemelerinin işsizlik ödeneğinden düşülmesi konusundadır. Düzenleme öncesi işsizlik ödeneğinden düşülen kısa çalışma ödemeleri, getirilen düzenleme ile bu hususta Bakanlar Kurulu'nun karar vereceği şeklinde değiştirilmiştir.<sup>163</sup>

Günlük kısa çalışma ödeneği sigortalının son oniki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ıdır. Fakat bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı 4857 Sayılı Kanun'un 39. maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücreti brüt tutatırının %150'sini geçemez (Ek md.2/4).

Belirlenen bu miktarlar, kısa çalışma döneminde tam olarak hiç çalışmanın olmadığı günler içindir. Haftalık çalışma süresinin azaltılması şeklinde kısa çalışma uygulanması halinde kısa çalışma ödeneği, çalışılmayan süre oranında verilecektir. Nitekim Yönetmelik md.7/3 gereğince, kısa çalışma ödeneği, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde, çalışılmayan süre için ve aylık olarak hesaplanarak verileceği düzenlenmiştir.<sup>164</sup>

---

<sup>161</sup> Mollamahmutoğlu, H, s.918.

<sup>162</sup> Mollamahmutoğlu H, s.919; Süzek S, s.746.

<sup>163</sup> [www.turkhukuksitesi.com](http://www.turkhukuksitesi.com) (23.04.11) ; Tuncay/ Ekmekçi, “Sosyal Güvenlik Hukuku”, s.497.

<sup>164</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.497.

Kısa çalışma ödeneği, İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanmak üzere Türkiye İş Kurumu tarafından ödenir. Kurum birimi, işçilerin başvurusunu, izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırır. Kısa çalışma ödeneği, işçinin kendisine, aylık olarak her ayın sonunda ödenir (Yönetmelik md.7/8). İşçinin ödemeye hak kazandığı tarih işverenin kısa çalışmaya talebinin Bakanlıkça uygun bulunması üzerine, işyerinde kısa çalışma uygulamasının başlatıldığı tarihtir<sup>165</sup>.

Şunu belirtmekte fayda var ki; kısa çalışma ödeneği, işyerinde işin tamamen durması halinde işsizlik sigortası ödeneğine ilişkin esaslar çerçevesinde; buna karşılık işyerinde iş süresinin azaltılması halinde, işyerinde uygulanan haftalık çalışma süresini tamamlayacak şekilde çalışılmayan süreler hesap edilerek verilir (Yönetmelik md.7/3).

Zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılması halinde, ödemeler İş Kanunu md. 24/3 ve md. 40'da öngörülen bir haftalık süreden sonra başlayacaktır (Yönetmelik md.7/5). Buna göre işçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa bu sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir. Bir haftalık sürenin geçmesinden sonra ise kısa çalışma ödemesi yapılabilecektir.

İşçiye aylık olarak her ayın sonuna kadar ödenen bu ödenek, işçinin işe girmesi, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir nedenle silah altına alınması veya herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kesilir.(Yönetmelik m.9)

Kısa çalışma ödeneği verilen süre ve herhalde üç ayın sonuna kadar iş sözleşmesinin askıda olduğu, bu sürenin bitimi ile askı halinin sona ereceği ve işverenin alacaklı

---

<sup>165</sup> Akyiğit E, s.18 ; Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma), s.533.

temerrüdü hükümlerine göre ücret ödeme yükümlülüğünün doğacağı kabul edilmektedir.<sup>166</sup>

### **3.3.5.4 Kısa çalışma döneminde sigorta primlerinin kuruma aktarılması**

Yönetmelik md.7/6 hükmüne göre, işçinin kısa çalışma ödeneği aldığı süre bakımından 5510 s. K. gereğince ödenecek sigorta primi İşsizlik Sigortası Fonu tarafından SGK' ya aktarılır. Bu hükümde hangi sigorta primlerinin aktarılacağı belirtilmemiştir.<sup>167</sup> Ayrıca 5510 s. K. md.60/I.g gereğince, kısa çalışma ödeneğinden yararlananlar genel sağlık sigortalı sayılmaktadır. Bu durumda, kısa çalışma ödeneği ödenmiş günler için genel sağlık sigortası primi İşsizlik Sigortası Fonu tarafından SGK' ya aktarılır.<sup>168</sup> Belirtmek gerekir ki, aktarılacak sigorta primleri, işçinin hiç çalışmasının bulunmadığı günler için olacaktır.<sup>169</sup>

### **3.3.5.5 Kısa Çalışma Ödeneğinin Durdurulması, Kesilmesi ve Geri Alınması**

Kısa çalışma ödeneği, yönetmelikte belirlenen kimi durumlar dahilinde, işçiden veya işverenden kaynaklanan sebeplerle durdurulabilir veya kesilebilir. Bunlardan en tipik olanı, aslında kısa çalışmanın sona ermesidir ki bu durumda kısa çalışmaya tabi tutulan işçilere kısa çalışma ödeneğinin artık ödenmeyeceği şüphesizdir. Yönetmelikte bunun dışında bazı haller için daha kısa çalışma ödeneğinin kesilmesi öngörülmüştür. Bu haller md.8'de belirtilmiştir.<sup>170</sup> Buna göre; kısa çalışma uygulaması devam eden iş yerlerinde yapılan inceleme sırasında işverenin ödenek alan işçilerin çalışma süreleriyle ilgili hatalı bilgi ve belge verdiğinin tespit edilmesi ve Kurum müfettişinin yazılı talebi halinde hatalı bilgi verilen işçi sayısı da dikkate alınarak kısa çalışma ödeneği

---

<sup>166</sup> Mollamahmutoğlu H, s.920.

<sup>167</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.498.

<sup>168</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.452.

<sup>169</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.498. ; Akyiğit E, s.1969. ; Aydın, s.38.

<sup>170</sup> Akyiğit E, s.28- 33.



durdurulur. Ayrıca işverenin hatalı bilgi ve belge vermesi nedeniyle yapılan fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden, işçinin kusurundan kaynaklanan fazla ödemeler ise yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir.

Bunun dışında Yönetmelik md. 9 gereğince, kısa çalışma ödeneği alan işçinin işe başlaması<sup>171</sup>, yaşlılık aylığı almaya başlaması, herhangi bir sebeple silah altına alınması, herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi nedeniyle işinden ayrılması veya geçici iş göremezlik ödeneğinin başlaması halinde kısa çalışma ödeneği kesilir. İşçi bu hallerden herhangi birinin gerçekleştiğini kuruma bizzat kendisi bildirecektir. Dolayısıyla herhangi bir fazla ödemenin söz konusu olduğu hallerde, bu fazla ödeme işçiden talep edilecektir.

Kısa çalışma uygulaması; işverenlerin karşılaştıkları zorlayıcı sebebi veya kendilerini de etkileyen genel ekonomik krizi atlatarak neticede faaliyetlerine devamı hedefleyen geçici yasal önlemdir. Amaç işçilere artık hiç iş vermemek veya işyerini temelli kapatmak olmayıp, aksine işletmenin ve dolayısıyla işverenin içinde bulunduğu zor durumu aşarak faaliyete devam etmektir.<sup>172</sup> Bu halde işverenin, ilan ettiği süreden önce, normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde durumu; Kurum birimine, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü önce yazılı olarak bildirmek zorundadır. Kısa çalışma bildirimde belirtilen tarih itibarıyla kısa çalışma da sona erer.

Yönetmeliğe göre, kısa çalışmanın erken sona ermesi ve işverenin normal faaliyetine başlamaya karar vermesi durumu Kurum birimine veya varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya ve işçilere altı işgünü öncesinde yazılı biçimde bildirilir. Kuruma bildirimde bulunulmaması halinde ise fazladan ödenen miktar için hem işçi hem de işveren sorumlu olacaktır.

---

<sup>171</sup> “4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun 52. maddesi uyarınca, işsizlik ödeneği almakta iken, işsizlik ödeneği aldığı sürede gelir getirici bir işte çalıştığı tespit edilen sigortalı işsizlerin işsizlik ödenekleri kesilir”, Yargıtay 10. HD. 4.12.2007, E. 2007/5353, K. 2007/20440, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (17.04.2011)

<sup>172</sup> Akyiğit E, s.33.

Öte yandan, kısa çalışma döneminin sona ermesi durumunda işçi işe başlamakla yükümlüdür. Aksi halde iş sözleşmesini istifa ile feshetmiş sayılır.

### 3.3.5.6 Kısa çalışma uygulamasının iş sözleşmesine etkisi

Kısa çalışma uygulaması esnasında işçinin hiç çalışmaması durumunda iş sözleşmesi sona ermeyecek, aksine bu dönem için iş sözleşmesi, kanundan kaynaklanan bir nedenle ve kendiliğinden askıya alınmış olacaktır. Bu durumda Kanunda öngörülen süre geçtikten sonra askı hali kendiliğinden sona erecektir.<sup>173</sup> İş sözleşmesi askıda olduğundan işverenin ücret ödeme, işçinin de iş görme yükümlülükleri ortadan kalkacak ama hizmet sözleşmesinden doğan yan borçlar varlığını sürdürecektir.<sup>174</sup> Bu durumda işçi ve işverenin yan borçlarına aykırılık teşkil etmeleri halinde haklı nedenle fesih imkânı devam edecektir.<sup>175</sup>

İş sürelerinin önemli ölçüde azaltılması durumunda, işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme yükümlülüğü tamamen ortadan kalkmadığı için iş sözleşmesinin askıya alınması söz konusu olmayacak, sadece çalışma süresinde geçici olarak değişiklik yapılması söz konusu olacaktır.<sup>176</sup> Bu durumda yükümlülükler devam ettiği için haklı nedenle fesih imkânının da devam edeceği konusunda bir şüphe yoktur.

Doktrindeki esas görüş ayrılığı ise kısa çalışma konusunun tek başına fesih sebebi yaratıp yaratmayacağı hususundadır. İş Kanunu md. 24 iş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshini düzenler. Bu yöndeki bir görüşe göre<sup>177</sup>, işçi ücretinin iş sözleşmesine göre hesaplanıp ödenmediği veya iş sözleşmesinde yer alan çalışma şartlarına uyulmadığı gerekçesiyle kendi rızası dışında gelişen bu duruma karşı haklı

---

<sup>173</sup> Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma), s.519.

<sup>174</sup> Akyiğit E, s.19 ; Başterzi S., 1996. *İşsizlik Sigortası*. Ankara., s.136.

<sup>175</sup> Akyiğit E, s.20.

<sup>176</sup> Başterzi S, s.136.

<sup>177</sup> Akyiğit E, s.20.

nedenle fesih yoluna gidebilecektir. Aynı doğrultuda olan bir başka görüş<sup>178</sup> ise; işçinin İş Kanunu md.24/3 uyarınca zorlayıcı sebep nedeniyle işyerindeki işin bir haftadan daha uzun süre durması halinde, kısa çalışma nedeniyle haklı nedenle fesih yoluna gidebilecektir. Kısa çalışma nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih yoluna gidemeyeceğini savunan bir başka görüşe göre<sup>179</sup> ise; işverenin işyerinde faaliyeti durdurması halinde işçinin yarım ücret ve kısa çalışma ödeneği aldığı süreler içinde İş Kanunu md.24/3 uyarınca haklı nedenle fesih yoluna gitmesi, objektif iyi niyet kuralları ile bağdaşmayacak, üstelik kısa çalışma uygulaması ile güdülen amaca uygun düşmeyecektir. Kanaatimizce, ne zaman sona ereceği tam olarak kestirilemeyen askı süresi için işçinin iş sözleşmesine devam etmesi beklemek işçi özgürlüğünün kısıtlanması anlamına gelecektir. Bu nedenle işçi askı süresinde verilecek üç aylık ücret yerine iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi yoluna başvurabilmelidir.

### **3.4 İŞVERENİN TEMERRÜDÜ HALİNDE ÜCRET ÖDENMESİ**

Hukukumuzda ücrete kural olarak bir iş karşılığında hak kazanılır. Fakat kimi hallerde işçi iş görme edimini yerine getirmeye hazır olmasına rağmen işverenin işi kabulde temerrüt etmesi durumunda işçi çalışmadan ücrete haz kazanabilmektedir.<sup>180</sup> İşçi ile işveren arasında yapılan bir iş sözleşmesinden işçi için doğan en temel borçlardan biri iş görme borcudur. İşçinin iş görme borcunu yerine getirebilmesi için işverenin işin ifası için gereken hazırlık işlemlerini yapması ve işçinin işin ifasını kabul etmesi lazımdır. İfade ettiğimiz gibi, işveren, işçi tarafından sözleşmeye uygun olarak sunulan iş görme edimini haklı bir neden olmaksızın kabul etmezse, işi kabulde temerrüde düşer. İşverenin bu temerrüdü BK'nın genel hükümlerinde düzenlenmiş olan alacaklı temerrüdüdür. Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olan alacaklı temerrüdü, alacaklının

---

<sup>178</sup> Mollamahmutoğlu H, s.716 Not.103.

<sup>179</sup> Caniklioğlu N, (Kısa Çalışma), s.523.

<sup>180</sup> Tunçomağ K, Centel T, s.109. ; Süzek S, s.344. ; Mollamahmutoğlu H, s. 401.

kendisine arz edilen ifayı haklı bir sebep olmaksızın kabul etmemesi veya ifanın gerçekleşmesi için kendisinin yapacağı şeyleri yapmamasıdır.<sup>181</sup>

Türk Borçlar Kanunu md. 325'e göre, " İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir. Şu kadar ki, işi yapmadığından dolayı tasarruf ettiği yahut diğer bir iş ile kazandığı veya kazanmaktan kasten feragat eylediği şeyi mahsup ettirmeye mecburdur." Bu hüküm ile BK'da alacaklının temerrüdünden farkla ayrıca işverenin temerrüdüne ilişkin düzenleme yapılmıştır. Bu hüküm dayanak alınarak ücrete hak kazanmak için işçinin öncelikle iş görme edimini ifaya hazır olması ve ifanın mümkün olması fakat buna karşılık işverenin de işin ifasını haklı veya objektif bir neden bulunmadığı halde kabul etmekten kaçınması gerekir.

---

<sup>181</sup> Turan, G., 2008. İşverenin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları. *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. **21** (5-6), s.31.

## 4. İŞVERENİN ÜCRET ÖDEME BORCU

### 4.1 GENEL OLARAK

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel ve birincil borcudur.<sup>182</sup> Ücret borcunun kaynağını esas itibariyle iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Ücret iş sözleşmesinin kurucu unsuru olduğundan, ücret olmaksızın bu sözleşmenin varlığından söz edilemeyecektir. Ücretin çoğunlukla işçi ve ailesinin yegane geçim kaynağı olması, onu sözleşmeden doğan herhangi bir alacak hakkı olmaktan ayırık tutar ve bu hakka sosyal bir nitelik katar. Keza ücret hakkı, bünyesinde barındırdığı bu hayati önem dolayısıyla Anayasa md.55'te ücretin emeğin karşılığını oluşturduğu düzenlenmiş ve anayasal bir güvence kazandırılarak sosyal haklar arasında yer almıştır. Fakat devlet ücretin korunmasıyla alakalı olarak emredici kurallar koyarak bu borca doğrudan müdahale etmektedir. Bunun yanı sıra, ücretin korunması tek başına iş sözleşmesinde değil, işçinin üçüncü kişilerle gerçekleştirdiği ilişkilerinde de kendini gösterir.<sup>183</sup>

İş Kanunu md.32/1, "Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır." şeklinde düzenlenmiştir. Açık hüküm gereğince, ücret ilk olarak işçi tarafından yapılan bir işin karşılığı olarak karşımıza çıkmaktadır. Genel kural bu olmakla beraber olağan yaşam göz önüne alınarak bu kuralın istisnaları da düzenlenmiş ve kimi zaman bir çalışma karşılığı olmadan da işçinin ücret talep edebileceği kanunen kabul edilmiştir. İşçilere, zorlayıcı nedenlerle çalışamadığı günlerde (İşK. md.24/3, md.25/3 ), hafta tatilinde ( İşK. md.46 ), ulusal bayram ve tatil günlerinde (İşK. md.47 ), yıllık ücretli izinlerde (İşK. md.57 ) bir iş karşılığı olmadan ödenen bu tür ücrete sosyal ücret adı verilmektedir. Her ne

---

<sup>182</sup> Süzek S, s.307. ; Çelik N, s.140.

<sup>183</sup> Çelik N, s.140. ; Süzek S, s.307.

kadar yasada bu yönde bir hüküm bulunmasa da tarafların sözleşmeyle düzenlemeleri mümkündür.<sup>184</sup>

İş Kanunu md. 37/2 hükmünde asıl ücret olarak nitelendirilen işçiye ödenen temel (çıplak) ücret, md. 32/1 gereği para ile (nakden) ödenen miktardır. Başka bir ifadeyle, temel ücret aynı (eşya) olarak kararlaştırılamaz ve ödenemez. Ayrıca adı geçen ücrete, işçiye sağlanan ikramiye, prim, sosyal yardımlar ve diğer ücret ekleri gibi yan menfaatler dahil değildir.<sup>185</sup>

Bazı durumlarda işçiye sadece temel ücrete göre ödeme yapılır. İş K. Md.50 ve md.57/2, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller ve yıllık ücret izinlerinin temel ücret üzerinden ödeneceğini düzenlemektedir. Fakat kimi hallerde ise ücret kavramı İş Kanunu bakımından genişlemekte, temel ücret yanında yan menfaatlerin de göz önünde tutulacağı düzenlenmiştir. Bu durumda, ücret, geniş anlamda ücret veya giydirilmiş ücret olarak anılmaktadır. Örneğin, işçilere ödenen ihbar ve kıdem tazminatının hesabında, geniş anlamda ücret yani asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para ve parayla ölçülmesi mümkün kanundan ya da sözleşmeden doğan nakdi ve aynı tüm menfaatler de dikkate alınır.<sup>186</sup>

Genel olarak ücret işveren tarafından ödeniyor olsa da İş K md.32/1'de düzenlendiği üzere üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmektedir.<sup>187</sup>

Yargıtayın da yerleşmiş içtihatlarında ele alındığı üzere<sup>188</sup>, işçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. 4857 sayılı İş Kanununun 32/4. maddesinde ücretin en geç ayda bir ödeneceği kurala bağlanmıştır.

---

<sup>184</sup> Süzek S, s.308. ; Eyrenci Ö,Taşkent D, Ulucan S, s.217 Vd. ; Narmanlıoğlu Ü, 1998. *İş Hukuku I, Ferdi İş İlişkileri*,3.Bası, İzmir, s.213.

<sup>185</sup> Süzek S, s.308.

<sup>186</sup> Ekonomi, M,1987. *İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku*, 3.Bası, İstanbul. (Ferdî İş Hukuku), s.130.

<sup>187</sup> Yargıtay 9. HD, 11.04.2006, E.30365, K.9503, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (30.04.2011)

<sup>188</sup> Yargıtay 9. HD, 5.7.2010, E.2008/33849, K.2010/22089 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (30.04.2011)

Bununla birlikte, İş Kanununu da, 5953 sayılı Basın İş Kanununun 14. maddesinde öngörüldüğü gibi ücretin peşin ödeneceği öngörülmemiştir. Buna göre, aksi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmadığı sürece işçinin ücreti bir ay çalışıldıktan sora ödenmelidir.

Ücreti ödenmeyen işçinin bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür.

1475 sayılı İş Kanunu döneminde bunun dışında toplu olarak hareket etmemek ve kanun dışı grev kapsamında sayılmamak kaydıyla Borçlar Kanununun 81. maddesi uyarınca ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini ifa etmekten, yani çalışmaktan kaçınabileceğini kabul edilmekteydi. 4857 sayılı İş Kanununda ücret daha fazla güvence altına alınmış ve işçi ücretinin 20 gün içinde ödenmemesi durumunda işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş ve bunun toplu bir nitelik kazanması durumunda dahi, kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır.

Ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır.

İşçinin ücretinin kanun veya sözleşme hükümlerine göre ödenmemesi işçiye bu imkanı verir. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemiş olması bu konuda önemsizdir.

Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24/2-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı,

fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir.<sup>189</sup>

İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanunu'nun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz.

Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de ( erzak yardımı, kömür yardımı gibi ) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânı kabul edilmelidir.

İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Yargıtay'ın 1475 sayılı Yasa döneminde istikrar kazanmış olan görüşü 4857 sayılı İş Kanunu döneminde de devam etmekte olup, sigorta primlerinin hiç yatırılmaması, eksik yatırılması veya düşük ücretten yatırılması hallerinde de işçinin haklı fesih imkânı vardır.

## 4.2 ÜCRETİN TÜRLERİ

İş Hukuku düzenlemelerinde ücretlerin hangi esaslara dayanılarak hesaplanacağı ve ödeneceği hususunda çeşitli sistemler mevcuttur. Söz konusu ücret türleri başta İş Kanunu olmak üzere, Borçlar Kanunu ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yer almaktadır. İş Kanunu'nda, zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre ücretten (md. 49, 51), Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda da ücretten başka prim, ikramiye ve bu nitelikteki ödemelerle, komisyon ücreti ve kara katılmadan (md. 80 ) söz edilmektedir. Borçlar Kanunu'nda, zamana göre ücretle, parça ücreti veya götürü iş ücretine ve ücretle birlikte kardan pay verilmesi şekillerine yer verilmiştir. Zamana göre, akort (parça başına ve götürü) ve yüzdeye göre ödenen ücretler uygulamada çoğunlukla başlı başına ücret (asıl ücret) şeklinde görünürlerken, primler ve

---

<sup>189</sup> Yargıtay 9.HD. 16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)



ikramiyeler, komisyon ücreti, kardan pay gibi ücretler yukarıda saydığımız asıl ücretlere ek olarak kendini göstermektedir.<sup>190</sup>

#### 4.2.1 Zamana Göre Ücret

Bu tip ücret türü, ücretin çalışma süresinin uzunluğuna göre hesaplanması halinde söz konusu olur. Diğer bir ifadeyle, saat, gün, ay gibi belirli bir zaman için bir miktar paranın saptanması halinde ortaya çıkar. Buna göre ücret, saat ücreti, gündelik ücret, haftalık ücret, aylık ücret olarak anılır. Bu ücret tipinde önem arz eden husus, zaman ölçüsü karşılığında belirli bir paranın ödenmesi olup belirli bir işin elde olunması değildir<sup>191</sup>. Dolayısıyla kalite ve miktarın normalin altına düşmesi veya çıkması gibi işin neticesindeki değişiklikler ücret değişikliğine neden olamaz. Zira bunun yanında verimin düşmesi gibi özen borcu kapsamında değerlendirilebilecek durumlar BK. Md.321 anlamında işçinin sorumluluğunu doğurabilmektedir. Ancak bu gibi durumlarda da önceden belirlenene bir sonucun elde edilememesi değil, aksine işçinin sorumluluğunun aldığı işi gerektiği gibi yapmaması durumu mevcuttur.<sup>192</sup>

Ücretin aylık olarak ödenmesi, maktu aylık ücretten farklıdır. Bu gibi ücreti aylık olarak ödenen işçinin, saat, gündelik, parça başına vb. çalışılan ücretleri tarafların anlaşmasıyla, işçinin çalışmış olduğu ya da çalışmış sayıldığı günler toplanarak ayda bir toplu olarak ödenir. Bu ödeme şeklinde işçi hasta veya izinli vb. nedenlerle mazeretli ise bu süreçler için ücrete hak kazanamaz. Fakat taraflar işçinin ay içinde işçinin yukarıda anılan sebepler gibi mazeretli olduğu durumlara bakmadan her ay tam olarak maktu bir aylık ücretin ödenmesini kararlaştırmış da olabilirler. Ayrıca bu şekilde çalışan işçilere, ücreti ayda bir ödenenlerde farkla ay içindeki hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günleri için ise İş K md.49/son gereği fazladan bir ödeme yapılmaz. Burada asıl amaç,

---

<sup>190</sup> Süzek S, s.308. ; Çelik N, s.143.

<sup>191</sup> Çelik N, s.143. ; Esener T., 1969. *Borçlar Hukuku I, Akitlerin Kuruluşu ve Geçerliliği*. Ankara., s.173.

<sup>192</sup> Çelik N, s.143.

her ay aynı miktarda ücretin işçiye ödenmesidir, dolayısıyla hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de bu ücret içinde var sayılır.<sup>193</sup>

Uygulamada çoğunlukla görülen zamana göre ücretin kabulü bakımından yer alan nedenler arasında, yapılacak işin parça başına veya diğer ücret şekillerinden biriyle hesaplanmasının zor ya da olanaksız olması, işin çeşitlilik ve büyük değişiklikler göstermesi, kalite yüksekliğine önem verilmesi, ham maddelerle araç ve gereçlerin, makina ve tezgâhların yıpranmaması ve özenli kullanılması zorunluluğu, işin devamlılığının garanti edilememesi, bulunmaktadır.<sup>194</sup>

#### **4.2.2 Parça Başına (Akort) Ücret**

İşçi tarafından yapılan işin sonucuna göre hesaplanan ücrete akort ücret denir. Bir presçinin bastığı kapak sayısına, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına veya bir işçinin boyadığı bezin uzunluğuna göre ücretin hesaplanması hallerinde akort ücret söz konusu olur. Bu tip ücret, parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, her bir işçi için saptanan ücretin birim sayısı toplamıyla çarpılması neticesinde bulunur.<sup>195</sup>

Akort ücret en yaygın olarak kendini parça başına ücret şeklinde gösterir. Bu halde ücret, yapılacak veya işlenecek her bir parça için belirlenir ki burada önemli arz eden parça sayısıdır. Akort ücret aynı işi yapan belirli veya belirsiz sayıdaki işçilerin her biri için saptanabileceği gibi bir işçi grubu için de söz konusu olabilmektedir.<sup>196</sup>

Akort ücret genel olarak zamana göre ücretin kabulünü gerektiren nedenlerin olmaması halinde ortaya çıkar. Bu ücret tipi sosyal açıdan değerlendirilecek olursa, işçi açısından,

---

<sup>193</sup> Süzek S, s.309.

<sup>194</sup> Çelik N, s.143.

<sup>195</sup> Çelik N, s.144.

<sup>196</sup> Çelik N, s.144.

hız kazanma, beceriklilik, çalışkanlık gibi niteliklerin oluşmasını sağlar. İşveren açısından ise yapılan iş kadar ücret ödenmesi bakımından fayda sağlar ve böylelikle maliyetlerin önceden saptanabilmesine yardımcı olur. Fakat bu yararlarının aksine kimi zaman da çalışmanın yavaşlaması ya da işçiye az iş verilmesi hallerinde işçinin alacağı ücret zamana göre hesaplanan ücretin altına düşebilmektedir. Bu sakınca İŞK'da ele alınmış ve işverenin işçiye yapabileceği sayı ve tutardan iş vermesi halinde aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmasını aksi durumda sözleşmenin işçi tarafından haklı olarak feshedilebileceğini düzenlenmiştir (İŞK md.24/2, f). Tüm bunlardan farkla, akort ücret işçiyi aşırı çalışmaya sevk etmesinden dolayı yorması ve yıpratmasından cihetle eleştirilere de maruz kalmıştır.<sup>197</sup>

#### **4.2.3 Götürü Ücret**

Bu tip ücret de gerçekte yapılan işin sonucuna göre hesaplanan bir ücret şeklidir. Fakat kimi özellikleri bakımından akort ücretten farklılık arz eder. Uygulamada birim saptanmasının güç olduğu veya birbirine benzememesi nedeniyle seri olarak yapılması mümkün olmayan ya da devamlılık göstermeyip bir süre sonra biten işlerde işin sonucuna göre ücret kararlaştırılmaktadır. Bu gibi durumlarda götürü ücret söz konusu olur. Hukuki nitelikleri bakımından götürü ücret ile akort ücret arasında fark olmamasından dolayı uygulanacak kanun hükümleri bakımından da bir farklılık olmayacaktır.<sup>198</sup>

#### **4.2.4 Yüzde Usulüne Göre Ödenen Ücret**

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerlerle içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerin çoğunluğunda zamana göre ücret, kimisinde ise yüzdeye göre ücret ödenir. Adı geçen iş yerlerinde hesap pusulalarına belirli bir

---

<sup>197</sup> Çelik N, s.144. ; Ekonomi, M,1987. *İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku*, 3.Bası, İstanbul. (Ferdi İş Hukuku), s.132.

<sup>198</sup> Çelik N, s.145. ; Süzek S, s.310. ; Centel T, (Ücret), s.106.

yüzde olarak eklenerek müşterilerden alınan paraların işveren tarafından işyerinde çalışan işçilere belirli oranlarda ödenmesi şeklinde uygulanan ücret sistemine yüzde usulü ücret denmektedir. İş K. Md. 51'e göre, bu gibi yerlerden yüzde usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteğiyle müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır. Görüldüğü gibi, yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, müşterilerden alınan paralar sadece serviste çalışanlara değil, işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödenecektir. Yasanın bu açık hükmü işverene yüzde usulü ile alınan ücretlerin toplanmasında ve dağıtılmasında sorumluluk yüklemektedir.<sup>199</sup> Bu paraların hiç bir şekilde işverene ait olacağına dair ya da sadece bazı işçilere ödeneceğine dair bir iş sözleşmesi hükmü geçerli olamaz.<sup>200</sup>

İşveren veya işveren vekili İşK md.51/2 gereği, yüzdelerden toplanan paranın eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlü tutulmuştur. Bununla birlikte işveren her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermek zorundadır. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir. 28 Şubat 2004 tarihli Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik, yüzdelerin o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar dâhilinde dağıtılacağını ayrıntısıyla düzenlemektedir.<sup>201</sup>

Esasen İşK md.51'de öngörülen işyerlerinde yüzde usulüne göre ücret sisteminin uygulanmasına dair bir zorunluluk yoktur. Aksine bu gibi işyerlerinde zamana göre ücret uygulanabileceği gibi yüzde usulü ile zamana göre ücretin birleştirilmesinden oluşan karma bir sistem de uygulanabilmektedir.

---

<sup>199</sup> Süzek S, s.310. ; Çelik Ç, s.145.

<sup>200</sup> Süzek S, s.310.

<sup>201</sup> Süzek S, s.310. ; Çelik N, s.146.

Yüzde usulüne göre alınan ve dağıtılan paraların sorumluluğu işverenin üzerindeyken, işverenin kontrolü altında olmadan doğrudan doğruya işçilere bırakılan “bahşiş”lerden dolayı işverenin her hangi bir sorumluluğu yoktur. Bahşiş, yüzdelerden farklı olarak işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması sebebiyle müşterinin bir zorunluluk olmadan ve istediği miktarda ödediği paradır. Kural olarak bu paralar işçinin kendisi tarafında alıkonulmaktadır.<sup>202</sup> Keza iş kanunu tasarısı hazırlanırken gerekçelerde “bahşiş” kelimesi kanuni bir hak veya mükellefiyet olamayacağından cihetle kanundan çıkarılması kararlaştırılmıştır.<sup>203</sup>

Yargıtay bahşişin ücret olarak kararlaştırılabileceğini kabul etmektedir. Yargıtay’a göre, sinemada bahşiş karşılığı programcı olarak çalışan işçinin aldığı bahşişlerin aylık toplamı asgari ücretin altında olduğunda farkın işveren tarafından ödeneceği hususunda karar verilmiştir.<sup>204</sup>

## 4.2.5 Ücret Ekleri

### 4.2.5.1 Primler

Prim işçinin bireysel olarak veya bir grup içinde üstün bir çaba göstererek , nitelik ve nicelik açısından başarılı bir şekilde yapmış olduğu işin karşılığı olarak ödüllendirilmesi amacıyla ödenen ek ücrettir.<sup>205</sup> Primler işçiyi daha iyi ve verimli çalışmaya özendirme amacına yöneliktir.<sup>206</sup> Prim yapılan işe göre ödenen bir ücret eki olup temel ücret

---

<sup>202</sup> Süzek S, s.311. ; Çelik, s.146. ; Narmanlıoğlu Ü, s.229. ; Centel T, s.148.

<sup>203</sup> Çelik T, s.146.

<sup>204</sup> Yargıtay Hgk, 7.7.1971, E.1970/9-126, K.444, [www.kazanci.Com](http://www.kazanci.Com) (07.05.2011), Aynı Yönde, Yargıtay 9. Hd, 21.1.2000, E.18391, K.569, [www.kazanci.Com](http://www.kazanci.Com) (07.05.2011).

<sup>205</sup> Yargıtay İbk, 15.5.1975, E.13, K.10, [www.kazanci.Com](http://www.kazanci.Com) (07.05.2011).

<sup>206</sup> Süzek S, s.311.

sayılmadığından fiilen iş için öngörülen prim ödemesi ücret indirimi olarak nitelendirilemez.<sup>207</sup>

Prim, işveren tarafından tek taraflı olarak ödenebileceği gibi, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile de kararlaştırılmış olabilir. Kimi durumlarda işveren tarafından yapılan tek taraflı prim uygulaması sonucunda bir işyeri uygulamasının koşulları ortaya çıkarsa, işçinin iş koşulu haline gelmiş primi talep etme hakkı doğar. Yargıtay'a göre de eğer işveren belli koşulların gerçekleşmesi halinde prim ödeme taahhüdünde bulunmuşsa, bu koşulların gerçekleşmesi halinde işçiye prim ödemek zorundadır. Mesela, bir şirketin yönetim kurulunca kalite belgesinin alınması ve bunun eylül ayına kadar gerçekleşmesi halinde bir maaş tutarında prim ödeneceği kararlaştırılıp işçilere duyurulmuş ve amaçlanan belge de süresinde alınmışsa anılan primin ödenmesi gerekir.<sup>208</sup>

Yine Yargıtay'a göre, prim işyerinde üretimin ve verimliliğin artırılması amacıyla yapılan bir uygulama olmasından cihetle, üretime yönelik bir çalışma söz konusu değilse işçi toplu iş sözleşmesinde öngörülen prime hak kazanamaz. Yargıtay bir kararında, primin üretim yapılan işyerinde verimliliği artırmak adına yapılan bir uygulama olduğunu belirtmekte, devamla, uzun yıllardır üretim yapılmayan işyerinde, toplu iş sözleşmesinin primle ilgili düzenlemeleri göz önüne alındığında prim alacağı isteklerinin reddi gerektiğini karara bağlamıştır.<sup>209</sup>

#### **4.2.5.2 İkramiyeler**

İkramiye, asıl ücrete ek olarak işverenin işçilere yaptıkları işten duyduğu memnuniyeti veya işçi-işveren bağlılığını belirtmek adına ya da yılbaşı, bayram, işyerinin kuruluş

---

<sup>207</sup> Yargıtay 9. HD, 25.9.2001, E.13569, K.14576, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

<sup>208</sup> Yargıtay 9. HD, 3.11.1999, E.13891, K.16687, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

<sup>209</sup> Yargıtay 9. HD, 3.3.2003, E.16222, K.2821, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

yıldönümü, evlenme, doğum gibi özel vesilelerle verdiği ücrettir.<sup>210</sup> Bununla birlikte ikramiye gelecekte işçiyi daha iyi çalışmaya teşvik edici bir rol de oynamaktadır.<sup>211</sup>

İkramiyeler ile primlerin benzer özellikler taşımasından dolayı birbirlerine karıştırılması olasıdır. Fakat prim, işçinin daha çok nitelik ve nicelik bakımından başarılı bir hizmetin karşılığı olarak ve zamana göre ücretin sakıncalarını gidermek adına ödenmekteyken, ikramiye, işverenin işçilerine genel olarak memnuniyetini göstermek veya özel önem arz eden bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiyi ilgilendiren, doğum, ölüm, evlenme gibi bazı vesilelere bağlı olarak verilmek suretiyle işçi-işveren bağıllığını güçlendiren bir anlam taşımaktadır.<sup>212</sup> İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye farklı bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye uygulaması yönünden eşit davranma borcuna uygun davranmalıdır.<sup>213</sup>

İkramiyeler de bir iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile getirilmiş veya işverence tek taraflı olarak sağlanmış olabilir. İkramiye, toplu iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde açık veya örtülü olarak kararlaştırıldığında ücretin bir bölümünü teşkil eder ve işçiye talep hakkı bahşeder.<sup>214</sup> Her ne kadar ikramiye işveren tarafından tek taraflı olarak veriliyor olsa bile işçiye bunu talep etme hakkı sağlamamasına karşın, işçinin iş sözleşmesi dâhilinde hizmetleri göz önüne alınarak verildiği için bağış olarak sayılmayıp sadece bir ek ücret sayılır. Bu hususta bağışlamaya ilişkin kanun hükümlerinden ziyade, özellikle ücretin korunması konularında ücrete ilişkin hükümler uygulanır. Belirtmek gerekir ki, işverenin tek taraflı olarak sağladığı ikramiye, kimi

---

<sup>210</sup> Mollamahmutoğlu H, s.374. ; Eyrenci Ö, Taşkent D, Ulucan S, s.127. ; Centel T, (Ücret), s.119 Vd. ; Çelik, s.147. ; Süzek S, s. 312. ; Narmanlıoğlu Ü, s.225. ; Tunçomağ K, Centel T, s. 105. ; Tuncay A. C., 1989. *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*, İstanbul, s.202 vd. ; Demir F., 2009. *İş Hukuku ve Uygulaması*. 5.Bası, İzmir. s.140-142.

<sup>211</sup> Çelik N, s.147.

<sup>212</sup> Süzek S, s.312.

<sup>213</sup> Yargıtay 9. HD, 12.11.2009, E.2009/39966, K.2009/21452. , [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

<sup>214</sup> Yargıtay 9. HD, 12.5.1982, E.3883, K.4794, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

durumlarda çalışma koşulu haline gelebilmekte ve işçiye bunu talep edebilme hakkı bahşetmektedir.<sup>215</sup>

Hukukumuzda, işçilerin bir kısmına ikramiye hakkı kanunen tanınmıştır. 1956 tarihli ve 6772 sayılı Devlet ve Ona Bağlı Müesseselerde Çalışan İşçilere İlave Tediye Yapılması Hakkında Kanunun 1. Maddesi uyarınca bu maddede sayılan kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçilere ücret sistemleri ne olursa olsun, her yıl için birer aylık istihkakları tutarında bir ikramiye ödenir. Söz konusu kanun Md.3'e göre de, söz konusu işçilere, 1. Maddede öngörülen ikramiyeden ayrı olarak her yıl için bir aylık istihkakları tutarını geçmemek üzere Bakanlar Kurulu tarafından bir ikramiyenin daha ödenmesi kararlaştırılabilir. Uygulamada Bakanlar Kurulu tarafından bu ikinci ikramiyenin ödenmesi sürekli olarak karara bağlanmaktadır.<sup>216</sup>

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesiyle kararlaştırılmış olmadıkça veya işverence tek taraflı olarak yapılan devamlı uygulamalar sonucu çalışma koşulu haline gelmedikçe, işveren ikramiyeyi verip vermemekte, istediği şekilde ya da bazı kayıt ve şartlar altında vermekte serbestiye sahiptir. Fakat işveren, eşit işlem yapma borcu gereğince aynı durumda bulunan işçiler arasında bir ayırım yapamaz, dolayısıyla bunlardan bir kısmına ikramiye ödeme diğerlerine ödememe gibi bir ayırma gidemeyecektir. İşveren sadece ağır işte çalışanlara, önemli sorumluluklar taşıyanlara, belirli bir yaşa gelmiş veya işyerinde belirli bir süre çalışmış olanlara, evlilere veya belirli sayıda çocuğu olanlara ikramiye verebileceği gibi bunu belirli bir gruba veya gruplara da verebilir.<sup>217</sup>

İkramiye ödenmekte olan işyerinde işten çıkarılan işçiye, aksi kararlaştırılmadıkça, çalıştığı süre ile orantılı olarak ikramiye ödenmesi söz konusu olur. İkramiyenin

---

<sup>215</sup> Çelik N, s.148.

<sup>216</sup> Süzek S, s.313. ; Yargıtay 9. Hd, 12.11.2009, E.2009/39966, K.2009/21452, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

<sup>217</sup> Süzek S, s.313. ; Çelik N, s.148.



ödenme tarihinde işçinin işyerinde çalışmıyor olması, işçinin hak ettiği ikramiyenin tarafına ödenmeyeceği anlamına gelmez.<sup>218</sup>

Hukukumuzda işçilere ödenebilecek ikramiyelere genel bir sınırlama getirilmekle birlikte, toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılan ikramiyelerin sayısının çok artması ve böyle bir uygulamanın ikramiye kavramının niteliği ile bağdaşmadığından cihetle, 17.4.1981 tarihli ve 6772 sayılı kanuna getirilen ek maddelerle işçilere ödenebilecek ikramiyelerin sayısı sınırlandırılmıştır. 6772 sayılı K. Ek md.1'e göre, bu yasa uyarınca işçilere ödenen ikramiyelerden ayrı olarak her yıl için toplu iş sözleşmeleriyle en çok iki ikramiye daha verilebilir. Aynı kanunun ek md.2'ye göre de 6772 sayılı yasa kapsamı dışında kalan işyerlerinde çalışan işçilere toplu iş sözleşmeleri ile en çok dört, münhasıran yer altında çalışanlara ise en çok beş ikramiye ödenebilir. Bu durumda hukukumuzda 6772 sayılı kanun kapsamında kalan veya kalmayan işyerlerinde yılda en fazla topla dört ikramiye ödenebilmektedir. Bununla birlikte, adı geçen kanun her ne kadar toplu iş sözleşmeleriyle verilecek ikramiyelerden bahsediyor olsa da, kanunun amacına uygun olarak getirilen sınırlamaların iş sözleşmeleri veya doğrudan işveren tarafından ödenen ikramiyeler hakkında da geçerli olduğu kabul edilir.<sup>219</sup>

#### **4.2.5.3 Komisyon ücreti**

Komisyon ücreti (provizyon) sosyal sigortalar mevzuatında düzenlenmekle birlikte, işverene sağladığı menfaatin değeri üzerinden işçiye genellikle belirli bir yüzdeye göre ödenen ücrettir. Bu tip ücret daha ziyade ticari işlerde uygulanan bir ücret tipidir. Komisyon ücreti, asıl ücret olarak veya temel ücrete ek bir ücret olarak kararlaştırılabilir.<sup>220</sup>

---

<sup>218</sup> Yargıtay 9. HD, 13.9.2005, E.3498, K.29659, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011). ; Yargıtay 9. HD, 7.5.1990, E.1704, K.5549, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011). ; Süzek S, s.313. ; Çelik N, s.148.

<sup>219</sup> Mollamahmutoglu H, s.373. ; Süzek S, s.314.

<sup>220</sup> Süzek S, s.314. ; Çelik N, s.149.

#### 4.2.5.4 Kardan pay alma

Kardan pay alma, işçinin işletmenin karının bir bölümüne katılmasına imkan sağlayan ek bir ücret tipidir. Genelde işletmenin üretim, yönetim ve satış kısımlarında önemli görevleri olan kimi işçilere, ya da tüm işçilere dağıtılır. Fakat bu noktada işçilere dağıtılan kar ile işletmede çalışan pay sahiplerine dağıtılan kar payının birbirinden ayrımı unutulmamalıdır. Neticede işletmede pay sahibi diğer pay sahipleriyle eşit hakları haiz bir ortaktır. İşçi ise kardan pay alıyor olmasına rağmen iş sözleşmesiyle işverene bağlı çalışmaktadır.<sup>221</sup>

Kardan pay almanın tarafların anlaşmasıyla uygulamaya konulduğu bir işyerinde BK md.323/2 gereği işveren mali durumun öğrenilebilmesi amacıyla işçiye veya onun yerine iki tarafın veya hakimin tayin ettiği tarafsız bir kişiye işletmenin karı ve zararı hakkında gerekli bilgiyi vermek ve ilgili hesap defterlerinin incelenmesine izin vermek zorundadır.<sup>222</sup>

#### 4.3 Ücretin Belirlenmesi

Taraflar BK md.323/1 gereği asgari ücretin altında kalamamak şartıyla ücret miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. Bununla birlikte iş sözleşmesinde miktar belirlenmemiş ya da belirlenmiş olup da bu miktar taraflar arasında tartışmalı olabilir. Tarafların sözleşmede ücret miktarını belirlememiş olması ihtimalinde 1964 tarihli İBK'ya göre ücret, asgari ücretten az olmamak üzere rayiç esasına göre, yani emsal işlerde çalışan işçilerin ücretleri göz önüne alınarak belirlenir.<sup>223</sup>

Ücretin belirlenmesi hususunda taraflar arasında en sık rastlanan uyuşmazlıklar daha ziyade görünüşte bir ücret belirlenmesi ve bu ücretin taraflar arasında kararlaştırılan esas ücret olmaması noktasında çıkar. Genel olarak bu uygulama SGK primlerinin daha

---

<sup>221</sup> Çelik N, s.149.

<sup>222</sup> Çelik N, s.150, Süzek S, s.315.

<sup>223</sup> YİBK, 18.11.1964, 2/4, RG, 27.11.1964, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (04.06.2011).

az ödemek ya da daha düşük vergi vermek amacıyla, gerçek ücret bordroda yanlış gösterilmekte veya çift bordro düzenlenmekte, görünüşte daha düşük gösterilmektedir. Böyle bir durumda hakim gerçek ücreti belirlemek durumundadır.<sup>224</sup>

Bunun gibi iş sözleşmesinde ücretin belirlenmediği veya düşük gösterildiği hallerde, ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, kıdemi, iş tecrübesi, yapılan işin türü ve niteliği, işyeri uygulamaları, aynı veya benzer işlerde çalışan işlerde çalışan işçilere ödenen ücretler gibi hususlar ele alınarak saptanmalıdır.<sup>225</sup>

Kural olarak taraflar arasında ücret konusunda çıkabilecek uyuşmazlıklarda gerçek ücret, para makbuzları, ücret bordroları, banka kayıtları, ticari defterler, tanık gibi her türlü delille ispatlanabilir. Zira Yargıtay bir kararında gerçek ücretin belirlenmesinde sadece tanık beyanlarının yeterli olmayacağına, imzalı ücret ödeme belgelerindeki miktarlara itibar edilmesi gerektiğini karara bağlamıştır.<sup>226</sup> Bununla birlikte işçinin işi ve kıdemi belirtilerek, alabileceği ücretin ilgili meslek odasından sorulması yoluna gidilmek suretiyle işin çözümlenebileceği hükmedilmişti.<sup>227</sup> Fakat İş Hukuku öğretisinde, meslek odalarının çoğunlukla tatmin edici cevaplar verememesi, cevabi olarak gönderilen rakamların gerçek durumu yansıtmadığı haklı olarak belirtilmektedir.<sup>228</sup> Bunun üzerine Yargıtay sadece meslek odalarından gelen bilgiyle yetinilmemesi, tüm delillerin birlikte değerlendirilerek durumun neticelendirilmesi gerektiği yönünde kararlar vermektedir.<sup>229</sup>

---

<sup>224</sup> Süzek S, s.315.

<sup>225</sup> Süzek S, s.315. ; Ekonomi M, s.137. ; Narmanlıoğlu Ü, s.216. ; Eyrenci Ö, Taşkent D, Ulucan S, s.129.

<sup>226</sup> Yargıtay 9. HD, 27.11.2006, E.11649, K.31051, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (04.06.2011).

<sup>227</sup> Yargıtay 9. HD, 21.11.2005, E.9564, K.36542. ; Yargıtay 9. HD, 9.10.2006, E.4886, K.26692, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

<sup>228</sup> Ekonomi M., 2002. *Bireysel İş İlişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*. Ankara. (Değerlendirme), 25-38. ; Süzek S, s.316.

<sup>229</sup> Yargıtay 9. HD, 01.2.2006, E.17961, K.2025. ; Yargıtay 9. HD, 9.10.2006, E.4886, K.26692, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (07.05.2011).

## 4.4 Ücretin Ödenmesi

### 4.4.1 Ücretin Ödenme Şekli

#### 4.4.1.1 Ücretin nakden ödenmesi

İş K. Md.32/1 hükmüne göre ücret para ile ödenir. Yine aynı maddenin 3. fıkrasına göre Uluslararası Çalışma Örgütünün 95 Sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesine uygun olarak “Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurttan geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi” yapılamayacağı düzenlenmiştir.

İşveren temel ücret dışında ücret ekleri için mal şeklinde ödeme yapabilir. İşveren kendisinden kaynaklanan bir sebeple aynı ödemeyi yerine getiremediği zaman bu ödemeyi nakden yapmak zorundadır.<sup>230</sup> Bunun dışında, aksi kararlaştırılmadıkça ya da haklı bir neden olmadıkça, işçi kendisine aynı ödeme yerine bunun karşılığı olan para ile ödeme yapılmasını talep edemez.<sup>231</sup>

#### 4.4.1.2 Ücretin Türk Parası ile ödenmesi

İş K. Md.32/1 gereğince, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, bunlar yabancı para ile kararlaştırılmışsa ödeme günündeki rayicine göre Türk parası ile ödeme yapılır. Madde hükmünden anlaşıldığı üzere kural Türk parası ile ödemeyken mutlak emredici olmayan bu kuralın aksi kararlaştırılabilmekte ve taraflar yabancı para üzerinden ödeme hususunda anlaşabilirler.<sup>232</sup> Böyle bir durumda ücret aynen yabancı para üzerinden ya da yabancı

---

<sup>230</sup> Centel T, (Ücret), s.326. ; Mollamahmutoğlu H, s.390. ; Süzek S, s.321. ; Yargıtay 9. HD, 24.2.1967, E.1885, K.1563, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (05.06.2011).

<sup>231</sup> Narmanlıoğlu Ü, s.234. ; Süzek S, s.321.

<sup>232</sup> Süzek S, s.322.

para üzerinden Türk parası ile ödenebilir. İş K. Md.32/2 düzenlemesi gereği ücretin yabancı para olarak kararlaştırılıp ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenebilmesi ihtimalinde, işverene seçim hakkı doğmaktadır. Buna göre, işveren dilerse ücreti yabancı paranın vadedeki rayici üzerinden Türk parasıyla, dilerse doğrudan doğruya yabancı para olarak ödeyebilir. Yargıtay'a göre bu düzenleme işverene bir seçim hakkı sağladığından, işçi, işvereni ücreti aynen yabancı parayla ödemeye zorlayamaz.<sup>233</sup> İkinci ihtimal olan, ücretin aynen yabancı parayla ödenmesi de kararlaştırmış olabilir. Bu hususta BK md. 83/2'ye göre, “ Akit tediye mahallinde kanuni rayici olmayan bir para üzerine var it olmuş ise akdin harfiyen icrası ‘aynen ödemek’ kelimeleri veya buna muadil sair tabirat ile şart edilmiş olmadıkça borç vadenin hülulü günündeki rayici üzerinden memleket parasıyla ödenebilir”. Bir diğer anlatımla, sözleşmede yabancı parayla aynen ödeme veya bununla aynı anlama gelen bir deyim kullanılmışsa işveren artık ücret borcunu Türk parası ile ödeyemeyecek, yabancı para ile ödeme yapmak durumunda kalacaktır.<sup>234</sup>

#### 4.4.2 Ücretin Ödenme Yeri

İş K. Md.32/1 gereğince kural, ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenmesidir. Adı geçen madde de ücretin ödenme yeri kural olarak belirlenmektedir. Dolayısıyla bu hükmün işçi lehine aksi kararlaştırılabilir. Kaldı ki, bu yönde bir anlaşma olmaması halinde dahi, işçinin işyerine gelmesinin imkânsız veya beklenemez olması ücretin işçinin misal olarak ikametgâhında ya da bulunduğu yerde ödenmesi işçiyi gözetme borcunun ve dürüstlük kuralının bir gereğidir.<sup>235</sup>

---

<sup>233</sup> Yargıtay 9. HD, 31.5.2007, E.29999, K.17563, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (05.06.2011). ; Yargıtay 9. HD, 22.2.2005, E.11472, K.6007, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (05.06.2011).

<sup>234</sup> Süzek S, s.323.

<sup>235</sup> Süzek S, s.323. ; Narmanlıoğlu Ü, s.236. ; Ekonomi M, s.143. ; Centel T, (Ücret), s.312. ; Eyrenci Ö, Taşkent D, Ulucan S, s. 133.

Ücret özel olarak açılan bir banka hesabına da ödenebilir. Ayrıca, İş K. Md.32’de değişiklik yapan 17.4.2008 tarihli ve 5754 sayılı yasaya göre, Çalışma Bakanlığı ve ilgili bakanlıklar İş K. Md 32/2’de yer alan işletmeye ilişkin özellikleri dikkate alarak ve bu konuda çıkarılacak yönetmeliğe uygun olarak (İş K. Md 32/3) bazı işverenleri işçi ücretlerini açılacak banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutabilirler. Ayrıca banka aracılığıyla ücret ödeme şeklinin uygulamasında her dönemle ilgili olarak işçiye 37. Madde uyarınca hesap pusulası verilmesi zorunludur. İşverenin ücret ödenirken işçiye ücret bordrosunu imzalatmış olması hesap pusulası verme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.<sup>236</sup>

İşverenin işçinin banka hesabına ücretini yatırması ücret borcunun ifası anlamına gelir. Günümüzde bankacılık alanında sağlanan kolaylıklarla yaygınlaşan otomatik vezne makinelerinde kullanılan banka kartının işçiye verilerek bu işlem tamamlanmaktadır. Artık birçok işveren bahsi geçen otomatik vezne makinelerini (ATM) işyeri bünyelerine kurmakta ve böylelikle ücret borcunu yerine getirirken işçilere kolaylık sağlamaktadır.

ATM makinesi ile yapılan ödemeler her ne kadar hayatın olağan akışına hız ve kolaylık katmakta olmasına rağmen kimi zaman asıl borca bağlı gecikme faizi ve cezai şart gibi ferî borçların veya eksik ödenen fazla çalışma ücreti gibi alacakların istenebilmesi için Yargıtay tarafından işçiye zorunlu tutulan ihtirazi kayıt konulması hususu uygulanmamaktadır. Bunun gibi ücretin ATM ile ödendiği hallerde de, ücret ödenmesinde imzasını taşıyan ücret pusulası veya bordrosuna işçinin söz konusu alacakları konusunda ihtirazi kayıt konması gerekmektedir.<sup>237</sup>

İş K. Md 32/5’e göre, “meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkân ve mağazalarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz”. İşçi buralarda yapılan ödemeyi kabul etmek zorunda değildir.

---

<sup>236</sup> Çelik N, s.150. ; Süzek S, s.323.

<sup>237</sup> Süzek S, s.324.

### 4.4.3 Ücretin Ödenme Zamanı

#### 4.4.3.1 Ücretin işin yapılmasından sonra düzenli aralıklarla ödenmesi

İşçi ücretleri kural olarak, peşin ödenen memur ücretlerinin aksine işin ifasından sonra ödenir. Ancak taraflar peşin ödenmesini kararlaştırabilirler. Keza Basın İş K. Md.14/1'e göre, gazeteciler için "kararlaştırılan ücret her ay peşin olarak ödenir". Bunun gibi İş K. Md.54/1'e göre, yıllık izne çıkan işçilerin bu süreye ilişkin ücretleri izne başlamadan peşin ödenir veya avans olarak verilir. Ayrıca kimi toplu iş sözleşmelerinde ücretlerin peşin ödeneceğine dair hükümlerin konulmaktadır.<sup>238</sup>

İş K. Md 32/4'e göre, ücret en geç ayda bir ödenir. Ayrıca bireysel veya toplu sözleşmesiyle ödeme süresi bir haftaya kadar indirebilir. Her ne kadar ücret, ödeme zamanında ödenecekse de İş K. Md.32/5 hükmü gereğince, iş sözleşmesinin ödeme gününden önce sona ermesi halinde, işçinin ücreti ile kanun ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatleri işveren tarafından tam olarak derhal ödenir.

BK md. 77 gereğince, ödeme günü hafta tatili veya çalışılmayan bir tatil gününe rastlaması durumunda, ödeme tatili izleyen işgününde yapılır.

#### 4.4.3.2 Ücretin avans olarak ödenmesi

İş yaşamında kimi hallerde işçi henüz ödeme günü gelmeden işverenden avans talep edebilmektedir. Bu husus İş Kanunu'nda düzenlenmemekle birlikte BK bakımından md.327'de hüküm altına alınmıştır. Buna göre, "iş sahibi işçinin zarureti dolayısıyla ihtiyacı bulunan ve tediyesi kendisi için zarar ve müzayakayı mucip olmayan avansları, yapılan iş nispetinde işçiye vermekle mükelleftir."

---

<sup>238</sup> Süzek S, s.324.

BK md. 327 gereğince işçinin avans alabilmesi için üç koşulün bir araya gelmesi gerekir. Buna göre, ilk olarak işçi bakımından bir zaruretin hasıl olması gerekir. Bununla birlikte işveren bakımından bu avansın ödenmesinin herhangi bir zarar ve sıkıntıya mahal vermemesi aranır. Son olarak da işçinin talep ettiği avans miktarını o zamana kadarki çalışması ile hak etmiş olmalıdır. İşçiye ödenecek avans miktarı zamanından önce verilen bir ücret ödemesidir ve bu ödeme ile işverenin ödeme tarihinde ücret borcunu azaltmaktadır.<sup>239</sup>

#### 4.4.4 Ücretin Ödenmesinin İspatı

Ücret borcu sorumluluğunda olan işveren ödediği ücretin ispatından da bizzat sorumludur. Her ne kadar İşK. Ücretin ödendiğinin hangi şekilde ispat edileceğine dair bir düzenleme getirmiş olmasa da sadece ücret hesap pusulasına ilişkin bir hükme yer vermiştir. İşK. Md.37'ye göre, işyerinde veya işçinin banka hesabına yapılan her ödeme için işveren işçiye bir pusula vermekle yükümlü kılınmıştır. Ayrıca bu pusulanın imzalı ve işyerinin özel işaretini taşıması zorunluluğu getirilmiştir. Bununla birlikte hesap pusulasında, ödemenin günü ile ilgili olduğu dönem, fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her türlü eklemelerin ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka, icra gibi her çeşit kesintilerin kalem kalem gösterilmeleri gerekir. Bu işlemler damga vergisi ile her çeşit resim ve harçtan muaf tutulur.

İşçiye bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş olması, işçinin ücret, sigorta primi, çalışma koşulları ve benzeri konularda yasal güvencelerini zedeleyebilecek durumdadır. Çalışma belgesi ile ücret hesap pusulasının düzenlenerek işçiye verilmiş olması, iş yargısını ağırlıklı olarak meşgul eden, işe giriş tarihi, ücret, ücretin ekleri ve çalışma koşullarının belirlenmesi bakımından da önemli kolaylıklar sağlayacaktır. Bu bakımdan ücretin ispatı noktasında taraflar delillerinin değerlendirilmesi sırasında, işverence

---

<sup>239</sup> Süzek S, s.325. ; Yargıtay 9. HD, 23.06.2009, E.2007/33269, K.2009/17717., [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (10.12.2011)



düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir.<sup>240</sup>

#### **4.5 Ekonomik Kriz Nedeniyle Ücretin Ödenmemesi**

Ücretin ödenmemesi halinde işçi açısından bir takım haklar doğar. İnceleme konumuz bakımından ekonomik güçlüklerin işçiler üzerindeki etkileri ele alındığında karşımıza işverenin ücret ve iş verme borcunu hiç ya da gerektiği gibi ifa etmemesi çıkar. Bu gibi hallerde işçi ve işveren yönünden başvurulacak yöntemler ve haklar aşağıdaki gibi inceleme konusu yapılacaktır.

##### **4.5.1 İşçinin Ücret ve Faizini Talep Etme Hakkı**

İşçi ücretinin ödenmemesi durumunda zamanaşımı süresi dâhilinde bunun ödenmesini talep edebilir. İş Kanunu md.34/T'e göre, gününde ödenmeyen ücretler için yasal faiz yerine mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanır.<sup>241</sup>

##### **4.5.2 İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı**

###### **4.5.2.1 Çalışmaktan kaçınma hakkının koşulları**

İş Kanunu md.34, işçilerin ücret hakkının yerine getirilmemesi halinde işçilere bir takım korunmalar bahşeder. Buna göre, ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde zorlayıcı bir neden olmadan ödenmeyen işçi, iş görme borcunu ifa etmekten kaçınabilecektir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmeleri sayısal olarak toplu nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez.<sup>242</sup> Bu

---

<sup>240</sup> Yargıtay 9. HD. 28.09.2009,E.2009/34166, K.2009/24348. ; Yargıtay 9. HD. 13.04.2009,E.2007/42510, K.2009/10516. [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (10.12.2011)

<sup>241</sup> Süzek S, s.328.

<sup>242</sup> “4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde öngörülen çalışmaktan kaçınma hakkı kapsamında değerlendirilmelidir. Anılan Yasanın ilgili maddesinde, “ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle

işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez ve yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz.

Hükmün esasına inildiğinde, işçinin bu hakkını kullanabilmesi için öncelikle ortada işçiye ödenmesi gereken bir ücret alacağı olmalıdır. Bu hakkın kullanımı için işçinin çıplak ücretinin ödenmemiş olması barizdir. Fakat diğer ücret hakları bakımından diğer bir deyişle ücret ekleri bakımından da işçilerin bu hakkı kullanmaları yerinde olacaktır. Her ne kadar İş K. işçiye bazı hallerde temel ücret üzerinden ödeme yapılacağını öngörmüş olsa da (İş K. Md.50, 57/2) bazı hallerde geniş anlamda ücretin ödenmesini (İş K. Md.17/7) kurala bağlamıştır. Kanunda bu konuda bir açıklı olmayan md.34'teki ücret kavramının temel ücretle sınırlandırılması ise bu maddenin kuruluş amacı bakımından isabetli olmayacaktır. Zira burada amaç, genellikle tek geçim kaynağı olarak bir işçi alacağı olan işçinin ücretinin gerektiğinde kaçınma hakkının kullanılması suretiyle, üresinde ve eksiksiz ödenmesini sağlamaktır. Dolayısıyla bir işçi alacağı olan ücretin bölünerek sadece bir kısmının ödenmesi bu amaca uygun düşmez. Ayrıca kimi hallerde ücret eklerinin toplamı temel ücretten fazla olabilmektedir. Bu gibi hallerde işverenler, işçilerin çalışma hakkını ortadan kaldırmak adına sadece temel ücreti ödeyerek ücret eklerini ödeme yükümlülüğünden kaçınmış olacaklardır.<sup>243</sup> Dolayısıyla ücret ekleri de md.34'teki yaptırımlara tabidir.

İş görmekten kaçınma hakkının kullanılabilmesi için gereken diğer koşullar, işverenin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde işçilere ücretlerini tamamen ve kısmen ödememiş olması ve ücretlerinin ödenmemesinin bir mücbir sebebe dayanmıyor olmasıdır. Bu durumda işçi eğer yirmi günlük süre sonunda bu hakkını kullanmamışsa, hak düşmeyecek aksine sürekli borç ilişkisi sebebiyle çalışmaktan kaçınma hakkını

---

kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez” şeklinde kurala yer verilmiştir. Bir kısım işçilerin işe iade davası açtığı dönemde davacı işçinin işverence işe başlatılması da geçerli nedenin olmadığını ortaya koymaktadır. Böyle olunca 22.07.2004 tarihli yazı ile yapılan fesih sebebiyle davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir.”Yargıtay 9. HD, 21.1.2010, E.2008/11714, K.2010/580, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (05.12.2011).

<sup>243</sup> Süzek S, s.329.

gecikme devam ettiği sürece kullanabilecektir. Bununla birlikte eğer ödeme bir mücbir sebebe dayanıyorsa işçiler işin görülmesinden kaçınma hakkını kullanamayacaklardır.

#### 4.5.2.2 Çalışmaktan kaçınmanın hukuki sonuçları

Çalışmaktan kaçınma her şeyden önce İş K. md.34/I gereğince, bu hakkı yerine getiren işçiler bakımından her ne kadar sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemeyecektir. Çünkü burada, Grev ve Lokavt Kanunu md. 25/1 hükmü gereğince ortada bir sendikanın verdiği karar yoktur ve hatta tamamen işçilerin kişisel kararları dayanak alınmaktadır.

İş K. md.34/2 hükmü uyarınca, çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmakta olan işçilerin yerine yeni işçiler alınması ya da bu işlerin başkalarına yaptırılması yasaklanmıştır. Ancak hüküm her ne kadar bir yasak düzenlemiş olsa da bu yasağa aykırı davranılması halinde işverene yönelik bir yaptırım düzenlemiştir. Bu halde İş K. md.24/2 dayanak alınarak, işverenin ahlak ve iyi niyete aykırı hallerin benzeri bir davranışı söz konusu olduğundan işçiler iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilecekler ve İş K. md. 26/2 gereğince tazminat talep edebileceklerdir.<sup>244</sup>

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiler bakımından Md.34/2 gereğince bu sebep dolayısıyla iş sözleşmeleri feshedilemez. Buna rağmen işverenin iş sözleşmelerini feshetmesi halinde fesih hakkını kötüye kullanması, geçersiz veya haksız fesih meydana gelir.<sup>245</sup>

İş K. Md.32/1 gereğince, kural olarak ancak yapılan iş karşılığında ücret ödenir. Bir diğer deyişle eğer ortada çalışma yoksa ücret ödenmez. Bunun istisnaları kanunda düzenlenmiştir. Buna göre, ulusal bayram, genel tatiller ve hafta tatili ile yıllık ücretli izin süresinde işçiler çalışmadan ücret almaya devam ederler. Bunların dışında gene kanun gereği, işçinin işi yapmasının imkânsız hale gelmesi ve zorlayıcı nedenlerin

<sup>244</sup> Süzek S, s.331. ; Çelik N, s.158.

<sup>245</sup> Yargıtay 9. HD, 14.4.2007, E.11016, K.11509, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (05.06.2011).

ortaya çıkması hallerinde işveren işçilerine tam veya belirli oranlarda ücret ödemeye devam eder.<sup>246</sup> Ücretinin ödenmemesi sebebiyle çalışmaktan kaçınan işçiler bakımından ise İş K.'da herhangi bir düzenleme yoktur. Yargıtay bu konuda işçinin çalışmaktan kaçındığı süreç için ücret talep edemeyeceği yolunda karar kurmuştur.<sup>247</sup> Yargıtay kararında, bu gibi ödemelerin her ne kadar kanun taslağında düzenlenmiş olsa da sonradan kanun metninden çıkarıldığı bu sebep dolayısıyla kanun koyucunun bu konuda açık olarak iradesini ortaya koyduğu belirtilmiştir. Bunun devamında da bu çalışmamanın işçinin tamamen kendi isteğiyle olduğu yani her hangi bir zorlamaya maruz kalmadığı ele alınmıştır.<sup>248</sup> Fakat kanımızca işçi lehine hem de ödenmeyen ücretlerini alabilmeleri adına düzenlenmiş bir hakkın kullanımı sonucunda işçi aleyhine böyle bir sonuç doğurması hükmün kuruluş amacını ortadan kaldıracaktır. Öğretide de aynı yönde eleştirilere göre, yasal bir hakka dayanarak çalışmadıkları döneme ilişkin ücretleri ödenmezse işçiler İş K. Md.34'ten doğan haklarını kullanmak yoluna gidemeyecekler ve yasal iş görmekten kaçınma hakkının kullanımı fiilen olanaksız hale gelecektir. Diğer bir deyişle, İş K. Md.34 ile güdülen amaç gerçekleşmemiş olacaktır.<sup>249</sup>

#### **4.5.3 İşçinin İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesih Hakkı**

##### **4.5.3.1 Genel olarak haklı nedenle fesih hakkı**

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş

---

<sup>246</sup> Çelik N, s.163.

<sup>247</sup> Yargıtay 9. HD, 10.2.2005, E.13259, K.3782, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (09.08.2011).

<sup>248</sup> Güzel A., 2005. *İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalıştığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi*, Karar İncelemesi, ÇT, 5.(Ücretin Ödenmemesi),s.123-146.

<sup>249</sup> Süzek S, s.333. ; Güzel, (Ücretin Ödenmemesi), s.142. ; Soyer M.P.,1999. *4857 Sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku'na İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi*. İstanbul, s.18.

sözleşmesinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam taraflardan biri için çekilmez hale gelmişse haklı nedenle fesih hakkı ortaya çıkar.<sup>250</sup>

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı BK. md. 344' tür.<sup>251</sup> Bu hükme göre;

“Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı, yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik sebep teşkil eder”. İş K.' da ise haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkı tanıyan hususlar kanununun 24 ve 25. maddelerinde sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler şeklinde sayılmıştır.

İş sözleşmesi, kural olarak, feshi ihbar neticesinde veya belirli bir süre için yapılmışsa bu sürenin sona ermesiyle ortadan kalkar. İş K. ve BK, işçi ve işverene belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesini haklı nedenle derhal ortadan kaldırma olanağı tanımıştır. İş K.'da haklı sebeple fesih nedenleri belirlenmiş olup bu sebeplerden birine dayanarak işçi dilerse belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerini beklemeksizin, belirli süreli iş sözleşmesini ise sürenin bitiminden önce derhal feshedebilir. İşte bu tür feshe “haklı nedenle fesih” adı verilir. Haklı nedenle fesih hakkı, İş Kanunumuzda İşçinin Haklı Nedenle Fesih Hakkı ve İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı diye iki ayrı maddede incelenmiştir. Biz bu incelememizde, İş Kanununda yer alan, Ekonomik güçlüklerin etki gösterdiği açılardan iş sözleşmesinin işçi açısından haklı nedenle feshi konusunu inceleyeceğiz.

#### **4.5.3.2 Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı**

Haklı nedenle fesih hakkı, dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafa belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal feshetme yetkisi veren bir bozucu yenilik doğuran haktır. Sürekli borç ilişkileri yaratan iş

---

<sup>250</sup> Süzek S, s. 632.

<sup>251</sup> Süzek S, s. 632. Yavuz C., 2002. *Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 6.bası, İstanbul., s. 441.

sözleşmesinde ortaya çıkan bir durum nedeniyle bu ilişkiye devam taraflardan biri için çekilmez hale gelmişse haklı nedenle fesih hakkı ortaya çıkar.<sup>252</sup>

Haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağı BK. md. 344' tür.<sup>253</sup> Bu hükme göre;

“Muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı, yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik sebep teşkil eder”. İş K.' da ise haklı nedenle sözleşmeyi fesih hakkı tanıyan hususlar kanununun 24 ve 25. maddelerinde sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ile zorlayıcı nedenler şeklinde sayılmıştır. Biz İş K. md. 24'te düzenlenen işçi açısından haklı sebep sayılan durumlardan, işverenin ücret ve işverme borcunu yerine getirmemesi ihtimali ile sınırlı olarak inceleyeceğiz.

#### **4.5.3.3 İşçi açısından haklı neden sayılan durumlar**

İş K. md. 24'te “süresi belirli olsun veya olmasın işçi, kanunda gösterilen nedenlerden birinin gerçekleşmesi halinde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir” denilmektedir. İşçinin haklı nedenle sözleşmeyi derhal fesih hakkını kullanabilmesi için kanunda gösterilen nedenler, “ Sağlık Nedenleri”, “Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri” ve “Zorlayıcı Sebepler” başlıkları altında üç grupta toplanmıştır. İnceleme konumuz itibariyle, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallerden, işverenin işçiye ücret ödememesi ve işverenin işçiye az iş vermesi yahut çalışma şartlarını uygulamamasıyla zorlayıcı sebeplere değinilecektir.

Deniz İş Kanunu md.14'te de, ücretin işveren tarafından, kanun hükümleri ve süresi belirli olan veya olmayan yahut da sefer üzerinde yapılan iş sözleşmesi gereğince

---

<sup>252</sup> Süzek S, s. 632.

<sup>253</sup> Süzek S, s. 632. ; Yavuz C,s. 441.

ödenmemesi halinde gemiadamlarına adı geçen bu iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı bahşetmiştir.

#### **4.5.3.3.1 Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri (İş K. Md. 24/2)**

İş K. md. 24/2' de haklı neden olarak belirtilen haller, sınırlı bir şekilde sayılmamıştır. Buna göre, işverenin işçiyi yanıltması, işverenin, şeref ve namusa dokunacak davranışlarda bulunması, işverenin, işçiye veya ailesinden birine sataşması veya suç işlemesi yahut onur kırıcı isnatlarda bulunması, işçinin işyerinde cinsel tacize uğramasına rağmen gerekli önlemlerin alınmaması, işverenin işçiye ücretini ödememesi, işverenin işçiye az iş vermesi yahut çalışma şartlarını uygulamaması olarak belirlenmiştir. Bu bentte açıkça ifade edilmemekle birlikte belirtilen hallere nitelik itibariyle benzeyen olay ve durumlar da haklı neden olarak kabul edilebilecektir.<sup>254</sup>

#### **4.5.3.3.1.1 İşverenin işçiye ücretini ödememesi**

İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.<sup>255</sup>

İş K.md.24/2,e hükmüne göre, haklı nedenin doğması için, işverenin keyfi bir şekilde ücret ödeme borcunu ifa etmemiş ya da eksik ifa etmiş veya geciktirmiş bulunması gerekir.

Bu fıkranın kapsamına asıl ücret yanında ücret ekleri de girer.<sup>256</sup> Diğer bir deyişle işçi sadece, temel ücretinin değil geniş anlamda ücretinin yani ücret eklerinin ödenmemesi nedeniyle de bu hakkını kullanabilir. Bunun gibi işçinin muvafakati alınmadan herhangi bir şekilde ücretinin tek taraflı olarak indirim yapılması halinde de aynı hak doğar (İş K.

---

<sup>254</sup> Mollamahmutoğlu H, s.483.

<sup>255</sup> Yargıtay 9. HD, 15.6.2010, E. 2008/31534, K. 2010/18798 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011) ; Yargıtay 9. HD, 15.4.2010, E. 2008/24765, K. 2010/10695 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (12.12.2011)

<sup>256</sup> Mollamahmutoğlu H, s.489.

Md.22). Ancak işçinin yapılan ücret artışını yeterli bulmaması ya da zam talebinin kabul edilmemesi sebebiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesi halinde haklı fesih söz edilemez<sup>257</sup>. Bunun dışında, işverenin yasaya uygun bir şekilde talep edilmiş olan avansı ödememesi hali de haklı fesih nedeni teşkil etmektedir.<sup>258</sup> Yargıtay'a göre fazla çalışma, hafta tatili, genel tatil ve yıllık izin ücretlerinin ödenmemesi işçiye haklı nedenle iş sözleşmesini fesih imkânı verir.<sup>259</sup>

Kural olarak işverenin ücret ödemekten kaçınması hali, işçi için iş sözleşmesinin feshi açısından haklı bir neden oluşturmaktadır. Fakat örneğin işverenin düzenli olarak ücret ödemesi yaptığı bir işyerinde, süreklilik kazanmamış olması koşuluyla bazı durumlarda ücretin ödenmesini kısa bir müddet için geciktirmesi, iyiniyet ve dürüstlük kuralları gereğince işçi bakımından hâkli nedenle fesih sebebi sayılmayacaktır<sup>260</sup>. Bu durumda ekonomik, mali güçlükler, unutkanlık, para havalesinin gelmemesi, kasa anahtarının bulunmaması gibi nedenlerle ücret ödemede gecikmesi işçiye haklı fesih imkanı vermez. Fakat Yargıtay “ekonomik kriz” hali için haklı olarak aksi yönde kararlar vermiş, kamu kuruluşlarına ait işyerlerinde toplu iş sözleşmelerindeki ücret zamlarının ödenmesinin tek taraflı olarak bir takvime bağlanarak ertelenmesinin mümkün olduğu, bunun yargıç tarafından sözleşmenin değişen koşullara uyarlanması yoluyla gerçekleştirilebileceği hükmedilmiştir.<sup>261</sup> Ancak AY md.53 gereğince, toplu iş sözleşmeleri özerkliğine yargıcın mümkün bulunmamakta hatta yasa koyucu bile yasa yoluyla böyle bir müdahalede bulunamaz.<sup>262</sup> Toplu iş sözleşmeleri hükümleri ancak tarafların karşılıklı rıza göstermeleriyle değiştirilebilirken, ekonomik kriz sebep gösterilerek işçilerin ücretlerinin ödenmemesi veya geciktirilmesi halinde bu işçiler açısından haklı

---

<sup>257</sup> Yargıtay 9. HD, 8.3.2004, E. 2004/15604, K. 2004/4330 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com),(16.8.2011) ; SÜZEK, s.653.

<sup>258</sup> Yargıtay 9. HD, 8.3.2004, E. 2004/15604, K. 2004/4330 [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com),(16.8.2011)

<sup>259</sup> Yargıtay 9. HD, 14.3.1957, E. 1957/77, K. 1957/1322 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 16.8.2011)

<sup>260</sup> Centel T, Ücret, s.375. ; Narmanlıoğlu Ü, s.341, ;Süzek S, s.654.

<sup>261</sup> Yargıtay 9. HD, 14.3.1996, E. 1995/4479, K. 1996/5354 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 22.8.2011) ; YHGK, 3.5.1995, 9-267/442 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 22.8.2011) ; YHGK, 26.2.1997, 9-679/119 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 22.8.2011)

<sup>262</sup> AYM, 9.12.1976, 34/52, RG,15.3.1977, s.15879.



nedenle fesih hakkı doğacaktır. Şu halde ücretin kasten ödenmemesi veya geciktirilerek ödenmesi haklı neden oluşturur. Ücretin işçi bakımından taşıdığı önem nedeniyle, ekonomik kriz dönemleri gibi uzun sayılabilecek bir süre ücret ödenmemesi halinde işçi, sözleşmeyi feshetmekle haklıdır.<sup>263</sup>

Yargıtay'ın bir başka kararına göre, ücret artışının yeterli olmaması veya zam isteğinin kabul edilmemesi yahut ücretin az olması nedeniyle haklı nedenle feshin ileri sürülemeyeceği kabul edilmiştir.<sup>264</sup>

Bu fıkra kapsamında işçinin sigortasız çalıştırılması ve sigorta primlerinin eksik yatırılması da işçiye haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı tanır.<sup>265</sup>

Ücretin ödenmemesi hali sürekli bir borca aykırılık oluşturacağından, ücret ödenmediği sürece, fesih hakkı, altı iş günlük sürenin (İş K. md. 26) geçirilmesi söz konusu olmaksızın varlığını korur.<sup>266</sup>

İşçi ücretinin ödenmemesi durumunda iş sözleşmesini feshetmek yerine, yukarıda incelemiş olduğumuz gibi, ücreti ödeninceye kadar İş K. md. 34<sup>267</sup> hükümlerine göre iş

---

<sup>263</sup> Mollamahmutoğlu H, s.488, Süzek S, s. 654.

<sup>264</sup> Yargıtay 9. HD, 8.3.2004, E. 2003/15604, K. 2004/4330 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 22.8.2011)

<sup>265</sup> Yargıtay 9. HD, 5.4.2004, E. 2003/18352, K. 2004/7400, Yargıtay 9. HD, 20.4.2004, E. 2003/10129, K. 2004/357 ([www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), 22.8.2011).

<sup>266</sup> Mollamahmutoğlu H, s.489.

<sup>267</sup> İş K. m. 34; ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir neden dışında ödenmeyen işçi, işgörmeye 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 yaptırılamaz.

görmekten kaçınma hakkını kullanabilir. Ayrıca, ücreti ödemeyen işverenin İş K. m. 102/a<sup>268</sup> ya göre cezai sorumluluğu da söz konusudur.

#### **4.5.3.3.1.2 İşverenin işçiye az iş vermesi yahut çalışma şartlarını uygulamaması**

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, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir (İş K. md. 24/2,f)

Hükümde söz konusu edilmiş nedenlerden ilki yapılan işin sonucuna göre hesaplanan akort ücretle ilgilidir. Akort ücret bir presçinin bastığı kapak sayısına, bir maden işçisinin çıkardığı madenin ağırlığına veya bir işçinin boyadığı bezin uzunluğuna göre ücretin hesaplanması durumudur. Akort ücret parça sayısı, büyüklük, uzunluk veya ağırlık gibi birimlere göre saptanır ve belirli bir çalışma dönemine düşen ücret, her birim için saptanan ücretin birim sayısı toplamı ile çarpılması sonucu bulunur.<sup>269</sup>

İş kanunu, işverenin işçiye yapabileceği sayı ve tutardan daha az iş vermemesini, bundan az iş verilmesi halinde aradaki ücret farkının zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmasını, aksi halde sözleşmenin işçi tarafından haklı olarak feshedebileceğini kabul ederek işverenin buyruğuna hazır olan işçiye yeterince iş verilmemesi halinde ortaya çıkacak olan sakıncaları gidermek istemiştir. Bu düzenleme ile ekonomik kriz dönemlerinde işverenlerin başvuracağı bu gibi yolların kısıtlanacağı görüşündeyiz. Zira ekonomik kriz döneminde uzun bir müddet için işçinin çalışma koşullarının işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesi bir diğer deyişle örnek olarak işçiye az iş verilmesi ve bunun orantılı olarak alacağı ücretin de düşecek olması

---

<sup>268</sup> İş K. m. 102/a; bu kanunun 32. maddesinde belirtilen ücret ile işçinin bu kanundan veya toplu iş sözleşmesinden doğan ücretini süresi içinde kasden ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline bu durumda olan her işçi ve her ay için yüz milyon lira para cezası verilir.

<sup>269</sup> Çelik N, s.145.

iyiniyet kurallarıyla örtüşmeyecek ve işçi yararına haklı nedenle fesih sebebi doğuracaktır.

Hükümde söz konusu edilmiş nedenlerden ikincisi çalışma koşullarıyla ilgilidir. İşveren çalışma koşullarını uygulamazsa işçi sözleşmeyi feshedebilecektir. İşçi dürüstlük kurallarına göre kendi yararına olan uygulamalara dayanarak sözleşmeyi haklı nedenle feshedemez. Altı işçinin yaptığı bir işi tek bir işçiye yaptırılmak istenmesi ya da şoför olarak çalışan bir kişinin temizlik işlerine verilmesi<sup>270</sup> çalışma şartlarının ağırlaştırılması olarak kabul edilmiş ve işçiye çalışma şartlarının ağırlaştırılması durumunda iş sözleşmesini haklı nedenle fesih imkanı tanınmıştır. Yine burada da kanımızca, ekonomik kriz dönemlerinde işverenler tarafından sıklıkla başvurulabilecek bir yol olmak üzere, işçinin rızası alınmadan ona birden fazla işçinin yapacağı işin yükletilmesiyle çalışma şartlarının ağırlaştırılması ve bunun karşılığında hala eski ücrete tabi tutulması işçi yararına haklı nedenle fesih sebebi teşkil edecektir.

Çalışma şartlarının uygulanmaması iş sözleşmesi veya eki durumundaki metinlerde veya iş uygulamasıyla oluşan çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik şeklinde de tezahür edebilir ki bu durumda İş K. md. 22' deki hükümler de uygulama alanı bulur.<sup>271</sup>

İş K. md. 22' ye 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 şekilde 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 süresini uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir."

---

<sup>270</sup> Yargıtay 9. HD, 11.9.2006, E. 2006/2390, K. 2006/21317, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (22.8.2011)

<sup>271</sup> Mollamahmutoğlu H, s. 491.

İşveren tarafından İş K. md. 22 uyarınca yapılan çalışma koşullarında değişiklik önerisi işçi tarafından kabul edilmemiş ve buna rağmen işverence çalışma koşulları tek taraflı olarak değiştirilmişse, bu artık sadece değişiklik değil aynen devam etmesi gereken çalışma koşullarının uygulanmaması anlamına da geleceğinden, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.<sup>272</sup>

#### **4.5.3.3.2 Zorlayıcı nedenler (İş K. md. 24/3)**

İşçinin çalıştığı işyerinde bir haftadan fazla süre ile işin durmasını gerektirecek zorlayıcı sebepler ortaya çıkarsa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Zorlayıcı neden, kaçınılmayan ve önceden görülmeyen dıştan gelen bir olaydır. İş hukukunda işyeri ile ilgili olarak, zorlayıcı neden niteliğindeki olaylar yangın, kaza, arıza gibi teknik nedenlerle ve yağmur, deprem, toprak kayması gibi doğal afetlerle ortaya çıkabileceği gibi, belediyece yol genişletme çalışmaları nedeniyle işyerinin kapatılmasının istenmesi, kamulaştırma gibi *hukuki nedenler* sonucu ve ambargo, savaş gibi *siyasi nedenler* sonucu da doğabilir. Buna karşılık, işverenin kendi kusurundan veya başka nedenlerden doğan zarar etme durumu, buhar kazanlarının temizlenmesi, mevsim gereği satışların durması, stok fazlalığı gibi olaylar zorlayıcı neden sayılmaz<sup>273</sup>. Bu gibi durumlarda bir zorlayıcı neden söz konusu olmadığından iş sözleşmesi bütün hüküm ve sonuçlarıyla yürürlüğünü sürdürür, işçi iş görme borcunu yerine getirmek, işverende işçilerin ücretlerini ve diğer işçilik haklarını ödemek zorundadır.

Zorlayıcı nedenle işyerinin bir haftadan fazla bir süre durması halinde, işçi sözleşmeyi fesih bildiriyle her zaman sona erdirebilir. Ancak işçinin sözleşmeyi feshetmeyip işin başlamasını beklediği süre için işverenin ücret ödeme yükümlülüğü yoktur. Kanuna göre, işveren sadece zorlayıcı nedenle işin durmasından başlayarak geçecek bir haftalık

---

<sup>272</sup> Süzek S, s. 655.

<sup>273</sup> Çelik N, s. 261.

bekleme süresinde her gün için yarım ücret ödemek zorunda bırakılmıştır.<sup>274</sup> (İş K. md. 40).<sup>275</sup>

#### **4.5.3.4 Haklı nedenle fesih hakkının kullanılması**

##### ***4.5.3.4.1 Fesih beyanında fesih iradesinin belirtilmesi***

Kanunda gösterilen feshi haklı kılan nedenlerden bir tanesinin doğması ile sözleşme kendiliğinden sona ermez; sözleşmenin sona ermesi isteniyorsa feshin karşı tarafa bildirilmesi gerekir. Haklı nedenin doğması sadece sözleşmeyi sona erdirebilme hakkını ve olanağını sağlar. İşçi bu hakkı kullanıp kullanmamakta serbesttir. Sözleşmeyi fesheden taraf karşı tarafa fesih nedenini bildirmişse bu nedenle bağlıdır olacaktır; daha sonra sözleşmeyi, haklı neden niteliğinde de olsa, başka bir nedenle feshettiğini öne süremez.<sup>276</sup>

##### ***4.5.3.4.2 Fesih beyanının belli bir süre içerisinde kullanılması***

İş K. md. 26' ya göre; 24 ve 25. maddelerde gösterilen ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi feshetme yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

İş sözleşmesini, İş K. md. 24/2' de belirtilen “Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Haller ve Benzerleri” hükmüne dayanarak feshetmek isteyen olan işçi fesih iradesini

---

<sup>274</sup> Çelik N, s. 261.

<sup>275</sup> İş K. m. 40; 24 ve 25. maddelerin III numaralı fıkralarında gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışmayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

<sup>276</sup> Çelik N, s. 253, Süzek S, s. 663, Mollamahmutoğlu H, s. 470, Yargıtay 9.HD. 13.6.2006, E. 2005/34209, K. 2006/17303, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (22.10.2011)

olayı öğrendiği günden başlayarak altı işgünü içinde ve herhalde olayın gerçekleştiği günden itibaren bir yıl geçmeden açıklamak zorundadır. Bu hak, karşı tarafın durumu öğrendiği günden başlayarak altı işgünü geçtikten ve herhalde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılmaz. Borçlar Kanununun haklı nedenlerden dolayı taraflarca sözleşmenin her zaman feshedilebileceği<sup>277</sup> yolundaki esnek hükmüne karşılık, İş Kanunu ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak tarafların fesih bildirimini belli bir süreye bağlamıştır. Burada söz konusu olan süre hak düşürücü süredir ve hak düşürücü süre geçirilmiş ise fesih haksız hale gelir.<sup>278</sup>

İş K. md. 26/1, hem altı günlük hem de bir yıllık sürelerin sadece “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller” için yapılacak fesih halinde uygulanacağını belirtmiştir. Bir görüş; buna rağmen bu süreleri “sağlık nedenleri” ile “zorlayıcı nedenler” yüzünden yapılan fesih hallerinde de uygulamak doğru olacaktır, çünkü haklı nedenle fesihte bulunmama, nedenin haklı sayılmadığı veya fesihten vazgeçildiği anlamına gelebilir<sup>279</sup>. Ancak bizim de katıldığımız başka bir görüşe göre, anılan madde de sadece ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanılarak yapılan fesihler düzenlemeye tabi tutulduğundan belirtilen süre diğer bentlerde yer alan sağlık nedenleri veya zorlayıcı nedenlerle yapılacak fesihlerde uygulanmaz.<sup>280</sup>

#### **4.5.3.5 Haklı nedenle feshin hukuki sonuçları**

İş K. md. 32/5’ e göre; iş sözleşmesi işçi tarafından haklı nedenle feshedildiğinde, işçinin ücreti ile yasadandan ve sözleşmeden doğan para ve parayla ölçülmesi mümkün tüm menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

---

<sup>277</sup> Borçlar Kanunu m. 344; muhik sebeplerden dolayı gerek işçi gerek iş sahibi, bir ihbara lüzum olmaksızın her vakit akdi feshedebilir. Ezcümle ahlaka müteallik sebeplerden dolayı yahut hüsnüniyet kaideleri noktasından iki taraftan birini artık akdi icra etmemekte haklı gösteren her hal, muhik sebep teşkil eder.

<sup>278</sup> Çelik N, s. 284, Yargıtay 9. HD. 28.2.2000 E. 1999/19931, K. 2000/2169, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (22.10.2011)

<sup>279</sup> Tunçomağ K, Centel, T, s. 219.

<sup>280</sup> Süzek S, s. 658.

İşçi; İş K. md. 24/2 uyarınca, “ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” ne yani karşı tarafın sözleşmeye aykırı bir davranışına dayanarak iş sözleşmesini süresi içinde haklı nedenle feshetmişse ve bu davranışı sonucu bir zarara uğramışsa, karşı taraftan İş K. md. 26/2 uyarınca bir tazminat talep edebilir. Ancak İş K. md. 24/2 dışında kalan “sağlık nedenleri” ve “zorlayıcı nedenler” e dayanarak sözleşmenin feshedilmesi halinde karşı taraftan bu tazminatın talep edilmesi söz konusu değildir.

İş Kanununun 24. maddesine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi karşı taraftan ihbar tazminatı talep edemez.<sup>281</sup> Çünkü bilindiği üzere gibi ihbar tazminatını sözleşmeyi fesheden taraf değil, bildirim sürelerine uyulmaksızın kendisine karşı iş sözleşmesini feshedilen taraf isteyebilir.

1475 sayılı İş Kanununun yürürlükte bırakılan 14. maddesine göre, işyerinde en az 1 yıl çalışmış olan işçi iş sözleşmesini İş Kanununun 24. maddesi uyarınca haklı nedenle feshederse kıdem tazminatına hak kazanır. Başka bir deyişle, iş sözleşmesi işçi tarafından feshedildiğinde kıdem tazminatı hakkının doğabilmesi için bu feshin sağlık nedenlerine, işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarına veya zorlayıcı nedenlere dayanılarak gerçekleştirilmiş olması gerekir.<sup>282</sup>

#### **4.5.4 Ücrete İlişkin Zamanaşımı**

Ücrete ilişkin zamanaşımı hususu İşK. Md.32’de ele alınmıştır. Buna göre, ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı beş yıldır. Hüküm kapsamına fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ile ikramiye ile prim gibi ücret ekleri ve diğer işçilik hakları da girmektedir.<sup>283</sup> Buna karşılık, işçinin ücret niteliği taşımayan ihbar

---

<sup>281</sup> Yargıtay 9. HD. 24.2.2004, E. 2003/23772, K. 2004/3084, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com), (22.10.2011).

<sup>282</sup> Süzek S, s. 685, Çelik N, s. 298, Tunçomağ K, Centel,T,, s. 221.

<sup>283</sup> Çelik N, s.153. ; Süzek S, s.327.

tazminatı, kıdem tazminatı, iş kazasından doğan tazminatlar gibi tüm tazminat alacakları BK md. 125 gereği on yıllık genel zamanaşımına tabi olur.<sup>284</sup>

Zamanaşımı BK md.128 gereği, alacağın muaccel olmasıyla birlikte işlemeye başlar. Bu durumda işçinin devamlı çalışması zamanaşımının işlemesini durdurmaz. Yani beş yıllık zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren değil, kural olarak ücret alacağının doğduğu andan itibaren işlemeye başlar. Bu sebeple işçinin iş sözleşmesi süresince doğan ücret alacaklarına dair davalarda beş yıllık zamanaşımı iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren başlamayacaktır. İş sözleşmesinin sona ermiş olması aranmadan zamanaşımı süresi her ücret alacağı için ayrı ayrı işler ve buna göre hesaplanır. Buna karşılık, İşK. Md.59/1 zamanaşımı yıllık ücretli izin alacağı için iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte işlemeye başlar.

Türk Borçlar Kanunu Tasarısı'nda, md.146'da kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, her alacağın on yıllık zamanaşımına tabi olacağı düzenlenmiş olup, md.147/1'de ise kira bedelleri, anapara faizleri ve ücret gibi diğer dönemsel edimler için zamanaşımı beş yıl olarak düzenlenmiştir.

#### **4.6 Ücretin Güvenceleri**

Ücret, çoğunlukla işçilerin ve ailelerinin tek geçim kaynağıdır. Bu sebep dolayısıyla işçinin yaşamsal önem taşıyan geçim kaynağından yoksun kalmaması adına kanun koyucu ücreti güvence altına almak zaruretinde kalmıştır. Bu güvenceler, işçiyi işverene, üçüncü kişilere ve kendisine karşı koruyucu olarak düzenlenmiştir.<sup>285</sup> Ancak biz bu incelememizde ücretin işverene karşı güvencelerini ele alacağımız için, genel anlamda ücrete güvence teşkil eden, ücretin haczedilememesi, devredilememesi, takas edilememesi ve ayrıcalıklı alacak olması durumlarını kapsam dışında bırakacağız.

---

<sup>284</sup> Süzek S, s.327.

<sup>285</sup> Süzek S, s.336. ; Çelik N, s.153.



#### 4.6.1 İşçinin Ücret Garanti Fonundan Yararlanması

Ekonomik krizin etkisini gösterdiği dönemlerde işçinin gelirini kısmi olarak da olsa garanti altına almayı amaçlayan sistemlerden biri de ücret garanti fonudur.<sup>286</sup> İşçi alacaklarının korunmasına ilişkin dünyada temel olarak iki sistem benimsenmektedir. Bunlardan biri imtiyaz öbürü ise garanti fonu sistemidir.<sup>287</sup> Buna göre imtiyaz sistemi, işçi alacaklarının işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde diğer alacaklara göre imtiyazlı olarak ödenmesini öngörür. İkinci sistem olan garanti fonu sistemi ise, işçi alacaklarının işverenin malvarlığından bağımsız bir kaynaktan alınmasıdır. Ücret garanti fonu ikinci tip sisteme dayanmaktadır. Bu sistem çalışanların işverenden alamadıkları işçilik alacaklarının bir bölümünü, işveren aleyhine hukuki takip yapmadan belirli kayıt ve şartlarla alabilmeleri imkânı vermektedir.<sup>288</sup>

4857 Sayılı İş Kanunu md.33 Avrupa Birliği'nin 80/987 sayılı yönergesi doğrultusunda işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde işçi ücretlerinin bir kısmının işverenin mal varlığından bağımsız İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında oluşturulan bir fon tarafından ödenmesi öngörülmüştü. 15.5.2008 tarihli ve 5763 sayılı yasa md.37 ile İş K. Md.33 yürürlükten kaldırılmış, Ücret Garanti fonu 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu dâhiline alınmış ve bu yasanın ek 1.maddesindeki bazı değişikliklerle yeniden düzenlenmiştir. İşverenin ödeme aczine düşmesi başlığını taşıyan anılan ek maddeye göre, “Bu kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi, işveren için aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleriyle işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulur. Bu madde kapsamında yapılacak ödemeler de işçinin, işverenin ödeme

---

<sup>286</sup> Kıymaz, T., 2007. Ücretin Korumasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu”. *Sicil İHD*, (Eylül), s.36.

<sup>287</sup> Sungurtekin-Özkan M., 2008. *İşverenin İflas Etmesi Halinde İşçilik Hak ve Alacaklarının Karşlanması Konusundaki Sistemler ve Türk Hukukundaki Durum*. Ankara, s.119- 148.

<sup>288</sup> Korkusuz, R., 2004. İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (2004/4), s.1328.

güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması koşulu esas alınarak temel ücret üzerinden ödeme yapılır. Bu ödemeler 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78. Maddesi uyarınca belirlenen kazanç üst sınırını aşamaz. Ücret Garanti Fonu, işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin yıllık toplamının yüzde biridir. Ücret Garanti Fonunun oluşumu ve uygulaması ile ilgili usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.”

#### 4.6.1.1 Genel olarak

Ücret garanti fonu ile ilgili düzenlemeler temelde Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi'nin 22 Ekim 2008 tarihli 2008/94/EC<sup>289</sup> sayılı Yönergesinde ve Türkiye tarafından onaylanmış<sup>290</sup> Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartında öngörülmüştür.<sup>291</sup>

Ülkemizde ücret garanti fonu ile ilgili ilk düzenleme, Avrupa Birliği'nin 36 no'lu İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Hallerinde Bir Fon veya Benzeri Bir Kurum Oluşturulmasını Öngören 1980 tarihli yönergesi doğrultusunda, 4857 sayılı İş Kanunu md.33'te yapılmıştır.<sup>292</sup> Bu madde hükmüne göre, işverenin konkordato ilan etmesi, işverenin aciz vesikası alınması veya iflası nedenleri ile işverenin ödeme güçlüğüne düştüğü hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ücret alacaklarını karşılamak amacıyla işsizlik sigortası kapsamında ayrı bir ücret garanti fonu oluşturulacağını düzenlemekteydi. İş Kanun'un bu maddesine dayanarak uygulamaya yönelik usul ve esasları göstermek üzere bir yönetmelik çıkartılması öngörülmekteydi.<sup>293</sup> Bu düzenleme 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda

---

<sup>289</sup> Bu Yönergenin 16. maddesi ile aynı konuları düzenleyen Avrupa Konseyi'nin 80/98/EEC sayılı Yönergesi yürürlükten kaldırılmıştır.  
<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:283:0036:0042:EN:PDF>.

<sup>290</sup> 3.5.1995 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı Bakanlar Kurulunca onaylanarak 9.4.2007 tarih ve 26488 sayılı RG ile 9.4.2007 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

<sup>291</sup> Bu konu ILO'nun “İşverenin Ödeme Güçlüğü Halinde İşçi Alacaklarının Korunması Hakkında 173 sayılı Sözleşme” sinde de ele alınmıştır. Ancak bu sözleşme Türkiye tarafından onaylanmamıştır.

<sup>292</sup> Korkusuz R, *Uluslararası Sözleşmelerde ve Türk Hukuku'nda İşçi Alacaklarının Korunması*, Ankara 2004. (İşçi Alacaklarının Korunması), s.33 vd.

<sup>293</sup> Korkusuz, s.1327 vd.

Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun<sup>294</sup> ile yürürlükten kaldırılmıştır. Ancak aynı Kanun md. 17 ile İşsizlik Sigortası Kanununa benzer bir düzenleme içeren Ek.1. madde eklenerek bu kurum tekrar düzenlenmiştir. 5763 sayılı Kanun ile getirilmesi amaçlanan; işverenin ödeme aczine düşmesi halinde devreye giren Ücret Garanti Fonu'nun uygulamasının İş Kanunu ile sınırlı olmaktan çıkarılıp ve sigortalı işçi çalıştıran tüm işverenler yönünden uygulanabilir hale getirilmesidir.<sup>295</sup>

4447 sayılı Kanun Ek md.1'e göre, İşsizlik Sigortası Kapsamında sigortalı sayılan kişileri iş sözleşmesine tabi olarak çalıştıran işverenin, konkordato ilan etmesi, aleyhine aciz vesikası alınması, iflası veya iflasın ertelenmesi nedenleriyle ödeme gücüne düştüğü durumlarda geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacaklarını karşılamak amacıyla, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında ayrı bir Ücret Garanti Fonu oluşturulacağı düzenlenmiştir. Fonun gelirleri, işverenler tarafından işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin, işveren payının yıllık toplamının %1'i ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur. Bu fon, İşsizlik Sigortası Fonu içinde ayrı bir hesaptan takip edilir. Bununla birlikte İşsizlik Sigortası Fonu Kaynaklarının Değerlendirilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkındaki Yönetmelik çerçevesinde değerlendirilir.

#### **4.6.1.2 Ücret garanti fonundan yararlanma önkoşulları, garanti kapsamı ve başvuru koşulları**

##### **4.6.1.2.1 Önkoşullar**

Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği md. 2 uyarınca bu Yönetmelik hükümleri 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamına giren sigortalılara uygulanacaktır. İşsizlik Sigortası Kanunu md.47 sigortalıyı “Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik primi ödeyen kimse” olarak

<sup>294</sup> 5763 sayılı İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, RG 26.05.2008 tarih ve 26887 sayılı.

<sup>295</sup> Deynekli, A., 2009. İflasın Ertelenmesinin İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi. *Sicil İHD*. 4 (15), s.56; Şakar M, s.297.

tanımlamıştır. Bu bağlamda işçinin bu yönetmelik hükmü uyarınca ücret garanti fonundan yararlanabilmesi için öncelikle sigortalı olması aranacaktır. Bunun dışında işçinin kısmi süreli ya da tam süreli çalışması veya belirli ya da belirsiz süreli çalışıyor olmasının önemi yoktur.<sup>296</sup>

Ücret Garanti Fonu, işverenin her ödeme gücüne düştüğü durumda ödeme yapan bir fon niteliğinde değildir. Ücret Garanti Fonu ile ilgili düzenlemede, ancak Kanunda sayılan sınırlı hallerde geçerli olmak üzere, işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan belirli miktardaki ücretinin fondan ödenmesini öngörülmektedir. Bu haller 5763 sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen Ek md.1'de; sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işverenin konkordato ilan etmesi (İİK md.285), işveren için aciz vesikası alınması (İİK md. 105, 143), iflas veya iflasın ertelenmesi (İİK md.166 vd) nedenleri ile işverenin ödeme gücüne düşmesidir.

Aciz hali olarak ifade edilen ödeme gücüne düşme temel olarak ödeme araçlarındaki geçici olmayan yoksulluk nedeni ile muaccel borçlarını ödeme konusunda gerekli ödeme araçlarından geçici olmayan yoksunluk hali olarak ele almak mümkündür<sup>297</sup>. Bu anlamda ödeme gücüne düşme halini tespit etmekte süreklilik gösteren ve muaccel borçların önemli bir bölümünün ifasına engel teşkil eden likidite yetersizliği önemli bir göstergedir.<sup>298</sup> İşçinin ücret garanti fonundan yararlanma sebebi olan işverenin ödeme gücüne düşme kavramı, bu açıklanan genel aciz halinin yanı sıra ödemelerin tatili ve borca batıklık hallerini de kapsayan geniş bir içeriğe sahiptir<sup>299</sup>. Bu durumda ücret garanti fonu Kanunda öngörülen hallerle sınırlı olarak, işverence ödenemeyen ücret alacağının

---

<sup>296</sup> Bu yönetmeliğin temelini oluşturan Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyinin 2008/94/ECC sayılı Ortak Yönergesinde; 97/81/EC sayılı Yönergeye göre kısmi süreli işçilerin, 1999/70/EC sayılı Yönergeye göre belirli süreli sözleşme ile işçilerin ve 91/383/EC sayılı Yönergeye göre geçici iş ilişkisi ile çalışan işçilerin kapsam dışında bırakılmayacağı açıkça düzenlenmiştir.

<sup>297</sup> Ermenek İ., 2009. *İşsizlik Sigortası Kanununa Göre İşverenin Aczi ve Bunun İcra ve İflas Hukuku Bakımından Doğurduğu Sonuçlar (Ücret Garanti Fonu)*, Haluk Konuralp Anısına Armağan C.2, Ankara, s.170.

<sup>298</sup> Sungurtekin- Özkan M, S.34.

<sup>299</sup> Ermenek İ, s.172; Sungurtekin- Özkan M, S.31.

işverenin malvarlığından bağımsız olan fon üzerinden güvence altına alınmasını öngörmektedir.

İflasın ertelenmesi hususunda, erteleme kararı sonrasında doğan ücret alacaklarının fondan karşılanıp karşılanamayacağı hususu ortaya çıkmaktadır. İflasın ertelenmesi kararının verilmesi için ortada ciddi ve inandırıcı bir iyileştirme projesinin bulunması gerekmektedir.<sup>300</sup> Bu bağlamda işçi ücretlerini bile ödeyemeyecek durumda olan bir işveren açısından mali bakımdan iyileşme olasılığı inandırıcılıktan uzak olacaktır. İşveren iflasın ertelenmesi kararından sonra işçi ücretini ödeyemeyecek durumda olmaya devam ederse, doğrudan işverenin iflasına karar verilmekte ve kural olarak fondan ödeme yapılmamaktadır.<sup>301</sup> Nitekim iflasın ertelenmesi kararı ile beraber bu karardan sonra doğacak olan işçi ücretlerinin fondan karşılanması, iflasın ertelenmesi kurumunun doğasına aykırı düşecektir. Ancak bu durumda; Ek md.1’de aranan koşulları taşıyan işçinin, iflas erteleme kararının kaldırılıp iflasa karar verilmesi hakkında iflas kararından önceki son üç aylık ücret alacağını için Ücret Garanti Fonuna başvurmasına engel teşkil etmemelidir.<sup>302</sup>

5763 sayılı Kanunda ve Yönetmelik md. 9/2’de işçiye ücret garanti fonundan ödeme yapılabilmesi için işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması öngörülmüştür. Bu hükmün ters yorumundan işçinin bir yılı doldurmadan işverenin ödeme güçlüğüne düşmüş olması halinde işçinin ücret garanti fonundan yararlanamayacağı sonucu çıkmaktadır. Söz konusu ödemeler 5510 sayılı Kanun uyarınca belirlenen üst sınırı aşamaz.<sup>303</sup>

---

<sup>300</sup> Pekcanitez H., Atalay, O., Sungurtekin, M., Özekes, M. 2007. *İcra ve İflas Hukuku*. 5. Bası, Ankara, s.181.

<sup>301</sup> Deynekli A, s. 57.

<sup>302</sup> Ermenek İ, s.182.

<sup>303</sup> Şakar M, s. 307.

#### 4.6.1.2.2 Garanti kapsamı

5763 sayılı Kanunla eklenen Ek md.1 ve bu bağlamda çıkartılan Yönetmelik md.6/1' e göre ücret garanti fonunun gelirleri; işverenlerce işsizlik sigortası primi olarak yapılan ödemelerin işveren payının yıllık toplamının yüzde biri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazançlardan oluşur. Ancak bu kaynağın işveren hisseleri ile sınırlı olması, bir devlet kaynağının olmaması fonun işlevi konusunda bazı sıkıntılara yol açabileceği eleştirilerini beraberinde getirmektedir.<sup>304</sup> Nitekim Yönetmelik md.9/5 uyarınca ücret garanti fonu kapsamında yapılacak ödemeler, Fon kaynakları ile sınırlıdır. Bu durumda fonun ekonomik gücünü kaybetmesi veya fonda paranın bitmesi durumunda fondan para talep edilmesi mümkün olmayacaktır.<sup>305</sup>

Kanun ile Fondan karşılanacak ücret alacağı işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan üç aylık ödenmeyen ücret alacağı ile sınırlı tutulmuştur. Bu durumda işverenin aczi, iflası veya konkordato ilan etmesinden itibaren geriye doğru üç aydan önceki döneme ait alacaklar ücret garanti fonu kapsamında değildir. Bu husus kamu düzeninden sayılmakta ve işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmaları ile dahi kaldırılmayacağı kabul edilmektedir.<sup>306</sup>

Kanunda işçiye yapılacak ödemenin işçinin temel ücreti üzerinden yapılacağı öngörülmektedir. Önceki düzenlemede bu konuda bir açıklık bulunmamaktaydı. Yani garanti kapsamındaki ücretin, net ücret mi yoksa brüt mü olacağı Kanun'da belirtilmemiştir.<sup>307</sup> Yeni düzenleme ile bu konuya açıklık getirilmiş ve işçiye ödenecek ücretin net ücret olacağı açıkça belirtilmiştir. Nitekim Yönetmelik md.4 temel ücreti; işçinin 31.5.2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinin (1) numaralı alt bendi gereğince sigorta primine esas tutulan kazancı üzerinden hesaplanan net ücret, olarak

---

<sup>304</sup> Korkusuz R, s.1342-1343.

<sup>305</sup> Korkusuz R, s. 1334.

<sup>306</sup> Kıymaz T, s. 39 ; Korkusuz R, s.1337.

<sup>307</sup> Koç, M, 2008. İş Kanununa Göre Ücret Garanti Fonu, *Yaklaşım Dergisi*, (56), s.1334.

tanımlanmıştır. Bu bağlamda net ücret hesaplanırken, ihbar ve kıdem tazminatları hesaba katılmayacak. Bunlar için fondan bir ödeme yapılmayacaktır.<sup>308</sup>

Ücret garanti fonundan sadece ücret alacakları faydalanabileceğinden; ücret niteliği taşımayan alacaklar bakımından imtiyaz sistemi ile bir koruma getirilmiştir. Bu konula ilgili olarak İİK md. 206'da “iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde tahakkuk etmiş ihbar ve kıdem tazminatları dâhil alacakları ile iflas nedeniyle iş ilişkisinin sona ermesi üzerine hak etmiş oldukları ihbar ve kıdem tazminatları birinci sırada ödenir” şeklinde bir düzenleme getirilmiştir. Bu bağlamda iflasın açılmasından önceki bir yıl içinde karşılanması gerektiği halde karşılanmamış olan süre ve miktar sınırlamasını aşan ücret alacakları yanında; ücret eki niteliğindeki para veya parayla ölçülmesi mümkün olan ve kanundan veya sözleşmeden doğan ikramiye, prim, kazançtan alınan pay, komisyon, ayni ödemeler, fazla çalışma ücretleri, yıllık ücretli izne dair alacaklar gibi menfaatler de bu düzenlemeden yararlanacaktır.<sup>309</sup>

Yönetmelik md. 9/3, işçinin günlük ücret alacağıının 5510 sayılı Kanun md. 82 uyarınca belirlenen günlük kazanç üst sınırını aşamayacağını belirtmektedir. Bu bağlamda işçinin garanti fonundan karşılanabilecek günlük ücretinin alt sınırı, asgarî ücretin otuzda biri, üst sınırı ise günlük kazanç alt sınırının 6,5 katıdır.<sup>310</sup>

---

<sup>308</sup> “Davacı, ihbar, kıdem tazminatı, ücret, yıllık ücretli izin alacaklarının ödenilmesine karar verilmesini istemiştir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güclüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur, işçinin ücretinin bir kısmını İş Kanununun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz”, 9. HD. 22.12.2008, E. 2008/43146, K. 2008/34348, [www.kazanci.com](http://www.kazanci.com) (17.04.2011)

<sup>309</sup> Sungurtekin/ Özkan M, s. 103-113.

<sup>310</sup> 5763 sayılı Kanunla değiştirilmeden evvelki düzenlemede de Fonun karşılayacağı ücrete bir üst sınır getirilmiş ve işçiye ödenecek en fazla ücretin 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun 78. Maddesine göre ödenmesi gereken en yüksek primi esas kazanç olduğu belirtilmiştir.

#### 4.6.1.2.3 Ücret garanti fonundan yararlanma koşulları ve başvuru

Ülkemizde, İşsizlik Sigortası Fonu kapsamında kurulmuş olan Ücret Garanti Fonu, Türkiye İş Kurumu eliyle yürütülmektedir. Ücret garanti fonundan yararlanmak için aranan koşullar sağlandığı takdirde işçinin, ödenmeyen ücret alacağı için Kuruma başvurması gerekir. Ücret garanti fonundan yararlanmak için aranan önkoşullar sağlandığı takdirde işçinin Kuruma başvurması gerekmektedir. Başvuru sırasında işçinin ibraz etmesi gereken belgeler Yönetmelik md. 8'de işveren hakkında aciz vesikası verilmesi, iflas hali, iflasın ertelenmesi ve konkordato ilan edilmesi halleri ile ilgili olmak üzere dört bent halinde sayılmıştır. Buna göre gereken belgeler ödeme güclüğü doğuran durumun türüne göre değişiklik gösterecektir. Görüleceği üzere, ücret garanti fonu, işverenin ödeme güclüğüne düştüğü her durumda ödeme yapan bir fon niteliğinde olmayıp, ödeme gücülüğünün belirtilen nedenler sebebiyle çıkmış olması aranır.<sup>311</sup>

4447 sayılı Kanunda belirtilen nedenlerle ödeme gücülüğünün ortaya çıkmasıyla birlikte, ödenmeyen ücret alacağı için işçinin İŞKUR'a başvurması gerekmektedir. Burada önem arz eden husus, ödeme gücülüğünü meydana getiren hale göre Kurum'a farklı farklı belgelerin ibraz edilecek olmasıdır. Nitekim, bu başvurunun, işveren hakkında aciz vesikası alınması halinde, icra dairesinden alınan aciz vesikası veya İİK md.105/1 uyarınca hacze kabil mal bulunmadığına ilişkin haciz tutanağı ve işveren tarafından düzenlenen işçi alacak belgesinin, işverenin iflası durumunda, mahkeme tarafından verilen iflas kararı veya İİK md.166 uyarınca iflas kararının ilan edildiğini gösteren belge ve iflas dairesi veya iflas idaresi tarafından onaylanan işçi alacak belgesinin, iflas ertelenmesi durumunda, mahkemece verilen iflas ertelenmesi kararı veya İİK md.166 uyarınca iflasın ertelenmesinin ilan edildiğini gösteren belge ve kayyım tarafından onaylanan işçi alacak belgesinin ve işveren hakkında konkordato ilan edilmesi halinde, mahkemece verilen konkordato mühlet kararının ilan edildiğini gösteren belge ve konkordato komiseri veya konkordato tasfiye memuru tarafından onaylanan işçi alacak belgesinin ibraz edilmesiyle İŞKUR'un il ve ilçelerde kurulu birimlerine yapılması gerekir.

---

<sup>311</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.502.



#### 4.6.1.3 Ücret garanti fonundan ödeme yapılması

Yönetmeliğe göre, Ücret Garanti Fonu, iflas, iflasın ertelenmesi ve konkordato kararının verildiği tarih veya aciz vesikası alınması halinde belge tarihinden geriye doğru olan dönemde en çok üç aylık ücret alacağı olarak düzenlenmiştir.

İşçinin bu haktan yararlanabilmesi, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son bir yıl içerisinde aynı işyerinde çalışmış olmasına bağlıdır. Aksi halde ödenmeyen ücretlerin Fondan alınması söz konusu olamaz. Bu koşulun yerine getirilmesi halinde ise, Kurumun ödeme yapması için ayrıca iş sözleşmesinin devam edip etmediği önem taşımaz.

Yönetmelik md. 9/4 hükmüne göre, işçinin ücret alacağı Kuruma başvuru tarihini izleyen ayın sonuna kadar ödenir. Bu ödemeler başvuru sırasına göre yapılır. Bununla birlikte yönetmeliğin aynı maddesi gereğince ödemelerin Fon kaynakları sınırlı olduğu da belirlenmiştir. Böylelikle kurumun ödeme yükümlülüğü Fondaki paranın tükenmesiyle sona erebilecektir.

Ücret Garanti Fonundan yapılan ödemelerin kaç defada gerçekleştirileceğine dair bir düzenleme yoktur. Buna göre, örneğin bir aylık alacağı için kuruma başvuran ve ücretini alan işçi için ikinci kez iki aylık ücreti için başvuruda bulunmasına engel bir durum yoktur.<sup>312</sup> Yine, bir işveren nezdinde çalışırken ödenmeyen üç aylık ücretini fondan alan işçinin, bu kez başka bir işverende çalışırken yine ödenmeyen üç aylık ücret alacağı için Kuruma başvurmasını engelleyen hiçbir hüküm yoktur. Buradaki üç aylık sınırlandırmanın işçinin aynı işveren nezdindeki ücret alacağı için geçerli olması gerekir.<sup>313</sup>

Kurum yaptığı ödemeyi md.10 gereğince, aciz vesikası alınmasında işverene ve icra dairesine, konkordato ilanında konkordato komiserine veya konkordato tasfiye

---

<sup>312</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.502.

<sup>313</sup> Tuncay A.C., Ekmekçi Ö, s.503.

memuruna, iflasta iflas idaresine veya iflas masasına, iflasın ertelenmesinde kayyım ve tüm ödemelerde işverenin bağlı olduğu vergi dairesine yazılı olarak bildirilir.

Ücret Garanti Fonundan ödeme yapılması için işverenlerin işsizlik sigortası primini ödememiş olmaları, işçilerin yönetmelikte öngörülen haklarda yararlanmalarına engel oluşturmaz.<sup>314</sup>

Mevcut düzenlemede Fonunun yaptığı ödeme yönünden işverene rücu edebileceğine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Bu durumun Fonun kaynağının çok kısa sürede kuruması, yok olması sonucunu doğurabileceği gerekçesiyle halefiyet ilkesinin kabul edilmesi gerektiği görüşü ileri atılmıştır.<sup>315</sup> Buna karşılık bir başka görüşe göre; esas itibariyle Ücret garanti fonu yaptığı ödemeler için işverene rücu edemez, ancak işçi ve işverenin Fondan para tahsil etmek amacıyla Ücret Garanti Fonu'na başvurdukları sonradan tespit edilirse ödenen bu meblağı Fonun işçi ve işverenden talep edebilmelidir<sup>316</sup>. Bizim de katıldığımız görüşe göre, burada halefiyet ilkesinden değil sebepsiz zenginleşme veya bazı hallerde haksız fiile dayanan basit bir rücu ilişkisinin olmasıdır.<sup>317</sup>

---

<sup>314</sup> Süzek S, s.218.

<sup>315</sup> Korkusuz R, s.1343.

<sup>316</sup> Deynekli,A s.57.

<sup>317</sup> Ermenek İ, s.187; Deynekli A, s.57.

#### **4.6.2. Asıl işveren ve alt işverenin hakedişlerinden ücretlerin ödenmesi**

İş K. Md.36/1 hükmüne göre, “Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar, asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşerondan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.” Burada, ekonomik krizin ücret ödemelerini etkilemesi halinde, işveren de hakedişlerini almayacaktır.

#### **4.6.3. Ücrette indirim yapılamaması**

İş K. Md.62 uyarınca, “Her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi nedeniyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamaz.” (Deniz İK md.48, Basın İK md.25) Her ne kadar anılan madde hükmünde, iş sürelerinin yasa yoluyla azaltılması hali düzenlenmişse de, yasa yerine işverenin tek taraflı iradesiyle iş süresinin halinde de ücrette indirim uygulanamaz.<sup>318</sup> Bir diğer deyişle, işveren ekonomik krizi bahane ederek tek taraflı olarak ücrette indirim yapamayacaktır.

---

<sup>318</sup> Akyiğit, E., 2004. Kısa Çalışma. *TÜHİS*. (1-2), s.1724. ; Süzek S, s.344.

## SONUÇ

Ekonomik güçlükler, ekonomik yapıdan doğan ve ekonomik yaşamla birlikte sosyal ve siyasal hayatı derinden sarsan, işsizlik, yoksulluk, genel maddi sıkıntı yaratan, çalışma yaşamında neredeyse tüm işletme ve işyerlerini, az veya çok olumsuz yönde etkileyen hallerdir. Ekonomik buhranların yaşandığı dönemlerde işverenler, iş verme ve ücret ödeme borçları bakımından güçlüğe düşmektedir. İşverenler ancak İş Kanunlarında belirlenen şartlara uygunluk hallerinde bu borçlarından kurtulabilmektedir. Bir işletmenin ekonomik güçlüklerle karşı karşıya kalması, her şeyden önce iş sözleşmesi açısından geçerli bir fesih nedeni oluşturabilmektedir. Ancak ülkemizde ekonomik kriz işverenlerin kolaylıkla iş sözleşmelerini feshedebilmeleri açısından her zaman mümkün olmamaktadır. Aksi halde işçilerin çalışma hakları çok rahatlıkla işverenler tarafından işlevsiz kalabilecektir. Yerinde olan bu uygulama ile, ekonomik kriz dolayısıyla zora düşen birçok işverenin iş sözleşmelerini feshedebilme hakları yasal olarak bir takım unsurlara bağlanmıştır.

Keza Yargıtay tarafından da, ekonomik kriz, iş sözleşmelerinin geçerli bir şekilde feshi bakımından objektif bir neden olarak kabul olunmamakla birlikte, işletmeyi somut ve ciddi anlamda etkileyip etkilemediği ve “feshin son çare olması” (ultima ratio) ilkesi uyarınca sözleşmenin feshi yerine krizden korunma amacına yönelik daha hafif bir tedbirin alınıp alınamayacağı hususları yeterince araştırılmadan yapılan fesihler işe iade nedeni olarak görülmektedir. Bunun gibi işletme gerekleri ile varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemeyecektir.

Zira feshin geçerli bir nedene dayandığını ispat yükümlülüğü işverene ait olup, işveren işletme kararını uygulamak için aldığı tedbirin feshi zorunlu kıldığını da kanıtlamak durumundadır. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlamalıdır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, tutarlı bir şekilde uygulandığını ve feshin

kaçınılmaz olduğunu ispatlamalıdır. İşverenin, dayandığı fesih sebebinin geçerli veya haklı olduğunu uygun delillerle inandırıcı bir biçimde ortaya koyması, kanıt yükünü yerine getirmiş sayılması bakımından yeterlidir. Ancak bu durum, uyuşmazlığın çözümlenmesine yetmemektedir. Bu açıardan değerlendirildiğinde, kanaatimizce de yerinde olmakla birlikte, ekonomik zorluğun etkisi altında kalan işverenlerin iş sözleşmelerini feshedebilmeleri için hayli güç bir süreçten geçmeleri gerekmektedir.

Yine ekonomik güçlüklerin etkisinin yoğunlukla görüldüğü bir diğer husus işverenin işyerini kapatması durumudur. Hakkın kötüye kullanımı teşkil etmediği sürece, gerçek ve samimi olarak işyerinin kapatılması da bir geçerli fesih nedeni oluşturur. Zaten işverenler girişim özgürlüğü kapsamında, istedikleri zaman işyerlerini kapatabilme özgürlüğüne sahiptirler. Ancak işveren, işletmeyi kapatma doğrultusunda ciddi ve kesin karar vermeli, işyerinin kapatılması süreklilik arz etmelidir.

Ekonomik güçlüklerin geçerli fesih nedeni olarak kabul edilebilmesi için işverenin işyerinde faaliyeti eskisi gibi sürdürme olanağının kalmaması nedeniyle bir işgücü fazlası ortaya çıkmış, işçinin işi ortadan kalkmış olmalıdır. Ayrıca ekonomik güçlüğü gerçek olması ve feshi zorunlu yani kaçınılmaz kılması aranır.

Ekonomik kriz dönemlerinde talep azalmasına bağlı olarak üretimin düşmesi sonucunda işletmelerin öncelikle başvurdukları yollardan bir diğeri de, işgücü maliyetini azaltmak amacıyla toplu işçi çıkarmaktır. Türk Hukukunda, İş Kanunlarında toplu işçi çıkarmanın hangi hallerde ve hangi şartlar altında gerçekleştirileceği düzenlenmiş ancak bu kanunlarda toplu işçi çıkarmaya ilişkin kavramsal bir tanım yapılmamıştır. Öğretide, İş K md. 29' da yer alan düzenlemeler çerçevesinde; toplu işçi çıkarma, belli sayıda işçinin, aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında, ekonomik nitelikteki aynı nedenle işten çıkarılması olarak tanımlanmıştır. Toplu işçi çıkarma da yasal olarak bir takım şartlar altında ancak vücut bulabilmektedir. Çünkü ülkenin toplumsal ve siyasal düzenini de yakından ilgilendirdiği için, yasa koyucu her şeyden önce işçilerin topluca işten çıkarılarak işlerini kaybetmelerini önlemek amacıyla bu gibi düzenlemeleri yapmak zorundadır.

İşverenin iş verme borcunun karşılığı olarak ele alınabilecek bir diğer düzenleme de kısa çalışma ödeneğidir. Ancak kanun İşverenin her durumda kısa çalışma uygulamasına gitmesini engellemek için kısa çalışma uygulamasına gidilebilecek halleri, sınırlandırmıştır. Bu sayede ekonomik güçlüklerden etkilenen işverene iş sözleşmelerini feshetmesine gerek kalmadan kısa çalışma uygulamasına başvurarak hem kendi açısından işçiye iş verme borcunu yerine getirmekte hem de işçi bu buhranlı günlerde işsiz kalmayacak ve kısa çalışma ödeneğinden faydalanabilecektir. Henüz yeni olarak adlandırılabilir bir uygulama olan kısa çalışma, zaman zaman baş göstermekte olan ekonomik güçlüklerin yaşandığı süreçlerde çalışma hayatına önemli destek ve katkılarda bulunmakta olan bir sistemdir.

Yine işverenin iş verme borcu çatısı altında yer verilen konulardan birisi işverenin temerrüdü halidir. Hukukumuzda ücrete kural olarak bir iş karşılığında hak kazanılır. Fakat kimi hallerde işçi iş görme edimini yerine getirmeye hazır olmasına rağmen işverenin işi kabulde temerrüt etmesi durumunda işçi çalışmadan ücrete hak kazanabilmektedir. Bir diğer deyişle, işçi ile işveren arasında akdedilen iş sözleşmesinde işçi açısından doğan en temel borçlardan biri iş görme borcudur ancak işçinin iş görme borcunu yerine getirebilmesi için işverenin işin ifası adına gereken hazırlık işlemlerini yapması ve işverenin işin ifasını kabul etmesi lazımdır. İfade ettiğimiz gibi, işveren, işçi tarafından sözleşmeye uygun olarak sunulan iş görme edimini haklı bir neden olmaksızın kabul etmezse, işi kabulde temerrüde düşer. Bu durumda da işveren işi kabulden imtina ettikçe işçi iş görme borcunu yerine getiremeyecek böylelikle işveren iş verme borcuna da aykırı davranmış olacaktır.

Ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşısında yer alan ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel ve birincil borcudur. Ücret borcunun kaynağını esas itibariyle iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Ücret hakkı Anayasal bir hak olması sebebiyle yasalarla korunma altına alınmış olup Yargıtayın da yerleşmiş içtihatlarında benimsediği üzere, ücret işçinin emeğinin karşılığını oluşturur ve işçi için en önemli hak, işveren için ise en temel borçtur. Ücreti ödenmeyen işçinin bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Bunun dışında İş Kanunumuz ücreti güvence altına almış ve ücretin 20 gün içinde ödenmemesi

durumunda işçinin iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabileceği açıkça düzenlenmiş ve bunun toplu bir nitelik kazanması durumunda dahi, kanun dışı grev sayılamayacağı kurala bağlanmıştır. Ancak ücreti ödenmeyen işçinin alacağı konusunda takibe geçmesi ya da ücreti ödeninceye kadar iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması, iş ilişkisinin devamında bazı sorunlara yol açabilir. Bu bakımdan, işverenle bir çekişme içine girmek istemeyen işçinin, haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da tanınmıştır. İşçinin ücretinin işverenin, örneğin, ekonomik güçlükler nedeniyle içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur.

Ücret, çoğunlukla işçilerin ve ailelerinin tek geçim kaynağıdır. Dolayısıyla kanun koyucu, işçinin yaşamsal önem taşıyan geçim kaynağından yoksun kalmaması adına ücreti güvence altına almak zaruretinde kalmıştır. Bu güvenceler, işçiyi işverene, üçüncü kişilere ve kendisine karşı koruyucu olarak düzenlenmiştir. Ekonomik krizin etkisini gösterdiği dönemlerde işçinin gelirini kısmi olarak da olsa garanti altına almayı amaçlayan sistemlerden biri de ücret garanti fonudur.

Ücret Garanti Fonu, işverenin her ödeme güçlüğüne düştüğü durumda ödeme yapan bir fon niteliğinde olmasa da kanunda sayılan sınırlı hallerde işçilerin iş ilişkisinden kaynaklanan belirli miktardaki ücretinin fondan ödenmesini sağlanmaktadır. Yine bu uygulamada hem ödeme zorluğuna düşmüş işveren açısından hem de ücretine hak kazanmış işçi bakımından fayda sağlayan sistemdir.

Sonuç olarak, hukuk sistemimizde işverenin iş verme ve ücret ödeme borçlarını yerine getirebilmesi ya da işçilerin haklarının çok da zedelenmeden iş sözleşmelerini feshedebilmeleri açısından birçok imkân ve yeni uygulamalar yaratılmıştır. Bu sayede ekonomik güçlüklerin çalışma hayatını yıpratıcı ve çökertici yansımaları hafifletilmektedir.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Akı E., Altıntaş H. O., ve Bahçıvanlar İ., 2005. *Uygulamada iş güvencesi*. İstanbul.
- Akyiğit E., 2006. *İş Hukuku Şerhi, I-II*, 2.Bası, Ankara.
- Astarlı M., 2008. *İş hukukunda çalışma süreleri*. Ankara.
- Aydın Ü., 2006. *Türkiye’de 1980 Sonrası dönemde yaşanan ekonomik krizlerin analizi*. İktisadi Araştırmalar Vakfı, İstanbul.
- Başterzi S., 1996. *İşsizlik Sigortası*. Ankara.
- Caniklioğlu N., 2005. *4857 Sayılı İş Kanununa göre kısa çalışma ve kısa çalışma ödeneği*. A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul. (Kısa Çalışma)
- Centel T.,1988. *İş Hukukunda Ücret*. İstanbul.
- Çelik N., 2009. *İş Hukuku Dersleri*, 22. Bası, İstanbul.
- Çil Ş., 2010. *İş hukuku yargıtay ilke kararları*. 2. Bası, Ankara.
- Demir F., 2009. *İş hukuku ve uygulaması*. 5.Bası, İzmir.
- Ekonomi, M,1987. *İş hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku*, 3.Bası, İstanbul. (Ferdi İş Hukuku)
- Ekonomi M., 2002. *Bireysel iş ilişkisinin kurulması ve işin düzenlenmesi, yargıtay’ın iş hukukuna ilişkin kararlarının değerlendirilmesi*. Ankara. (Değerlendirme)
- Engin M., 2003. *İş sözleşmesinin işletme gerekleri ile feshi*. İstanbul. (İşletme Gerekleri)
- Ermenek İ., 2009. *İşsizlik sigortası kanununa göre işverenin aczi ve bunun icra ve iflas hukuku bakımından doğurduğu sonuçlar (Ücret Garanti Fonu)*, Haluk Konuralp Anısına Armağan C.2, Ankara.
- Esener T., 1969. *Borçlar Hukuku I, akitlerin kuruluşu ve geçerliliği*. Ankara.
- Eyrenci Ö., Taşkent S., Ulucan D., 2010. *Bireysel İş Hukuku*. 4.Bası, İstanbul.
- Eyrenci Ö., 2005. “*Toplu işçi çıkarma ve ortaya çıkan sorunlar*”,A.Can Tuncay’ a Armağan. İstanbul.
- Günay C. İ., 2008. *İş ve sosyal güvenlik hukuku dersleri*. 2. Bası, Ankara.
- Güzel A., Okur A.R., Caniklioğlu N., 2009. *Sosyal güvenlik hukuku*. 12.Bası, İstanbul.



- Güzel A., 2005. *İşçinin ücretinin ödenmemesi nedeniyle iş görme edimini yerine getirmekten kaçınması ve çalıştığı süre için ücret talep edememesi*, Karar İncelemesi, ÇT, 5.(Ücretin Ödenmemesi)
- Güzel A. 2001. *95 soru ve cevapta işsizlik sigortası*, Tek Gıda-İş Yayını, İstanbul.
- Kandemir M., 2005. *İş Güvencesi Kapsamındaki İşçinin İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi*. Prof. Dr. Hüseyin Hatemi' ye Armağan, İstanbul.
- Kılıçoğlu M, 2002. *İş kanunu şerhi*, 2.Bası, Ankara.
- Kılıçoğlu M., Şenocak K., 2007. *İş güvencesi hukuku*. İstanbul. (İş Güvencesi)
- Kılıçoğlu M.,Şenocak K., 2008. *İş kanunu şerhi. I- II* , İstanbul. (Şerh)
- Korkusuz Refik, *Uluslararası sözleşmelerde ve Türk hukukunda işçi alacaklarının korunması*, Ankara 2004. (İşçi Alacaklarının Korunması).
- Köseoğlu A.C., 2001. *İşyerinin kapanmasının iş sözleşmelerine etkisi*. İstanbul, Aralık.
- Mollamahmutoğlu H., 2005. *İş Hukuku*. 2. Bası, Ankara.
- Narmanlıoğlu Ü.,1998. *İş hukuku I, ferdi iş ilişkileri*. B.3, İzmir.
- Odaman S., 2007. *Türk ve Fransız İş Hukukunda Ödünç İş İlişkisi*. İstanbul.
- Özcan E.,1981. *Ekonomik Bulanımlar*. Ankara.
- Pekcanitez H., Atalay O., Sungurtekin M.,Özekes M., 2007. *İcra ve iflas hukuku*. 5. Bası, Ankara.
- Siverekli-Demircan E.,2004. *Türkiye-Ekonomik Kriz-Borç Üçgeni*. Muğla.
- Soyer M.P.,1999. *4857 Sayılı yeni iş kanununun ücret, işin düzenlenmesi, yargıtay'ın iş hukuku'na ilişkin kararlarının değerlendirilmesi*. İstanbul.
- Sungurtekin-Özkan M., 2008. *İşverenin iflas etmesi halinde işçilik hak ve alacaklarının karşılanması konusundaki sistemler ve Türk hukukundaki durum*. Ankara.
- Süzek S., 2009. *İş Hukuku*. 5. Bası, İstanbul.
- Şakar M, 2011. *Sosyal Sigortalar Uygulaması*. İstanbul.
- Tekinay S.S.,Akman S.,Burcuoğlu H.,Altop A., 1997. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*.7. Bası, İstanbul.
- Tuncay A. C., 1989. *İş hukukunda eşit davranma ilkesi*. İstanbul. (Eşit Davranma)
- Tuncay A.C., Ekmekçi Ö., 2011, *Soysal güvenlik hukuku dersleri*, 14.Bası, İstanbul.
- Tunçomağ K., Centel T., 2008. *İş Hukukunun Esasları*, 8. Bası, İstanbul.
- Urhanoglu-Cengiz İ., 2009, *Türk hukukunda toplu işçi çıkarma*, Ankara.
- Yavuz C., 2002. *Türk borçlar hukuku özel hükümler*. 6.bası, İstanbul.

Yenisey- Doğan K., 2007. *İř hukukunda işyeri ve işletme*. İstanbul.

### ***Sürelî Yayınlar***

- Açıkgöz Ö., Özkan B., 2009. 1929 Dünya Ekonomik Buhranı ve Türkiye Ekonomisine Etkileri. *Mevzuat Dergisi*, **12** (136).
- Alp M., 2007. İşçinin Feshe Karşı Korunması, *DEÜHTD*, (5).
- Altuğ O., 2008. Türkiye Düşük Kur. Yüksek Faiz Modelinden Vazgeçmiştir. *Toprak İşveren Dergisi*, (80).
- Aktan C. C. ve Şen, H., 2002. Ekonomik Kriz: Nedenler ve Çözüm Önerileri. *Yeni Türkiye Dergisi*. (1).
- Akyiğit E., 2004. Kısa Çalışma. *TÜHİS*. (1-2).
- Aydın U., 2009. Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler. *Sicil Dergisi*. (3).
- Başterzi S, 1996. Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. **44** (1-4).
- Caniklioğlu N., 2011. 6111 Sayılı Kanunla İşsizlik Sigortası Kanununda Yapılan Değişiklikler. *Toprak İşveren Dergisi*. (89). (6111 Sayılı Kanun)
- Demir F., Karabıyık, A., Ermişoğlu, E. ve Küçük, A., 2008. ABD Mortgage Krizi, Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu, *Çalışma Tebliği*. (3).
- Deynekli A., 2009. İflasın Ertelenmesinin İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi. *Sicil İHD*. **4** (15).
- Eğilmez M., 1999. Ekonomik Kriz ve Etkileri, Önlemleri ve Yönetimi, MESS, (Mart).
- Ekmekçi Ö., 2009. Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin sorunlar. *Sicil Dergisi*. (Haziran).
- Engin M., 2004. İşletme Gerekleri ile Fesih ve Ücretsiz İzin. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (2/2004). (Ücretsiz İzin)
- Erdoğdu M., 2009. Türkiye Krizini Nasıl Aşabilir. *Toprak İşveren Dergisi*. (82)
- Hekimler A.,2009. Global Finans Krizi Ekseninde Kısa Çalışma Uygulamasının Ülkemizde Etkinliği Üzerine Gözlemler. *TİSK İşveren Dergisi*. **47** (6).
- Kar B., 2008. İşletme, İşin ve İşyerinin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim. *Çalışma ve Toplum Dergisi*. (2008/2).
- Kıymaz T., 2007. Ücretin Korumasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu”. *Sicil İHD*, (Eylül).
- Koç M., 2008. İş Kanununa Göre Ücret Garanti Fonu, *Yaklaşım Dergisi*, (56).

- Korkusuz R., 2004. İş Hukukumuzda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu. *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. (2004/4).
- Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C. 1, S. 1, İstanbul 2004.
- Küçük T., 2008. *Küresel Finansal Piyasalardaki Krizin. Türkiye Ekonomisine ve Sanayiimize Etkileri. Toprak İşveren Dergisi*. (79).
- Selamoğlu Ahmet, *Ekonomik Kriz Koşullarında Feshe Karşı Korunma, Çalışma Hukuku*, I. Sempozyum, Kocaeli 2009.
- Şahin Ç., 2008. Global Kriz ve Düzenleme Kuramı. *Toprak İşveren Dergisi*. (79).
- Tuncay A. C., 2003. İş Güvencesi Yasası Neler Getiriyor?. *Çimento İşveren Dergisi* (Ocak). (İş Güvencesi Yasası)
- Turan G., 2008. İşverenin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları. *TUHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. **21** (5-6).
- Özdemir C. S., 2009. Her Yönüyle Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması. *Toprak İşveren Dergisi*, (81).

## ***Diğer Yayınlar***

- Dura C., *Ekonomik Kriz Nedir? Özellikleri Nelerdir? Nasıl Gelişir?*, [www.turansam.org/makale.phd?id=226](http://www.turansam.org/makale.phd?id=226) (25.01.2011)
- Eyrenci Ö., Mayıs-Ağustos 2001. *İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği*. TÜHİS, [www.tuhis.org](http://www.tuhis.org) . (11.11.2011)
- Görücü İ., 2008. *Türk Çalışma Hayatında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması*. <http://www.hikmetyurdu.com/sayilar/sayi2/7-gorucu.pdf> (23.04.2011)
- Işıklı İ, [www.dunya.com/ibrahimisikli\\_62\\_0\\_yazar.html](http://www.dunya.com/ibrahimisikli_62_0_yazar.html) . (09.04.2011)
- Kabak K., *Torba Yasa ve Kısa Çalışma Ödeneği*. <http://www.yasabul.com.tr> . (23.04.2011)
- Özkaraca E., 2002. *İşsizlik Sigortası Kapsam ve Yardımları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Şen M., *Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık*. [www.e-akademi.org](http://www.e-akademi.org)(10.07.2011)  
[http://okfram.okan.edu.tr/OKFRAM/EKONOMI\\_BULTENLERI/Entries/2011/3/15\\_Japonyadaki\\_Tsunami\\_Felaketi\\_Finansal\\_Piyasalarda\\_da\\_Deprem\\_Etkisi\\_Yaratt\\_files/OKFRAM\\_Ekonomi\\_Bulteni\\_66.pdf](http://okfram.okan.edu.tr/OKFRAM/EKONOMI_BULTENLERI/Entries/2011/3/15_Japonyadaki_Tsunami_Felaketi_Finansal_Piyasalarda_da_Deprem_Etkisi_Yaratt_files/OKFRAM_Ekonomi_Bulteni_66.pdf) . (09.04.2011)  
<http://www.voborsa.com/analizler/guncel/japonyadaki-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-etkisi-yaratti-okfram-15-03-2011-15592> . (09.04.2011)  
<http://www.sondakika.com/haber-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-2595689/> . (10.05.2011)  
[http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi\\_116537\\_haber.html](http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi_116537_haber.html) . (23.04.2011)  
<http://www.main-board.eu/universite/397920-kriz-kavrami.html> . (25.01.2011)  
[www.21yyte.org.tr](http://www.21yyte.org.tr). (21.12.2011)  
<http://www.voborsa.com/analizler/guncel/japonyadaki-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-etkisi-yaratti-okfram-15-03-2011-155929>. (23.04.2011)  
<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/11229130.asp> . (23.04.2011)  
[www.turkhukuk sitesi.com](http://www.turkhukuk sitesi.com) . (23.04.2011)  
<http://www.sondakika.com/haber-tsunami-felaketi-finansal-piyasalarda-da-deprem-2595689/> . (23.04.2011)

[http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi\\_116537\\_haber.html](http://www.dunya.com/japonyada-deprem-ve-tsunami-felaketi_116537_haber.html)  
(23.04.2011)

<http://arsiv.ntvmsnbc.com/news/460082.asp>. (21.12.2011)

<http://www.hurriyet.com.tr/ekonomi/11229130.asp>(23.04.2011)

