

4857 SAYILI İŞ KANUNU - I

**GEREKÇELER, İLGİLİ YARGI KARARLARI,
YÖNETMELİKLER VE İDARİ PARA CEZALARI**

AÇIKLAMALAR

Bu çalışmada 4857 sayılı İş kanununun ilk 62 maddesinin **gerekçeleri** ile söz konusu maddelere ilişkin Yargıtay 9. Dairesinin ilke karar niteliğindeki kararları birlikte sunulmuştur.

İş Kanunu Tasarısı'nın ilgili komisyonlarda değişikliğe uğrayan bölümleri için komisyon raporunda yer alan değişiklik gerekçelerine yer verilmiştir. Ayrıca tasarıda TBMM görüşmeleri sırasında önerge ile yapılan değişiklikler ve bu değişikliklere ilişkin gerekçeler ilgili maddelerin altına taşınmıştır. Kanun yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklikler ve bu değişikliklerin gerekçelerinin eklenmesi suretiyle bir çok kaynağa dağılmış olan gerekçeler tek bir dokümanda toplanmıştır.

Yargıtay kararları binlerce karar arasından, "ilke karar" ve "yerleşik içtihat" niteliği taşıması kısına göre seçilmiştir.

Ayrıca maddeler ile ilgili yürürlükteki **yönetmeliklere** linkler verilmiştir. Maddede belirtilen yükümlülüklerin ihlali durumunda 2014 yılında uygulanacak **idari para cezaları** da ilgili maddelerin altında sunulmuştur.

Okuma kolaylığı sağlaması amacıyla yukarıda bahsedilen bilgiler maddeler altına aşağıdaki başlıklar kullanılarak sunulmuştur:

Maddenin Yürürlükteki Hali

4857 sayılı kanunun 6/2/2014 tarihli ve 6518 sayılı kanunla değişik halinde yer alan maddelerin güncel versiyonlarına yer verilmiştir.

Tasarı Gerekçesi

Bu başlık altında tasarı metninde yer alan gerekçe sunulmuştur.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu başlık altında ilgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi sunulmuştur.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu başlık altında TBMM genel kurulunda önerge ile yapılan değişiklikler ve gerekçeleri sunulmuştur.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu başlık altında madde yürürlüğe girdikten sonra uğradığı değişiklikler ve bu değişikliklerin gerekçeleri sunulmuştur.

İlgili Yargı Kararları

Bu başlık altında ilgili maddenin Yargıtay tarafından nasıl yorumlandığını açıklayan örnek kararlara yer verilmiştir.

İlgili Yönetmelik

Bu başlık altında madde ile ilgili yönetmeliklere yer verilmiştir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)

Maddede belirtilen yükümlülüklerinin ihlali halinde uygulanacak para cezaları belirtilmiştir.

İÇİNDEKİLER

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç ve kapsam

[MADDE 1-](#)

Tanımlar

[MADDE 2 -](#)

İşyerini bildirme

[MADDE 3 –](#)

İSTİSNALAR

[MADDE 4 –](#)

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

[MADDE 5–](#)

İşyerinin veya bir bölümünün devri

[MADDE 6 -](#)

Geçici iş ilişkisi

[MADDE 7 -](#)

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

[MADDE 8-](#)

Türü ve çalışma biçimlerini

belirleme serbestisi

[MADDE 9-](#)

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

[MADDE 10-](#)

Belirli ve belirsiz süreli iş

sözleşmesi

[MADDE 11-](#)

Belirli ve belirsiz süreli iş

sözleşmesi ayırımın sınırları

[MADDE 12-](#)

Kısmî süreli ve tam süreli iş

sözleşmesi

[MADDE 13-](#)

Çağrı üzerine çalışma

[MADDE 14-](#)

Deneme süreli iş sözleşmesi

[MADDE 15-](#)

Takım sözleşmesi ile oluşturulan

iş sözleşmeleri

[MADDE 16-](#)

Süreli fesih

[MADDE 17-](#)

Feshin geçerli sebebe

dayandırılması

[MADDE 18-](#)

Sözleşmenin feshinde usul

[MADDE 19-](#)

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

[MADDE 20-](#)

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

[MADDE 21-](#)

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

[MADDE 22-](#)

Yeni işverenin sorumluluğu

[MADDE 23-](#)

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

[MADDE 24-](#)

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

[MADDE 25-](#)

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

[MADDE 26-](#)

Yeni iş arama izni

[MADDE 27-](#)

Çalışma belgesi

[MADDE 28-](#)

Toplu işçi çıkarma

[MADDE 29-](#)

Engelli ve eski hükümlü

çalıştırma zorunluluğu

[MADDE 30-](#)

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

[MADDE 31-](#)

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

[MADDE 32-](#)

İşverenin ödeme aczine düşmesi

[MADDE 33-](#)

Ücretin gününde ödenmemesi

[MADDE 34-](#)

Ücretin saklı kısmı

[MADDE 35-](#)

Kamu makamlarının ve asıl

işverenlerin hakedişlerinden

ücreti kesme yükümlülüğü

[MADDE 36-](#)

Ücret hesap usulü

[MADDE 37-](#)

Ücret kesme cezası

[MADDE 38-](#)

Asgari ücret

[MADDE 39-](#)

Yarım ücret

[MADDE 40-](#)

Fazla çalışma ücreti

[MADDE 41-](#)

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

[MADDE 42-](#)

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

[MADDE 43-](#)

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

[MADDE 44-](#)

Saklı haklar

[MADDE 45-](#)

Hafta tatili ücreti

[MADDE 46-](#)

Genel tatil ücreti

[MADDE 47-](#)

Geçici iş göremezlik

[MADDE 48-](#)

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

[MADDE 49-](#)

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

[MADDE 50-](#)

Yüzdelerin ödenmesi

[MADDE 51-](#)

Yüzdelerin belgelenmesi

[MADDE 52-](#)

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

[MADDE 53-](#)

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve

izni kullanma dönemi

[MADDE 54-](#)

Yıllık izin bakımından çalışılmış

gibi sayılan haller

[MADDE 55-](#)

Yıllık ücretli iznin uygulanması

[MADDE 56-](#)

Yıllık izin ücreti

[MADDE 57-](#)

İzinde çalışma yasağı

[MADDE 58-](#)

Sözleşmenin sona ermesinde izin

ücreti

[MADDE 59-](#)

İzinlere ilişkin düzenlemeler

[MADDE 60-](#)

Sigorta primleri

[MADDE 61-](#)

Ücretten indirim yapılamayacak

haller

[MADDE 62-](#)

[İDARİ PARA CEZALARI İÇİN AÇIKLAMA](#)

4857 SAYILI İŞ KANUNU-I: GEREKÇELER, İLGİLİ YARGI KARARLARI, YÖNETMELİKLER VE İDARİ PARA CEZALARI

BİRİNCİ BÖLÜM

Genel Hükümler

Amaç ve kapsam

MADDE 1-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

Bu Kanun, 4 üncü Maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır.

İşyerleri, işverenler, işveren vekilleri ve işçiler, 3 üncü maddedeki bildirim gününe bakılmaksızın bu Kanun hükümleri ile bağlı olurlar.

Tasarı Gerekçesi

Madde ile; Kanunun amaç ve kapsamı belirtilmiş olup 1475 sayılı Kanunun 2 nci ve 4 üncü maddeleri içerik yönünden bir değişiklik yapılmaksızın tek madde haline getirilmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9.Hukuk Dairesi 2010/41994 E., 2013/3671 K., 30.01.2013](#)

MÜNHASIRAN ÇALIŞMA-İŞ KANUNU KAPSAMI: Çalışanın münhasıran aynı iş sahibi için çalışması da, tek başına yeterli olmasa da aralarında bağımlılık ilişkisi bulunduğu kanıt oluşturabilir. Kural olarak işçi sayılan kişinin kendi işçileri ve müşterileri bulunmaz. Bu kapsamda dikkate alınabilecek bir ölçüt de, münhasıran bir iş sahibi için çalışan kişinin, ücreti kendisi tarafından ödenen yardımcı eleman çalıştırıp çalıştırmadığı, işin görülmesinde ondan yararlanıp yararlanmadığıdır. Bu durumun varlığı çalışma ilişkisinin bağımsız olduğunu gösterir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/35169 E., 2010/28779 K., 12.10.2010](#)

YÖNETİM KURULU ÜYESİ-GENEL MÜDÜR-İŞ KANUNU KAPSAMI: tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işverene tüzel kişinin organı ise somut işveren sıfatını haizdir. Ticaret şirketleriyle tüzel kişilerde somut işveren sıfatını taşıyan organ bir kurul olabileceği gibi tek başına bir kişiye verilen yetki çerçevesinde bir gerçek kişinin de organ sıfatını kazanması mümkündür. Limited şirket, hisseli komandit ve kolektif şirketlerde şirketi yönetim yetkisi şirket ortaklarından birine bırakıldığında bu kişi müdür sıfatıyla kişi- organ sayılır. Türk Ticaret Kanunu'nun 319. maddesine göre anonim şirketler yönünden de yönetim ve temsil yetkisinin yönetim kurulu üyelerine bırakılması halinde bu kişi ya da kişiler kişi-organ sıfatını kazanır. Bu açıdan bakıldığında tüzel kişi şirketi temsil ve yönetime yetkili kişi-organ sıfatını haiz kişiler doğrudan somut işveren olduğundan, kural olarak işçi sıfatını haiz olmazlar. İş Kanununa tabi genel müdür olarak çalışanların aynı zamanda yönetim kurulu üyesi olmaları halinde ise, kişi-organ statüsünü haiz olup olmadığının araştırılması gerekir. Genel müdürün organ sıfatını kazanmaksızın yönetim kurulu üyesi olması halinde, yürütmekte olduğu genel müdürlük görevi sebebiyle iş ilişkisinin devam ettiği sonucuna varılmalıdır. Buna karşın şirketi temsil ve ilzama yetkili, kişi-organ sıfatı kazanılmışsa, işçi ve işveren sıfatı aynı kişide birleşmeyeceğinden iş ilişkisinin sona erdiği kabul edilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/31403 E., 2008/26524 K., 13.10.2008](#)

KİT-İŞ KANUNU KAPSAMI: özelleştirme kapsamında bulunsun ya da bulunmasın Kamu İktisadi Teşebbüslerinde kapsam dışı statüde çalışan personelin kurumları ile olan ilişkilerinden doğan anlaşmazlıklarda idari yargı yerinin görevli olduğu hükme bağlanmıştır.

[9. Hukuk Dairesi 2011/54617 E., 2012/687 K., 17.01.2012](#)

İŞ MAHKEMESİ-YETKİ: 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 5 inci maddesi uyarınca, iş mahkemelerinde açılacak her dava, açıldığı tarihte dava olunanın Türk Medeni Kanunu gereğince ikametgâhı sayılan yer mahkemesinde bakılabileceği gibi, işçinin işini yaptığı işyeri için yetkili mahkemede de bakılabilir. Bunlara aykırı sözleşme geçerli değildir. İş mahkemesinin görevi kapsamında bulunan bir dava, dava tarihinde davalının ikametgâhının bulunduğu veya işçinin işini yaptığı yerdeki iş mahkemesi veya iş davalarına bakmakla görevli asliye hukuk mahkemesinde açılmalıdır. Türk Medeni Kanununun 19 uncu maddesi uyarınca, gerçek kişi yönünden yerleşim yeri, sürekli kalma niyetiyle oturlan yerdir. Gerçek kişi işverenin başka bir yerde yerleşmek niyetiyle oturduğu kanıtlanmadığı takdirde, kural olarak nüfusta kayıtlı olduğu yerin ikametgâh olarak kabulü gerekir. Aynı Yasanın 49 uncu maddesi gereğince, tüzel kişinin yerleşim yeri, kuruluş belgesinde başka bir hüküm bulunmadıkça, işlerinin yönetildiği yerdir. (Yargıtay 9. H.D. 23.06.2008 gün ve 2008/17468 Esas, 2008/17262 Karar sayılı ilamı). Yetkili mahkemenin belirlenmesinde önemli olan işin yapıldığı işyeri tanımına, 5521 sayılı Yasada yer verilmemiştir. İşyeri, 4857 sayılı İş Kanununun 2 inci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bir yer, ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, o işyerinden sayılacaktır. İş veya toplu iş sözleşmesinin tarafları, davalının yerleşim yeri ve işin yapıldığı yer dışındaki bir mahkemenin yetkili olduğuna dair düzenleme yapmaları, 5521 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin emredici nitelikteki son cümlesi gereğince geçersizdir. Deniz İş Kanununun 46 ncı maddesi uyarınca, adı geçen Yasa kapsamına giren gemi adamlarıyla bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanundan veya iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında da, 5521 sayılı kanun hükümleri uygulanır. İş sözleşmesinde ayrıca bir hüküm yoksa dava, geminin bağlama limanında iş davalarını bakmaya yetkili mahkemede görülür". İş mahkemesinin yetkisi kamu düzeni ile ilgili olduğundan, davalı tarafça süresinde yetki itirazı yapılmamış olsa bile, mahkeme tarafından bu husus kendiliğinden göz önünde bulundurulmalıdır. Bir başka anlatımla hâkim, davanın her aşamasında yetki itirazını dikkate alabileceği gibi, kendisi de resen yetkisizlik kararı verebilir (Dairemizin 26.05.2008 gün ve 2008/20378 Esas, 2008/12778 Karar sayılı ilamı). 5521 sayılı Yasanın yetkiyle ilgili bu düzenlemesi yanında, diğer bir kısım yasalarda da uyuşmazlığın çözümü için hangi iş mahkemelerinin yetkili olduğu konusunda düzenlemeler bulunmaktadır. 4857 sayılı Kanunun 79 uncu maddesinde, komisyon kararı ile iş güvenliği yönünden işin durdurulması veya işyerinin kapatılması kararına karşı, işverenin yerel iş mahkemesine, 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 28 inci maddesinde, uluslararası nitelikteki bir kuruluşa üyeliğin iptali davasında, sendika veya konfederasyon merkezinin bulunduğu iş mahkemesine, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 12 nci maddesi uyarınca, iş kolu istatistiklerine karşı Ankara iş mahkemesine, Aynı Yasanın 15 inci maddesine göre, sendika yetki çoğunluğu tespitine dair kararlara, 16 ncı madde uyarınca Toplu İş Sözleşmelerinin hükümsüzlüğü, 46 ncı maddeye göre, uygulanmakta olan bir grev ve lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespiti, 47 nci madde uyarınca, grevi grev ve lokavtın durdurulması, 51/4 maddesi gereğince, grevin sona erdirilmesi, 60 ıncı madde uyarınca Toplu İş Sözleşmesinin yorumu istemlerinin, işyerinin bağlı olduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Bölge Müdürlüğünün bulunduğu yerdeki iş davalarına bakmakla görevli mahkemeye, Başvurulabileceği düzenlenmiştir. Bir dava için birden fazla (genel ve özel) yetkili mahkeme varsa, davacı bu mahkemelerden birinde dava açmak hususunda seçimlik hakka sahiptir. Davacı, davasını bu genel ve özel yetkili mahkemelerden hiç birisinde açmaz ve yetkisiz bir mahkeme de açar ise, o zaman seçme hakkı davalıya geçer. Davalının yetki itirazında birden fazla mahkemeyi yetkili göstermiş olması halinde, usulüne uygun bir yetki itirazından bahsedilemez. Bu durumda seçim hakkı tekrar davacıya geçer. Mahkemenin kendisinin yetkisiz olduğu ortaya çıkması halinde, davalının yetki itirazında belirttiği mahkemeler doğrultusunda davacıdan seçimlik hakkını hangi mahkeme için kullandığı sorulmalı ve dava dosyasının davacının seçtiği yetkili mahkemeye gönderilmesine karar verilmeli.

Tanımlar

MADDE 2-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren, işçi ile işveren arasında kurulan ilişkiye iş ilişkisi denir. İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir.

İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.

İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür.

(Ek fıkra: 23/7/2010-6009/48 md.; Mülga dördüncü fıkra: 20/6/2012-6331/37 md.)

İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.

Bu Kanunda işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, işçilere tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak;

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait işyerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,

hak kazanamazlar.

(Ek fıkra: 1/7/2006-5538/18 md.) Sekizinci fıkrada belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkrada belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere;

- a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,
- b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması,
- yönünde hükümler konulamaz.

Tasarı Gerekçesi

Tanımların yer aldığı maddede temel kavramlar, başta "işyeri" olmak üzere açık ve tüm unsurları gösterilmek suretiyle hükme bağlanmış, diğer kanunlarla bağlantı kurularak uyumlaştırılmış, uygulamada sorun yaratan hususlar gerekli açıklık getirilerek çözüme kavuşturulmuş ve Avrupa Birliğinin çalışma hayatına ilişkin müktesebatı göz önünde tutularak yeni düzenlemelere tabi tutulmuştur.

İşçi tanımı yapılırken, 2821 sayılı Kanunun 2 nci maddesinde olduğu üzere, iş sözleşmesine dayanarak çalışma yeterli görülmüş, iş sözleşmesinin unsurları olan "herhangi bir işte" ve "ücret karşılığı çalışmak" ibarelerine ayrıca yer verilmemiştir. İşçi tanımında işgücünü işverene sunan bir varlık olarak "gerçek kişi" özelliği vurgulanmıştır.

Avrupa Birliği müktesebatında işçi ve işveren arasındaki hukuki bağı açıklamak üzere "iş sözleşmesi" ve/veya "iş ilişkisi" deyimleri kullanılmaktadır. Birlik hukuk kaynaklarında, söz gelimi yönergelerinin başlıklarında dahi (örneğin 91/533, 91/383, 99/70 sayılı Yönergeler) birlikte görülen "iş sözleşmesi" ve "iş ilişkisi" deyimleri özdeş olup, iş ilişkisi deyimini iş sözleşmesi dışında başka aktitleri de içeren ve hedef alan bir ilişkiyi, dolayısıyla işçi kavramının genişletilmiş biçimi olduğunu belirtmemektedir. Tasarıda da Avrupa Birliği müktesebatına uygun şekilde, işçi ve işveren niteliğinin kazanılmasında iş sözleşmesine göre çalışmanın varlığına bakılacağı vurgulanmış, ayrıca kurulan hukuki bağın "iş ilişkisi" olarak isimlendirileceği de birinci fıkrasında düzenlenmiştir.

Diğer yandan Avrupa Birliği müktesebatında işçi esas itibarıyla iş sözleşmesine göre bağımlı çalışanlar olarak kabul edilmekle beraber, doğrudan bir iş görme borcuna dayanmayan, amacı "eğitim" olup işyeri ortamında ilişki kuran kimselerin (çıraklar ve staj yapan öğrenciler) de iş sağlığı ve güvenliği konularında "işçi" kavramına dahil edilmekte ve işçilere uygulanan şartlardan yararlandırıldıkları görülmektedir. Bu açıdan da Birlik müktesebatına paralel düzenleme getirilmiş ve 77 nci maddede çırak ve stajyerler de iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinden yararlanacak kimseler arasına alınmışlardır.

İşveren tanımı için de, 2821 sayılı Kanunun 2 nci maddesi göz önünde tutulmuş, "gerçek ve tüzel kişiler" dışında iş sözleşmesine göre işçi istihdam eden ve tüzel kişiliği bulunmayan kurum ve kuruluşların da "işveren" sayılacakları birinci fıkra hükmünde açıkça gösterilmiştir. Hatta bu hususta 2821 sayılı Kanunda "tüzel kişiliği olmayan kamu kuruluşları" denilmesine rağmen, aynı durum özel hukuk alanında da söz konusu olabileceğinden (örneğin adi ortaklıklar gibi), kamu ve özel kesim ayırımı yapılmaksızın işçi sayılan gerçek kişileri çalıştıran, ancak tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşların "işveren" sayılacakları hükme bağlanmıştır.

"İşyeri" tanımı; teknik bir amaca, diğer bir deyişle mal veya hizmet üretimine yönelik ve değişik unsurlardan meydana gelen bir birim olduğu belirtilmek suretiyle verilmiştir. İşyerinin sınırlarının belirlenmesinde "işyerine bağlı yerler" ile eklentiler ve araçların bu birim kapsamında oldukları, önceki hükümden farklı bir ölçüt aranmamış olmakla beraber; özellikle bir işyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi, yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik", aynı teknik amaca bağlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünde bağlılık ile "yönetimde birlik", aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartları gerek yargı kararları ve gerek doktrindeki görüşlere paralel şekilde düzenlenmiştir. Diğer yandan teknolojik ve ekonomik gelişmeler bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunulması yönünden çok yönlü ve yapısal değişiklikleri beraberinde getirmiş, bir işyerinin amacının gerçekleştirilmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu bulunduğu "yerin" dışına taşmış, işveren, kurulan "iş organizasyonu" işçinin evine, bağımsız bir işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde (ilaç fabrikası satış elemanları gibi) veya ilin içinde (beyaz eşya bakım ve onarım işlerinde çalışanlar gibi) işlerin yürütüldüğü bir örgütlenmeye kadar genişletmek gereksinimini duymuştur. Bu olgular dikkate alınarak ve Avrupa Birliğine üye devletlerdeki değerlendirme ve kavramsal gelişmeler göz önünde tutularak maddenin üçüncü fıkrası olarak "İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür." hükmü eklenmiştir.

İşveren vekili tanımı, sorumluluğu, işçi hak ve yükümlülüklerine tabi olmasına ilişkin hükümler esas itibarıyla aynen korunmuş, ancak işveren vekiline verilen temsil yetkisinin işyeri ve işler dışında "işletme" ile ilgili bulunduğu gerçeği göz önünde tutularak tanıma bu sözcük de eklenmiştir.

Asıl işveren-alt işverenin ilişkisinin tanımı unsurlarıyla birlikte açıklanmış, unsurlarında mevcut esaslar korunmakla beraber, görüş ayrılıklarına sebep olan bir konu da kavram açısından daraltıcı etkiye sahip bir hüküm haline getirilmiştir. Buna göre, bir işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin "asıl işin bir bölümünde" veya "yardımcı işlerinde" iş alan diğer işverenler, işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırdıklarında asıl işveren alt işveren ilişkisi doğmuş olacak, buna karşı işyerinde yürütülen asıl ve yardımcı işler dışında iş alan bir işveren, örneğin işyerinde bir ek inşaat yapılması ya da bina onarım işini alan diğer işverenin alt işveren kapsamında nitelendirilmesi mümkün olmayacaktır. Ayrıca, asıl işverenin alt işverenden iş alabilmesi işyeri gereklerine ve teknolojik nedenlere bağlanmıştır.

Diğer yandan bir işyerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğumu için, asıl işin "bir bölümünde" iş alınmasının anlamının, aynı bölümde asıl işverenin artık işçi çalıştırmayacağı, işçilerin bölünme suretiyle bir kısmının asıl işverence, diğer kısmının alt işverence yürütülmesine madde düzenlemelerinin imkan vermediği konusunun da göz önünde tutulmasıdır.

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin madde şartlarına göre doğmuş olmasının en önemli sonucu her iki işverenin, alt işverenin işçilerine karşı birlikte sorumlu olmalarıdır. Bu sorumluluk, alt işverenin işçisinin o işyeriyle ve orada çalıştığı süreyle sınırlı olup, alt işverenin işçilerinin İş Kanunundan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan hükümlerinden yükümlülüklerini kapsamaktadır. Mevcut düzenlemede toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerden söz edilmemekle beraber, yargı kararlarında ve doktrinde benimsenmiş bu yükümlülük maddede açıkça düzenlenmiştir.

İşyerinde alt işverene iş verilmesi çalışma hayatının gereksinimlerinden biri ve hukuki dayanakları bulunan bir ilişki olduğu bilinen bir gerçektir. Ancak, 1980'li yıllardan sonra ekonomik şartların etkisiyle de olsa alt işverenlere işlerin verilmesinde sayısal artışlar olmuş ve bunun sonucu işçilerin bireysel ve kollektif haklarının sınırlandırılması, kullanılamaz hale getirilmesinin yaygın örneklerinin bulunduğu yargıya intikal eden uyuşmazlıklarla da doğrulanmıştır. Yargıtayın tespitlerinde muvazaalı işlemlerin belirli ölçütlerle açıkça ortaya konulması ve hukuki sonuçları, önemli bir fren oluşturmuşsa da; yüksek mahkemenin görüşleri de dikkate alınarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kötüye kullanılmasına fırsat yaratmamak üzere konunun madde hükümleri arasına alınarak düzenlenmesi uygun görülmüştür.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu maddenin görüşmeleri sırasında altıncı ve yedinci fıkra önerge ile değişiklik yapılmıştır.

Komisyon tarafından teklif edilen altıncı ve yedinci fıkra	TBMM'de kabul edilen altıncı ve yedinci fıkra
<p>"Bir işverende, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin, asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işlerinde, işin gereği ve teknolojik nedenlerle iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.</p> <p>Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. İşin gereği ve teknolojik nedenler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez. Aksi</p>	<p>"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.</p> <p>Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.</p>

durumlarda alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılırlar.”	Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.”
--	--

Yapılan değişikliğin gerekçesi:

Yapılan düzenlemeyle, doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan yükleme, boşaltma, temizlik, yemek hizmetleri, odacılık ve çay hizmetleri, personel taşıma, güvenlik, teknik bakım gibi işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde, asıl işveren-alt işveren ilişkisinin herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın kurulabileceği hüküm altına alınmıştır. Ayrıca, asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği, teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler gibi kriterler getirilmiştir.

Bu düzenlemeyle, asıl işverenler, ihtiyaç duydukları teknolojileri kullanma olanağına kavuşmaktadırlar. Böylece, işyerlerinde mal ve hizmet üretiminin ihtiyaç duyabileceği şartların kolaylıkla oluşturularak rekabet güçlerinin artırılması amaçlanmıştır.

Diğer yandan, alt işveren (taşeron) uygulamasının istismarının önlenmesine ilişkin sınırlamalar getirilmiştir.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu madde de 5338 sayılı kanunla ek fıkralar eklenmiştir.

5338 sayılı kanunla yapılan değişiklik:

22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununun 2 nci maddesinin sonuna aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer kanun hükümleri çerçevesinde, hizmet alımı amacıyla yapılan sözleşmeler gereğince, yüklenici aracılığıyla çalıştırılanlar, bu şekilde çalışmış olmalarına dayanarak,

a) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait kadro veya pozisyonlara atanmaya,

b) Bu kurum, kuruluş ve ortaklıklara ait iş yerlerinin kadro veya pozisyonlarında çalışanlar için toplu iş sözleşmesi, personel kanunları veya ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre belirlenen her türlü malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanmaya,

hak kazanamazlar.

Sekizinci fıkroda belirtilen işyerlerinde yükleniciler dışında kalan işverenler tarafından çalıştırılanlar ile bu işyerlerinin tâbi oldukları ihale mevzuatı çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yaparak üstlendiği ihale konusu işte doğrudan kendileri çalışanlar da aynı hükümlere tâbidir. Sekizinci fıkroda belirtilen kurum, kuruluş veya ortaklıkların sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında çalışan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum, kuruluş veya ortaklıkların kadro veya pozisyonlarına atanma ya da bu kurum, kuruluş veya ortaklıklarda geçerli olan malî haklar ile sosyal yardımlardan yararlanma talepleri hakkında da sekizinci fıkra hükümleri uygulanır. Hizmet alımına dayanak teşkil edecek sözleşme ve şartnamelere,

a) İşe alınacak kişilerin belirlenmesi ve işten çıkarma yetkisinin kamu kurum, kuruluşları ve ortaklıklarına bırakılması,

b) Hizmet alım sözleşmeleri çerçevesinde ya da geçici işçi olarak aynı iş yerinde daha önce çalışmış olanların çalıştırılmasına devam olunması, yönünde hükümler konulamaz."

5338 sayılı kanunun tasarısı metninde yer alan gerekçe:

Kanuna veya kanunun verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu veya diğer özel kanun hükümleri çerçevesinde yapılan hizmet alımları neticesinde yükleniciler tarafından istihdam edilenler; hizmet alımını yapan kamu kurum ve kuruluşları ile ortaklıklarının, kendilerinin asıl işvereni olduğunu iddia ederek bu kurumların aslı kadrolarına atanmayı talep etmekte veya bu kurumlarda uygulanmakta olan toplu iş sözleşmesi ya da personel kanunundan yararlandırılma talebinde bulunmaktadır. Yapılan düzenlemeyle, kamu kurum ve kuruluşları ile bunların ortaklıklarının, hizmet alımı amacıyla sözleşme yaptıkları yükleniciler veya işverenler tarafından istihdam edilenlerin aslı işvereni olmadığı hususuna açıklık getirilmektedir

5338 sayılı kanunun tasarı metninde ilgili komisyonda yapılan değişikliğin gerekçesi :

4877 sayılı Kanunun 2 nci maddesinin sonuna eklenen birinci fıkranın ilk paragrafında geçen "doğrudan veya yüklenici aracılığıyla" ibaresinin, uygulamada tereddütlere yol açılmaması amacıyla "yüklenici aracılığıyla" şeklinde değiştirilmesi, ikinci fıkranın birinci cümlesinin, kanuna veya kanunun açıkça verdiği yetkiye dayanılarak kurulan kamu kurum ve kuruluşları ile bunların doğrudan veya dolaylı olarak sermayesinin en az yüzde ellisine sahip oldukları ortaklıklarda; ihale sonucu iş alan yüklenicilerin üstlenmiş oldukları işin bir kısmını başka bir gerçek veya tüzel kişiye devretmeleri durumunda işi devralanların çalıştırmış oldukları işçilerin iş mevzuatı açısından durumuna, 4734 sayılı Kamu İhale Kanunu hükümleri çerçevesinde kendi nam ve hesabına sözleşme yapmak suretiyle bir iş üstlenen ve üstlendiği bu işte doğrudan kendileri çalışanların, yaptıkları bu işin dayandığı mevzuat itibarıyla "işçi" olarak değerlendirilmemesine ve işçiler için düzenlenmiş olan haklardan yararlandırılmamalarına yönelik olarak hukuki duruma; kamu kurum veya kuruluşlarının doğrudan veya dolaylı olarak sermayesine katıldıkları ortaklıkların kadro veya pozisyonlarında bulunan işçilerin, ortak durumundaki kamu kurum veya kuruluşunun kendi işçisi kabul edilemeyeceğine açıklık getirilmesi doğrultusunda yeniden düzenlenmesi,

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2013/5587 E., 2013/9305 K., 19.03.2013](#)

İŞYERİ DEVRİ: Alt işverenin işyerinden ayrılmasına rağmen alt işveren işçilerinin yeni alt işveren yanında aynı şekilde çalışmayı sürdürmeleri halinde, alt işverenler arasında İş Kanununun 6 ncı maddesi anlamında bir işyeri devrinin kabulü gerekir. İşçinin asıl işverenden alınan iş kapsamında ve değişen alt işverenlere ait işyerinde ara vermeden çalışması halinde, işyeri devri kurallarına göre çözüme gidilmesi gerekmektedir.

[9. Hukuk Dairesi 2013/1467 E., 2013/10472 K., 28.03.2013](#)

ASIL- ALT İŞVEREN MUVAZAASI:Asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varlığından söz edebilmek için iki ayrı işverenin olması, mal veya hizmet üretimine dair bir işin varlığı, işçilerin sadece asıl işverenden alınan iş kapsamında çalıştırılması ve tarafların muvazaalı bir ilişki içine girmemeleri gerekmektedir.İşkolu tespitine ilişkin 9. Hukuk Dairesinin 05.07.2012 gün, 2012/18727 Esas, 2012/26716 Karar sayılı kararına göre, asıl işveren ile alt işveren arasındaki Çağrı Merkezi İşletim Sözleşmesi'ne göre, danışmanlık, rehberlik ve çağrı merkezi işinin yapıyor olması, çağrı merkezi hizmetinin telekomünikasyon hizmeti dışında kalan ve bu sektöre özgü olmayan bir hizmet türü olması nedeniyle alt işveren için asıl işverenden bağımsız olarak işkolu tespiti yapılmasına karar verilmiştir. Bu karar nedeniyle çağrı merkezi hizmeti sözleşmesinin doğrudan muvazaalı olduğu söylenemeyecektir.

[9. Hukuk Dairesi 2011/6271 E., 2012/1922](#)

ASIL-ALT İŞVEREN MUVAZAASI: Alt işverene verilmesi mümkün olmayan bir işin bırakılması veya muvazaalı bir ilişki içine girilmesi halinde işçilerin baştan itibaren asıl işverenin işçileri olarak işlem görecektir.Davalı üniversite temizlik ve ilaçlama hizmetlerini ihale yoluyla alt işverenlere vermiş, alt işverenler zaman zaman değişmiştir. İşçilerin aynı şekilde yardımcı iş niteliğindeki bu işlerde çalışmaya devam etmeleri yukarıdaki hükümler ile Borçlar Kanunu genel muvazaası kriterleri açısından muvazaanın kanıtı sayılmaz. İşçilere işin yürütümü ile ilgili bazı talimatların asıl işveren yetkililerince verilmiş olması da başlı başına muvazaayı göstermez.

[22. Hukuk Dairesi 2011/1609 E., 2011/3808 K., 03.11.2011](#)

ASIL-ALT İŞVEREN MUVAZAASI: Sözleşme içeriğine göre, alt işverenin aylık olarak asıl işverene bildireceği personel giderleriyle diğer masrafların % 10 fazlasıyla asıl işveren tarafından karşılanması, Çalışanların işe alınma ve çıkarılmaya ilgili kriterlerin doğrudan asıl işverence belirlenmiş olması, hizmetin asıl işverene ait binada verilmesi ve asıl işveren iletişim hizmetleri veren bir şirket olması, bu yönüyle telekom müşterilerini hizmetler konusunda çağrı merkezi yoluyla bilgilendirme de doğrudan asıl işverenin asıl işi niteliğinde olması.¹ Sebebiyle asıl-alt işveren ilişkisi muvazaalı kabul edilmiştir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/43245 E., 2009/22668 K., 05.10.2009](#)

ASIL-ALT İŞVEREN SORUMLULUK: Feshin geçersizliği ve işe iade davasının alt ve asıl işveren ilişkisinde, her iki işverene birlikte açılması halinde, davacı işçi alt işveren işçisi olup, iş sözleşmesi alt işveren tarafından feshedildiğinden, feshin geçersizliği ve işe iade yükümlülüğü alt işverenindir. Asıl işverenin iş ilişkisinde sözleşmenin taraf sıfatı bulunmadığından, asıl işverenin işe iade yönünde bir yükümlülüğünden söz edilemez. Asıl işverenin işe iade kararı sonrası işçinin işe başlamak için başvurması ve alt işverenin işe almamasından kaynaklanan işe başlatmama tazminatı ile dört aya kadar boşta geçen süre ücretinden yukarıda belirtilen hüküm nedeni ile alt işverenle birlikte sorumluluğu vardır.

¹9. Daire 05.07.2012 gün, 2012/18727 Esas, 2012/26716 Karar sayılı karar ile bu kararda yer alan telekom müşterilerini hizmetler konusunda çağrı merkezi yoluyla bilgilendirmenin doğrudan asıl işverenin asıl işi niteliğinde olduğu kanısından VAZGEÇMİŞTİR. İlgili kararda organik bağı olan şirket dışında başka kurum ve kuruluşlara hizmet veren ayrı tüzel kişiliği haiz bir şirket olması ve *asıl işveren ile alt işveren arasındaki Çağrı Merkezi İşletim Sözleşmesi'ne göre, danışmanlık, rehberlik ve çağrı merkezi işinin yapılıyor olması, çağrı merkezi hizmetinin telekomünikasyon hizmeti dışında kalan ve bu sektöre özgü olmayan bir hizmet türü olması nedeniyle* sebebiyle asıl işverenden bağımsız olduğu kabul edilmiştir.

İşyerini bildirme MADDE 3–

Maddenin Yürürlükteki Hali

Bu Kanunun kapsamına giren nitelikte bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır.

(Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespiti onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.

(Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.

(Ek fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanundaki "işyeri bildirimi"ne ilişkin 3 üncü madde hükümleri aynen korunmuş, ancak herhangi bir sebeple işyerinde faaliyete son vermenin işyerinin "kapatılması" anlamını taşıdığı belirtilmiş ve buna ilişkin bildirim yapılacağı açıklanmıştır.

{**Maddenin ikinci fıkrasında** asıl işveren-alt işveren ilişkisinin oluşması halinde, alt işveren asıl işverenin işyerinde bir mal veya hizmet üretimine geçmek ve bunun için işçi ve diğer unsurlarıyla faaliyet göstermek üzere bir birim meydana getirdiği için, onun da kendi adına kurduğu bu işyeri için gerekli bildirimleri yapması öngörülmüştür.}

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu madde 5763 ve 4884 sayılı kanunlar ile değiştirilmiştir.

5763 sayılı kanunla yapılan değişiklik

Bu maddenin ikinci fıkrasında 5763 sayılı kanunla değişiklik yapılmış, aynı zamanda maddeye bir fıkra eklenmiştir. 5763 sayılı kanunla ikinci fıkrada yapılan değişikliğin metni ilgili esas komisyonda önerge ile değiştirilmiştir. İkinci fıkra ile ilgili tasarıda yer alan gerekçenin doğru yorumlanabilmesi amacıyla 4857 sayılı kanunun 3. Maddesinin ikinci fıkrasını değiştiren metnin komisyon teklif hali ve tasarı hali karşılaştırılmalı olarak sunulmuştur.

5763 sayılı kanun ile yapılan değişiklik:

“(Değişik ikinci fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespite ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere

tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.”

“(Ek fıkra: 15/5/2008-5763/1 md.) Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması, bildirimi ve işyerinin tescili ile yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esaslar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.”

Genel Gerekçede madde ile ilgili bölüm:

Asıl işveren-alt işveren ilişkisinin amacına aykırı olarak kullanılmasını önlemek için alt işverenlik sözleşmesinin yazılı yapılması zorunluluğu getirilmiş ve Bölge Müdürlüklerine, alt işverenliğin tescilinden sonra inceleme yetkisi verilmiştir. Ayrıca, ağır ve tehlikeli işlerde işverene ve alt işverene, iş sağlığı ve güvenliği ile mesleki eğitim almış işçileri çalıştırmak yükümlülüğü getirilmiştir.

Değişikliğin madde Gerekçesi:

4857 sayılı Kanunun 3 üncü maddesinde yapılan düzenleme ile, işi devralan alt işverenin Bölge Müdürlüğüne tescil için müracaat etmesi, Bölge Müdürlüğünce başvuru belgelerinin gerektiğinde İş Müfettişine incelettirilmesi ve muvazaalı bir durumun tespiti halinde tescilin iptal edilmesi öngörülmektedir.

İlgili komisyonunda yapılan değişikliğin gerekçesi:

Önerge ile İş Kanununun 3 üncü maddesinin ikinci fıkrasındaki alt işverenlik ilişkisinde, muvazaanın tespiti nedeniyle tescilin iptali halinde, işveren tarafından mahkemeye itiraz edildiği durumlarda, davanın uzaması nedeniyle ortaya çıkabilecek olumsuzlukların giderilmesi amacıyla, bu karara itiraz edilmemesi ve mahkemelerin muvazaalı işlemin tespiti halinde alt işverenin işçilerinin alt işverenlik ilişkisinin başlangıcından itibaren, asıl işverenin işçileri sayılacağı şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

Tasarı metni:	Komisyon Metni
<p>Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde tescil işlemi iptal edilince bu durumda alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır. Bu işleme karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz, kararın uygulanmasını durdurmaz. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir.”</p>	<p>”Bu Kanunun 2 nci maddesinin altıncı fıkrasına göre iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgelerle birlikte, birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Bölge müdürlüğünce tescili yapılan bu işyerine ait belgeler gerektiğinde iş müfettişlerince incelenir. İnceleme sonucunda muvazaalı işlemin tespiti halinde, bu tespiti ilişkin gerekçeli müfettiş raporu işverenlere tebliğ edilir. Bu rapora karşı tebliğ tarihinden itibaren altı işgünü içinde işverenlerce yetkili iş mahkemesine itiraz edilebilir. İtiraz üzerine verilen kararlar kesindir. Rapora altı iş günü içinde itiraz edilmemiş veya mahkeme muvazaalı işlemin tespitini onamış ise tescil işlemi iptal edilir ve alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılır.</p>

4884 sayılı kanunla yapılan değişiklik

4884 sayılı kanunla iş kanunun üçüncü maddesine fıkra eklenmiştir.

4884 sayılı kanunla yapılan değişiklik:

(Ek fıkra:11/6/2003-4884/10 md.) “Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir.”

Değişikliğin Gerekçesi:

İş Kanunu kapsamına giren tüm işyerleri için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bölge Müdürlüğüne bildirim yükümlülüğü bulunmaktadır. Yapılan değişiklik ile şirket kuruluşları bu bildirimden ayrı tutulmuş ve ticaret sicil memurluklarına tek format halinde yapılacak kuruluş bildirimlerinin yine bu memurluk tarafından anılan Bakanlığa gönderilmesi kütük sıra kaydı için yeterli sayıldığından buna uygun düzenleme yapılmıştır.

İlgili Yönetmelik

[Alt İşverenlik Yönetmeliği](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)²

Fil	Miktar
İşyerini muvazaalı olarak bildirme	İşyerini muvazaalı olarak bildiren asıl işveren ile alt işveren vekillerine ayrı ayrı 15.226 TL para cezası uygulanır

² YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

İSTİSNALAR

MADDE 4-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

- Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- Bir ailenin üyeleri ve 3 üncü dereceye kadar (3 üncü derece dahil) hısımları arasında dışarıdan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- Ev hizmetlerinde,
- (...) çıraklar hakkında,
- Sporcular hakkında,
- Rehabilite edilenler hakkında,
- 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanununun 2 nci maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde.

Şu kadar ki;

- Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,
- Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler,
- Tarım sanatları ile tarım aletleri, makine ve parçalarının yapıldığı atölye ve fabrikalarda görülen işler,
- Tarım işletmelerinde yapılan yapı işleri,
- Halkın faydalanmasına açık veya işyerinin eklentisi durumunda olan park ve bahçe işleri,
- Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun "istisnalar" başlığını taşıyan ve belirli işlerdeki iş ilişkilerinin veya "çıraklar" ve "rehabilite edilenler" gibi farklı durum ve ilişkide bulunanların İş Kanununun uygulanma alanı dışında kalacağını öngören 5 inci maddesi, esas itibarıyla korunmuş, ancak istisnalar arasında yer alan ve uzun yıllardan beri eleştiri konusu olan bazı iş ilişkileri Kanunun kapsamına alınmış, bu arada istisnalardan bazıları için de daha açık düzenleme getirilmiştir.

İstisnalar arasından çıkarılan ve İş Kanununun kapsamına alınan grupların başında, "Yardım Sevenler Derneği merkez ve taşra atelyelerinde görülen işler" gelmektedir. Bu özel ayırıma hukuki ve sosyal dayanak bulmak güçtür. Ülkemizde kamu yararına hizmet için daha bir çok dernek ve bunların da atelyeleri bulunduğu halde, sadece Yardım Sevenler Derneği için bir farklılık gözetilmesi düşünülemez. Hele kuruluş amacı muhtaç olanlara yardım etmek olan derneğin, bu amaca ulaşmak için çalıştırdığı işçileri İş Kanununun koruyucu hükümleri dışında bırakılmasını hiç bir şekilde düşünmemesi gerekir. Sözü edilen istisna hükmü de kaldırılmıştır.

Diğer yandan "hısımlar" arasında ve evlerde yürütülen el sanatı işlerinde "hısımlık derecesi 3" olarak belirlenmiş, ayrıca başka bir iş kanunun uygulama alanına giren gazetecilerin bu kanunun kapsamı

dışında kaldıkları açıkça hükme bağlanmıştır. Nihayet çıraklar hakkındaki istisna devam ettirilirken, bunların işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin İş Kanunu hükümlerinden yararlanabilecekleri, Avrupa Birliği normlarına uygun olarak yeni düzenlemede gösterilmiştir. Ayrıca, 50'den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri Kanun kapsamına alınmıştır.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Sporcular ve Konutların Kapıcılık Hizmetleri İş kanunu kapsamına alınmıştır. Tasarının ilk halinde bu iki iş İş Kanunu Kapsamı dışında tutuluyorken, komisyon görüşmelerinde istisna hükmünden çıkarılmışlardır.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

İş Kanunu Tasarısının 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin sonuna "işyerlerinde" ibaresinden sonra "veya işletmelerinde" ibaresinin eklenmiştir.

TBMM'de yapılan değişikliğin gerekçesi:

Değişik tarım ve orman işletmelerinde birden fazla işyeri mevcuttur. Kanunun mevcut haliyle uygulanmasında bu işçilerin önemli bir bölümü İş Kanunu kapsamı dışında kalmaktadır. Bu haksızlığın önlenmesi amaçlanmıştır.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

6331 sayılı kanunla bu maddenin ikinci fıkrasında değişiklik yapılmıştır.

6331 sayılı kanunla ilgili madde de yapılan değişiklik:

"4 üncü maddesinin ikinci fıkrasının (f) bendinde yer alan "İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere" ifadesi metinden çıkarılmıştır.

Değişikliğin Gerekçesi:

İş Kanununda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan hükümler bu Kanunla düzenlenmiş olması nedeniyle yürürlükten kaldırılmakta veya değiştirilmektedir. Ayrıca bu madde ile bu Kanunun 27 nci maddesinde yürürlüğe girmeleri kademelendirilen hükümlerin uygulamaya konuluncaya kadar mevzuatta boşluğun oluşmaması için, İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan benzer hükümlerini de yürürlükten kaldırılmaları kademelenmiştir. Eklenen fıkra ile Kanun kapsamına yeni giren işyerlerine yönelik idari ceza düzenlemesi getirilmiş ve istenen bilgi ve belgelerin gecikme yaşanmadan temin edilmesi amaçlanmıştır.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/3568 E., 2008/10904 K., 29.04.2008](#)

ESNAF-İŞ KANUNU KAPSAMI: İster gezici ister sabit bir mekânda bulunsun, Esnaf ve Sanatkâr ile T.ve Sanayiciyi Belirleme Koordinasyon Kurulunca belirlenen esnaf ve sanatkâr meslek kollarına dahil olup, ekonomik faaliyetini sermayesi ile birlikte bedenî çalışmasına dayandıran ve kazancı tacir veya sanayici niteliğini kazandırmayacak miktarda olan, basit usulde vergilendirilenler ve işletme hesabı esasına göre deftere tabi olanlar ile vergiden muaf bulunan meslek ve sanat sahibi kimseleri esnaf ve sanatkar olarak kabul edilmeli ve bu tanıma uygun işlerde ve iş ilişkilerinde üçten az kişinin çalıştığı işyerleri iş yasası kapsamı dışında tutulmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2007/27814 E., 2008/25988 K., 09.10.2008](#)

EV HİZMETİ- İŞ KANUNU KAPSAMI: ev hizmetlerinde aşçı, uşak, temizlikçi, gibi işlerde çalışan işçi ile ev sahibi işveren arasındaki uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, görevli hukuk mahkemesinde çözümlenmesi gerekir. Çalışmayan aile bireylerini evden alarak, alışverişe, şehir içinde gezmeye götürülen, boş zamanda ev ve eklentilerinde zamanını geçiren şoförün de ev hizmeti yaptığı ve iş kanunu kapsamında olmadığı kabul edilmelidir. Buna karşın evde hastaya bakan hemşire ev hizmeti yapmış sayılmaz. Ev sahibine ait ev ve bahçesinde ev hizmeti yanında bekçilik yapan ve ağırlıklı hizmeti bekçilik olan işçi, iş kanunu kapsamında sayılmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2008/17465 E., 2008/15751 K., 16.06.2008](#)

TARIM İŞÇİSİ- İŞ KANUNU KAPSAMI: işçi tarım ve orman işlerinin yapıldığı bir işyerinde çalışan işçi ise, bu işçi ile işveren aralarındaki uyuşmazlığın iş mahkemesinde değil, görevli hukuk mahkemesine çözümlenmesi gerekir. İşçi tarım işinde çalışırken bu iş dışında tarım işi sayılmayan ek bir görevde çalışabilir. Örneğin bekçilik, şoförlük gibi. Bu durumda yaptığı işler arasında hangisinin daha ağır bastığı belirlenmeli, tarım işi ise İş Kanunu kapsamında olmadığı, aksi halde ise yararlanması gerektiği kabul edilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2010/45651 E., 2010/35814 K., 02.12.2010](#)

TEKNİK DİREKTÖR- İŞ KANUNU KAPSAMI: doğrudan aktif spor yapmayan, sporcu aktif spor yapması için hazırlayan antrenör ile aktif görevi daha çok direktif vermek olan ve takımı başarıya ulaştırma görevi de bulunan teknik direktörün sporcu sayılmaması ve İş Kanunu kapsamında bir işçi olarak kabul edilmesi gerekir. Bu nedenle antrenör veya teknik direktör ile kulüpleri işveren arasındaki iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlıklarının iş mahkemesinde görülmesi gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2010/3163 E., 2012/10661 K., 29.03.2012](#)

YÖNETİM KURULU ÜYESİ- İŞ KANUNU KAPSAMI: Anonim ortağın yasal temsilcisi yönetim kuruludur. Yönetim kurulu üyesi ile ortaklık arasındaki ilişkinin vekalet ilişkisi olduğu Türk öğretisinde (Çamoğlu, Ersin: Anonim ortaklık Yönetim kurulu üyelerinin Hukuki sorumluluğu, İst. 1972, S.102-104; Mimaroglu, S. Kemal: a.g.e, S.101-102) ve Yargıtay kararları ile benimsenmiştir. Davacının yönetim kurulu üyesi olduğu anlaşılmalı davaya bakma görevi Ticaret Mahkemesi görevlidir.

EŞİT DAVRANMA İLKESİ

MADDE 5–

Maddenin Yürürlükteki Hali

(Ek: 6/2/2014-6518/57 md.) İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir.2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekte yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekte yükümlü olur.

Tasarı Gerekeçesi

İşverenin işe almadan başlayarak tüm çalışma koşulları yönünden işçilerine karşı eşit davranma, bu arada cinsiyet ayırımına gitmeme yükümlülüğü, çalışma hayatının önemli sorunlarından biri olarak tüm ülkelerin, uluslararası ve uluslararası hukukun gündemine girmiş ve çok sayıda ulusal ve uluslararası kaynaklarda yer almıştır.

İşverenin iş sözleşmesinden doğan eşit davranma borcu en önemli dayanağını Anayasanın 10 uncu maddesinde bulmaktadır. Ülkemizde çalışma şartları yönünden cinsiyet ayırımına gidilmemesi çok eskiye giden geleneklerimizden biridir. Bununla beraber, hukuki çerçevenin belirlenmesi de gereklidir. Türkiye Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşmesi"ni onaylamış ve bu hususta 1475 sayılı İş Kanununa düzenleme getirmiş olduğu halde, daha sonra onayladığı Birleşmiş Milletlerin "Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi"ne uyum Kanununu henüz çıkarmamıştır. Yeni düzenleme sözleşmeye uyum sağlamaktadır. Diğer yandan Avrupa Birliği ülkelerinde görülen kadın ve erkek arasında doğrudan ve dolaylı ayırım için iç hukuklarına yansıyan Birlik Adalet Divanının çok sayıda kararları yanında, birincil kaynaklardaki düzenlemelerin gereği olarak tüzük ve yönergeler (75/117, 76/207, 79/7, 86/613, 86/378 sayılı Yönergeler gibi) de yürürlüğe konulmuştur. Türkiye Avrupa Birliği adaylık süreci aşamalarını tamamlamak üzere hazırladığı Ulusal Programda kadın ve erkek eşitliğine kısa vadeli önlemler arasında yer verdiği için, bu hususta gerekli hükümlerin İş Kanununa alınması gerekli olmuştur. Diğer yandan ülkemizde esnek istihdam türleri için belirli iş sözleşmesi türlerine ilişkin düzenlemeler getirilirken Avrupa Birliği çalışma müktesebatı da dikkate alınmış, bunlardan biri olarak maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri ile tam ve kısmi süreli iş sözleşmelerine göre çalışmada ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça eşit davranılması kuralına da yer verilmiştir.

Maddede işverenin borçlarından biri olan eşit davranma ilkesi genel olarak belirlendikten sonra, değinilen bazı iş sözleşmelerinde eşit davranılmasına, arkadan cinsiyet ayırımını engelleyen sınırlamanın temel kurallarına ilişkin düzenlemeler getirilmiştir. Eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağına aykırı davranmanın hukuki yaptırımının da yer aldığı maddeye, Avrupa Birliği'nin konuya ilişkin ispat yükümlülüğü hakkındaki 97/80 sayılı Yönerge hükümlerine uyum sağlayan bir hüküm eklenmiştir.

Maddenin altıncı fıkrasında hukuki yaptırım olarak öngörülen işçinin "dört aya kadar ücreti tutarındaki" tazminat için esas olacak ücret "asil ücret" olup, ücretin ekleri olan ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardımlar buna dahil değildir.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

6518 sayılı kanun ile birinci fıkra değiştirilmiştir.

6518 sayılı kanunla yapılan değişiklik:

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz."

Değişikliğin Gerekçesi: (Konuşma yapılmıştır)

Bu 4857 sayılı İş Kanunu'nun "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5'inci maddesinin birinci fıkrasına göre "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." diyor. Ve tasarının 57'nci maddesiyle engellilikten dolayı iş ilişkisinde ayırım yapılamayacağı hüküm altına alınmıştır ve bu düzenlemeyi de olumlu bulduğumuzu baştan ifade etmek istiyorum.

Yalnız, biz önergemizde Anayasa'nın eşitlik ilkesini düzenleyen 10'uncu maddesine paralel olarak... Şimdi, bu "İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep farkı gözetilmez." diyor. Anayasa'mızda "renk" kelimesi de var. Bu kanuna bu "renk" kelimesini de ilave ediyoruz. Gerçi, Sayın Bakan ve Komisyon bu "ırk" kavramının "renk"i de ifade ettiğini düşünüyor ama bunlar farklı kavramlardır ve Anayasa'mızda yer aldığı için bunu önerdik, inşallah kabul edilir.

Değerli arkadaşlar, bu düzenlemeyi olumlu bulmakla birlikte, engellilerin istihdamıyla ilgili kamu ve özel sektördeki kontenjanlar boş durdukça ve buna yönelik caydırıcı yaptırımlar getirilmedikçe bu düzenleme hiçbir anlam ifade etmeyecektir.

Ülkemizin en önemli sorunlarından birisi de işsizlik ve istihdamdır. 2002 yılında yapılan Türkiye Engelliler Araştırması'na göre engellilerin yüzde 78'i iş gücüne dâhil değildir. 2014 itibarıyla ne gibi bir çalışma yapılmıştır, bizim malumumuz değil. İş gücüne dâhil olan yüzde 22'lik kesimin ise ancak yüzde 20'si istihdam edilebilmektedir. Kısaca, her 5 engelliden ancak 1'isi iş gücü piyasasında iş bulabilmektedir.

Ülkemizde engellilere yönelik istihdam politikaları büyük ölçüde kota tekniğine dayanmaktadır. Kota tekniği, istihdam aşamasına yönelik olmakla beraber, istihdam öncesi engellilerin korunması hep ihmal edilmektedir.

Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesine göre kamuda çalıştırılması gereken engelli memur oranı yüzde 3'tür. İş Kanunu'nun 30'uncu maddesine göre 50 veya daha fazla işçinin çalıştığı özel sektör iş yerlerinde yüzde 3, kamu iş yerlerinde ise yüzde 4 engelli çalıştırılmak zorundadır.

AKP Hükümeti 2005 ve 2010 yılını "Engellilerin İstihdam Yılı" ilan ederek kamudaki açık kadroların tamamının doldurulacağı sözünü vermişti ancak kamuda dahi engelli kontenjanının büyük bölümü boştur.

Devlet Personel Başkanlığının Haziran 2013 verilerine göre, kamuda çalıştırılması gereken engelli memur kontenjanı 55.334'tür. Kamuda çalışan engelli memur sayısı 32 bin kişidir. Açık bulunan engelli memur kontenjanı da 23.545'tir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Genel Sekreterliği, Cumhurbaşkanlığı Genel Sekreterliği, MİT Müsteşarlığı, Merkez Bankası, Ziraat Bankası, Halk Bankası ve mahallî idarelerin kadro pozisyonları da bu sayılara dâhil değildir. Bunların eklenmesiyle birlikte bu sayı ve oran daha da artacaktır.

Engelli memurların istihdamından sorumlu olan Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığında 30, engelli işçilerin istihdamından sorumlu olan ve Devlet Personel Başkanlığının da bağlı bulunduğu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında 57 engelli memur kadrosu boştur.

Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğüne uymayan işveren veya işveren vekiline çalıştırmadığı her engelli işçi ve çalıştırmadığı her ay için İŞKUR il müdürlüğüne 2013 yılı itibarıyla 1.832 lira para cezası uygulanmaktadır. Bu tür bir cezai yaptırım devlet memurları kapsamındaki işverenlere uygulanmamaktadır.

Görüldüğü gibi, kota sistemine ilişkin düzenlemeler engellilerin iş gücü piyasasına katılımı, engellilerin istihdamı, çalışma barışı ve iş ilişkilerinde beklenen katkıyı sağlayamamıştır. (Manisa Milletvekili Erkan Akçay)

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2007/36963 E., 2009/2271 K., 02.02.2009T](#)

EŞİTLİK İLKESİ: İşverenin ayırım yapma yasağı, işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte, eşit davranma borcu, tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmemektedir. Bahsi geçen ilke, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir. Öte yandan anılan ilke, hakların sınırlandırılmasına değil, tesisine hizmet eder.

[9. Hukuk Dairesi 2011/6271 E., 2012/1922](#)

EŞİTLİK İLKESİ: Muvazaaya dayanan bir ilişkide işçi, gerçek işverenin işçisi olmakla kıdem ve ünvanının dışında bir kadro karşılığı çalışması ve diğer işçilerle aynı ücreti talep edememesi İş Kanunu'nun 5. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesine aykırılık oluşturur. Yine koşulların oluşmasına rağmen işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanamaması Anayasal temeli olan sendikal hakları engelleyen bir durumdur.

[9. Hukuk Dairesi 2008/27309 E., 2008/22094 K., 25.07.2008](#)

EŞİTLİK İLKESİ: İşten ayrıldıkları sırada aynı statü ve şartlarda bulunmayan davacı ve diğer yöneticiler arasında farklı işlem uygulayan işverenin eşit işlem borcuna aykırı davrandığı söylenemez. İşverenin bir takım objektif değerlendirmeler sonucu bazı işçilere menfaat (yarar) sağlaması eşit davranmaya aykırılık sayılmayacağı gibi kendilerine ek yararlar sağlanmayan çoğunluğa da bunları talep hakkı vermeyecektir. İşverenin eşit davranma borcu aynı gruptakiler arasında keyfi veya hukuken haklı görülmecek nedenlerle farklı işlem yapma yasağından ibarettir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)³

FİİL	Miktar
İşçilere eşit davranma ilkesine aykırı davranmak	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 122 TL para cezası uygulanır

³ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

İşyerinin veya bir bölümünün devri MADDE 6-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer.

Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür.

Yukarıdaki hükümlere göre devir halinde, devirden önce doğmuş olan ve devir tarihinde ödenmesi gereken borçlardan devreden ve devralan işveren birlikte sorumludurlar. Ancak bu yükümlülüklerden devreden işverenin sorumluluğu devir tarihinden itibaren iki yıl ile sınırlıdır

Tüzel kişiliğin birleşme veya katılma ya da türünün değişmesiyle sona erme halinde birlikte sorumluluk hükümleri uygulanmaz.

Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturamaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır.

Yukarıdaki hükümler, iflas dolayısıyla malvarlığının tasfiyesi sonucu işyerinin veya bir bölümünün başkasına devri halinde uygulanmaz.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı İş Kanununun bazı maddelerinde (örneğin 14, 53) işyerinin devrinden söz edilmekle beraber, bu konuyu genel olarak düzenleyen ve sonuçlarını belirleyen hükümler bulunmamaktadır. Deniz İş Kanununda geminin mülkiyetinin kısmen veya tamamen başkasına geçmesinin iş sözleşmesinin feshini gerektirmeyeceği (m.19) hükmüne bağlanmakla, sınırlı da olsa, işyeri devrine ilişkin bir düzenleme getirilmiş, ancak Basın İş Kanunu ve Borçlar Kanununda da işyerinin devrini günün ihtiyaçlarına cevap verecek hükümler getirmek amacıyla adım atılmış değildir. Oysa çalışma hayatının çok önemli sorunlarından biri olarak bir çok ülkede, örneğin İsviçre, Almanya ve diğerlerinde işyerinin ve işyerinin bir bölümünün devri hakkında yasama organının müdahalesi çoktan gerçekleşmiş Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde mevzuatlarının uyumlaştırılması amacıyla 77/187 sayılı Yönerge yürürlüğe konulmuş ve bununla ilgili 2001/23 sayılı yeni bir Yönerge de çıkarılmıştır.

İşyerinin devri ve sonuçları hakkındaki boşluk, doktrin ve yargı kararlarıyla İş Kanununun temel esaslarına göre doldurulmuş olmasına rağmen, özellikle ekonomik koşulların etkileriyle daha sık görülen bu tür devirler için kanuna açık düzenlemeler getirilmesi tarafların menfaatleri yönünden de kaçınılmaz bir durum olarak görülmüştür. İş Kanununun genel hükümleri arasında işyerinin devrine ilişkin konular eklenirken, Avrupa Birliği müktesebatından başka diğer ülkelerin yararlanılabilecek maddeleri ve özellikle konu ile bağlantısı bulunan Türk toplu iş sözleşmesi sisteminin ilkeleri göz önünde tutulmuştur.

Madde, gerçek kişi işverenin ölümüyle işyerinin miras hükümlerine göre mirasçılara geçmesi ve buna göre sonuçlarını doğurması dışında "hukuki bir işleme dayalı olarak" işyerinin ve bir bölümünün başka işverene geçtiği bütün halleri kapsar niteliktedir. Ancak işlemin özelliğine göre sonuçlardaki farklılıklar maddede ayrıca ele alınmış ve istisnalar gösterilmiştir. Diğer yandan hukuki işlem sonucu, işyeri veya bölümünün bir satış sözleşmesinde olduğu üzere kesin ve sürekli biçimde devrinde olduğu gibi, bir kira sözleşmesine göre geçici ve süreli olarak başkasına devri halinde de uygulanabilecektir.

İşyeri veya bir bölümünün devrinde, iş ilişkilerinde işveren tarafı değişmekte, ancak iş sözleşmesi mevcut bütün hak ve borçlarıyla yeni işverene geçmektedir. Bu arada devralan işverenin kıdeme esas olan haklardan sorumluluğu da hükme bağlanmaktadır.

Avrupa Birliği müktesebatına uyum sağlamak açısından iki konuya daha madde hükümleri arasında yer verilmiştir. Bunlardan biri, işyeri veya bir bölümünün devri halinde, devirden önce doğmuş ve devir tarihinde ödenmesi gereken haklardan dolayı önceki ve sonraki işverenin sorumluluğudur. Diğer ise, devirde iş sözleşmelerinin fesih yönünden ne yolda etkileneceğidir. Bu hususta Avrupa Birliği Müktesebatına uyum sağlayan ve ülkemiz yargı kararları ile doktrindeki görüşlere uygun hükümler getirilmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9.Hukuk Dairesi 2011/23098 E., 2011/18032 K., 14.06.2011](#)

İŞYERİNİN DEVRİ-İŞÇİ ALACAKLARI-İŞVEREN SORUMLULUĞU: İşyeri devri halinde kıdem tazminatı bakımından devreden işveren kendi dönemi ve devir tarihindeki son ücreti ile sınırlı olmak üzere sorumludur. 1475 sayılı Yasa'nın 14/2. maddesinde devreden işverenin sorumluluğu bakımından bir süre öngörülmediğinden, 4857 sayılı İş Kanununun 6. maddesinde sözü edilen devreden işveren için 2 yıllık süre sınırlaması, kıdem tazminatı bakımından söz konusu olmaz. O halde kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir. Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinde sorumluluk ise son işverene ait olmakla devreden işverenin bu işçilik alacaklarından sorumluluğu bulunmamaktadır. Devralan işveren ihbar tazminatı ile kullandırılmayan izin ücretlerinden tek başına sorumludur.

[9. Hukuk Dairesi 2007/26306 E., 2008/23980 K., 18.09.2008](#)

İŞYERİ DEVRİ: Alt işverence asıl işverenden alınan iş kapsamında faaliyetini yürüttüğü işyerinin tamamen başka bir işverene devri işyeri devri niteliğindedir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/34703 E., 2012/150 K., 16.01.2012](#)

ÖZELLEŞTİRME-İŞYERİ DEVRİ: Özelleştirme işlemi sonucu kamuya ait hisselerin devri de işyeri devri olarak değerlendirilemez. Bununla birlikte tamamı kamuya ait olan bir işyerinin özelleştirme işlemi sonucu başka bir işverene geçmesi işyeri devri olarak değerlendirilmelidir.

[9.Hukuk Dairesi 2009/7084 E., 2011/6085 K., 04.03.2011](#)

BDDK/TMSF-İŞYERİ DEVRİ: İşyerine Bankalar Kanunu hükümleri çerçevesinde Bankacılık Denetleme ve Düzenleme Kurumu tarafından el koyulması işyeri devri niteliğinde değildir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/27247 E., 2012/560 K., 17.01.2012](#)

İŞYERİ DEVRİ: Daha önce tüzel kişi şirket olan işverenin işyerini bir gerçek şahsa devretmesi mümkündür. Devralanın şirketin hissedarlarından biri olması da sonucu değiştirmeyecektir. Aynı şekilde Adi ortaklardan bir ya da bazılarının hisselerini devri de sorumlulukların belirlenmesi noktasında işyeri devri olarak işlem görmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/20491 E., 2008/21645 K., 22.07.2008](#)

İŞYERİ DEVRİ: İşyerinin önceleri gerçek kişi ya da kişilerce işletilmesinin ardından şirketleşmeye gidilmesi halinde, bu işlem de bir tür işyeri devridir. Önceki gerçek kişi olan işverenlerin devralan tüzel kişi ortakları olması bu devir ilişkisini ortadan kaldırmaz.

[9. Hukuk Dairesi 2008/31528 E., 2010/18795 K., 15.06.2010](#)

İŞYERİ DEVRİ-HAKLI FESİH: işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir.

[Hukuk Genel Kurulu 2011/9-589 E., 2011/740 K., 07.12.2011](#)

İŞYERİ DEVRİ- ZİMNİ DEVİR :Sosyal Sigortalar Kurumuna yapılan çıkış bildirimini de alt işverenin kurumsal açıdan yaptığı olağan bir işlemdir. Bu nedenle devri ortadan kaldırmaz.

[9. Hukuk Dairesi 2009/27247 E., 2012/560 K., 17.01.2012](#)

DEVREDEN İŞVERENİN SORUMLULUĞU: kıdem tazminatı işyeri devri öncesi ve sonrasında geçen sürenin tamamı için hesaplanmalı, ancak devreden işveren veya işverenler bakımından kendi dönemleri ve devir tarihindeki ücret ile sınırlı sorumluluk belirlenmelidir; Feshe bağlı diğer haklar olan ihbar tazminatı ve kullanılmayan izin ücretlerinden son işveren sorumlu olup, devreden işverenin bu işçilik alacaklarından herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır.; devirden sonraya ait ücret, fazla çalışma, hafta tatili çalışması, bayram ve genel tatil ücreti gibi işçilik alacaklarından devralan işveren tek başına sorumlu olacaktır.

Geçici iş ilişkisi

MADDE 7-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur.(Değişik son cümle: 20/6/2012-6331/32 md.) Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.

Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.

İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.

İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.

Tasarı Gerekçesi

Türk çalışma hayatında ödünç iş ilişkisi 1960'lı yıllardan başlayarak, özellikle holdinglerin gittikçe yaygın bir girişim olarak faaliyete geçmeleriyle sayıları artan şekilde görülmüş, hatta ödünç iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak yürütüp gelir sağlamayı amaçlayan girişimcilerin sayılarında bir artışın olduğu da tespit edilmiştir. Avrupa Birliği çalışma müktesebatına da giren ödünç iş ilişkisi, işçi-işveren ilişkilerinde asıl işveren-alt işveren ilişkisi dışında üçlü ilişkilerin diğer bir örneğini oluşturmaktadır.

Bilindiği üzere kazanç amacı güdülmeyen ödünç iş ilişkisi her şeyden önce şirket topluluklarında ve bunlardan biri olarak holdinglerde, şirketlerin daha çok vasıflı iş gücü ihtiyacını karşılamak için yardımlaşmalarında veya üst kademe yöneticilerinin yetiştirilmesinde ya da aynı gruptan olmayan şirketlerin birlikte bir işi üstlenmelerinde yahut mali güçlüklerle karşılaşan bir işverenin işçisini işlerinin düzelmesine kadar başka bir işverene vermesinde ortaya çıkmakta, işçi rızası alınarak geçici şekilde iş görme edimini başka bir işverene karşı yerine getirmek üzere üçlü bir ilişki kurulmaktadır. İşçinin iş sözleşmesiyle bağlı olduğu işverenle (ödünç veren) arasındaki sözleşme sona ermemekte, ödünç veren işveren işçiden olan işin görülmesini talep hakkını geçici bir süre için diğer işverene (ödünç alan) devretmektedir. Kazanç amacı gütmeyen böyle bir ödünç iş ilişkisi bu maddede düzenlenmiştir.

Maddede ödünç iş ilişkisinin kurulması ve hükümleri hükme bağlanırken, ilişkinin kurulmasında akdin yazılı olarak yapılması zorunluluğu getirilmiş, geçici olan ödünç iş ilişkisi için bir sınır da konulmamıştır. Bu halde tarafların ilişkiyi ihtiyaçlarına göre yürütecekleri asıl olarak kabul edilmiş, hakkın kötüye kullanıldığının ispatı halinde buna ilişkin sonucun doğacağı ve işçinin uygun bir süreden sonra ödünç alan işverenin işçisi olarak işlem görmesi yönünde mahkemenin karar verebileceği düşünülmüştür. Ödünç alanın işyerinde uygulanacak herhangi bir grev ve lokavt sırasında 2822 sayılı Kanunun 39 uncu maddesi ile ilişki kurulmuştur. (Tasarı metnine komisyonda yapılan değişiklikle işçinin rızasının yazılı alınması hükmü eklenmiştir.)

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

TASARI METNİ	KANUN METNİ
<p>İşveren (ödünç veren), yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi başka bir işverene (ödünç alan) iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak verdiğinde ödünç iş ilişkisi kurulmuş olur. Bu halde iş sözleşmesi ödünç veren işverenle devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini ödünç alan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Ödünç alan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Ödünç veren işverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder.</p> <p>Ödünç iş ilişkisi belirli süreli ve yazılı olarak yapılır, gerektiğinde yenilenebilir.</p> <p>Ödünç alan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden ödünç veren işveren ile birlikte sorumludur. Ancak, işçinin rızası alınarak ücret borcu, ödünç alan işveren tarafından üstlenilebilir.</p> <p>İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan ödünç alan işverene karşı sorumludur. İşçinin ödünç verilme amacından ve şartlarından yahut aralarındaki anlaşmadan aksi anlaşılıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler ödünç alan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.</p> <p>Ödünç alan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. Ödünç veren işveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.</p>	<p>İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçiyi; holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, işçi bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.</p> <p>Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde en fazla iki defa yenilenebilir.</p> <p>İşverenin, ücreti ödeme yükümlülüğü devam eder. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, işçinin kendisinde çalıştığı sürede ödenmeyen ücretinden, işçiyi gözetme borcundan ve sosyal sigorta primlerinden işveren ile birlikte sorumludur.</p> <p>İşçi, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. İşçinin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılıyorsa, işçinin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanundaki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.</p> <p>İşçiyi geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, işçi grev ve lokavtın uygulanması sırasında çalıştırılmaz. Ancak, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanununun 39 uncu maddesi hükümleri saklıdır. İşveren, işçisini grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.</p> <p>Toplu işçi çıkarmaya gidilen işyerlerinde çıkarma tarihinden itibaren altı ay içinde toplu işçi çıkarmanın konusu olan işlerde geçici iş ilişkisi gerçekleşmez.</p>

Önerge ile yapılan değişikliğin gerekçesi:

Madde, ekonominin gereklerine ve mevcut uygulamalara uyumlu hale getirilerek, geçici iş ilişkisinin hangi hallerde ve ne şekilde uygulanacağını belirtmiştir.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

6331 sayılı kanunla yapılan değişiklik:

Maddenin birinci fıkrasında yer alan “Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.” Cümlesi ““Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir.” Şeklinde değiştirilmiştir.

6331 sayılı kanunla yapılan Değişikliğin Gerekçesi:

İş Kanununda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan hükümler bu Kanunla düzenlenmiş olması nedeniyle yürürlükten kaldırılmakta veya değiştirilmektedir. Ayrıca bu madde ile bu Kanunun 27 nci maddesinde yürürlüğe girmeleri kademelendirilen hükümlerin uygulamaya konuluncaya kadar mevzuatta boşluğun oluşmaması için, İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan benzer hükümlerinin de yürürlükten kaldırılmaları kademelenmiştir. Eklenen fıkra ile Kanun kapsamına yeni giren işyerlerine yönelik idari ceza düzenlemesi getirilmiş ve istenen bilgi ve belgelerin gecikme yaşanmadan temin edilmesi amaçlanmıştır.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2007/41042 E., 2008/15622 K., 16.06.2008](#)

GRUP ŞİRKETİ-ÖDÜNC İŞÇİ:Başta yapılan sözleşmeyle İşverene işçiyi diğer grup şirketlerine nakil yetkisi verilmez; Sürenin sonunda da işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya devam etmesi halinde, bu defa taraflar arasında hizmet sözleşmesi devrinin gerçekleştiği kabul edilmeli.

[9. Hukuk Dairesi 2009/1917 E., 2009/29704 K., 02.11.2009](#)

GRUP ŞİRKETİ-FESİH: Grup şirketlerinden bir şirketin diğer şirketle birleşmesi ve tüzel kişiliğinin sona ermesi halinde, istihdam fazlalığı meydana geleceği açıktır. Ancak açıklandığı gibi davacının birleşen şirket dışında diğer şirketlerde değerlendirme olanağının olup olmadığının somut olarak araştırılması gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/26179 E., 2008/33761 K., 16.12.2008](#)

GEÇİCİ İŞ İLİŞKİSİNDE ÖDÜNC ALAN VE ÖDÜNC VEREN İŞVERENLERİN SORUMLULUKLARI: Geçici iş ilişkisinde işçi, ödünç veren sürekli işverenin işçisi olmaya devam eder. Ancak işçi geçici süreyle iş görme edimini geçici işverene karşı yerine getirmektedir. Geçici iş ilişkisinde, ücret ödemesi yükümlülüğü yine ödünç veren işverene aittir. Ancak geçici iş ilişkisi kurulan işveren de kendisinde çalıştığı süre ile sınırlı olarak ödenmeyen ücretten ve işçiyi gözetme borcu ile sosyal sigorta priminden ödünç veren işverenle birlikte sorumludur. Yasada sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olarak kabul edilmelidir. Öyle ki, ödenmeyen pirim, ikramiye, sosyal yardımlar ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsamdadırGeçici iş ilişkisinde ödünç alan işverenin feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatı ile izin ücretinden sorumluluğu yoktur.

[9. Hukuk Dairesi 2006/29129 E., 2007/442 K., 23.01.2007](#)

GRUP ŞİRKETİ- BİRLİKTE İSTİHDAM:Gerçekten de, özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı binanın girişinde verilen güvenlik hizmetleri, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçi ile işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır ve 30 işçi kıstasında

tüm çalışanların, bir başka anlatımla tüm grup şirketlerindeki işçilerin toplam sayısının dikkate alınması gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/6150 E., 2007/14658 K., 08.05.2007](#)

GRUP ŞİRKETİ- BİRLİKTE İSTİHDAM: Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bu çalışma biçiminde, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene hizmet verebilmektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda faaliyet göstermekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Bu hizmetlerin kısmi süreli iş ilişkisinin varlığına imkan verecek şekilde ayrıştırılması da mümkün değilse, "birlikte istihdam" olarak adlandırılabilir bir çalışma şeklidir.

[9. Hukuk Dairesi 2006/4637 E., 2006/7154 K., 21.03.2006](#)

GRUP ŞİRKETİ- 30 İŞÇİ SAYISI TESPİTİ: İşverenin aynı iş kolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısının bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirleneceği düzenlenmiştir. Holding içinde yer alsa da davalı şirketin gerek Holding, gerek aynı Holding içinde yer alan diğer şirketler karşısında farklı bir tüzel kişilik olduğu açıktır. Bu nedenle 30 işçi sayısı öncelikle davalı şirkete ait işyeri veya işyerlerine göre belirlenmesi gerekir. Adı geçen Holding ve bağlı olan diğer şirketlere ait işyerleri kural olarak davalı şirkete ait değerlendirilemez. Ancak, davacının Holding ve diğer şirketler tarafından birlikte istihdam edildiği söz konusu ise bu durumda, diğer şirketlere ait işyerlerindeki işçi sayısı da göz önünde bulundurulabilir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/29950 E., 2008/7008 K., 31.03.2008](#)

ÖDÜNÇ İŞÇİ-30 İŞÇİ SAYISI TESPİTİ:En az 30 işçi koşulunun gerçekleşip gerçekleşmediğinin tespitinde işyerinde ödünç (geçici)iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)⁴

Fiil	Miktar
Geçici İş İlişkisine ilişkin yükümlülüklere uymamak	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 122 TL para cezası uygulanır.

⁴ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

Tanım ve şekil

MADDE 8-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesi, Kanunda aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi değildir.

Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur. Bu belgeler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşme yapılmayan hallerde işveren işçiye en geç iki ay içinde genel ve özel çalışma koşullarını, günlük ya da haftalık çalışma süresini, temel ücreti ve varsa ücret eklerini, ücret ödeme dönemini, süresi belirli ise sözleşmenin süresini, fesih halinde tarafların uymak zorunda oldukları hükümleri gösteren yazılı bir belge vermekle yükümlüdür. Süresi bir ayı geçmeyen belirli süreli iş sözleşmelerinde bu fıkra hükmü uygulanmaz. İş sözleşmesi iki aylık süre dolmadan sona ermiş ise, bu bilgilerin en geç sona erme tarihinde işçiye yazılı olarak verilmesi zorunludur.

Tasarı Gerekçesi

Sekiz maddelik genel hükümlerden sonra ikinci bölümün başlığı "iş sözleşmesi, türleri ve feshi" olarak belirlenmiş, iş sözleşmesi türleri, 1475 sayılı Kanundaki daha geniş şekilde ele alınmış, daha çok istihdamı teşvik etmek üzere esnek iş sözleşmesi türlerine ilişkin hükümler getirilmiştir.

Maddede öncelikle tüm unsurlarını kapsar şekilde iş sözleşmesinin tanımı verilmiştir.

İş sözleşmesinin şekli bakımından 1475 sayılı Kanunun hükümleri aynen korunmuştur. Sözleşmenin yazılı yapılmadığı halde işverenin işçiye genel ve özel çalışma koşullarını gösteren yazılı bir belgeyi işçiye vermesinde yine 1475 sayılı Kanunun hükmü esas alınmış, ancak belgenin içeriği ve verilmesi süresi yönünden Avrupa Birliği'nin 91/533 sayılı Yönergesi göz önünde tutulmuştur.

İlgili Yargı Kararları

[9.Hukuk Dairesi 2010/41994 E., 2013/3671 K., 30.01.2013](#)

İŞ SÖZLEŞMESİ-VEKALET SÖZLEŞMESİ AYRIMI-BAĞIMLILIK KRİTERİ: İş sözleşmesini eser ve vekâlet sözleşmelerinden ayırt eden en önemli kıstas bağımlılık unsurudur. Her üç sözleşmede iş görme edimini yerine getirenin iş görülen kişiye (işveren-eser sahibi veya temsil edilen) karşı ekonomik bağıllığı vardır. Ancak, iş sözleşmesinde işçi, belirli veya belirsiz süreli olarak işveren için çalışır. Vekâlette ise vekilin belli bir zamana bağlı olarak çalışması söz konusu değildir. Vekil kural olarak uzmanlığı bakımından iş sahibinin talimatları ile bağlı değildir. İş sözleşmesinin varlığı, ücretin ödenmesini gerektirir. Oysa vekâlet için ücret zorunlu bir unsur değildir. Vekâlet sözleşmesine ilişkin hükümlerde, iş sözleşmesinin aksine sosyal nitelikte edimlere ve koruma yükümlülüklerine rastlanmaz. Bağımsız olarak iş gören, bu nedenle faaliyetini sürdüreceği zamanı belirlemede kısmen de olsa serbestliğe sahip olan, bütün zamanını tek bir müvekkile hasretmek zorunda olmayan vekil, farklı kişilerle ayrı vekâlet sözleşmeleri yapabilmekte ve bu şekilde ekonomik olarak tek bir işverene bağlı olmaktan kurtulmaktadır. İş sözleşmesini belirleyen başka bir kriter hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi, edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmek durumundadır. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı da bulunmaktadır. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini; işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. İşin işverene ait işyerinde görülmesi, malzemenin işveren tarafından sağlanması, iş görenin işin görülme tarzı

bakımından iş sahibinden talimat alması, işin iş sahibi veya bir yardımcısı tarafından kontrol edilmesi, bir sermaye koymadan ve kendine ait bir organizasyonu olmadan faaliyet göstermesi, ücretin ödenme şekli kişisel bağımlılığın tespitinde dikkate alınacak yardımcı olgulardır. Sayılan bu belirtilerin hiçbiri tek başına kesin bir ölçü teşkil etmez. İşçinin, işverenin belirlediği koşullarda çalışırken, kendi yaratıcı gücünü kullanması, işverenin isteği doğrultusunda işin yapılması için serbest hareket etmesi, bu bağımlılık ilişkisini ortadan kaldırmaz. Çalışanın işyerinde kullanılan üretim araçlarına sahip olup olmaması, kâr ve zarara katılıp katılmaması, karar verme özgürlüğüne sahip olup olmaması bağımlılık unsuru açısından önemlidir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)⁵

Fiil	Miktar
İş sözleşmesinin içeriğini belirtir yazılı belgeyi vermemek	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 122 TL para cezası uygulanır.

⁵ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Türü ve çalışma biçimlerini belirleme serbestisi

MADDE 9-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler.

İş sözleşmeleri belirli veya belirsiz süreli yapılıdır. Bu sözleşmeler çalışma biçimleri bakımından tam süreli veya kısmî süreli yahut deneme süreli ya da diğer türde oluşturulabilir.

Tasarı Gerekçesi

İşçi ve işverenin iş sözleşmesinin türünü ve çalışma biçimlerini belirlemede serbest oldukları, kanunda gösterilen sınırlamalar saklı kalmak üzere diledikleri ve ihtiyaçlarına uygun türde sözleşmeyi meydana getirecekleri maddede açıklanmıştır.

İş sözleşmesi türlerinin, kanunda belirlenenler ile de sınırlı olmadığı açıktır. Örneğin taraflar belirli veya belirsiz süreli bir iş sözleşmesi yapabilecekleri gibi, her iki türün özelliklerini içeren "asgari süreli bir iş sözleşmesi" de akdedebilirler. Kanunda kısmi süreli iş sözleşmeleri genel olarak düzenlenmiş (m.14) ve bu türün özel bir uygulama şekli olarak "çağrı üzerine çalışma" ya da yer verilmiştir. Yargı kararlarına da yansıdığı üzere ülkemizde çağrı üzerine çalışma şeklinde kısmi süreli iş sözleşmeleri çoğaldığı için, bu tür sözleşmelere özgü asgari koşullar 15 inci maddede ayrıca düzenlenmiştir.

Kanunda ayrıca hüküm bulunmamakla beraber, taraflar, ülkemizde henüz uygulanmasına geçilmemiş olan kısmi süreli iş sözleşmelerinin diğer bir özel uygulama şekli olan "işin paylaşılması" esasına dayalı türünü de seçebilir.

Sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri

MADDE 10-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Nitelikleri bakımından en çok otuz iş günü süren işlere süreksiz iş, bundan fazla devam edenlere sürekli iş denir.

Bu Kanunun 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6 ncı maddeleri süreksiz işlerde yapılan iş sözleşmelerinde uygulanmaz. Süreksiz işlerde, bu maddelerde düzenlenen konularda Borçlar Kanunu hükümleri uygulanır.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 8 inci maddesi hükümleri aynen korunmuş, sürekli ve süreksiz işlerdeki iş sözleşmeleri ayırım **ölçütleri ve** hükümleriyle birlikte yeni madde numarası altında düzenlenmiştir.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi

MADDE 11-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.

Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.

Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.

Tasarı Gerekçesi

Maddede belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri tanımlanmış, tarafların bu tür sözleşmeleri meydana getirmedeki serbestileri ILO'nun "İş Sözleşmesine İşveren Tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı Sözleşmesi" ve Avrupa Birliği çalışma müktesebatı, özellikle Konseyin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri Hakkında Çerçeve Anlaşması"na uygun sınırlamalara tabi tutulmuştur.

Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu suretle 99/70 sayılı Yönerge'de öngörülen belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına engel olmak için, bu sözleşmelerin "objektif temellere" dayandırılması ilkesine de uyulmuş olmaktadır. Esasen Borçlar Kanununun 340'ncü maddesinin de bir gereği olarak, gerek doktrinde ve yargı içtihatlarında sözleşmenin açıkça kararlaştırılmadığı hallerde süreye bağlı olduğunun kabulü için işin niteliği ve amacı gibi objektif ölçütlere dayalı şekilde bir sonuca gidilmekteydi.

99/70 sayılı Yönergenin girişinde belirtildiği ve Türk Hukukunda yargı kararları ile de açıklandığı üzere iş ilişkilerinde asıl olan belirsiz süreli iş sözleşmesidir. Bu nedenle belirli süreli sözleşmenin varlığını ileri süren taraf bunu ispat ile yükümlüdür. Yeni düzenleme, sözleşmenin yazılı yapılmadığı hallerde işverenin işçiye vereceği belgede, sözleşme süresinin de gösterilmesi zorunluluğu işçiyi bilgilendirme gereği yanında işverene ispat külfetini kolaylaştıran bir imkan da yaratmış olacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin sosyal yönden, daha fazla korundukları bir gerçektir. Diğer bir gerçek de bazı işkolları, meslekler ve işler için belirli süreli sözleşmelerin karakteristik bir anlam taşıması ve bu tür sözleşmelerin işletme ve işyeri gereklerinden olmakla beraber, belirli süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasının engellenmesi ve bunların "objektif temellere" dayandırılması, Avrupa Birliği müktesebatının da bir gereğidir.

Bu açıdan belirli süreli iş sözleşmeleri için, 13'üncü maddede belirlenen ilkelerin kabulü yanında belirli süreli hizmet akitlerinin esaslı (objektif) bir neden olmadıkça üst üste yapılmasının önlenmesi de gerekmektedir.

99/70 sayılı Yönergede üye devletlerin zincirleme iş sözleşmelerine ilişkin önlemler alırken, bunların ne kadar bir zaman diliminde kaç kez üst üste yapılabileceğinin belirtilmesine de imkan verilmektedir. Örneğin Almanya'da 24 ayı geçmeyen bir sürede en çok üç kez yenilenen bir iş sözleşmesinin belirli süreli olma özelliğini koruyacağı ve belirsiz süreliye dönüşmeyeceği kabul edilmiştir. Ne var ki ülkemizde, uzun yıllardan beri, gerek yargı kararlarında ve gerek doktrinde esaslı bir sebep olmadıkça belirli süreli sözleşmenin ikincisinin yapılmasıyla zincirleme akitlerin meydana geldiği görüşü benimsendiği için, bu görüş, kanuna da aynen alınmıştır. Buna göre, esaslı bir sebep olmadıkça, belirli süreli iş sözleşmesi ikincisinin yapılmasıyla belirsiz süreliye dönüşerek işçi bu tür sözleşmenin koşullarından ve bu arada feshe karşı korumaya ilişkin kanun hükümlerinden yararlanacaktır.

Buna karşılık belirli süreli sözleşmenin zincirleme yapılmasında esaslı bir neden bulunuyorsa, sözleşmeler belirsiz süreliye dönüşmeyecek, belirli süreli olma özelliklerini koruyacaklardır.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Tasarı Metni:	TBMM'de kabul edilen metin
<p>Belirli süreli iş sözleşmesi, süresi zaman ve tarih olarak belirlenen veya işçinin üstlendiği işin türü, amacı veya niteliğinden süresinin belirli olduğu anlaşılabilir sözleşmedir. İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır.</p> <p>Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.</p> <p>Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar.</p>	<p>"İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı halde sözleşme belirsiz süreli sayılır. Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.</p> <p>Belirli süreli iş sözleşmesi, esaslı bir neden olmadıkça, birden fazla üst üste (zincirleme) yapılamaz. Aksi halde iş sözleşmesi başlangıçtan itibaren belirsiz süreli kabul edilir.</p> <p>Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar. "</p>

TBMM'de Önerge ile yapılan değişikliğin gerekçesi:

İlgili AB direktifinde, iş ilişkilerinde belirsiz süreli, yani süresi belli olmayan ilişkilerin esas olduğu belirtilmiştir. Belirli süreli iş sözleşmesinin tanımı yapılırken, sadece tarafların açıkça süresini belirledikleri değil, sürenin objektif belirlenebilir olduğu hallerde de, sözleşmenin belirli süreli olacağı kabul edilmiştir. Bu bağlamda, getirilen düzenlemeyle, belirli süreli iş sözleşmelerinin hangi hallerde yapılabileceği belirtilerek, uygulamadaki olası sorunların önüne geçilmek istenmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2007/16098 E., 2008/15750 K., 16.06.2008](#)

SÜRESİNDEN ÖNCE FESİH - BAKİYE SÜRE ÜCRETİNİN TESPİTİ: Borçlar Kanununun 325. maddesinde, "İş sahibi işi kabulde temerrüt ederse, işçi taahhüt ettiği işi yapmaya mecbur olmaksızın mukaveledeki ücreti isteyebilir" şeklinde kurala yer verilerek işçinin kalan süre ücretini talep hakkı olduğu belirlenmiştir. Bakiye süre ücretinin istenebilmesi için iş sözleşmesi, işverence feshedilmiş olmalıdır. Öte yandan, iş sözleşmesini feshinin haklı bir nedene dayanmaması gerekir. Ancak bu durum geçerli fesih için söz konusu değildir. Buna göre Geçerli nedenlerin varlığına rağmen belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin iş sözleşmesi süresinden önce feshedildiğinde kalan süreye ait ücretinin ödenmesi gerekir. Borçlar Kanununun 325. maddesinde ücretten söz edilmekte ise de, bunun aslında kusurlu sorumluluk halinde ödenen bir tazminat olduğu öğretide kabul edilmiştir (Oğuzman, M.Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş mevzuatına göre Hizmet "iş" aktinin Feshi, İstanbul 1955, s.152). Maddenin indirimi öngören 2. fıkrası da bizi bu sonuca yöneltmektedir. Nitekim işçinin bakiye süre içinde başka bir işte sebebiyle elde ettiği gelirleri belirli süreli sözleşmenin kalan süresinde elde edeceği tutardan daha fazla ise, bakiye süre ücretine hak kazanamayacaktır. Bu açıklamalara göre bakiye süre ücretinin tazmin yönü ağır basmaktadır. O halde bakiye süre ücreti için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen özel faizin uygulanması söz konusu olmaz. Çünkü eylemli çalışmanın karşılığı değildir. Sosyal Sigortalar Kurumuna bakiye süre ücreti içinden bakiye süreye dair pirim ödemesi de gerekmez. Borçlar Kanununun 325. maddesine göre, işçinin, sözleşme kapsamındaki işi yapmaması sebebiyle tasarruf ettiği miktar ile diğer bir işten elde ettiği gelirleri veya kazanmaktan kasten feragat ettiği şeyler kalan süreye ait ücretler toplamından indirilmelidir. Bu konuda gerekli araştırmaya gidilmeli, işçinin sözleşmenin feshinden sonraki dönemde başka bir işten gelir elde edip etmediği, yada iş arayıp aramadığı araştırılmalı ve buna göre sonuca gidilmelidir. İşçiye belirli süreli iş sözleşmesinin varlığına rağmen ihbar tazminatı ödenmişse, bu tutarın, bakiye süre ücretinden hak kazanılan tutardan indirilmesi gerekir. Daha açık bir ifadeyle mahsup işlemi, bakiye süre ücretinden gerekli indirimler yapıldıktan sonra kalan tutar üzerinden gerçekleştirilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2005/12625 E., 2005/38754 K., 07.12.2005](#)

BELİRLİ İŞ SÖZLEŞMESİNİN YENİLENMESİNİN SONUÇLARI: Hizmet sözleşmesi birden fazla yenilendiği için belirsiz süreli hizmet akdi haline gelmiştir. Belirsiz süreli hizmet akdinde bakiye süre ücreti talep edilemez.

[9. Hukuk Dairesi 2010/5999 E., 2012/12208 K., 10.04.2012](#)

BELİRLİ-BELİRSİZ İŞ SÖZLEŞMESİ AYRIMI: normatif dayanaklar uyarınca, işçinin niteliğine göre sözleşmenin belirli ya da belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi imkânı ortadan kalkmıştır. Buna karşın, yapılan işin niteliği belirli süreli iş sözleşmesi yapılabilmesi için önem arz etmektedir. Yasada belirli süreli işlerle, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak "belirli süreli iş sözleşmesi" yapılabilecektir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/27538 E., 2008/25469 K., 06.10.2008](#)

EĞİTİM GİDERLERİ: İşverence işçi adına yapılan eğitim giderlerinin tamamı yerine, işçinin çalıştığı ve çalışması gereken süreler göre oran kurularak indirildikten sonra kalan miktarının tahsiline karar verilmesi gerekir. Gerçekten işçi, eğitimden sonra çalışmayı yükümlendiği sürenin bir kısmında çalışmış ise işverene bu konuda katkı sağlamış olmaktadır. İşçinin yükümlü olduğu sürenin tamamında çalışılmış olunması halinde ise, işverence eğitim giderleri istenemez.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ayırımının sınırları

MADDE 12-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin süreli olmasından dolayı belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiye, belirli bir zaman ölçüt alınarak ödenecek ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatler, işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilir. Herhangi bir çalışma şartından yararlanmak için aynı işyeri veya işletmede geçirilen kıdem arandığında belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi için farklı kıdem uygulanmasını haklı gösteren bir neden olmadıkça, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan emsal işçi hakkında esas alınan kıdem uygulanır.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun bir işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi dikkate alınır.

Tasarı Gerekçesi

Avrupa Birliği Konseyi'nin 99/70 sayılı Yönergesi ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların çerçeve anlaşmasında bu anlaşmanın konusunun, belirli ve belirsiz iş sözleşmeleri arasında ayırım yapılmama ilkesinin uygulanması suretiyle belirli iş sözleşmelerinde daha iyi koşullarla istihdamı gerçekleştirmek olduğu belirtilmiştir. Bu ilke ve üye devletlerdeki uygulama şekilleri dikkate alınarak madde düzenlenmiştir.

Öncelikle işçiler salt belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmalarından dolayı maddede tanımlanan emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. Diğer yandan belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye bir zaman dilimine göre bölünebilir bir hak sağlanmışsa, aynı şekilde belirli süreli iş sözleşmesine göre iş gören işçi de çalıştığı süreye orantılı bu haktan yararlanabilecektir. Örneğin bir toplu iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğinde, belirsiz süreli iş sözleşmesinin feshinde işçiye, ikramiye tarihinde işyerinde olmasa dahi çalıştığı süreye orantılı ikramiye ödeneceğinin kabul edilmesi halinde, bölünebilir bir hak olan ikramiyeden belirli süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçinin de yararlandırılması gerekecek ve sözleşmesinin sona erme tarihinden sonra verilecek ikramiyeyi bu işçi de çalıştığı süreye orantılı olarak alabilecektir.

Belirli çalışma şartından yararlanmada işçinin kıdemine bakıldığında belirli süreli sözleşmeye göre çalışan işçinin de bu haktan yararlanması söz konusu olduğunda kıdem yönünden bir farklılık gözetilemeyecektir. Esasen İş Kanununda bu kuralın uygulandığı, hem kıdem tazminatı ve hem de yıllık ücretli izinlerde görülmektedir. Aynı esas sözleşme ile getirilen çalışma şartlarında da dikkate alınacaktır.

Kısmî süreli ve tam süreli iş sözleşmesi

MADDE 13-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmî süreli iş sözleşmesidir.

Kısmî süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan işçi, ayırımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmî süreli olmasından dolayı tam süreli emsal işçiye göre farklı işleme tâbi tutulamaz. Kısmî süreli çalışan işçinin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

Emsal işçi, işyerinde aynı veya benzeri işte tam süreli çalıştırılan işçidir. İşyerinde böyle bir işçi bulunmadığı takdirde, o işkolunda şartlara uygun işyerinde aynı veya benzer işi üstlenen tam süreli iş sözleşmesiyle çalıştırılan işçi esas alınır.

İşyerinde çalışan işçilerin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmî süreli tam süreliye veya tam süreli kısmî süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Tasarı Gerekçesi

Ülkemizde de sayıları gittikçe artan kısmi süreli çalışmalarını teşvik etmek üzere, bu tür iş sözleşmesinin tanımı yapılmış ve ayırımı haklı kılan nedenler olmadıkça, emsal tam süreli sözleşmeye göre çalışan işçiden farklı bir işleme tabi tutulmayacağı hükme bağlanmıştır. Avrupa Birliği'nde Konsey tarafından 97/81 sayılı Yönerge ile yürürlüğe konulan sosyal tarafların meydana getirdikleri "Kısmi Süreli Çalışma Hakkında Çerçeve Anlaşması"nda belirtildiği üzere, bu anlaşmanın amacı, bir yandan kısmi süreli çalışan işçilere yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak, diğer yandan kısmi zamanlı çalışmanın gelişmesine serbest irade temelinde teşvik etmek ve işverenlerle işçilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde çalışma sürelerinin esnek bir organizasyon çerçevesinde düzenlenmesine katkıda bulunmaktır.

Kısmi süreli iş sözleşmesinin tanımı verilirken Yönerge hükümlerindeki ölçütler dikkate alındığı gibi, tam süreli iş sözleşmesi karşısında kısmi süreli söz edebilmek için "önemli ölçüde daha az" bir haftalık çalışma süresinin sözleşmede tespit edilmiş olması da aranmıştır. Örneğin işyerinde uygulanan tam süreli iş sözleşmesi için haftalık çalışma süresi 40 saat ise, kısmi süreli çalışma için 2, 3 saat gibi daha az çalışma değil, hiç olmazsa tam sürenin üçte ikisinden daha az olan otuz saatin altındaki haftalık çalışma süresine göre istihdam edilen işçi kısmi süreli sözleşmeye göre istihdam edilen kimse olarak kabul edilecektir.

Kısmi süreli çalışanlara yönelik ayrımcılığın kaldırılması hedef alınırken, tüm çalışma şartlarından yararlanmada tam süreli çalışanlarla eşit duruma getirilmeleri de düşünülemez, aksi halde tam bir eşitsizlik ortaya çıkar. Bu açıdan ayırımı haklı kılan nedenlerin bulunması durumunda, her iki türde sözleşmelerle çalışanlar arasında farklılıklar olması doğal karşılanacaktır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan bir işçi, işyerinde haftanın iki iş günü iş görmeyi üstlendiğinde bu çalışma düzeni itibarıyla hafta tatili ücretine hak kazanamayacağı gibi, öğleden sonra çalışmaya başlayan işçinin, işverenin sabahları işe başlamak üzere tahsis ettiği servis aracından veya öğle yemeğinden yararlanması da mümkün değildir, bu durum bir ayırım yapıldığı anlamı da taşımaz. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışan işçi, bölünebilir haklardan, örneğin her yıl verilen yakacak yardımından çalıştığı süreye orantılı olarak yararlanacaktır. Örneğin işyerinde haftalık çalışma süresi 45 saat olan tam süreli çalışan işçi yılda 60 milyon yakacak yardımı alıyorsa, haftada 15 saat kısmi süreli çalışan işçiye aynı yardım 20 milyon olarak ödenecektir. Buna karşılık bölünmeyen bir haktan, yararlanma şartları bulunduğu, her iki türdeki sözleşmeler arasında bir farklılık söz konusu olmayacaktır. Örneğin belirsiz süreli ve kısmi süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi, tam süreli farklı olamaz, gerek kanuni bildirim süreleri ve gerek sözleşmeyle belirlenen süreler her iki sözleşme türünde de aynı olabilir.

İşyerinde çalışan işçilerin kısmi süreli tam süreliye ya da tam süreli kısmi süreliye geçiş için işverence kolaylık sağlanmasına ilişkin düzenleme 97/81 sayılı Yönergenin bir gereğidir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2007/31344 E., 2008/31565 K., 20.11.2008](#)

KISMI SÜRELİ İŞ İLİŞKİSİNİN VARLIĞI VE SONUÇLARI: Emsal işçiye göre 45 saat olarak belirlenen normal çalışmanın taraflarca 30 saat ve daha altında kararlaştırılması halinde, kısmi süreli iş sözleşmesinin varlığından söz edilir. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin ücreti ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal işçiye göre çalıştığı süre ile orantılı olarak ödenir. İşçinin, ücretinin veya diğer parasal haklarının tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenecek olan haklarını talep etmesi mümkündür. Kısmi çalışma ister haftanın bir veya bazı günleri çalışma şeklinde gerçekleşsin, ister her gün birkaç saat şeklinde olsun, işçinin işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren bir yıl geçince kıdem tazminatı hakkının doğabileceği ve izne hak kazanacağı Dairemizce kabul edilmiştir (Yargıtay 9. HD. 04.06.2001 gün 2001/6848 E, 2001/9525 K) Hesaplama esas alınacak ücret ise işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar önelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına göre belirlenmesi gerekir. Hafta tatili için hafta tatili gününden önceki iş günlerinde çalışarak kırkbeş saatlik çalışma süresini tamamlamış olması gerekmektedir. Ancak kısmi çalışmada haftalık çalışma süresi 45 saati bulamayacağından, işçinin hafta tatiline hak kazanmak mümkün olmayacaktır. Bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçinin 14 gün izin hakkı vardır.

Çağrı üzerine çalışma MADDE 14-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.

Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.

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

Tasarı Gereçesi

Kısmi süreli iş sözleşmelerinin özel bir uygulanma şekli olan "çağrı üzerine çalışma", yargı kararlarına da yansıdığı üzere ülkemizde sayıları da artarak yerleşmektedir. Maddede çağrı üzerine çalışmanın hangi hallerde söz konusu olacağı, işçi ve işveren için bu sözleşmeye dayalı hak ve yükümlülüklerin neler olduğu da gösterilmek suretiyle yazılı olarak yapılması düzenlenmiştir. Bu tür iş sözleşmeleri hakkında 14 üncü maddedeki ilkelerin uygulanacağı da aşıktır.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gereçesi

Bu madde de ikinci komisyon raporuyla değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişikliklerle ilgili olarak raporda gereçeye yer verilmemiştir. Yukarıdaki tasarı gereçesi iki metin arasında aşağıda verilen farklar göz önünde bulundurularak değerlendirilmelidir.

Tasarı Metni	Komisyon metni
<p>"Yazılı sözleşme ile işçinin üstlendiği işin çıkması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.</p> <p>Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne karar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi on saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.</p> <p>İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerinde işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az üç saat üst üste çalıştırmak zorundadır."</p>	<p>Yazılı sözleşme ile işçinin yapmayı üstlendiği işle ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışmaya dayalı kısmi süreli bir iş sözleşmesidir.</p> <p>Hafta, ay veya yıl gibi bir zaman dilimi içinde işçinin ne kadar süreyle çalışacağını taraflar belirlemedikleri takdirde, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış sayılır. Çağrı üzerine çalıştırılmak için belirlenen sürede işçi çalıştırılsın veya çalıştırılmasın ücrete hak kazanır.</p> <p>İşçiden iş görme borcunu yerine getirmesini çağrı yoluyla talep hakkına sahip olan işveren, bu çağrıyı, aksi kararlaştırılmadıkça, işçinin çalışacağı zamandan en az dört gün önce yapmak zorundadır. Süreye uygun çağrı üzerine işçi iş görme edimini yerine getirmekle yükümlüdür. Sözleşmede günlük çalışma süresi kararlaştırılmamış ise, işveren her çağrıda işçiyi günde en az dört saat üst üste çalıştırmak zorundadır.</p>

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Komisyonun teklif ettiği metinde yer alan "on saat" ibaresi "yirmi saat"; " üç saat" ibaresi "dört saat" olarak değiştirilmiştir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)⁶

Fiil	Miktar
Çağrı üzerine çalışma hükümlerine aykırı davranmak	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 122 TL para cezası uygulanır.

⁶ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Deneme süreli iş sözleşmesi

MADDE 15-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Taraflarca iş sözleşmesine bir deneme kaydı konulduğunda, bunun süresi en çok iki ay olabilir. Ancak deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız feshedebilir. İşçinin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun deneme süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümleri, çalışma hayatının gereği olarak deneme süreleri aktararak aynen korunmuştur.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/6168 E., 2008/32048 K., 25.11.2008T.](#)

ÇALIŞAN İŞÇİ İÇİN YENİ DENEME SÜRESİ: İşyerinde geçici iş ilişkisi kapsamında olsa dahi çalışmakta olan bir işçi ile fiilen ifa ettiği görevde çalışması için deneme süreli iş sözleşmesi yapılmasında hukuki bir menfaat bulunmamaktadır. Davacı işçi deneme süresini içeren sözleşmenin yapıldığı sırada, yaklaşık 5 ay süreyle işyerinde genel servisler müdürü olarak çalışmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmesinde yazılı olan deneme kaydı geçersizdir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/15921 E., 2009/13019 K., 11.05.2009](#)

DENEME SÜRESİNDE FESİH: Deneme süreli iş sözleşmesinde, süre dolmadan fesih yetkisinin kullanan tarafın, fesih nedenini belirtmesine gerek yoktur. Ancak deneme süresi içinde iş sözleşmesinin feshinde bir neden gösterilmiş veya iş sözleşmesinin diğer tarafı fesih hakkının kötüye kullanıldığını iddia etmiş ise, bu neden ve fesih hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığı üzerinde durulmalıdır. Ayrıca, iş sözleşmesinin deneme süresi içinde haklı veya geçerli neden olmadan tazminatsız ve bildirimsiz feshetme yetkisinin, sendikal hakları ortadan kaldırmaması gerekir.

Takım sözleşmesi ile oluşturulan iş sözleşmeleri

MADDE 16-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Birden çok işçinin meydana getirdiği bir takımı temsilen bu işçilerden birinin, takım kılavuzu sıfatıyla işverenle yaptığı sözleşmeye takım sözleşmesi denir.

Takım sözleşmesinin, oluşturulacak iş sözleşmeleri için hangi süre kararlaştırılmış olursa olsun, yazılı yapılması gerekir. Sözleşmede her işçinin kimliği ve alacağı ücret ayrı ayrı gösterilir.

Takım sözleşmesinde isimleri yazılı işçilerden her birinin işe başlamasıyla, o işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarla bir iş sözleşmesi yapılmış sayılır. Ancak, takım sözleşmesi hakkında Borçlar Kanununun 110 uncu maddesi hükmü de uygulanır.

İşe başlamasıyla iş sözleşmesi kurulan işçilere ücretlerini işveren veya işveren vekili her birine ayrı ayrı ödemek zorundadır. Takım kılavuzu için, takıma dahil işçilerin ücretlerinden işe aracılık veya benzeri bir nedenle kesinti yapılamaz.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun "takım sözleşmesine" ilişkin hükümleri maddede aynen korunmuş, ancak iş sözleşmesi takım sözleşmesiyle oluşan işçilerin ücretleri hakkında ayrıca bir teminat getirilmiştir.

Sürelî fesih

MADDE 17-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmeleri;

a) İş altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra,

b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra,

c) İş bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirim diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra,

d) İş üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra,

Feshedilmiş sayılır.

Bu süreler asgari olup sözleşmeler ile artırılabilir.

Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin ödeyerek sözleşmeyi feshetmesi, bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmaz. 18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir. Fesih için bildirim şartına da uyulmaması ayrıca dördüncü fıkra uyarınca tazminat ödenmesini gerektirir.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında 32 nci maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak işçiye sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün sözleşme ve Kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Tasarı Gerekçesi

Bu kanunda süreli fesih işlemi düzenlenirken 1475 sayılı İş Kanununun 13 üncü maddesindeki bildirim süreleri aynen muhafaza edilmiştir. Kuşkusuz, bu süreler en az olup, bunların sözleşmelerle artırılmaları mümkündür.

İşverenin bildirim şartına uymaması veya bildirim süresine ait ücreti peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshetmesi, işçinin feshe karşı koruyucu hükümlerden (İş Kanunu m.19 vd.) yararlanmasına engel olmayacaktır.

İş Kanununun 19 uncu maddesinin birinci fıkrası uyarınca, ondan az sayıda işçi çalıştırılan işyerlerinde çalışan işçiler ile işyerindeki kıdemi altı ayın altında bulunan işçiler 19-22 nci maddelerde öngörülen koruyucu hükümlerden yararlanamayacaklardır. İşveren bu durumdaki işçilerin iş sözleşmelerini fesih hakkını kötüye kullanarak, sözgelimi işçi kendisi hakkında bir şikayette bulunduğu veya kendisi aleyhinde dava açtığı ya da şahitlik yaptığı için sona erdirmiş ise, işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında bir kötü niyet tazminatı ödeyecektir. İşveren sözleşmeyi bildirim şartına dahi uymaksızın sona erdirmiş ise, kötü niyet tazminatı yanında ayrıca bildirim süresine ilişkin ücret tutarında bir tazminat daha ödeyecektir.

İlgili Yargı Kararları[9. Hukuk Dairesi 2008/16857 E., 2010/2908 K., 08.02.2010](#)

İHBAR TAZMİNATI: İhbar tazminatı, belirsiz süreli iş sözleşmesini haklı bir nedeni olmaksızın ve usulüne uygun bildirim öneli tanımadan fesheden tarafın, karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminattır. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesinin Kanununun 24 ve 25. maddede yazılı olan nedenlere dayanmaksızın feshedilmiş olması ve Kanununun 17. maddesinde belirtilen şekilde usulüne uygun olarak ihbar öneli tanınmamış olması halinde ihbar tazminatı söz konusu olacaktır. Yine haklı fesih nedenine rağmen işçi ya da işverenin 26. maddede öngörülen hak düşürücü süre içinde fesih yoluna gitmemeleri halinde sonraki fesihlerde karşı tarafa ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü doğacaktır. İhbar tazminatı iş sözleşmesini fesheden tarafın karşı tarafa ödemesi gereken bir tazminat olduğu için, iş sözleşmesini fesheden tarafın haklı bir nedene dayansa dahi, ihbar tazminatına hak kazanması mümkün olmaz. Yine, işçinin 1475 sayılı yasanın 14. maddesi hükümleri uyarınca emeklilik, muvazzaf askerlik, evlilik gibi nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi durumunda ihbar tazminatı talep hakkı bulunmamaktadır. Anılan fesihlerde işveren de ihbar tazminatı talep edemez. İşçinin açmış olduğu işe iade davası sonunda, daha önce ihbar öneli tanınmış olan feshin geçersizliğinin tespit edilmesi, kararın kesinleşmesi ve işçinin işe başlamak için başvurması halinde, işçiye tanınmış olan önceki ihbar önelinin bir değeri olmaz, işçinin işe başlatılmaması halinde işe başlatmama tarihi fesih tarihi olduğundan, belirtilen fesih tarihine göre ihbar tazminatının ödenmesi gerekir. Geçersiz sayılan fesihle kullanılan ihbar önelinin işe başlatmama suretiyle gerçekleşen feshe bir etkisi düşünülemez. Ancak, geçersiz sayılan fesih sebebiyle işçiye ihbar öneline ait ücretin peşin olarak ödenmiş olması halinde yapılan bu ödeme, 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesi hükmüne uygun olarak işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süreye ait ücret alacaklarından mahsup edilir. Böyle bir indirim yapılmamışsa, geçersiz sayılan fesihle ödenen ihbar tazminatı, en son işe başlatmama sebebiyle gerçekleşen feshe göre hak kazanılan ihbar tazminatından faizsiz olarak mahsup edilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/36122 E., 2012/921 K., 19.01.2012](#)

KÖTÜ NİYET TAZMİNATI: İş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötüniyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması nedenlerine bağlı fesihlerin kötüniyete dayandığı kabul edilmelidir. Tazminat miktarının belirlenmesi de Yasa ile açıklığa kavuşturulmuş, "kötüniyet tazminatının" ihbar öneline ait ücretin üç katı tutarında olacağı belirtilmiş ve ayrıca ihbar tazminatının da ödeneceği hüküm altına alınmıştır. Yasanın 17 nci maddesinin son fıkrasındaki düzenleme kötüniyet tazminatını da kapsamakta olup, bu tazminatın hesabında da işçiye ücreti dışında sağlanmış para veya para ile ölçülebilir menfaatler dikkate alınmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2008/14767 E., 2010/987 K., 25.01.2010](#)

İŞE İADE KARARI SONRASI İZİN ÜCRETİNİN HESAPLANMASI- FAİZ: İş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2007/ 30158 E, 2008/ 28418 K.). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır. İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır. İşverenin işçiye işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiği için, kullanılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye kullanılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

[9. Hukuk Dairesi 2009/2869 E., 2009/25816 K., 06.10.2009](#)

İHBAR TAZMİNATI BAŞLANGIÇ SÜRESİ VE FAİZ: İhbar tazminatında faize hak kazanabilmek için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Bununla birlikte bireysel ya da toplu iş sözleşmesi ile iş sözleşmesinin feshi halinde kıdem tazminatının ödeme zamanıyla ilgili olarak açık bir hükme yer verilmişse, belirlenen ödeme tarihi faiz başlangıcı olarak esas alınır (Yargıtay 9.HD.

24.10.2008 gün 2008/ 30158 E, 2008/ 28418 K. İşe iade davası sonrasında işçinin süresi içinde başvurusuna rağmen işverence işe başlatılmadığı tarih fesih tarihi olmakla, *ihbartazminatı bakımından faiz* başlangıcı da, işçinin işe alınmayacağına açıklandığı tarih ya da bir aylık işe başlatma süresinin sonudur. *İhbartazminatı bakımından uygulanması gerek en faiz oranı* değişen oranlara göre yasal *faiz* olmalıdır. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde farklı bir *faiz* türü görülmüşse, yasal *faiz* altında olmamak kaydıyla kararlaştırılan *faiz uygulanır*.

[9. Hukuk Dairesi 2008/40996 E., 2010/30125 K., 14.10.2010](#)

İSTİFA-İKALE: Şarta bağlı istifa ise kural olarak geçerli değildir. Uygulamada en çok karşılaşıldığı üzere işçinin ihbar ve kıdem tazminatı haklarının ödenmesi şartıyla ayrılma talebi istifa olarak değil, olsa, olsa ikale (bozma sözleşmesi) yapma yönünde icap biçiminde değerlendirilmelidir. İşçinin istifa dilekçesindeki iradesinin fesada uğratılması da sıkça karşılaşılan bir durumdur, işverence tazminatların derhal ödenmesi ve benzeri baskılarla işçiden yazılı istifa dilekçesi vermesini talep etmesi ve işçinin buna uyması gerçek bir istifa iradesinden söz edilemez. Bu halde feshin işverence gerçekleştirildiği kabul edilmelidir. Her ne kadar davacının istifa ettiği gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiş ise de, istifa dilekçesi içeriği ve tanık beyanlarından istifa dilekçesinin iş bitimi nedeni ile alındığı, dolayısıyla işçinin gerçek istifa iradesini yansıtmadığı anlaşılmaktadır. İş sözleşmesinin istifa ile sona ermesi halinde işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün olmadığı gibi, ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanılamaz. Bundan başka işçinin işverene ihbar tazminatı ödemesi yükümü ortaya çıkabileceğinden istifa türündeki belgelerin titizlikle ele alınması gerekir, imzaya itiraz ya da metin kısmına ilaveler yapıldığı itirazı mutlak olarak teknik yönden incelenmelidir.

Feshin geçerli sebebe dayandırılması

MADDE 18-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

Altı aylık kıdem hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki süreler dikkate alınır.

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.

b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.

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

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

e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.

f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.

İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir.

İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında bu madde, 19 ve 21 inci maddeler ile 25 inci maddenin son fıkrası uygulanmaz.

Tasarı Gerekçesi

Bu madde ile belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi hali için, 158 sayılı ILO Sözleşmesi'nde belirlendiği üzere, geçerli bir sebep bildirme zorunluluğu getirilmiştir. Ayrıca geçerli sebebin neler olabileceği madde içinde düzenlenmiştir. İşçinin iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Geçerli sebep geniş kapsamlı bir kavram olduğu için bu düzenleme ile söz konusu kavrama objektif ölçülere uygun bir içerik kazandırılmaya çalışılmış ve bazı örnekler verilmiştir.

İşçinin yeterliliği veya davranışları işçinin kişiliği ile ilgili olan sebepleri oluştururken; işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise işyeri ile ilgili olmaktadır. Bu sebeplerin madde içinde belirtilmesi geçerli sebepler kavramını bir ölçüde somutlaştırmaktadır.

İşçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan sebeplerin, hangi durumlarda geçerli sebeplerden sayılacağı ve hangi durumların işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edileceği ise ancak yargı kararları ile zaman içinde belirginleşebilecektir. Özellikle Kanunun 26 ncı maddesinde ayrı bir düzenleme konusu olan haklı nedenlerle fesih olgusunu, geçerli sebeplerle fesih için aranan sebeplerden ayırmak ve aradaki farkları ortaya koymak; maddi olayları hukuk tekniği bakımından söz konusu iki farklı fesih türü açısından değerlendirmek gerekecektir. Bu alanda konunun gerektirdiği ölçüler içinde ülke koşullarını da dikkate alarak iki fesih türü açısından geçerli olacak ayrımları yapmak ve farklılıkları ortaya koymak yargının yanı sıra öğretinin katkıları ile sağlanacaktır.

Bu madde bakımından geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenler kadar ağırlıklı 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.

İşçinin yeterliliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler 26 ncı maddede belirtilenlerin dışında kalan ve işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. Bunlara örnek vermek gerekirse:

İşçinin Yetersizliğinden Kaynaklanan Sebepler: Ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma; gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması; işe yatkın olmama; öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği; sık sık hastalanma; çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak feshlerde emeklilik yaşına gelmiş olma halleridir.

İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler: 26 ncı maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.

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

Geçerli sebeplerle fesih işlemine yol açabilecek önemli işyeri gereklerinin bulunması hali işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanabileceği gibi, işçi ile bağlantısı olmaksızın da ortaya çıkabilir. Şöyle ki: İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekerlerinden Kaynaklanan Sebepler: İşyerinden kaynaklanan geçerli sebepler işyerinin dışından veya içinden kaynaklanan sebepler olarak iki yönde değerlendirilebilir.

İşyeri dışından kaynaklanan sebepler; sürüm ve satış olanaklarının azalması; talep ve sipariş azalması; enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, ham madde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi.

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

Bu uygulamaya giderken işverenden beklenen feshi en son çare olarak bakmasıdır. Bu nedenle geçerli sebep kavramına uygun yorum yaparken sürekli olarak fesihten kaçınma olanağının olup olmadığı araştırılmalıdır.

Madde, on veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalışan işçileri kapsamına almış ve söz konusu işçilerin de en az altı aylık kıdemi olması şartını getirmiştir. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları ve işyerinin bütününe yöneten ve belirli özelliği bulunan işveren vekilleri ise kapsam dışı bırakılmıştır. Bu düzenleme ile küçük işyerleri ve henüz işyerine yeni giren işçiler bakımından iş güvencesi hükümlerinin uygulanması uygun görülmemiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 158 sayılı Sözleşmesi de, işçilerin özel istihdam şartları bakımından veya istihdam eden işletmenin büyüklüğü veya niteliği açısından esaslı sorunlar bulunan durumlarda, işçilerden bir kategorinin iş güvencesinin tamamı veya bir kısım hükümlerinin kapsamı dışında tutulabileceğini öngörmektedir.

Altı aylık kıdemin hesabında bu Kanunun 66 ncı maddesindeki sürelerin de dikkate alınacağı öngörülmüştür.

Maddede ayrıca özellikle fesih için geçerli sebep oluşturmayacak hususlar da tek tek ve ayrıntılı bir biçimde sayılmıştır. Böylece iş yasaları ile özellikle güvence altına alınmış olan bazı hak ve özgürlükler hiçbir şekilde fesih için geçerli bir sebep oluşturamayacaklardır. Bu konu yoruma yer vermeyecek bir biçimde hükme bağlanmıştır.

İş güvencesi düzenlemesi kapsamına girmek için gerekli olan 6 aylık kıdem süresinin nasıl hesaplanacağına da bir açıklık getirilmiş ve bu sürenin hesaplanmasında aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek hesaplanacağı kabul edilmiştir. Öte yandan, bir işverenin aynı işkolunda birden fazla işyeri varsa, işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde bu yerlerdeki toplam işçi sayısı dikkate alınacaktır.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Tasarı metninde haklı fesih sebebine dayanma zorunluluğunun belirlenmesinde kriter olarak kullanılan işçi sayısı 10'dan 30'a yükseltilmiş ayrıca (d) bendine "doğum" ibaresi eklenerek doğumun haklı fesih sebebi olması önlenmiştir.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

5838 sayılı Kanununun 32 nci maddesiyle; bu maddenin c bendinde yer alan "Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip" ibaresinden sonra gelmek üzere "veya yükümlülüklerini yerine getirmek" ibaresi eklenmiştir.

Değişikliğin Gerekçesi:

Madde ile, 18 inci maddede değişiklik yapılmaktadır. Feshin geçerli sebebe dayandırılması başlıklı bu maddenin işçinin haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak gibi eylem ve işlemlerini kapsamaktadır. Buna karşın, 5237 sayılı Türk Ceza Kanununun 278 inci maddesinde suç bildirim yükümlülüğü bulunmakta olup, bunun yanı sıra onaylanması 1/2/2000 tarihli ve 4518 sayılı Kanunla uygun bulunan "OECD Uluslararası Ticari İşlemlerde Yabancı Kamu Görevlilerine Rüşvet Verilmesinin Önlenmesi Sözleşmesinin 3 üncü ve 12 nci maddeleri hükümleri ile 5237 sayılı Kanunun 252 nci maddesinin beşinci fıkrasında yer alan suçun önlenmesi ve işlendiğinde etkili bir şekilde takibi ihbarcının korunması düzenlemelerinin kamu ve özel sektörde etkin bir şekilde tatbiki yükümlülüğünü uluslararası bir taahhüt olarak Ülkemize yüklediğinden, gerek ulusal mevzuatta tutarlılık sağlanması, gerek uluslararası taahhütlerimizin yerine getirilmesi ve gerekse de yasadan doğan yükümlülüğünü iyi niyetle yerine getiren işçinin korunması ihtiyacı çerçevesinde, 4857 sayılı Kanunun 22 nci maddesi ile de uyumlu olarak bu değişikliğe ihtiyaç duyulmuştur.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2007/27699 E., 2008/6006 K., 24.03.2008](#)

30 İŞÇİ SAYISININ TESPİTİ: İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç (geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar. Alt işverenin işçileri otuz işçi kistasının belirlenmesinde dikkate alınmazlar; fakat iş güvencesi hükümlerinden kaçmak amacıyla, işçilerin bir kısmının muvazaalı olarak taşeron işçisi olarak gösterilmesi halinde, bu işçilerin de işçi sayısına dahil edilmesi gerekir. Daha açık bir anlatımla, alt işverenlik ilişkisinin geçersiz sayılması gereken hallerde taraflarca alt işveren sayılan kişiye bağlı olarak çalışanlar otuz işçi sayısının tespitinde hesaba katılmalıdır. Alt işverenin işçileri ile geçici işçi sağlayan işverenle iş sözleşmeleri devam eden geçici işçiler, kendi işvereni erinin işyerlerinde sayının belirlenmesinde hesaba katılırlar. Ancak tarafların geçici iş ilişkisinde gönderen işveren olarak nitelendirdikleri; fakat aslında "bordro işvereni" olarak faaliyet gösteren ve yaptıkları iş, işverenlerine işçi temin etmekten ibaret olanlara kayıtlı bulunan işçiler de sayı ölçütünde göz önünde bulundurulmalıdır. Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam

şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı ayın anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı şahıs tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, tüm şirketlere hizmet veren işçiler ile sadece davalı şirkete hizmet veren işçilerin 30 işçi kıstasında dikkate alınması gerekir. İşçi tüm şirketlere hizmet ediyor ise, o zaman tüm şirketlerdeki işçi sayısı dikkate alınmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2008/25552 E., 2008/20932 K., 21.07.2008](#)

30 İŞÇİ SAYISININ TESPİTİ: Sendika işyeri temsilcileri için işyerinde 30 işçi çalışma koşulu aranmaması.

[9. Hukuk Dairesi 2008/27905 E., 2009/11203 K., 20.04.2009](#)

BELİRLİ SÜRELİ SÖZLEŞME-İŞ GÜVENCESİ: işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/31257 E., 2008/9580 K., 21.04.2008](#)

ALKOL NEDENİYLE İŞ AKDİNİN FESHİ: İşçinin davranışlarına dayalı fesih sebebi açısından, işçinin alkol bağımlılığı söz konusu değildir. Bir başka anlatımla, işçinin davranışlarına dayalı fesihte, işçinin alkol tüketimi, hastalık derecesinde değildir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüğünün alkol kullanımı nedeniyle ihlali, alkol bağımlılığına dayanmıyorsa, işçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi söz konusu olur.

[9. Hukuk Dairesi 2007/27680 E., 2008/5302 K., 17.03.2008](#)

GÖREVİ EKSİK YAPMA NEDENİYLE İŞ AKDİNİN FESHİ: Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali geçerli fesih nedeni olabilir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arz edebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır(Stahlhacke, E./Preis, U./Vossen, R.,KündigungundKündigungsschutz im Arbeitsverhältnis, 8. Aufl., München 2002, Nr. 1168 sh.468.). İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir. İşçi görevini uyarıya rağmen, hiç yerine getirmese işveren haklı nedenle derhal, eksik, kötü, yetersiz bir biçimde yerine getirirse süreli, geçerli fesih hakkını kullanabilecektir. Kuşkusuz hiçbir kimse sürekli olarak hatasız çalışamaz. Bu sebeple, bir iş ilişkisinde her yapılan hatalı üretim veya hizmet, iş sözleşmesini fesih hakkı vermez. Özellikle bir işçiden yapması beklenebilecek ortalama üretim veya hizmet hatası iş sözleşmesinin fesih nedeni olamaz. Ancak, bir işçiden yapması beklenebilecek hata payının, bir başka anlatımla tolerans sınırının üstünde hatalı bir üretim veya hizmet, iş sözleşmesinin feshi açısından önem arz edebilir. Eğer işçinin yükümlülüğünü ihlal etmekten kaçınma olanağına sahip olduğu tespit edilirse fesihten önce işçiye ihtar verilip verilmediği, ihtara rağmen davranışını tekrar etmesi halinde İş Kanunu'nun 19.maddesi uyarınca savunması alınarak iş sözleşmesinin feshedilip edilmediğine bakılacaktır. Ancak, ağır yükümlülük ihlalleri nedeni ile işverenin iş sözleşmesine devam etmesinin beklenemeyeceği hallerde işçiye davranışından dolayı ihtar verilmesine gerek olmayacaktır. Başka bir anlatımla, işçinin sözleşmeyi ihlal eden davranışının türü ve ağırlığı itibarıyla, onun gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı; aksi takdirde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir(Berkowsky, W, DiePersonen-undverhaltensbedingteKündigung, 9 Rdnr. 15, sh.217). Buna göre, işverene süresiz fesih hakkı verilen İş Kanunu'nun 25.maddesinde belirtilen hallerden dolayı kural olarak, işçiye önceden ihtar verilmesine gerek olmadığı kabul edilmelidir. Sözleşme ilişkisi kapsamında işçi, yükümlülüklerinin ihlali anlamına gelen birçok davranış için ihtar edilmiş ise, fesih sebebi açısından en son davranış önem arz eder. İhtar işçiye ciddi bir şekilde uyarmalı, açıkça ortaya konan kusurlu davranışını tekrarlamamasını talep etmeli, tekrarı halinde, iş ilişkisinin mevcudiyeti ve içeriği açısından aleyhe bir takım sonuçların doğacağını tehdidinde bulunmalıdır. İş sözleşmesinin işçinin davranışını nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtardan sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtara konu olan davranışa

dayanılarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtar konu olan davranış nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır.

[9. Hukuk Dairesi 2007/32507 E., 2008/11105 K., 05.05.2008](#)

GÖREVİ YAPMAMA – ALTINDA ÇALIŞANLARA İYİ DAVRANMAMA-İŞ AKDİNİN FESHİ: İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenler, aynı yasanın 25. maddesinde belirtilen nedenler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen nedenlerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli nedenlere dayandığını kabul etmek gerekecektir. İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu ile işçinin hatırlatıldığı halde görevini yapmamakta ısrar etmesi kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından da devamlılık arz etmelidir. Davacının amir olarak emrindeki işçilere iyi davranması ve onlara işleri yaptırması görevinin bir parçasıdır. Bu yönde özenli davranmadığı, yetersiz olduğu, tutanak ve tanık anlatımları ile anlaşılmaktadır. Davacının davranışları işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmez.

[9. Hukuk Dairesi 2007/34009 E., 2008/10347 K., 28.04.2008](#)

SADAKATSİZLİK NEDENİYLE İŞ AKDİNİN FESHİ: Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğünü yüklemektedir. Davacının davranışı sadakat yükümlülüğünü ihlal niteliğinde ve güven ilişkisini sarsıcı nitelikte olup işyerinde olumsuzluklara yol açmıştır. Ancak davacı işyerinde 14 yıldır çalışan bir işçidir. Olayın ortaya çıkması üzerine aldığı eşyayı iade etmiştir. İşverenin bir zararı bulunmamaktadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, somut olayın gelişimine göre feshin haklı nedene dayandığının kabulü ağır bir sonuç olur. İş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenmez bir hal aldığından, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü yerinde olacaktır.

[9. Hukuk Dairesi 2007/37481 E., 2008/12505 K., 26.05.2008](#)

SATAŞMA NEDENİYLE İŞ AKDİNİN FESHİ: İşçinin işverene veya ailesine karşı şeref ve namusuna dokunacak sözler söylemesi veya davranışlarda bulunması ya da işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlarda bulunması veya işçinin işverene veya aile üyelerinden birine sataşması haklı fesih nedeni olarak sayılmıştır. Böyle durumlarda işçi, anayasanın 25 ve 26'ncı maddesi ile güvence altına alınmış düşüncüyü açıklama özgürlüğüne dayanamaz. Buna karşılık işçinin bu ağırlıkta olmayan işveren aleyhine sarfettiği sözler çalışma düzenini bozacak nitelikte ise geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Sadece işverene karşı değil, işveren temsilcisine karşı yöneltilen ve haklı fesih gerektirecek ağırlıkta olmayan aleyhe sözler geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Bunun gibi, işçinin, işveren veya aile üyelerinden olmamakla birlikte, işverenin yakını olan veya işverenin yakın ilişkide bulunduğu veya başka bir işte ortağı olan kişilere hakaret ve sövgüde bulunması, bu kişilere asılsız bildirim ve isnatlar yapması özellikle işverenin şahsının önemli olduğu küçük işletmeler bakımından bu durum iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden oluşturacaktır (Süzek, S.: İşçinin Yetersizliği veya Davranışları Nedeniyle Fesih", Prof. Dr. A. C.T.'a A., İstanbul 2005, sh.581). İşçinin, işverenin başka bir işçisine sataşması 25/II, d hükmü uyarınca haklı fesih nedeni sayılmıştır. Sataşma niteliğinde olmadığı sürece, diğer işçilerle devamlı ve gereksiz tartışmaya girişmek, iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek geçerli fesih nedenidir. İş Kanunu'nun 25'inci maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Yapıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez.

[9. Hukuk Dairesi 2007/35921 E., 2008/12018 K., 12.05.2008](#)

ZARAR NEDENİYLE İŞ AKDİNİN FESHİ: , işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya

çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşır aşmadığına bakılmalıdır. 30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az zarar nedeni ile işyerinde olumsuzluklara meydana gelmiş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/25552 E., 2008/20932 K., 21.07.2008](#)

İŞ GÜVENCESİNDE SENDİKA İŞYERİ TEMSİLCİLERİ İÇİN 6 AYLIK KIDEM KOŞULU: 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 30.maddesinde "işyeri sendika temsilcisinin belirsiz süreli hizmet akdinin işveren tarafından feshinde İş Kanunu'nun ilgili hükümleri uygulanır." kuralına yer verilmiştir. Buna göre, temsilci için özel yararlanma şartları olarak gösterilen söz konusu güvence doğrudan "temsilcilik sıfatına" dayalı olduğundan, işçide sadece bu sıfatın bulunması yeterlidir. Ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısına ve en az altı aylık kıdemine varlığına bakılmaz.

[9. Hukuk Dairesi 2007/33471 E., 2008/11128 K., 05.05.2008](#)

İŞ GÜVENCESİ-6 AYLIK KIDEM ŞARTI: işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için fesih bildirim yapıldığı tarihte aynı işverene ait işyeri veya işyerlerinde fasılalı da olsa iş ilişkisine dayalı kıdemine en az altı ay olması gerekir. İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanunun 66'ncı maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur.

[9. Hukuk Dairesi 2007/27725 E., 2008/7812 K., 08.04.2008](#)

6 AYLIK KIDEM SÜRESİNİN HESAPLANMASI-İŞÇİ-GEÇİCİ İŞÇİ-ÇIRAK-İŞYERİ DEVRİ: İşçinin 6 aylık kıdem hesabına deneme ve askıda kalan süreler de dahil edilir. Başka bir anlatımla, bu hesapta fiili çalışma süreleri mutlak olarak aranmaz. Aynı Kanun'un 66. maddesinde belirtilen çalışma süresinden sayılan haller altı aylık kıdem sayılmasında dikkate alınacaktır. İşçinin feshe karşı koruyan hükümlerden yararlanabilmesi için, altı aylık kıdem süresini aynı işveren nezdinde iş sözleşmesine dayanan iş ilişkisi içerisinde geçirmiş olması zorunludur. Kanun altı aylık kıdemi olan işçilerin iş güvencesinden yararlanacaklarını öngördüğüne göre, bu sürenin fesih bildirim tarihine ulaştığı tarihte doldurulmuş olması şarttır. Sürenin bildirim önelleri sonunda dolacak olması, güvenceden yararlanabilmek için yeterli değildir. Bu sürenin tamamı iş sözleşmesine dayalı olarak geçirilmiş olmalıdır. Bu açıdan, Kanun'daki aylık kıdem şartını, "altı aylık işçilik kıdemi" şeklinde anlamak gerekir. Bu nedenle işçinin iş ilişkisinden önce işverenle vekalet, ortaklık ilişkilerindeki süreler bu sürenin hesabında dikkate alınmamalıdır. Geçici iş ilişkisiyle (ödünç iş ilişkisiyle) çalışan işçinin altı aylık kıdemi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. maddesinden hareketle, işçinin başka işverende (ödünç alan) geçen süresi, işverende (ödünç veren) geçirilmiş gibi sayılır. Söz konusu işçinin daha sonra ödünç alan işverenin işyerinde yeni bir iş ilişkisi kapsamında istihdam edilmesi halinde, onun nezdinde ödünç iş ilişkisi kapsamında geçirilmiş süreler, yeni iş ilişkisindeki altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Çıraklık ilişkisi, İş Kanunu'nun 4. maddesindeki istisnalar arasında sayıldığından, altı aylık kıdem süresinin hesabında dikkate alınmaz. Buna karşılık stajyer olarak geçirilen süre, stajyerliğin İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrası anlamında iş ilişkisi kapsamında gerçekleştirilmiş olması halinde sürenin hesabında dikkate alınacaktır. 4857 sayılı Kanun'da bu şekilde bir şart getirilmediğinden aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde iş ilişkisi hukuken kesintiye uğramış olsa dahi, işçinin o işverene bağlı işyerlerinde geçen hizmet süreleri birleştirilmelidir. Değişik işyerlerinde geçirilen sürelerin toplanması, işverenin aynı olması koşuluna bağlıdır. Altı aylık kıdem hesabında, otuz işçi ölçütü ile ilgili düzenlemeden farklı olarak açıkça bir düzenleme yer olmadığından, daha önce çalışılan işyerlerinin aynı işkolunda bulunması şart değildir. İş Kanunu'nun 6. maddesinin 2. fıkrası uyarınca işyerinin devrinde devralan işveren, hizmet süresi ile ilgili haklarda işçinin devreden işveren yanında çalışmaya başladığı tarihe göre işlem yapmak zorunda olduğundan, devirle işverenin değişmesi altı aylık kıdem süresini etkilemeyecektir. Bu bağlamda, bir işyerinin, işvereni tarafından, bir şirkete sermaye olarak konulması halinde de, İş Kanunu'nun 6. maddesi anlamında işyerinin devri olarak kabul edilmeli, kıdem süreleri birlikte hesaplanmalıdır. Altı aylık kıdem şartı öngören düzenleme, İş Kanunu'nun 21. maddesinin son fıkrası uyarınca sözleşme ile aksi

kararlaştırılmayacak hükümler arasında sayılmadığından, bu süreyi kısaltan veya tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümlerini geçerli kabul etmek gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/27132 E., 2010/25879 K., 27.09.2010](#)

İŞLETMESEL KARAR- EKONOMİK KRİZ: İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz; kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz, işverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır. Ekonomik krizin etkisi nedeni ile işverenin ekonomik krizin etkilerini yaşamadan, bazı önlemler alması, bu anlamda bölüm kapatması, kadro iptal etmesi, şube kapatması ve birleştirmesi ve bu şekilde istihdam fazlası meydana geldiğinde işçi çıkarması kararı, yönetsel (kurucu) bir işveren kararıdır. Yönetsel işveren kararı yasal temelini sözleşme ve işverenin girişim özgürlüğünde bulur. Bu tür kararda bağlı işveren kararının aksine iş görme edimini engelleyen olgu araştırılmaz. Yönetsel 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 somut olarak açıklığa kavuşturulması önemlidir. İşyerinin ekonomik krizden etkilenip etkilenmediği, bölüm kapatıp kapatmadığı, etkilenmiş ve bölüm kapatmış ise bu olgunun istihdam fazlalığı meydana getirip getirmediği, fesih dışından tedbirlerle bu olgunun atlatıp atlatılmayacağı, kaç işçi çıkarıldığı, çıkarılan işçi sayısının toplu işçi çıkarma kapsamına girip girmediği, bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu'nun 29. Maddesi uyarınca işlem yapıp yapılmadığı, bu dönemde yeni işçi alınıp alınmadığı, alınmış ise çıkarılanların yerine alınıp alınmadıkları, istihdam fazlalığının giderilmesinde ölçüt olarak dikkate alındığı belirtilen "Performans Düşüklüğü"nü'nün objektif ve genel olarak göz önünde bulundurulup bulundurulmadığı, işyerinde bilirkişi marifeti ile keşif yapılmasını ve rapor alınmasını gerektirmektedir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/9760 E., 2008/8359 K., 14.04.2008](#)

İŞLETMESEL KARAR-EKONOMİK NEDENLERLE BÖLÜM KAPATMA: İşverenin ekonomik nedenlerle bölüm kapatması işletmesel bir karar olup, bu karar sonucu istihdam fazlalığı meydana geleceği açıktır. Ancak yukarıda açıklandığı şekilde işletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. Somut olay açısından iplik üretimini durdurmanın sürekli ve kalıcı olup olmadığı araştırılmalıdır. İşverenin fesihten önce son altı ay içinde ve davacı tarafın fazla mesai yaptığı iddia edilen yaz sezonunda çıkarılan işçiden daha çok işçi almış olması, işletmesel kararın tutarlı olması ilkesi ile çelişmektedir. Bunun yanında feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşmalıdır. Davacının yaz sezonu fazla mesai yapılması ve ücretsiz izin verilerek, fesih dışında bir tedbirle giderilebileceği iddiası üzerinde de yeterince durulmamıştır.

[9.Hukuk Dairesi 2009/27186 E., 2009/32636 K., 01.12.2009](#)

İŞLETMESEL KARAR-EKONOMİK KRİZ: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 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 somut olarak açıklığa kavuşturulmalıdır. Ekonomideki 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)'nin zaman içinde nasıl değiştiğidir. Buna göre işten çıkarmanın gerçekleştiği sektörün GSYİH'ya 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 Endeksi'dir. 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'ya 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 karara varılabilir. Aynı zamanda her bir bölgenin GSYİH'ya katkısı dolayısıyla bölgesel kalkınma ve ekonomik canlılık yine TÜİK tarafından hazırlanan raporlardan tespit edilebilir.

Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olmaz. Bunun için yukarıda belirtilen makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir.

Genel vesektörel şartlar olumlu seyreitse de, işletmenin kötü yönetimi veya diğer özel sebeplerden dolayı zarar görmesi de istihdamı olumsuz etkileyebilir.

Ekonomik krizin yansıması 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.

Tüm bu durumlarda yeminli mali müşavir, serbest muhasebeci mali müşavir, hesap uzmanı, gelirler kontrolörleri veya üniversitelerde sadece maliye bölümü vergi alanındaki öğretim üyeleri ile işletme bölümü finansman ve muhasebe öğretim üyelerinden en az biri aracılığı ile 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.

[9. Hukuk Dairesi 2008/15486 E., 2008/12521 K., 26.05.2008](#)

İŞLETMESEL KARAR- ALT İŞVEREN: Alt işveren uygulaması bir işletmesel karardır. Alt işverene devrin işletme gereklerine dayanan geçerli fesih nedeni olması, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6 ve 7. fıkraları uyarınca geçerli ve muvazaaya dayanmayan asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulması şartına bağlıdır. İş Kanunu'nda yardımcı işlerin alt işverene verilmesinin herhangi bir koşula bağlanmaması nedeniyle, bu nevi işlerin muvazaaya olmaması kaydıyla alt işverene devri sebebiyle iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilebilir. Buna karşılık 6. fıkra gereğince, asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler alt işverene devredilebilecektir. Anılan düzenlemede baskın öge "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren" işlerdir. Başka bir anlatımla işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla, söz konusu hükümdeki şartlar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçersiz olacağından iş sözleşmesinin feshi de geçersiz olacaktır. Yasaya uygun kurulan asıl işveren-alt işveren ilişkisi bir nevi yeniden yapılanma olup, işyeri içi sebeplerden kaynaklanan geçerli bir fesih nedenidir. Alt işveren uygulaması sonucu, güvenlik hizmetinde çalışan işçilerin istihdam fazlalığı meydana getireceği de tartışmasızdır. Ancak Davacı işçinin hizmet süresi ve işletmenin büyüklüğü dikkate alındığında davacının işletme içinde başka bir işte değerlendirme olanağının bulunup bulunmadığı somut olarak araştırılmalı, feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır. Şayet. sözü edilen ilkeler de dikkate alınmış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabul edilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/2947 E., 2008/258 K., 18.02.2008](#)

İŞLETMESEL KARAR-ALT İŞVEREN: Feshin işletme, işyeri ve işin gerekleri nedenleri ile yapıldığı ileri sürüldüğünde, öncelikle bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, bağlı işveren kararında işgörme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin

kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. Geçerli feshi kanıtlayıcı yükümlülüğü olan işveren yönünden alt işveren uygulamasına yönelik sözleşme getirilmeli, bu sözleşme 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6. maddesi kapsamında incelenmeli, alt işverene verilen işin bu madde kapsamında verilip verilemeyeceği değerlendirilmeli, verilebilecek işlerden ise bu bölümde çalışan işçilerin istihdam fazlası olacağı kabul edilmeli ve bu kez tutarlılık, keyfilik ve ölçülülük denetimi yapılarak, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve bu karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2008/15364 E., 2008/11410 K., 05.05.2008](#)

İŞLETMESEL KARAR-ALT İŞVEREN: asıl işin bir bölümünde işletme ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler alt işverene devredilebilecektir. Anılan düzenlemede baskın öge, "teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren" işlerdir. Başka bir anlatımla işletmenin ve işin gereği ancak teknolojik; nedenler var ise göz önünde tutulur. Dolayısıyla, söz konusu hükümdeki şartlar gerçekleşmeden asıl işin bölünerek alt işverene verilmesi halinde, asıl işveren-alt işveren ilişkisi geçersiz olduğundan iş sözleşmesinin feshi de geçersiz olacaktır.

[9. Hukuk Dairesi 2009/1917 E., 2009/29704 K., 02.11.2009](#)

İŞLETMESEL KARAR- BİRLİKTE İSTİHDAM-GRUP ŞİRKET: grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Bunun dışında aynı gruba bağlı şirketlerin ana şirket (Holding) etrafında birleştikleri, aynı gruba bağlı ana şirket dışında, ana şirketin asıl faaliyet alanına dahil asıl veya yardımcı işler dahil, değişik faaliyet alanlarında birden fazla şirket kurulduğu, özellikle ana şirket personel yönetmeliğinin tüm şirketlere uygulandığı, şirketler arasında bu yönetmelik kapsamında işçi nakilleri gerçekleştiği de bilinmektedir. Ana şirket veya Holdinge bağlı şirketlerin ayrı tüzel kişiliğe ve bu nedenle çalışanlarının çalıştığı şirket içinde değerlendirilmesi gerektiği, diğer bağlı şirketlerde istihdam için araştırma yapma zorunluluğu olmadığı genel bir olgu olmakla birlikte, yönetim şekli, aralarındaki organik bağ ve yaşanan işçi nakilleri nedeni ile istisnai olarak dikkate alınmalı ve diğer şirketlerde istihdam olanağı olup olmadığı araştırılmalıdır. Davalı şirket ana şirketin bağlı olduğu personel yönetmeliği kapsamında kalmakta, personel bu yönetmeliğe göre işe alınmakta, diğer şirketlere nakledilmekte ve işten çıkarılmaktadır. Nitekim davacı da bu kapsamda aynı grup şirketlerinde farklı şirketlerde çalışmıştır. Davacının birleşen şirket dışında diğer şirketlerde değerlendirme olanağının olup olmadığının somut olarak araştırılması gerekir. Davacının birleşen şirket dışında diğer şirketlerde değerlendirme olanağının olup olmadığının somut olarak araştırılması gerekir. Zira ana şirket yönetmeliği bunu gerektirdiği gibi grup şirketleri kendi bünyesinde lojistik faaliyetine devam etmektedir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/27271 E., 2009/27272 K., 20.07.2009](#)

İŞLETMESEL KARAR-TOPLU İŞTEN ÇIKARMA: işyeri dışından kaynaklanan ekonomik kriz nedeni ile toplu işçi çıkarma kararı alınması, bağlı bir işletmesel işveren kararıdır. İşyerinde bu ekonomik nedenlerle sipariş azalması yaşandığı da sabittir. O halde, belirtilen sebebin işletmedeki iş miktarına etki edip etmediği, ediyorsa ölçüsünün ne olduğu ve bu suretle işletmedeki işçi sayısına etki edip etmediği, ediyorsa ne kadarına etki ettiği açıklığa kavuşturulmalı ve işyerinde istihdam azaltılmasını gerektirip gerektirmediği, sonra işverenin bu kararlar çelişen uygulamalar yapıp yapmadığı, tutarlı davranıp davranmadığı belirlenmelidir. Bu kapsamda 140 işçi çıkarma kararı alan işverenin, fesihten önce işyerine 5 işçi alması, tutarsız davandığını göstermez. Önemli olan, bu alınan işçilerin iş sözleşmeleri feshedilecek işçilerin yerine alınıp alınmadığının belirlenmesidir. Daha sonra ise krizin geçici olup olmadığı, fesih dışında tedbirlerle bu krizin geçirilip geçirilmeyeceği, davalı işverenin bu kapsamda savunduğu gibi fazla mesaiyi kaldırıp kaldırmadığı, vardiya sayısını indirip indirmede, yıllık izinleri kul-landırıp kullandırmadığı, ücretsiz izin uygulaması yapıp yapmadığı, ücret zammını erteleyip ertelediği, kısa çalışma ödeneği için başvurup başvurmadığı incelenmelidir. En son olarak da, davalı işveren işten çıkarılacakları belirlerken, öncelikle evli olan işçiler arasında eşlerden birini

seçtiğini sa-vunduğundan, bu kritere uyup uymadığının denetlenmesi gerekir. Yargısal denetim imkanı için işyerinde ekonomist, endüstri mühendisi ve hukukçunun olduğu bir bilirkişi marifeti ile keşif yapılmalı, dosyaya sunulan tüm kayıtlar dikkate alınmalı ve yukarıda belirtilen ilke ve olguları karşılayacak şekilde rapor hazırlanmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/31834 E., 2010/30149 K., 22.10.2010](#)

İŞLETMESEL KARAR- YENİNDEN YAPILANMA VE ORGANİZASYON: İşletme içi sebeplerden, işverenin, işletme yönetiminin esasını teşkil eden işletme politikasını gerçekleştirmek için, teknik, organizasyon ve ekonomik sahada aldığı bütün işletmesel tedbirler anlaşılmalıdır. Bu tedbirler aracılığıyla işveren, işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetmelik karar alma hakkını) kullanmaktadır. Rasyonalizasyon tedbirleri (örneğin, safi hâsıla yaratmayan faaliyetlerin elimine edilmesi için sürekli iyileştirme süreci), üretimin durdurulması veya üretimde değişiklik yapmak, masrafların kısılması, yeni çalışma, imalat ve üretim metotlarının uygulamaya sokulması veya değiştirilmesi, yeni bir pazarlama sisteminin uygulamaya sokulması; yarım gün çalışmayı tam gün çalışmaya dönüştürme, işlerin, işyerinin tam gün çalışılan yerlerinde mi yoksa kısmi süreli çalışılan yerlerde mi yapılacağına karar bağlanması, vardiya usulü çalışma sistemine geçme, çalışma sürelerinin azaltılması, çalışma sürecinde reorganizasyona giderek, çalışma yoğunluğunun artırılması, işyerinin verimsiz çalışması veya kazançta düşme, işyeri sahalarının veya bölümlerinin birleştirilmesi, üretimin bir kısmının yurt dışına kaydırılması, belirli faaliyetlerin başka firmalara (outsourcing) veya alt işverene aktarılması, işletmenin üretim kapasitesini düşürmek, işletme veya işyerini kapatmak ya da işletmenin bir bölümünü veya servisini kapatmak, kazanç maksimizasyonu (kazancı azami hadde çıkartma), Lean-management'in veya grup çalışma sisteminin uygulamaya sokulması gibi organizasyona yönelik değişiklikler, işverenin işçi mevcudunu süresiz azaltma kararı, doktrin ve Alman yargı içtihatlarında işletme içi sebep olarak nitelendirilen işletmesel kararlara örnek olarak verilebilir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde, işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, *mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır.* Bu bağlamda işveren, organizasyona yönelik veya teknik hangi tedbiri aldığını ve bu tedbirin uygulanmasıyla iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl olumsuz yönde etki ettiğini açıkça ortaya koymalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini belirlemekte özgür olan işveren, işletmesel kararı uygulamak için aldığı tedbirin feshi gerekli kıldığını, feshin geçerli nedeni olduğunu kanıtlamalıdır. İşletmesel kararın amacı ve içeriğini serbestçe belirleyen işveren, uygulamak için aldığı, geçerli neden teşkil eden ve ayrıca istihdam fazlası doğuran tedbire ilişkin kararı, sürekli ve kalıcı şekilde uygulamalıdır. İşveren işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorundadır. İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir. Bir bakıma feshin kaçınılmaz olup olmadığı yönünde, işletmesel kararın gerekliliği de denetlenmelidir. Feshin kaçınılmazlığı ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında, bu kararın hukuka uygun olup olmadığı ve işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı yönünde, kısaca feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde yapılmalıdır. Davalının genel merkezinde gerçekleştirilen yeniden yapılanma ve organizasyon değişikliğine bağlı küçülme nedeniyle feshedildiği anlaşılmaktadır, işyeri organizasyonuna ilişkin işletmesel kararların keyfilik denetimine tabi olacağı Dairemizin kökleşmiş içtihatları gereğidir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/289 E., 2009/20632 K., 13.07.2009](#)

İŞLETMESEL KARAR- YENİNDEN YAPILANMA VE ORGANİZASYON: davalı işletmenin organizasyon yapısı ve üretimle ilgili düzenleme yapma hakkını (yönetmelik karar alma hakkını) kullanmakta ve davacı gibi bazı diğer işçilerin yeni siparişler için gereksinim olan iş gücü niteliğine sahip olmadıklarını belirtmektedir. İşletme içi sebeplerden kaynaklanan fesihlerde, işverenin, hangi tedbirleri aldığını ve bu tedbirlerin iş sözleşmesi feshedilen işçinin işine nasıl etki ettiğini ortaya koymak zorundadır. İşveren, işletme içi tedbirlerin, amaca uygunluğunu ve gerekliliğini gerekçelendirmek zorunda değildir. İşletme içi sebeplere dayanılarak yapılan fesihlerde, *mahkemeler tarafından dikkate alınacak olan husus, işletmesel kararın fiilen uygulamaya geçirilip geçirilmediği ve feshi ihbar süresinin geçmesiyle birlikte, işçinin işyerinde çalışma imkânının ortadan kalkıp kalkmadığıdır.* Bu bağlamda davacı dışında emekliliğe hak kazanmış, ancak yeni siparişler için iş gücü gereksinimi olan işçinin iş sözleşmesinin feshedilmemesi veya yeni siparişler için bu gereksinime

uygun ve nitelikleri taşıyan yeni işçi alınması, iş gücü gereksinimine ihtiyaç duyulmayan işçinin iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılmaz.

[9. Hukuk Dairesi 2007/35929 E., 2008/12484 K., 26.05.2008](#)

İŞ VEREN VEKİLİ- İŞ GÜVENCESİ: işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi işçinin işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmaması gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekilleri herşeyden önce, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekilleri ile yardımcıları olduğuna göre, işletmenin tümünü yöneten genel müdürler ile yardımcıları iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Ancak belirtelim ki, işyerinde genel müdür veya genel müdür yardımcısı unvanının kullanılması tek başına iş güvencesi kapsamı dışında bulunma sonucunu doğurmaz. Önemli olan, kendisine temsil yetkisi verilip verilmediği ve işletmenin bütününe yönetip yönetmediğidir; bu hususta görev tanımı ve konumuna bakmak gerekir.

İş güvencesinden yararlanamayacak işveren vekillerinin ikinci grubunu, işletmenin değil de işyerinin bütününe yöneten ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleridir. Buna göre, işletmenin bütününe sevk ve idare edenler, başka bir şart aranmaksızın işveren vekili sayılırken; işletmenin değil de işyerinin bütününe sevk ve idare edenlerin 18 inci madde anlamında işveren vekili sayılabilmesi için ilave olarak, işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisini haiz olması şartı aranır. İşyerinin tümünü sevk ve idare ile işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi katlanmış olarak, birlikte aranır. Bu işyeri işletmeye bağlı bir işyeri de olabilir. Dolayısıyla bir banka şubesi müdürü ile fabrika müdürü, işyerini sevk ve idare etmekle beraber, özgür iradesi ile işçi alma ve işten çıkarma yetkisi yoksa İş Kanunu'nun 18 inci maddesi anlamında işveren vekili sayılmaz. İş güvencesinden yararlanır. Aynı şekilde, işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan insan kaynakları müdürü ile personel müdürü, işyerinin tümünü yönetmediğinden iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecektir. Ancak işletmeye bağlı bir işyerinde, bu işyerinin tümünü sevk ve idare eden, ayrıca işe alma ve işten çıkarma yetkisi olan işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

[9. Hukuk Dairesi 2009/23840 E., 2010/20703 K., 28.06.2010](#)

PERFORMANS-İŞTEN ÇIKARMA: İşçinin performans ve verimlilik sonuçlarının geçerli bir nedene dayanak olabilmesi için objektif ölçütlerin belirlenmesi zorunludur. Performans ve verimlilik standartları işyerine özgü olmalıdır. Objektiflik ölçütü o işyerinde aynı işi yapanların aynı kurallara bağlı olması şeklinde uygulanmalıdır. Performans ve verimlilik standartları gerçekçi ve makul olmalıdır. Performans ve verimlilik sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Ayrıca performans ve verimliliğin yükseltilmesine dönük hedeflere ulaşamaması tek başına geçerli neden olmamalıdır. İşçinin kapasitesi yüksek hedefler için yeterli ise ancak işçi bu hedefler için gereken gayreti göstermiyorsa geçerli neden söz konusu olabilir. Diğer taraftan, performans değerlendirilmesinde objektif olabilmek ve geçerli nedeni kabul edebilmek için, performans değerlendirme kriterleri önceden saptanmalı, işçiyi tebliğ edilmeli, işin gerektirdiği bilgi, beceri, deneyim gibi yetkinlikler, işyerine uygun davranışlar ve çalışandan gerçekleştirilmesi beklenen iş ve kişisel gelişim hedeflerinde bu kriterler esas alınmalıdır. Çalışanlara, ulaşmak için yapılması gerekenleri kontrol etme yetkisinde ve görev tanımı içinde olmadıkları hedef ve standartlar vermenin hiçbir yararı yoktur. Çalışanın görev tanımı içinde kalmayan ve kendisinden kaynaklanmayan, özellikle dış etkenlere bağlı kriterler dikkate alınmamalıdır. Bir başka anlatımla, çalışama niteliği, davranışları ve sonuçta ulaştığı hedef önemli olmaktadır. Bu kriterler çalışanın görev tanımına, verimine, işverenin kurumsal ilkelerine, uyulması gereken işyeri kurallarına uygun olarak objektif ve somut olarak ortaya konmalı ve buna yönelik performans değerlendirme formları hazırlanmalıdır. İşyerine özgü çalışanların performansının değerlendirileceği, Performans Değerlendirme Sistemi geliştirilmeli ve uygulanmalıdır. (Dairemizin 24.09.2007 gün ve 2007/13994 Esas, 2007/27720 Karar sayılı ilamı). Performans düşüklüğü ve yetersizliği nedeni ile iş sözleşmesinin feshinin geçerli neden oluşturması için, performans olumsuz etkileyen nedenin; işçinin kendisinden, görev tanımından kaynaklanması ve uyarıya rağmen işçinin bu durumu düzeltmemesi gerekir. Performans sonuçlarına dayalı geçerli bir nedenin varlığı için süreklilik gösteren düşük veya düşme eğilimli sonuçlar olmalıdır. Koşullara göre değişen, süreklilik göstermeyen sonuçlar geçerli neden için yeterli kabul edilmeyebilir. Dairemiz özellikle tıbbi tamam temsilcilerinin, dış etkenlere bağlı satış değerlerinden sorumlu tutulamayacaklarına birçok kararında yer vermiştir. (23.01.2007gün ve 2006/28041 E, 2007/361 K). Zira ilaç tanıtımını yapan temsilcisinin performansını belirleyen satış değerleri, doktorun yazması,

hastane ve eczanenin talep etmesine bağlı tutulmaktadır. Burada satış değerlerini, temsilci dışındaki etkenler belirlemektedir. Kaldı ki, tıbbi tanıtım temsilcisinin satış görevi bulunmamaktadır.

[9.Hukuk Dairesi 2009/8399 E., 2009/32595 K., 01.12.2009](#)

YETERSİZLİK-İŞTEN ÇIKARMA: Yeterlilik, bir görevi icra etmek ve görevin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirmek için ihtiyaç duyulan yetenek, bilgi ve becerileri ifade eden bir kavramdır. Bu kavram, belirli bir görevi ya da rolü kabul edilebilir bir düzeyde yerine getirmek için sahip olunması gereken bilgi ve beceriyi, kısaca donanımı vurgular. (Dairemizin 15.12.2008 gün ve 2008/8488 Esas, 2008/33641 Karar sayılı ilamı).

İşçinin yetersizliğinden kaynaklanan nedenlerin iş sözleşmesinin geçerli feshi imkânını bahşetmesi için, işçinin kişisel yetenek ve özellikleri itibarıyla, fesih anında iş sözleşmesinden kaynaklanan yükümlülükleri tamamen veya kısmen ifa edemeyecek durumda olması şarttır, işçinin yetersizliğinin, işletmenin normal işleyişinde somut olarak aksaklık ve bozulmalara sebebiyet vermesi ve işçinin yetersizliğinin doğurduğu üretim aksaklığının ilave masrafı doğurmayan tedbirlerle giderilemez olması gerekir. İş sözleşmesinin işçinin fiziki ve mesleki yetersizliği nedeniyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, onun iş edimini yerine getirmesi için sahip olması zorunlu olan mesleki ve fiziki özelliklerindeki eksiklik ve yoksunluğun iş sözleşmesinin feshi anında mevcut olması ve onun iş ediminin usulüne uygun bir şekilde ifası için kısa sürede doktor, terapist, psikolog, antrenör vs.nin yardımıyla bu özelliklere yeniden kavuşabilmesinin mümkün görülmemesi gerekir.

İşçinin aynı veya benzer işi görenlerden ortalama olarak daha az verimli çalışmasının iş sözleşmesinin geçerli fesih nedenini oluşturabilmesi için, iş sözleşmesi feshedilen işi ile aynı veya benzer işi gören işçinin verimi arasında bir karşılaştırma yapılır. Bu konuda işveren, işçinin verimindeki eksikliği tespit etmek için tam bir veri araştırmakla yükümlüdür. Ancak bu karşılaştırma yapılırken, her insanın farklı yapı ve farklı çalışma kabiliyetine sahip olduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Kuşkusuz işçinin verim düşüklüğünün yaşlanma gibi bünyedeki doğal bir gelişime dayanması hâlinde işveren, işçinin verim ve performans düşüklüğüne katlanmalıdır. İş sözleşmesinin geçerli feshi, ancak, işçinin ilgili işyerinde çalışabilmesi için aranan profile bütünüyle artık uymadığının kabul edilebildiği an mümkün olabilecektir. Ancak, verimi düşen bir işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, ilgili işçinin kendi verim ve performans profiline uyan başka bir işte çalışmaya devam etmesinin mümkün olup olmadığının araştırılması gerekir, işte bu bağlamda yapılacak araştırma sonucunda işçinin başka bir işe nakli mümkün görülüyorsa, işveren iş sözleşmesini geçerli olarak feshedebilecektir. Keza, işçinin çalıştığı işte çalışabilme için istenen profil, devamlı olarak gelişen ve yenilenen bir mesleki bilgiye sahip olunmasını gerektiriyorsa, işçiye bu profile uygun bilgiyi edinebilmesi için fırsat verilmelidir.

İşçinin mesleki yetersizliği açısından geçerli fesih nedeninin oluşabilmesi için sözleşme ile üstlenilen iş ediminin usulüne uygun ifası için gerekli olan mesleki kabiliyet ve uygunluğun iş sözleşmesinin feshedildiği anda işçide kısmen veya tamamen mevcut olmaması gerekir. Bu suretle iş sözleşmesinde tarafların edim mübadele ilişkisinin önemli ölçüde işveren aleyhine bozulması gerekir. Mesleki uygunluk yokluğu, soyut olarak ele alınmalı, somut iş ilişkisine ve bununla bağlantılı borçlanılan iş edimiyle ilişkilendirilerek değerlendirilmelidir. İşyerinde çalışma metodunun değiştirilmesi nedeniyle, işçinin, yeni mesleki eğitim alması imkânı sağlanmasına rağmen, borçlanılan iş ediminin ifası için gerekli olan mesleki bilgiyi kısa sürede kazanabilecek durumda olmaması halinde de, mesleki açıdan uygunluğun olmadığı kabul edilir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/39671 E., 2010/37399 K., 13.12.2010](#)

İNTENETTE OYUN OYNAMA- GEÇERLİ FESİH: İşvereni temsil konusunda şubenin en yetkili kişisi olan işçinin, mesai saatlerine uygun davranması, çalışma saatlerinde de tüm çabasını işine hasretmesi, çalışanlarına disiplini ile örnek olması, müşteriler ile daha sonra sorun yaşamamak için iş yaşamının gerektirdiği mesafeyi koruması gerektiği tartışılmaz. İşçinin açıklanan davranış lan ile işyerinde olumsuzluklara yol açtığı sabittir. Belirtilen nedenler, yukarıda açıklandığı şekilde haklı fesih sebebi oluşturmamaktadır. Ancak işçinin bu davranış şeklini sergilemesi iş akışını bozucu niteliktedir. Artık işverenden iş ilişkisini devam ettirmesi normal ölçülerde beklenemez. Fesih geçerli nedene dayanmaktadır.

[9. Hukuk Dairesi 2007/27583 E., 2008/5294 K., 17.03.2008](#)

ÖZEL AMAÇLI İNTERNET KULLANIMI-GEÇERLİ FESİH: İşverenin açıkça veya örtülü izni olmaksızın işyerinde internetin özel amaçlı olarak kullanımı yasaktır. Bir başka anlatımla, örtülü veya iş

sözleşmesi ile açıkça internetin özel olarak kullanılabileceğine dair izin yoksa işçi işyerinde özel amaçlı olarak internet kullanamaz. Ancak bu yasak istisnaen acil durumlarda ve işine ilişkin sebeplerden dolayı meşru bir şekilde delinebilir. Özel amaçlı kullanım izni verilmiş olsa dahi, işçi internet ya da e-mail iletişim sistemlerinin sınırsız kullanımına meşru değildir. İşçiye interneti özel amaçlı kullanımı sadece açık irade beyanı ile verilmesi şart değildir. Bu yönde izin örtülü olarak da verilebilir. İşyerinde en az altı ay boyunca işveren tarafından özel amaçlı kullanımın farkedilmesine rağmen ses çıkarılmamış olması, örtülü izin olarak değerlendirilmelidir. Ancak bu surette işçinin, işverenin gelecekte de ses çıkarmayacağına dair haklı güveninden bahsedilebilir. Keza, işverenin dinlenme odasında internet bağlantısı olan bilgisayarları işçilerin kullanımına tahsis etmesi de örtülü izin olarak görülmelidir. İşçinin, işverenin açıkça yasaklamasına rağmen interneti özel amaçlı kullanmasında önceden ihtar gerek olmaksızın iş sözleşmesi feshedilebileceği gibi; işçinin pomografik resimleri videoları işletmenin veri taşıyıcısına indirmesi ve yüklemesi halinde ihtar gerek yoktur. Zira internetin her kullanımını bilgisayarda bir iz bırakır ve uzman üçüncü kişiler hangi internet bağlantısından hangi sayfalara girdiğini rahatlıkla tespit edebilirler. Bu suretle işverenin kamuoyu nezdindeki şöhreti önemli ölçüde zarar görebilir. Acil durumlarda ve işine ilişkin sebepler gibi meşru bir neden yoksa işçinin mesai saatleri içinde özel telefon görüşmesi yapması geçerli fesih nedeni kabul edilebilir. Özel telefon görüşmesi nedeni ile iş sözleşmesinin feshi için bu konudaki yasağın daha önce işçiye bildirilmiş olması veya önceden ihtar verilmesi şarttır.

[9. Hukuk Dairesi 2008/36305 E., 2009/12393 K., 04.05.2009](#)

ÖZEL AMAÇLI BİLGİSAYAR KULLANIMI-FESİH: Davalının sunduğu ve çalışanların uymakla yükümlü banka etik kurallarının 20. Maddesi'nde, çalışanların "Adalet, doğruluk, dürüstlük... güvenilirlik ve sosyal sorumluluk" prensiplerine aykırı davranışlarda bulunmayacağı ve "Bankaya ait varlıkları ve kaynakları verimsiz ve amaç dışı kullanmayacağı" kurallarına yer verilmiştir. Bu etik kurallar iş sözleşmesinin eki niteliğindedir. Davacının iş amaçlı bilgisayarı mesai saatleri içerisinde internet alışveriş ve oyun sitelerine birden fazla girmek sureti ile amacı dışında kullandığı ve bu süre zarfında zamanını iş görme edimine harcamadığı anlaşılmaktadır. Üstlenilen işin yetiştirilmesi veya işverenin zararının oluşmaması, bu olumsuz davranışı ortadan kaldırmaz. Davacı yan yükümlülüğünü ihlal etmiştir. Bu davranışının diğer işçi gibi işyerinde olumsuzluklara yol açtığı ve iş ilişkisinin işveren açısından devam ettirilmesinin beklenmez bir hal aldığı anlaşılmaktadır. İşverenin iş sözleşmesini feshetmesi, davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayanmaktadır.

Sözleşmenin feshinde usul

MADDE 19-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.

Tasarı Gerekçesi

İş sözleşmesinin feshindeki usul ve şekil bu madde ile düzenlenmiştir. İşveren fesih bildirimini yazılı yapacaktır ve bu bildirimde fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtecektir. Bu husus ileride işçi tarafından açılacak bir davada, feshin İş Kanunu anlamında geçerli sayılıp sayılmayacağından belirlenmesi bakımından ispat kolaylığı sağlayacaktır.

Belirsiz süreli iş sözleşmesi, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili bir nedenle feshediliyor ise, ona önce hakkındaki iddialara karşı savunma fırsatı verilecektir. Ancak, işçinin zihinsel veya bedensel yetersizliği, arkadaşları veya amirleri ile sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmiş olması gibi durumlarda savunmasının alınması işverenden beklenemeyecektir. Kuşkusuz, İş Kanunu m. 26 ncı maddesinin (II) numaralı bendindeki şartlar gerçekleşmiş ise, işveren buna göre bildirim (derhal) fesih hakkını kullanabilecektir.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Önerge ile ikinci fıkranın başında yer alan "işveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere" ifadesi metinden çıkarılmıştır. Bu önergeyi sunan milletvekilin önerge ile ilgi yaptığı konuşma;

"...Değerli arkadaşlarım, kabul etmek gerekir ki, dün, 18 inci maddesiyle işlemez hale getirdiğimiz İş Güvencesi Yasasının belki de en önemli hükümlerinden birisi, sözleşmenin feshinde usulle ilgili olarak yeni iş yasasına giren bu düzenleme idi. Bir yenilik olarak görülmesi gerekir; çünkü, 1475 sayılı İş Yasasının uygulanmasında, 13,17 ve 24 üncü maddelerinde, işverenlerin herhangi bir işçinin iş aktini feshetmesi durumunda, bunu hangi usule göre yapacaklarına ilişkin belirgin bir düzenleme yoktu.

Şimdi, dün -yine, tekraren söylüyorum, son derecede üzüntü duyduğum için- işlemez hale getirdiğimiz iş güvencesine ilişkin düzenlemede, sözleşmenin feshinde bildirimlerin yazılı hale getirilmesi hükmü getirildi. Tabii, bu ileri düzenlemede, şöyle bir baktığımız zaman, sözleşmenin feshinin yazılı olarak yapılması ve açık ve kesin bir şekilde belirtilmesi zorunluluk haline getirilmiş. Bu güzel.

İkinci fıkrada "İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere, hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi feshedilemez" deniyor. Sadece 1475 sayılı Yasada 17 nci madde olarak halen meri olan ikinci fıkra hükümleri bu yasa tasarısının da 25 inci maddesinin ikinci fıkrasındaki düzenlemeler, bunlar, bir bakıma, işverene haklı gerekçelerle fesih hakkı tanıdığı için, düzenleme, saklı tutmuş bu hakkı. Buna katılıyorum; ancak, "işveren bakımından beklenemeyecek haller" gibi muğlak, ne olduğu belli olmayan, her zaman fesih hakkı mı haksız mı yapılacağını tartışmaya taşıyacak ve yargıya intikal edecek pek çok konu yaratacak bir düzenlemenin burada yer alması doğru değil. Ben, o nedenle, sadece, ikinci fıkranın başındaki "İşveren bakımından beklenemeyecek haller hariç olmak üzere" ibaresinin çıkarılması halinde, maddenin amacına uygun bir düzenleme olacağı kanaatini taşıyorum, taşıyoruz.

..." (Kocaeli Milletvekili, İzzet Çetin)

İlgili Yargı Kararları[9. Hukuk Dairesi 2009/20438 E., 2010/14394 K., 24.05.2010](#)

SAVUNMA ALINMAMASI: işçinin savunmasının alınması, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle iş sözleşmesinin feshi için şart olarak ön görülmüş ve salt işçinin savunmasının alınmamasının tek başına süreli feshin geçersizliği sonucu doğuracağını ifade edilmiştir. İşverene savunma alma yükümlülüğünü, sadece iş sözleşmesinin feshinden önce yüklemektedir. İşçiye ihtar verilirken ise bu şekilde bir yükümlülük yüklenmemektedir. Dolayısıyla, işçiye davranışı nedeniyle ihtar verilirken, savunmasının alınmaması ihtar geçersiz kılmaz. İşçini savunması, sözleşmenin feshinden önce alınmalıdır. İşçi fesihden önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı nedeniyle işten çıkartma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağını kendisine hatırlatılması şarttır. Fesih bildiriyle birlikte veya fesihden sonra savunma istenmesi feshi geçersiz kılar. Keza, ihbar önel süreleri içinde savunma alınması da feshin geçersiz olması sonucunu doğurur.

[9. Hukuk Dairesi 2008/36528 E., 2009/15179 K., 01.06.2009](#)

YAZILI FESİH BİLDİRİMİ-SEBEP BİLDİRME: Fesih bildirimini değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildiri ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.

Fesih bildirimine itiraz ve usulü

MADDE 20-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir. (...) taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede özel hakeme götürülür.

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

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(İptal dördüncü fıkra: Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile.)

Tasarı Gerekçesi

Bu maddede işçinin fesih bildirimine itirazı ve bunun yöntemi düzenlenmiştir. İşveren fesih bildiriminde sebep göstermemiş ise veya işçi gösterilen sebebin geçerli olmadığı inancında ise, fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açılacaktır.

Feshin geçersizliğine ilişkin davanın seri muhakeme usulüne göre kısa sürede sonuçlanması amaçlanmış, ancak bir içtihat birliği sağlanabilmesi için de Yargıtayın denetimine yer verilmiştir. Öte yandan, iş mahkemelerinin çok fazla olan dava yükü göz önünde tutularak, toplu iş sözleşmesi taraflarının öngörmesi veya işçi ile işverenin anlaşması durumunda, uyuşmazlığın özel hakeme götürüleceği kabul edilmiştir. Özel hakem kararlarının kesin olduğu hükme bağlanmıştır.

158 sayılı ILO Sözleşmesinin 9 ncu maddesinin 2a fıkrasına ve getirilen yeni düzenlemenin özüne uygun olarak, fesihte geçerli bir nedenin bulunduğu ispat yükünün işverene ait olduğu belirtilmiştir.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu maddeye komisyonda aşağıdaki fıkra eklenmiş, aynı fıkra Anayasa Mahkemesi'nin 19/10/2005 tarihli ve E.:2003/66, K.:2005/72 sayılı Kararı ile iptal edilmiştir.

"Özel hakemin oluşumu, çalışma esas ve usulleri çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir."

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2009/6435 E., 2009/32023 K., 16.11.2009](#)

DAVA AÇMA SÜRESİ: İş sözleşmesinin geçerli neden olmadan feshedildiğini ileri süren işçinin, fesih bildiriminden tebliği tarihinden itibaren bir ay içerisinde feshin geçersizliği ve işe iade istemi ile dava açması gerekir. Bu süre hak düşürücü süre olup, resen dikkate alınması gerekir. İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminden yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminden tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmaz. Dairemizin kararlılık kazanan uygulaması bu yöndedir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/1093 E., 2010/1810 K., 01.02.2010](#)

İSPAT YÜKÜ: İşçi fesihte sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasında bulunacaktır. İspat yükü ise işverendedir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi durumunda, bu iddiasını ispatla yükümlüdür (m. 20/f. 2). İşçinin feshin başka bir sebebe dayandığını iddia etmesi ve bunu ispatlaması, işverenin geçerli fesihle ispat yükünü ortadan kaldırmaz.

Geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçları

MADDE 21-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyeye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

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

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

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

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

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.

Tasarı Gerekçesi

Mahkemenin veya özel hakemin yapılan feshi geçersiz bulması, dolayısıyla işçinin işe iadesine karar vermesi durumunda, işveren karar tarihinden itibaren bir ay içinde işçiyi işe başlatmak zorundadır. İşveren mahkemenin veya özel hakemin kararına rağmen işçiyi öngörülen süre içinde işe başlatmaz ise, işçiyeye tazminat ödemekle yükümlü olacaktır. Bu tazminat, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve işverenin işçiyi işe başlatmama sebepleri göz önünde tutularak, en az altı aylık ve en çok bir yıllık ücret tutarında olmak üzere, mahkeme veya özel hakem tarafından takdir edilecektir.

Dava, seri muhakeme usulüne göre görülecek olmakla birlikte, sonuçlanması uygulamada öngörülen dört aylık süreyi aşabilecektir. Böyle bir durumda -işveren işçiyi ister işe başlatmış, isterse başlatmamış olsun- işçi çalıştırılmadığı sürenin en çok dört aya kadar olan kısmı için ücretini ve diğer haklarını alabilecektir.

Ancak, bildirim süresine ait ücret ile kıdem tazminatı işçiyeye peşin ödenmişse, bu tutar yapılacak ödemeden düşülecek; buna karşılık, peşin ödeme yapılmamış ve de bildirim süresi verilmemiş ise, bu sürelerle ait ücret tutarı işçiyeye ayrıca ödenecektir.

İşçi, çıkarıldığı işinde çalışmayı sürdürmek istiyorsa, mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren altı işgünü içinde işe başlamak için işverene başvurmak zorunda tutulmuştur. İşçi, belirtilen süre içinde başvuruda bulunmazsa, işverence yapılan fesih geçerli fesih sayılacak ve kendisine buna göre hakettiği tazminatlar ödenecektir.

Maddede öngörülen tazminatların sözleşmelerle artırılmaması için, bunların değiştirilemeyeceği vurgulanmıştır.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

İlgili komisyonda tasarı metninde yer alan "altı aylık" ibaresi "dört aylık"; bir yıllık ibaresi "sekiz aylık" olarak değiştirilmiştir.

İlgili Yargı Kararları[9. Hukuk Dairesi 2008/35193 E., 2010/25207 K., 21.09.2010](#)

BOŞTAN GEÇE SÜRE İÇİN TAZMİNAT-FAİZ: Boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenmelidir. Boşta geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı, ayrı hesaplamaya gidilmelidir(Yargıtay 9.HD. 28.12.2009 gün 2009/ 34595 E, 2009/ 37899 K). Boşta geçen sürenin en çok 4 aylık kısmı içinde gerçekleşen diğer haklar kavramına, ikramiye, gıda yardımı, yol yardımı, yakacak yardımı ve servis hizmeti gibi para ile ölçülebilen haklar dahil edilmelidir. Söz konusu hesaplamaların işçinin belirtilen dönemde işyerinde çalışıyormuş gibi yapılması ve para ile ölçülebilen tüm değerlerin dikkate alınması gerekir. Bununla birlikte işçinin ancak fiili çalışması ile ortaya çıkabilecek olan fazla çalışma ücreti, hafta tatili ile bayram ve genel tatil günlerinde çalışma karşılığı ücret ile satışa bağlı pirim gibi ödemelerinin, en çok 4 ay kadar boşta geçen süre içinde ödenmesi gereken diğer haklar kavramında değerlendirilmesi mümkün olmaz (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2008/ 32727 E, 2008/ 31214 K).Boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar ile işe başlatmama tazminatı brüt olarak hüküm altına alınmalı ve kesintiler infaz sırasında gözetilmelidir. Boşta geçen süreye ait 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için ise, feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılmalıdır. Sözü edilen alacak işçinin işe iade için başvurduğu anda muaccel olur. İşe iade davası ile tespit edilen en çok 4 aya kadar boşta geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen özel faiz türü uygulanmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2013/1626 E., 2013/3102 K., 28.01.2013](#)

İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI: işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, an çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesindeki sendikal nedenlerle yapılan fesihlerdir. Bu maddede sendikal neden halinde işe başlatmama tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında belirleneceği açıklanmıştır. Dairemizin uygulaması bu yöndedir. (08.04.2008 gün ve 2007/27773 Esas, 2008/7819 Karar sayılı ilamımız). Dairemiz yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem sürelerini dikkate alarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. İşletme gerekleri ile fesihte emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmektedir.

[9.Hukuk Dairesi 2009/18144 E., 2009/34204 K., 10.12.2009](#)

İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI-HESAPLAMA-FAİZ: İşverenin de işçinin işe başlama isteğinin kabul edildiğini 1 ay içinde işçiye bildirmesi gerekmele birlikte, tebliğat sorunları sebebiyle bildirim süresi içinde yapılamaması halinde bundan işveren sorumlu tutulamaz, işverence yasal süre içinde gönderilmiş olsa da, işçinin bir aylık işe başlatma süresi aşıldıktan sonra eline geçen bildirim üzerine makul bir süre içinde işe başlaması gerekir. Burada makul süre işçinin işe daveti içeren bildirim anında işyerinin bulunduğu yerde ikamet etmesi durumunda en fazla 2 günlük süre olarak değerlendirilebilir, işçinin işe iadeyi içeren tebliğatı işyerinden farklı bir yerde alması halinde ise, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 56. maddesinin son fıkrasında izinler için öngörülen en çok 4 güne kadar yol süresi makul süre olarak değerlendirilebilir. Bu durumda işçinin en fazla 4 gün içinde işe başlaması beklenmelidir.

İşverenin işe davete dair beyanının da ciddi olması gerekir. İşverenin işe başlatma amacı olmadığı halde işe başlatmama tazminatı ödememek için yapmış olduğu çağrı, gerçek bir işe başlatma daveti olarak değerlendirilemez.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde, işe başlatılmayacağına sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Fesih tarihindeki ücrete göre işe başlatmama tazminatı ödenmelidir.

İşe başlatmama tazminatının da fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerekir. İşçinin işe başlatılmadığı tarih, işe başlatmama tazminatının muaccel olduğu andır. Bahsi geçen tazminat yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekir. Ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde işe başlatmama tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmez ve bahsi geçen tazminat muaccel olduğu anda işverence ödenmelidir. İşe başlatmama tazminatı niteliği itibarıyla tazminat olmakla uygulanması gereken faiz yasal faiz olmalıdır.

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi MADDE 22-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz.

Tasarı Gerekçesi

Bu Kanunda benimsenen önemli bir yenilik, işverene belirli koşullarla iş sözleşmesi veya bu sözleşmenin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulaması ile oluşan çalışma şartlarında esaslı değişiklik yapma yetkisinin tanınmış olmasıdır. İşveren çalışma koşullarında değişiklik yapmak istediğinde, bunu yazılı olarak işçiye bildirecektir. İşçi değişiklik önerisini altı işgünü içinde yazılı olarak kabul ederse, iş ilişkisi bu yeni koşullarla devam edecektir. İşçi değişiklik önerisini kabul etmez ise, işveren değişiklik isteğinin nedenini yazılı olarak açıklamak ve bildirim sürelerine uymak kaydıyla iş sözleşmesini feshedebilecektir. Kuşkusuz işveren, başka bir geçerli nedene dayanarak da sözleşmeyi feshedebilir. İşçi ise, bu Kanunun 17-21 nci maddeleri uyarınca feshin geçersizliğini öne sürebilecektir. Çalışma şartlarında yapılacak değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamayacaktır. *Buna karşılık, belirli süreli bir iş sözleşmesi söz konusu olduğunda, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma, dolayısıyla bu nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı olmayacaktır.*⁷

Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

İlgili Komisyonda tasarı metninde yer alan aşağıdaki fıkra önerge ile metinden çıkarılmıştır.

Komisyonda metinden çıkarılan fıkra:

“İşverence çalışma koşullarının değiştirilmesi hakkı saklı tutulduğu hallerde ve belirli süreli iş sözleşmelerinde yukarıdaki hükümler uygulanmaz. Ancak belirli süreli iş sözleşmesinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı saklı tutulmamışsa, işçi rıza göstermedikçe, işveren belirlenen şartları süre sonuna kadar uygulamakla yükümlüdür.”

Komisyunun fıkrayı metinden çıkarma gerekçesi:

“Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi başlıklı 22 nci maddesinin birinci fıkrasında sözleşme değişikliklerinin tarafların rızasına bağlandığı gerekçesiyle, ikinci fıkrasının metinden çıkarılması suretiyle”

⁷ Yayıncı Notu: Tasarı gerekçesinde yer alan bu bölümünün, komisyonda önerge ile çıkarılan fıkraya ilişkin olduğu düşünülmektedir.

İlgili Yargı Kararları[9. Hukuk Dairesi 2009/3813 E., 2009/30087 K., 02.11.2009](#)

İŞLETME GEREKLERİ DEĞİŞİKLİK-FESİH: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesi uyarınca, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz. İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir." Bu maddeye dayanılarak yapılacak değişiklik feshinde; değişiklik ve fesih bildirimlerinin yazılı yapılması ve sebeplerinin de yazılı gösterilmesi geçerlilik koşuludur. İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasında birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırılabilecekse değişiklik feshine başvurulması gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/37886 E., 2012/812 K., 18.01.2012](#)

ÇALIŞMA KOŞULLARINDA DEĞİŞİKLİK-İŞVERENİN GENİŞLETİLMİŞ YÖNETİM HAKKI: İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar da çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklardan en önemlisi şüphesiz 4857 sayılı İş Kanunudur. İşçinin ücretinin alt sınırının gösterildiği (m 39), günlük ve haftalık çalışma sürelerinin belirlendiği (m 41 ve 63), hangi hallerde günlük ve haftalık iş sürelerini aşan çalışmaların yapılabileceğinin ve bu durumda ödenmesi gereken ücretlerin ve daha pek çok konunun açıklandığı İş Kanunu, çalışma koşullarının temelini oluşturur. İş ilişkisinde bu gibi emredici hükümlerin dışında, işçi aleyhine bir uygulamaya gidilemeyeceği gibi aksine uygulama iş koşulu haline gelmez. Örneğin tam süreli bir iş sözleşmesi ile çalışan bir işçiye sürekli olarak asgari ücretin altında ücret ödenmiş olması iş koşulunu oluşturmaz. Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Dairemizin kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz (Yargıtay 9. HD. 21.02.2006 gün 2005/38473 E, 2006/4428 K., 18.07.2008 gün 2007/23508 E, 2008/20604 K.). Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla "protokol" adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur (Yargıtay 9.HD. 18.02.2009 gün, 2007/36366 E, 2009/2936 K). İş sözleşmesinde, gerektiğinde çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemeler bulunması halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır. Örneğin, işçinin gerektiğinde işverene ait diğer işyerlerinde de görevlendirilebileceği şeklindeki sözleşme hükümleri, işverenin bu konuda değişiklik yapma hakkını saklı tutar. Anılan hak objektif olarak kullanılmalıdır. İşçinin iş sözleşmesinin feshini sağlamak için sözleşme hükmünün uygulamaya konulması, işverenin yönetim hakkının kötüye kullanılması niteliğindedir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında, iş sözleşmesinin eki sayılan personel yönetmeliği veya işyeri iç yönetmeliği gibi belgeler de yerini alır. Bu nedenle işçinin açık veya örtülü onayını almış personel yönetmeliği, iş sözleşmesi hükmü niteliğindedir. İşyerinde öteden beri uygulanmakta olan personel yönetmeliğinin kural olarak işçi ile iş ilişkisinin kurulduğu anda işçiye bildirilmesi gerekir. Daha sonra yapılacak olan değişikliklerin de işçiye duyurulması bağlayıcılık açısından gereklidir. Yasal veya sözleşme gereği bir zorunluluk olmadığı halde, işyerinde uygulana gelen "işyeri uygulamaları" da çalışma koşullarının belirlenmesinde etkindir. İşyerindeki uygulamaların tüm işçiler yönünden ortak bir nitelik taşıması mümkün olduğu gibi, eşit konumda olan bir ya da birkaç işçi açısından süregelen uygulamalar da çalışma koşullarını oluşturabilir. Çalışma koşullarının değiştirilmesi, işçiye hiç iş verilmemesi ya da daha az iş verilmesi şeklinde de ortaya çıkabilir. İşçinin parça başı ücret usulüne göre çalıştığı durumlarda bu durumun işçi aleyhine olduğu tartışmasızdır. Ancak işçiden iş görmesi istenmemekle birlikte, ücret ve diğer aynı veya sosyal haklarının aynen devam ettirilmesi de çalışma koşullarında

değişiklik anlamına gelebilir. Gerçekten, işçinin çalıştığı sürece kendisini geliştirme imkanına sahip olduğu kabul edilmelidir. İşçinin işyerinden kaynaklanan geçerli nedenlerle sürekli olarak işyerinin değiştirilmesi şeklinde bir uygulamanın varlığı halinde, başka işyerlerinde zaman zaman görevlendirilmesi çalışma koşulları arasındadır. Böyle bir durumda işçiye bir başka işyerinde görev verilmesi, kural olarak çalışma koşullarında değişiklik niteliğinde sayılmaz. Örneğin işçinin çeşitli şantiyelerin proje müdürü olması ve sürekli olarak değişik yerlerde kurulu bu şantiyelerde görev yapması halinde, kabul edilebilir sınırlar dahilinde aynı türdeki bir başka görevlendirmeyi reddedemez. Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Yasanın 21. inci maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasadaki mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır. Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasadaki haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu olduğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin % 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur. Çalışma koşullarındaki değişiklik, işverenin yönetim hakkı ile doğrudan ilgilidir. İşveren işyerinin kârlılığı, verimliliği noktasında işin yürütümü için gerekli tedbirleri alır. İş görme ediminin yerine getirilmesinin şeklini, zamanını ve hizmetin niteliğini işveren belirler. İşverenin yönetim hakkı, taraflar arasındaki iş sözleşmesi ya da işyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinde açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulur. Aynı şekilde işyerinin devri de işverenin yönetim hakkının son aşamasıdır. İşyeri devri kural olarak çalışma koşullarında değişiklik olarak nitelendirilemez. Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre, işyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştırıcı bir yönü olup olmadığı araştırılmalıdır (Yargıtay 9.HD. 11.07.2008 gün 2007/23953 E, 2008/ 19878 K., 27.10.2005 gün 2005/5396 E, 2005/34825 K.). Acil ve arızî durumlarda işçinin görev tanımının dışında çalıştırılması ve fazla mesai yaptırılması olanaklıdır. İşverenin yönetim hakkı bu tür olağanüstü durumlarda daha geniş biçimde değerlendirilmelidir. Örneğin işyerinde yangın, sel baskını veya deprem gibi doğal afetler sebebiyle önleyici tedbirlerin alınması sırasında, işçinin işverenin göstereceği her türlü işi, iş güvenliği tedbirleri ve insanın dayanma gücü dahilinde yerine getirmesi beklenir. Öte yandan, 4857 sayılı Yasanın 42. inci maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma işçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. Örneğin işçinin çalıştığı bölümde objektif olarak ortaya konulan performans kriterlerine göre verimsizliğinin saptanması ve hatta işverence bu yönde verilen eğitime rağmen sonuç alınamaması durumunda, işverence işçinin başka bir işte görevlendirilmesi mümkündür. İşçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli nedenlerle de çalışma koşullarının değiştirilmesi mümkün görülmelidir. Şoför olarak istihdam edilen işçinin sık sık trafik cezası alarak işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi ya da sürücü belgesine mahkeme kararıyla geçici olarak el konulması gibi durumlarda, işverenin işçiyi geçici ya da sürekli olarak başka bir işte görevlendirebileceği kabul edilmelidir. Yasanın 22. inci maddesinin ikinci fıkrasında, çalışma koşullarının, tarafların karşılıklı uzlaşmaları ile değiştirilmesinin her zaman mümkün olduğu kurala bağlanmıştır. Çalışma koşullarında değişiklik konusunda işçinin rızasının yazılı alınması yasa gereğidir. Aynı zamanda işverence değişiklik teklifinin de yazılı olarak yapılması gerekir. İşçi çalışma koşullarında yapılmak istenen değişikliği usulüne uygun biçimde yazılı olarak ve süresi içinde kabul ettiğinde, değişiklik sözleşmesi kurulmuş olur. İşçinin değişikliği kabulü, sadece bu işlem yönünden geçerlidir. Bir başka anlatımla işveren işçinin bir kez vermiş olduğu değişiklik kabulünü, daha sonraki dönemlerde başka değişiklikler için kullanamaz. İşçinin değişikliği kabul yazısının işverene ulaşma anına kadar bu değişiklikten vazgeçmesi mümkündür. Yazılı olarak bir kabul olmamakla birlikte işçinin değişikliği kuşkuyla yer vermeyecek biçimde kabul anlamına gelen davranışlar içine girmesi halinde, işçinin bu davranışı 22. inci maddenin ikinci fıkrası anlamında, çalışma koşullarında anlaşma yoluyla değişiklik olarak değerlendirilmelidir. İşyerinde müdür unvanını taşıyan bir işçinin daha alt bir göreve

verilmesi ve işçinin bu yeni görevini benimseyerek çalışması durumu buna örnek olarak verilebilir.Yapılan değişiklik önerisi, altı işgünü içinde işçi tarafından yazılı olarak kabul edilmediği sürece işçiyi bağlamaz. Bu sürenin geçirilmesinden sonra, işçinin değişiklik önerisini kabul etmesi, işçi tarafından işverene yöneltilen yeni icaptır. İşveren iş sözleşmesini ancak altı işgünlük sürenin geçmesinden sonra feshedebilir. İşçinin altı işgünü geçmesinden sonra yaptığı kabul beyanı üzerine işverenin iş sözleşmesini feshi, kendisine yöneltilen yeni icap beyanının örtülü olarak reddi anlamına gelir.İşçi çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmez ve işyerinde çalışmaya devam edilirse, değişiklik gerçekleşmemiş ve sözleşme eski şartlarla devam ediyor sayılır. Bu durumda işveren, değişiklik teklifinden vazgeçerek sözleşmenin eski şartlarda devamını isteyebilir ya da çalışma koşullarında değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak koşulu ile sözleşmeyi feshedebilir.Fesih bildirimini şarta bağlanamayacağı kuralının istisnasını, gerçekleşmesi muhatabın iradesine bırakılan iradî şart oluşturur. İradî şartın tipik örneğini, fesih bildirimini sonuç doğurmasının değişiklik önerisinin kabulü veya reddi şartına bağlanmasıdır. Bu anlamda, fesih bildirimini geciktirici veya bozucu şarta bağlanması mümkündür.Geciktirici şarta bağlı fesih bildiriminde işveren, fesih bildirimini, işçinin değişiklik önerisini reddetmesi veya zamanında kabul etmemesi durumunda hüküm ve sonuçlarını doğuracağını ifade ederek, değişiklik fesih bildiriminde bulunabilir. Feshin hüküm ve sonuçları değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi durumunda doğar.Geciktirici şarta bağlı değişiklik feshinde, değişikliğin yazılı olarak kabulü için altı gününden az süre tanınmaz. Aynı zamanda değişikliğin dayanağı ile fesih için geçerli neden işverence yazılı olarak açıklanmalıdır.İşçinin değişiklik önerisini kabul etmesi halinde iş sözleşmesinin feshinin, geçersiz olacağını açıkladığı durumlarda, bozucu şarta bağlı değişiklik feshi söz konusudur. Belirtilen uygulama biçiminde, işveren işçinin sözleşmesinin bildirim süresine uygun olarak feshedildiğini bildirmekle birlikte, çalışma koşullarında değişiklik önerisini getirmekte ve değişikliğin kabul edilmesi durumunda feshin geçersiz olacağını açıklamaktadır. Bu durumda da işçiye en az altı iş günü süre tanınmalı ve bozucu şarta bağlı bildirim yazılı olarak yapılmalıdır. İşçinin değişiklik teklifini kabul etmesi halinde, fesih geçersiz olur ve iş ilişkisi yeni çalışma koşullarında çalışma şeklinde devam eder. Aksi halde fesih, bildirim işçiye tebliği ile birlikte geçerli olur ve bildirim önelinin geçmesiyle iş ilişkisi sona erer.Değişiklik feshinde geçerli neden denetimi iki aşamalı olarak yapılmalıdır. İlk olarak, iş sözleşmesinin muhtevasında değişikliği gerekli kılan geçerli bir neden bulunmalıdır. Dolayısıyla, 4857 sayılı Kanunun 18. inci maddesinde fesih için aranan geçerli nedenler, değişiklik feshinde de aynen bulunmalıdır. Bir başka anlatımla, değişiklik feshine gidebilmek için işçinin yeterliliğinden, davranışından veya işletme gereklerinden kaynaklanan geçerli bir nedenin bulunması gereklidir.Belirtilen geçerli nedenlere ilişkin denetim burada da aynen yapılmalıdır. Denetimin ağırlığı ve ölçüsü farklılık arz etmez. Yapılacak denetimde, değinilen 18 inci madde anlamında geçerli bir nedenin varlığı tespit edilmezse, ikinci aşamaya geçmeden değişiklik feshi geçersiz kabul edilmelidir.İş sözleşmesinin değiştirilmesini gerektiren bir geçerli nedenin varlığının tespiti halinde, ikinci aşamada fiilen teklif edilen sözleşme değişikliğinin kanuna, toplu iş sözleşmesine ve ölçülülük ilkesine uygun olup olmadığı ve işçiden bu teklifi kabul etmesinin haklı olarak beklenip beklenemeyeceğinin, bir başka anlatımla, kendisine yapılan değişiklik teklifini kabullenmek zorunda olup olmadığı denetiminin yapılması gerekir. Diğer bir anlatımla ikinci aşamada değişiklik teklifinin denetimi söz konusudur. Bu bağlamda esas itibarıyla somut olayın özelliklerine göre ölçülülük denetimi yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 07.07.2008 gün 2007/24548 E, 2008/19209 K.). Değişiklik feshi, ancak çalışma şartlarının değiştirilmesi için uygun ve daha hafif çare olarak gerekli ve takip edilen amaca göre orantılı ise (ultima-ratio) gündeme gelebilir. Çalışma şartlarının değiştirilmesini gerektirmeyecek veya daha hafif çalışma şartlarının önerilmesini gerektirecek ve aynı amaca ulaşılmasını mümkün kılacak organizasyona yönelik veya teknik ya da ekonomik alana ilişkin başka bir tedbirin mevcut olmaması gerekir. İşveren ayrıca, mümkünse, sözleşmenin değiştirilmesine ilişkin daha makul bir teklifte bulunmalıdır. Değişiklik teklifi, iş hukukuna ilişkin eşit davranma ilkesini ihlal ediyorsa, işçi bu teklife katlanmak zorunda olmadığından, değişiklik feshi geçersiz sayılır.İş sözleşmesinin içeriğinin birkaç unsur açısından değiştirilmesi teklif edilmişse, işçi tarafından kabul etmesinin beklenebilir olup olmadığı denetimi, her bir unsur açısından ayrı ayrı gerçekleştirilmelidir. Değiştirilmesi teklif edilen birkaç unsurdan sadece birisinin kabulünün işçi açısından beklenemez olduğuna karar verilirse, değişiklik feshinin tamamının geçersizliğine hükmedilmelidir. Mahkeme, sözleşme değişikliğinin kısmen geçerli kısmen geçersiz olduğuna karar veremez.İşçiye, mümkünse, onun açısından en az olumsuzluk teşkil eden teklifte bulunulmalıdır. Şüphesiz, işverenin önerdiği değişiklik teklifinin feshin tek alternatifi olduğu, başka içerikte bir değişiklik önerisinin yapılmasının mümkün olmadığı sonucuna varılırsa, işçi tarafından teklifin kabul edilmesinin beklenebilir olup olmadığı denetimi yapılmaz.4857 sayılı Kanunun 22. inci maddesinde, çalışma koşullarında esaslı değişiklik sebebiyle işçinin iş sözleşmesini haklı olarak feshedebileceği öngörülmemiştir. Bununla birlikte çalışma koşullarının değiştirilmesi aynı zamanda koşullarının uygulanmaması anlamına

geldiğinden, aynı Yasanın 24 üncü maddesinin (II-f) bendinde belirtilen hal, işçinin haklı fesih nedenleri arasında sayılmıştır. Bu durumda işçinin ihbar tazminatı talep hakkı doğmazsa da, kıdem tazminatı ödenmelidir. Bununla birlikte, çalışma koşullarında esaslı değişikliği kabul etmeyen işçinin iş sözleşmesinin işverence feshi halinde, ihbar ve kıdem tazminatlarını talep hakkı doğar.

Yeni işverenin sorumluluğu

MADDE 23-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Süresi belirli olan veya olmayan sürekli iş sözleşmesi ile bir işverenin işine girmiş olan işçi, sözleşme süresinin bitmesinden önce yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işverenin işine girerse sözleşmenin bu suretle feshinden ötürü, işçinin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- İşçinin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa.
- Yeni işveren, işçinin bu davranışını bilerek onu işe almışsa.
- Yeni işveren işçinin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam ederse.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı İş Kanununun 15 inci maddesindeki düzenleme hemen hemen aynı şekilde maddede düzenlenmiştir. Yapılan tek değişiklik, yeni işverenin sorumluluğu için, işçinin bu davranışından dolayı eski işverenin zarar görmüş olmasının aranmayışdır. İşçinin işi bırakmasına yeni işverenin sebep olması veya işçinin uygun olmayan bu davranışını bilerek onu işe alması ya da çalıştırmaya devam etmesi durumlarında, eski işverenin herhangi bir zararı söz konusu olmasa dahi, işçi ile birlikte yeni işveren de sorumlu tutulabilecektir.

İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 24-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Süresi belirli olsun veya olmasın işçi, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I. Sağlık sebepleri:

- İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa.
- İşçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa.

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

- İşveren iş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri hakkında yanlış vasıflar veya şartlar göstermek yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler vermek veya sözler söylemek suretiyle işçiyi yanıltırsa.
- İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.
- İşveren işçiye veya ailesi üyelerinden birine karşı sataşmada bulunur veya gözdağı verirse, yahut işçiyi veya ailesi üyelerinden birini kanuna karşı davranışa özendirir, kışkırtır, sürükler, yahut işçiye ve ailesi üyelerinden birine karşı hapsi gerektiren bir suç işlerse yahut işçi hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ağır isnad veya ithamlarda bulunursa.
- İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.
- İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse,
- Ücretin parça başına veya iş tutarı üzerinden ödenmesi kararlaştırılıp da işveren tarafından işçiye yapabileceği sayı ve tutardan az iş verildiği hallerde, aradaki ücret farkı zaman esasına göre ödenerek işçinin eksik aldığı ücret karşılanmazsa, yahut çalışma şartları uygulanmazsa.

III. Zorlayıcı sebepler:

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

Tasarı Gerekeçesi

İster belirli süreli, isterse belirsiz süreli bir iş sözleşmesi olsun, işçi maddede belirtilen ciddi ve önemli nedenlerin varlığında sözleşmeyi derhal fesih yoluyla sona erdirebilir. Derhal fesih nedenleri, eski metinde olduğu gibi, üç grupta toplanmış; içerikte ise çok küçük değişiklikler yapılmıştır.

Sağlık sebepleri ile yapılacak fesihlerde (I-a), işin yapılmasının işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması yeterli görülmüş; bu durumun sözleşme sırasında bilinmemesi koşulu kaldırılmıştır.

Sözleşme yapılırken bilinsin ya da bilinmesin, işçinin yaptığı iş, işin niteliğinden kaynaklanan bir nedenle, işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa, işçi bildirim sürelerini beklemezsizin veya belirli süreli sözleşmelerde, süre dolmadan önce sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir.

1475 sayılı Kanun, işçinin işverenin evinde oturması durumunda, belirli koşullarda işçiye iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirmeye hakkını tanımaktadır. Ne var ki, zamanımızda işçinin işverenin evinde oturması gibi bir olguya rastlamak hemen hemen söz konusu değildir. Bu nedenle, bu fıkra madde metninden çıkarılmıştır.

Maddeye "cinsel taciz"e ilişkin olarak yeni bir fıkra eklenmiştir. Buna göre, işçinin işyerinde başka bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen onun gerekli önlemleri almaması durumunda, işçi sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. Buradaki "gerekli önlemler" sözü ile anlatılmak istenen, işverenin, olayın tekrar etmemesi için çaba göstermesi, sözgelimi işçinin çalıştığı yeri değiştirmesi ya da tacizin ağırlığı karşısında tacizci işçinin işine son vermesidir.

Maddenin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde ücretin ödenmemesine ilişkin düzenlemede, iş sözleşmesi şartları ifadesinden "iş" sözcüğü çıkartılarak; ücretin sadece iş sözleşmesi değil, toplu iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmemesi veya ödenmemesi olgusunun da işçiye derhal fesih hakkı verdiği öngörülmüştür.

Kanunda yapılan yeni bir düzenleme ile işverenin belirli koşullarla çalışma şartlarında değişiklik yapabileceği (m.23) kabul edilmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, "iş şartlarının esaslı bir tarzda değişmesi veya başkalaşması"nın bir derhal fesih nedeni oluşturması artık söz konusu olamayacaktır; dolayısıyla bu ifade madde metninden çıkarılmıştır. Buna karşılık, çalışma şartlarının "uygulanmaması" maddedeki yerini korumuştur.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/20517 E., 2008/12483 K., 26.05.2008](#)

HAKLI FESHİ – ÇALIŞMA KOŞULLARININ UYGULANMAMASI: Diğer taraftan, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin 2. bendinde işçinin haklı fesih halleri düzenlenirken (f) bendinde son cümle olarak, "**yahut çalışma şartları uygulanmazsa**"⁸ şeklinde ifadeye yer verilerek çalışma koşullarının uygulanmaması, işçinin haklı fesih nedenleri arasında yerini almıştır. Anayasa, yasa, tüzük ve yönetmelikler, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri, işyeri personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklarla, işyeri uygulamalarının çalışma yaşamına etkileri sonucu her bir iş ilişkisinde çalışma koşulları meydana gelir. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklarda bu koşullar bazen emredici olarak düzenlenmiş olup, işçi aleyhine olarak değişikliğe gidilmesi işçinin rızası ile dahi mümkün değildir. Diğer hallerde çalışma koşullarında değişiklik yapılması 4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. maddesinde özel biçimde ele alınmıştır. Anılan hükme göre, işçi aleyhine yapılması düşünülen değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve 6 iş günü içinde işçinin yazılı kabulü ile uygulamaya konulması gerekir. Aksi halde değişiklik işçiye bağlanmayacaktır.

[9. Hukuk Dairesi 2007/261256 E., 2008/33762 K., 16.12.2008](#)

HAKLI NEDENLE FESHİ – ŞEREF VE NAMUSA DOKUNAN SÖZ VE DAVRANIŞLAR: İşverenin işçiye veya aile üyelerinden birine hakaret etmesi, sövme fiilini işlemesi, sarkıntılıkta bulunması, işçiye 4857 sayılı Yasanın 24/II-b maddesi uyarınca haklı fesih imkanı verir. Şeref ve namusa dokunacak söz ve davranışlar fiilinin işveren veya işveren vekili tarafından gerçekleştirilmiş olması fark doğurmaz. Bu eylemlerin Türk Ceza Kanununa göre suç teşkil etmesi de şart değildir. İşyeri müdürünün neredeyse her gün yaptığı toplantılarda baskı ve hakaret içeren konuşmalar yaptığı, bordroya yansıtılmayan ücret teklif edildiği davacı tanıklarınca açıklanmış, tanık Erkan da bu nedenle kendisinin ayrıldığını beyan etmiştir. Bu durumda iş akdinin 4857 sayılı Yasanın. 24/II-b maddesi uyarınca davacı tarafından haklı olarak feshedildiğinin kabulü gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2010/13886 E., 2012/19879 K., 07.06.2012](#)

HAKLI FESHİ – ÜCRETİN ÖDENMEMESİ: 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 bulunmaktadır. Ücretin hiç ya da bir kısmının ödenmemesi bu konuda önemsizdir. Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmesi ve işçinin bu ücrete hak kazanması gerekir (Yargıtay 9.HD. 18.1.2010 gün, 2008/14546 E, 2010/193 K.).4857 sayılı İş

⁸İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir. Bundan başka, işin nerede ve ne zaman görüleceği, işyerindeki çalışma süreleri, yıllık izin süreleri, ödenecek ücretin ekleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, aida, maluliyet ve ölüm vardımı gibi sosyal yardımlarda çalışma koşulları arasında yerini alır. İşçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi de çalışma koşulları kavramına dahildir. [9. Hukuk Dairesi 2009/37886 E., 2012/812 K., 18.01.2012](#)

Kanununun 24 üncü maddesinin (II) numaralı bendinin (e) alt bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, prim, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların ödenmemesi durumunda da işçinin haklı fesih imkânı bulunmaktadır (Yargıtay 9. HD. 16.7.2008 gün 2007/22062 E, 2008/16398 K.). İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenmemesinin sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin, ücretinin bir kısmını Yasanın 33 üncü maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynî yardımların yerine getirilmemesi de (erzak ve kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin “haklı fesih” imkânının bulunduğu kabul edilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/14913 E., 2010/1276 K., 25.01.2010](#)

HAKLI FESİH-SGK PRİMİ EKSİK YATIRMA/HİÇ YATIRMAMA: İşçinin sigorta primlerinin hiç yatırılmaması veya eksik bildirilmesi işçinin sosyal güvenlik hakkını ilgilendiren bir durum olsa da Dairemizin 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 imkanı vardır.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

MADDE 25-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Süresi belirli olsun veya olmasın işveren, aşağıda yazılı hallerde iş sözleşmesini sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

I- Sağlık sebepleri:

- a) İşçinin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi.(1)
- b) İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu Sağlık Kurulunca saptanması durumunda.
- (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirim süresini altı hafta aşmasından sonra doğar. Doğum ve gebelik hallerinde bu süre 74 üncü maddedeki sürenin bitiminde başlar. Ancak işçinin iş sözleşmesinin askıda kalması nedeniyle işine gidemediği süreler için ücret işlemez.

II- Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri:

- a) İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.
- b) İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.
- c) İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması.
- d) İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.(2)
- e) İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.
- f) İşçinin, işyerinde, yedi günden fazla hapisle cezalandırılan ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi.
- g) İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi.
- h) İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi.
- ı) İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.

III- Zorlayıcı sebepler:

İşçiyi işyerinde bir haftadan fazla süre ile çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebebin ortaya çıkması.

IV- İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın 17 nci maddedeki bildirim süresini aşması.

İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.

Tasarı Gerekçesi

Bu maddede işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, belirli ekleme ve düzeltmelerle 1475 sayılı İş Kanunu (m.17) paralelinde düzenlenmiştir.

Sağlık sebepleri burada da aynen korunmuştur. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller çerçevesinde, işçinin işverenin evinde oturması olgusu, bir önceki maddeye uygun olarak, metinden çıkarılmıştır. İşçinin işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması bir derhal fesih nedeni olarak kabul edilmiştir.

Maddenin (h) alt bendinde, işçinin yapmakla ödevi bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması bir derhal fesih nedeni iken, yeni metinde işçinin görevini yapmamakta ısrar etmesi durumunda sözleşmesinin feshedilebileceği öngörülmüştür.

İşçinin eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri on günlük tutarı ile ödeyemeyecek derecede hasara veya kayba uğratması bir derhal fesih nedeniydi. Günümüzde makine veya diğer eşyaların maliyetlerinin ulaştığı yükseklik karşısında, on günlük ücret tutarındaki hasar veya kayıp sözleşmenin derhal feshi için uygun görülmemiş; işçinin bunları otuz günlük ücreti tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması durumunda sözleşmesinin haklı nedenle feshedilebileceği kabul edilmiştir.

Sözleşmesi bu bent uyarınca ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir neden dolayısıyla feshedilen işçi bazen fesih nedeninin açıklanmasını istemeyebilir. Bu olgu göz önünde tutularak, ancak işçinin istemesi durumunda fesih nedeninin işçiye yazılı olarak bildirilmesi öngörülmüştür. Hem talep ve hem de cevap için 6 işgünlük bir hak düşürücü süre kabul edilmiştir.

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halleri de madde kapsamına alınmıştır. Böyle bir durumda, bildirim süreleri kadar bir zaman geçmiş ve işçi yine de işine dönememişse; işveren bu sürenin sonunda işçinin iş sözleşmesini derhal fesih yoluyla sona erdirebilecektir.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu maddenin görüşmeleri sırasında TBMM Genel Kurulunda 1. Fıkranın (b) bendi aşağıdaki şekilde değiştirilmiştir.

“İşçinin tutulduğu hastalığın tedavi edilemeyecek nitelikte olduğu ve işyerinde çalışmasında sakınca bulunduğu sağlık kurulunca saptanması durumunda.”

Önergenin gerekçesi:

Tasarıda belirtilen bulaşıcı hastalıklar, genellikle tedavi edilebilir hastalıklardır. Tıksinti ise, bilimsel bir kavram değildir ve sübjektiftir. İşçi hasta olduğu için mağdurdur ve gideri artmıştır. Ayrıca, sübjektif nedenlerle işinden uzaklaştırılması haksız ve adaletsiz bir uygulama olacaktır

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 55 inci maddesiyle bu maddenin (a) alt bendinde yer alan “veya sakatlığa uğraması halinde” ibaresi “yakalanması veya engelli hâle gelmesi durumunda” olarak değiştirilmiştir.

20/6/2012 tarihli ve 6331 sayılı Kanunun 32 nci maddesiyle, bu maddenin (d) alt bendinde yer alan “veya 84 üncü maddeye aykırı hareket etmesi” ibaresi “, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması” şeklinde değiştirilmiştir.

6331 sayılı Kanunun ilgili gerekçesi:

İş Kanununda yer alan ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan hükümler bu Kanunla düzenlenmiş olması nedeniyle yürürlükten kaldırılmakta veya değiştirilmektedir. Ayrıca bu madde ile bu Kanunun 27 nci maddesinde yürürlüğe girmeleri kademelendirilen hükümlerin uygulamaya konuluncaya kadar mevzuatta boşluğun oluşmaması için, İş Kanunu'nun yürürlükten kaldırılan benzer hükümlerinin de yürürlükten kaldırılmaları kademelenmiştir. Eklenen fıkra ile Kanun kapsamına yeni giren işyerlerine yönelik idari ceza düzenlemesi getirilmiş ve istenen bilgi ve belgelerin gecikme yaşanmadan temin edilmesi amaçlanmıştır

İlgili Yargı Kararları**22.Hukuk Dairesi 2011/4728 E., 2012/11 K., 16.01.2012**

HAKLI FESİH-DOĞRULUK BAĞLILIĞA AYKIRI DAVRANIŞ:4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkanının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkanı verdiği ifade edilmiştir. Görüldüğü üzere yasadaki haller sınırlı sayıda olmayıp, genel olarak işçinin sadakat borcuna aykırılık oluşturan söz ve davranışları işverene fesih imkanı tanımaktadır.

İşçinin eleştiri sınırları içinde kalan söz ve davranışları ise, işverene haklı fesih imkanı vermez. 4857 sayılı Kanun'un 25. maddesinin II/e bendi gereğince iş sözleşmesinin haklı sebeple feshedilebilmesi için işverenin maddi zararının doğması gerekmez. Dava konusu olayda davacının davranışının işverenin güvenini kötüye kullanmak niteliğinde olduğu ve haklı sebep oluşturduğu açıktır.

9. Hukuk Dairesi 2007/40375 E., 2009/7979 K., 25.03.2009

HAKLI FESİH-DOĞRULUK BAĞLILIĞA AYKIRI DAVRANIŞ-AMİRİN EMRİ: işyerinde davacı ile birlikte amiri konumundaki müdür ve birkaç işçi hakkında usulsüz işlemlerle menfaat temin ettikleri gerekçesi ile inceleme başlatıldığı, savunmalarının alındığı, disiplin kurulu karar ile Manyas İşletme müdürü, emir ve talimat verdiği personellerden muhasebeci, salça ustası ve şoför olarak çalışan davacı olmak üzere 4 kişinin aynı nedenle iş sözleşmelerinin feshedildiği anlaşılmaktadır. İsnat edilen iddialar üzerinden uzun süre geçmesi, davacının şirket müdürün talimatı ile hareket etmesi, verilen talimatlarda usulsüzlük olsa bile verilen emri yerine getirmesi feshi haksız kılan olgular değildir. Usulsüz işlemler müdürün talimatı ile de olsa yerine getirilmesi işçinin sadakat borcu nedeni ile doğru değildir. Ayrıca usulsüz işlemlerle ilgili olarak işverenin yetkili makamlarının öğrendiği tarih önem taşımaktadır.

9. Hukuk Dairesi 2010/4892 E., 2012/11435 K., 04.04.2012

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA – HATIRLATILDIĞI HALDE GÖREVLERİNİ YAPMAMA: 1475 sayılı Yasada işçinin hatırlatıldığı halde görevlerini yapmaması haklı fesih nedeni olarak sayılmış ve işçinin bu anlık durumu yeterli görülmüşken, 4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir. İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverenedir. İşçinin görev tanımını bireysel yada toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada, işçiden yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. İşçinin ihtarla konu eyleminden sonra yeni bir eylem olmadığı takdirde ihtarlar konu eylem nedeniyle iş akdinin feshi haklı sayılamaz.

[Hukuk Genel Kurulu 2009/9-210 E., 2009/274 K., 17.06.2009](#)

HAKLI FESİH- İŞİN GÜVENLİĞİNİN TEHLİKEYE DÜŞÜRÜLMESİ: İşverene bildirimiz (derhal) fesih imkanı tanıyan bu maddede iki ayrı neden düzenlenmiştir. Bunlar; işçinin kusuruyla iş güvenliğini tehlikeye düşürmesi hali ile işçinin kusuru ile işverenin malı veya eli altındaki makine, tesisat, eşya veya maddeleri otuz günlük ücretini aşar şekilde zarara uğratmasıdır. Diğer taraftan, her iki fesih nedeni yönünden de işçinin kusurlu olmadığını ispat ederek sorumluluktan kurtulma olanağı bulunmaktadır. Zira, zorlayıcı sebep varsa bunun sonuçları işçiye yüklenemeyeceğinden, her iki fesih nedeninde de ön koşul işçinin isteği ya da savaşmasının varlığının, konusunda uzman bilirkişiler aracılığıyla, araştırılması ve açıklıkla ortaya konmasıdır. "İşçinin kendi isteği veya savaşması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" halidir. Bu halde, işçi işi aksatmamak ve işyerinde çalışan diğer işçilerin sıhhatini ve yaşayışını tehlikeye düşürmemek zorundadır. Bu zorunluluk, işçinin özen borcundan kaynaklanmaktadır. Eş söyleyişle, işçinin özen borcunun bir gereği olarak iş sağlığını ve iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten kaçınması gerekmektedir. Özen borcunun ihlalinin özel bir şekli olan işçinin "işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi" durumunun işveren tarafından bir haklı fesih sebebi olarak kabul edilebilmesi için bir takım şartların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir. Bunların başında işçinin iş güvenliğini tehlikeye düşürmüş olması gelmektedir. Burada zarar olasılığı ve tehlikenin varlığı gerekli ve yeterli bulunmakta; zararın meydana gelmiş olması aranmamaktadır. Bunun yanında tehlikeye düşürme halinin işçinin kendi isteği ile veya savaşması sonucu ortaya çıkmış olması da gereklidir. İşçinin kastı veya savaşmasının olup olmadığı ise işin niteliğine göre uzman bilirkişilerden alınacak raporla belirlenecektir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/36397 E., 2009/15176 K., 01.06.2009](#)

HAKLI FESİH-ZARAR NEDENİYLE: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25 II- (ı) bendinde, işverenin malı olan veya eli altında bulunan makine, tesisat, başka eşya ya da maddelere 30 günlük ücreti tutarını aşacak şekilde zarar vermesi halinde işverenin haklı fesih imkânının bulunduğu hususu düzenlenmiştir. İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı ve geçerli fesih imkânı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşır aşmadığına bakılmalıdır. 30 günlük ücreti tutarında bir zarar yoksa iş sözleşmesinin feshi haklı neden olarak kabul edilmemelidir. Ancak 30 günlük ücretten az zarar nedeni ile işyerinde olumsuzluklar meydana gelmiş ve iş ilişkisinin sürdürülmesi işveren açısından önemli ölçüde beklenmez bir hal almış ise feshin geçerli nedene dayandığının kabulü gerekir. Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. İşçinin kusuru ve zararı, ayrı ayrı uzman kişilerce belirlenmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/36190 E., 2012/2258 K., 30.01.2012](#)

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA – DEVAMSIZLIK: İşçinin işe devamsızlığı, her durumda işverene haklı fesih imkanı vermez. Devamsızlığın haklı bir nedene dayanması halinde, işverenin derhal ve haklı nedenle fesih imkanı bulunmamaktadır (Yargıtay 9.HD. 9.5.2008 gün, 2007/16956 E., 2008/11983 K). İşçinin hastalığı, aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı, işçinin tanıklık ve bilirkişilik yapması gibi haller, işe devamsızlığı haklı kılan nedenlerdir. Mazeretin ispatı noktasında, sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadığı sürece özel sağlık kuruluşlarından alınan raporlara da değer verilmelidir.Devamsızlık süresi, ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü ya da bir ayda üç işgünü olmadıkça, işverenin haklı fesih imkanı yoktur. Belirtilen işgünlerinde hiç çalışmamış olunması gerekir. Devamsızlık saatlerinin toplanması suretiyle belli bir gün sayısına ulaşılmasıyla işverenin haklı fesih imkanı doğmaz.Devamsızlık, işçinin işine devam etmemesi halidir. İşyerine gittiği halde iş görme borcunu ifaya hiç başlamayan bir işçi devamsızlıkta bulunmuş sayılmamalıdır. İşçinin yapmakla yükümlü olduğu ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi ayrı bir fesih nedeni olup, bu durumda 4857 sayılı Yasanın 25/II-h maddesi uyarınca değerlendirme yapılmalıdır.Maddede geçen "bir ay" ifadesi takvim ayını değil ilk devamsızlıktan sonra geçecek olan bir ayı ifade eder. İlk devamsızlığın yapıldığı gün ayın kaçınıcı günüyse takip eden ayın aynı günü bir aylık süre sona erer. Son ayda ilk devamsızlığının gerçekleştiği günün bulunmaması halinde son ayın son günü bir aylık süre dolmuş olur. Sonraki devamsızlar söz konusu ise takip eden aylık dönemler içinde değerlendirilir.İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanıır.İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir (Yargıtay 9.HD. 5.10.2009 gün, 2008/43280 E., 2009/25721 K).İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir.

[9.Hukuk Dairesi 2007/33997 E., 2009/3032 K., 19.02.2009](#)

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA – KIDEM SÜRESİNDEN SAYILMAYAN DURUMLAR- İSTİRAHAT-TUTUKLANMA: İşçinin kıdem hakkı bakımından aranan en az bir yıllık süre, derhal fesihlerde feshin bildirildiği anda sona erer. Kural olarak fesih bildirim muhataba ulaştığı anda sonuçlarını doğur. Bildirimli fesihler yönünden ise ihbar öneli süreye dâhil edilir. İşçinin işyerinde çalıştığı sırada almış olduğu istirahat raporlarının kıdem süresinde değerlendirilmesi yerinde olur. İşçinin çalıştığı sırada bir defada ihbar önelini 6 hafta aşan istirahat raporu süresinin kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmayacağı, kararlılık kazanmış Yargıtay uygulamasıdır. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler de, kıdem süresinden sayılmamalıdır. Örneğin ücretsiz izinde geçen süreler kıdem tazminatına esas süre bakımından dikkate alınmaz. 2822 sayılı yasanın 42. maddesinin 5. fıkrası uyarınca grev ve lokavtta geçen süreler kıdem süresine eklenemez. Tutukluluk ve hükümlülükte geçen süreler de kıdem tazminatına esas sürede dikkate alınmaz. İşçinin en az bir yıllık çalışması aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerinde geçmiş olmalıdır. Kural olarak aynı guruba ya da holdinge bağlı farklı tüzel kişiliği haiz şirketlerde geçen hizmetlerin birleştirilmesi mümkün olmaz. Ancak çalışma hayatında işçinin sigorta kayıtlarında yer alan işverenin dışında başka işverenlere hizmet verdiği, yine işçinin bilgisi dışında birbiri ile bağlantısı olan işverenler tarafından sürekli giriş çıkışlarının yapıldığı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır. Bu gibi durumlar için Dairemizin önceki içtihatlarında şirketler arasında organik bağdan söz edilerek kıdem tazminatına hak kazanma, hesap tarzı yönlerinden aralarında bağlantı bulunan bu işverenlerin birlikte sorumluluğuna gitmekteydi (Yargıtay 9. HD. 26.3.1999 gün 1999/18733 E, 1999/6672 K)⁹.

[9. Hukuk Dairesi 2008/14616 E., 2010/795 K., 21.01.2010](#)

KIDEM TAZMİNATINA HAK KAZANMA – SAĞLIK SEBEPLERİ: İşçinin tedavisi imkansız bir hastalığa tutulması hali düzenlenmiştir. İşçinin tutulduğu hastalığın tedavisinin bulunmaması yanında işyerinde çalışmasının sakıncalı olması da sağlık kurulunca belirlenmelidir. 4857 sayılı İş Kanununu da 25/l-b bendindeki bu düzenlemeye göre her iki şartın da bir arada bulunması gerekir(Yargıtay 9.HD. 10.11.2008 gün 2008/ 5816 E, 2008/ 30572 K.).Öte yandan 4857 Sayılı Kanunun 25/1 maddesinin takip eden fıkrasında: (a) alt bendinde sayılan sebepler dışında işçinin hastalık, kaza, doğum ve gebelik gibi hallerde işveren için iş sözleşmesini bildirmsiz fesih hakkı; belirtilen hallerin işçinin işyerindeki çalışma süresine göre 17 nci maddedeki bildirim sürelerini altı hafta aşmasından sonra doğacağı belirtilmiştir.İşverenin İş Kanununun 25. maddesinin (a) ve (b) bentleri yönünden feshi haklı fesih olmayıp, işveren yürürlükte olan İş Kanunu hükümlerine göre kıdem tazminatı ödemekle yükümlüdür. Yasa, işverene derhal fesih hakkı tanımakla bu hak, işverenin bildirim sürelerine uyma ve ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırır.

⁹ Hukuk Genel Kurulu 2012/9-1372 E., 2013/500 K.,10.04.2013 kararı ile “organik bağ” kriterine geri dönülmüştür.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

MADDE 26-

Maddenin Yürürlükteki Hali

24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz.

Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır.

Tasarı Gerekçesi

Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi ve işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi için iki hak düşürücü süre söz konusudur. Öğrenme gününden başlayarak altı işgünü; olaydan itibaren bir yıl. 1475 sayılı Kanundan aynen aktarılan bu maddeye yeni metinde bir ekleme yapılmıştır; Ülkemizde son yıllarda, özellikle bankacılık alanında yaşanan kötü niyetli davranışlar dikkate alınmış ve işçinin maddi bir çıkar sağlaması durumunda bu bir yıllık hak düşürücü sürenin uygulanmayacağı belirtilmiştir. Buna göre, işçinin kendisine maddi çıkar sağlayacak bir yolsuzluk yaptığının aradan bir yıl geçtikten sonra öğrenilmesi veya anlaşılması durumunda da sözleşmesi 25 inci maddenin (II) numaralı bendi uyarınca feshedilebilecektir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2009/409 E., 2010/35946 K., 03.12.2010](#)

HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE: işçi veya işveren bakımından haklı fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde, iş sözleşmesinin diğer tarafının sözleşmeyi haklı nedenle fesih yetkisinin kullanılma süresi sınırsız değildir. Bu bakımdan 4857 İş Kanununun 26.maddesinde işverenin öğrendiği tarih ve olayın gerçekleştiği tarih başlangıç esas alınmak üzere iki ayrı süre öngörülmüştür. Bu süreler içinde fesih yoluna gitmeyen işçi ya da işverenin feshi, haklı bir feshin sonuçlarını doğurmaz. Bu süre, feshe neden olan olayın diğer tarafça öğretilmesinden itibaren altı işgünü ve herhalde fiilin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl olarak Kanunda belirlenmiştir. Benzer bir düzenleme 1475 sayılı İş Kanununun 18.maddesinde de yer almışken, 4857 sayılı İş Kanununda, işçinin olayda maddi çıkar sağlamış olması halinde 1 yıllık sürenin işlemeyeceği öngörülmüştür. O halde, haklı feshe neden olan olayda işçinin maddi bir menfaati olmuşsa, olayın üzerinden ne kadar süre geçerse geçsin altı işgününe riayet etmek koşuluyla işverenin haklı fesih imkanı vardır. Altı iş günlük süre işçi ya da işverenin haklı feshe neden olan olayı öğrendiği günden itibaren işlemeye başlar. Olayı öğrenme günü sayılmaz ve takip eden iş günleri sayılarak altıncı günün bitiminde haklı fesih yetkisi sona erer. İşverenin tüzel kişi olması durumunda altı iş günlük süre feshe yetkili merciin öğrendiği günden başlar. Bu konuda müfettiş soruşturması yapılması, olayın disiplin kurulunca görüşülmesi süreyi başlatmaz. Olayın feshe yetkili kişi ya da kurula intikal ettirildiği gün altı iş günlük sürenin başlangıcını oluşturur Bir yıllık süre ise her durumda olayın gerçekleştiği günden başlar. Haklı fesih nedeninin devamlı olması durumunda hak düşürücü süre işlemez. Örneğin, ücreti ödemeyen işçi ödeme yapılmadığı sürece her zaman haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilir Bu örnekte işçi açısından haklı fesih nedeni her an devam etmektedir. Ancak işçinin daimi olarak bir başka göreve atanması veya iş şartlarının esaslı şekilde ağırlaştırılması halinde bu değişikliğin sonuçları sürekli gibi görünse de işlem anlıktır. Buna göre Sözleşmesini feshetmeyi düşünen işçinin bunu işçinin altı işgünü içinde işverene bildirmesi gerekir. Yine işyerinde işi yavaşlatma ve üretimi düşürme eyleminin süreklilik göstermesi durumunda altı iş günlük süre eyleminin bittiği tarihten başlar. İşçinin ücretinin ödenmemesi temadi eden bir durum olmakla birlikte fesih hakkı ödemenin yapıldığı ana kadar kullanılabilir. Aksi halde 24/III-e bendinde öngörülen neden ortadan kalkmış olur. F. iradesinin altı iş günü içinde açıklanması yeterli olup bu süre içinde tebligatın muhatabına ulaşmış olması şart değildir.4857 sayılı İş Kanununun 26. maddesinde

öngörülen altı iş günlük ve bir yıllık süreler ayrı ayrı hak düşürücü niteliktedir. Bir başka anlatımla fesih hakkının öğrenmeden itibaren altı iş günü ve olayın gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılması şarttır. Sürelerden birinin dahi geçmiş olması haklı fesih imkanını ortadan kaldırır. Hak düşürücü sürenin niteliğinden dolayı taraflar ileri sürmese dahi, hakim resen dikkate almak zorundadır.

Yeni iş arama izni

MADDE 27-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için gerekli olan iş arama iznini iş saatleri içinde ve ücret kesintisi yapmadan vermeye mecburdur. İş arama izninin süresi günde iki saatten az olamaz ve işçi isterse iş arama izin saatlerini birleştirerek toplu kullanabilir. Ancak iş arama iznini toplu kullanmak isteyen işçi, bunu işten ayrılacağı günden önceki günlere rastlatmak ve bu durumu işverene bildirmek zorundadır.

İşveren yeni iş arama iznini vermez veya eksik kullanırsa o süreye ilişkin ücret işçiye ödenir.

İşveren, iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırır ise işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı İş Kanununun 19 ncu madde hükmü aynen alınmıştır. Ayrıca, işverenin iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırması halinde, işçinin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten, çalıştırdığı sürenin ücretini zamlı ödeyeceği öngörülmüştür.

İlgili Yargı Kararları

[HUKUK GENEL KURULU. 2009/9-93 E., 2009/171 K., 06.09.2009 T](#)

YENİ İŞ ARAMA İZNİ: yeni iş arama izni vermeyen veya eksik kullandıran işveren, o süreye ait ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür. Aynı maddenin 3. fıkrasında, işveren yeni iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa, işçinin çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemesi gerektiği kuralı getirilmiştir.

Yeni iş arama izni, işçinin ihbar önceliğinde çalıştırıldığı günler için geçerli olur. İşçinin hafta tatili, bayram ve genel tatil izinlerini kullandığı günler için iş arama izni verme zorunluluğu bulunmamaktadır. Çalışılmayan günler için iş arama izni verilmesi gerekmediğine göre, iş arama izin ücretine de hak kazanılamaz.

[9. Hukuk Dairesi 2009/7616 E., 2011/7531 K., 21.03.2011](#)

YENİ İŞ ARAMA İZNİ-KISMI SÜRELİ ÇALIŞAN-YENİ İŞ BULAN: Yeni iş arama izni bildirim süresi tanınarak yapılan fesihlerde söz konusu olur. İşverence Kanunun 25. maddesine dayanarak yapılan fesihlerde böyle bir yükümlülük olmadığı gibi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi tanınmaksızın derhal feshinde ya da bildirim sürelerine ait ücretin veya ihbar tazminatının peşin ödendiği hallerde yeni iş arama izni verilmesi gerekmez. İş arama izni kısmi süreli iş sözleşmesi ile ya da çağrı usulü çalışan işçiler yönünden de geçerlidir. Mevsimlik olarak çalışan işçilere ihbar önceli tanınması gerektiğinden iş arama izinleri de verilmelidir. İşçinin iş sözleşmesinin askıda olduğu bir dönemde ihbar önceli kullandırıldığında işçiden iş görmesi beklenmeyeceğinden iş arama izni verilmesi gerekmez. Ancak ihbar önceli içinde askı süresinin bitmesi halinde işçi kalan bildirim süresi içinde iş görme edimini yerine getirmek zorunda olduğundan, böyle bir durumda işçiye iş gördüğü günler için iş arama izni verilmelidir. Bildirim öncelleri içinde işçiye verilmesi gereken yeni iş arama izni kamu düzenini ilgilendirmektedir, işverenin bu yükümünü azaltan ya da tamamen ortadan kaldıran sözleşme hükümleri geçersizdir. İşçinin işverene bildirim süresi tanımak suretiyle fesih yoluna gitmesi halinde de, işverence yeni iş arama izni verilmesi gerekir. Gerçekten yasa sadece bildirim süresinden söz edilmiş, bu süreyi işçinin ya da işverenin tanımış olması arasında ayırım yapılmamıştır, işçinin ihbar önceli tanımak suretiyle feshinden sonra da işçinin iş arama ihtiyacı devam edebilecektir. Hatta işçi bu arada yeni bir iş bulmuş olsa dahi, iş arama ihtiyacı devam eder. Çünkü işçi iş arama iznini değerlendirerek daha iyi bir iş bulma imkanına kavuşabilecektir. Yeni iş arama izni kısmi süreli iş sözleşmesinde de uygulanmalıdır. Kısmi süreli iş sözleşmesi kapsamında çalışan işçi yönünden ihbar öncelinin de iş ilişkisinin kurulduğu tarih ile feshedilmek istendiği tarih arasında geçen süre toplamına

göre belirlenmesi gerekir. Kanunda yeni iş arama süresinin günde iki saatten az olamayacağı kurala bağlanmıştır. Bu süre asgari olup, işverence daha fazla verilmesi mümkün olduğu gibi, sözleşme ile daha fazla iş arama süresi kararlaştırılabilecektir. İş arama izni ancak işçinin isteği ile toplu olarak kullanılabilir. İşçinin bu konudaki talebini işverene önceden bildirmesi ve iş arama izni toplamını işten ayrılacağı günden önceki günlere karşılık gelecek şekilde ayarlaması şarttır. İşçinin usulüne uygun toplu kullanma talebini işverenin kabulü zorunludur. Yeni iş arama süresi en az 4857 sayılı İş Kanununun 17. maddesinde sözü edilen bildirim gün sayısına göre belirlenir. Bu konuda sözleşme ile arttırılmış önellere de dikkate alınır, işçinin toplu olarak kullanmayı istemesi halinde toplam saat sayısının bir iş günündeki çalışılan saate bölünmesi gerekir. İşçinin çalıştırılmadığı hafta tatili ile bayram ve genel tatil günleri için yeni iş arama izni verilmesi gerekmez. 4857 sayılı İş Kanununun 27. maddesinde, yeni iş arama izni vermeyen veya eksik kullandıran işveren, o süreye ait ücreti işçiye ödemekle yükümlüdür. Aynı maddenin 3. fıkrasında, işveren yeni iş arama izni esnasında işçiyi çalıştırırsa, işçinin çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücrete ilaveten çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı ödemesi gerektiği kuralı getirilmiştir. İşçinin çalıştırılmadığı, bayram ve genel tatil günleri ile hafta tatili günleri için yeni iş arama izin ücreti hesaplanamaz.

Çalışma belgesi

MADDE 28-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşten ayrılan işçiye, işveren tarafından işinin çeşidinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir belge verilir.

Belgenin vaktinde verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören işçi veyahut işçiyi işine alan yeni işveren eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Tasarı Gerekçesi

Çalışma belgesine ilişkin eski metin, belgedeki imzanın muhtar veya mülki amir tarafından onaylanması; belirli durumlarda belgenin muhtar veya mülki amir tarafından doğrudan düzenlenmesi gibi bürokratik ve ayrıca da uygulanma olanağı fazla olmayan düzenlemeler içeriyordu. Bu gereksiz hükümler madde metninden çıkarılmıştır.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁰

Fiil	Miktar
İşten ayrılan işçiye Çalışma Belgesi vermemek, belgeye gerçeğe aykırı bilgi yazmak	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 122 TL para cezası uygulanır.

¹⁰ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Toplu işçi çıkarma MADDE 29-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya 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 bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

- 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,
- 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,
- 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

İşine 17 nci madde uyarınca ve bir aylık süre içinde aynı tarihte veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır.

Birinci fıkra uyarınca yapılacak bildirimde işçi çıkarmanın sebepleri, bundan etkilenecek işçi sayısı ve grupları ile işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

Fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini bölge müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur.

İşyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı suretle faaliyete son verilmesi halinde, işveren sadece durumu en az otuz gün önceden ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirmek ve işyerinde ilan etmekle yükümlüdür. İşveren toplu işçi çıkarmanın kesinleşmesinden itibaren altı ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırır.

Mevsim ve kampanya işlerinde çalışan işçilerin işten çıkarılmaları hakkında, işten çıkarma bu işlerin niteliğine bağlı olarak yapılıyorsa, toplu işçi çıkarmaya ilişkin hükümler uygulanmaz.

İşveren toplu işçi çıkarılmasına ilişkin hükümleri 18, 19, 20 ve 21 inci madde hükümlerinin uygulanmasını engellemek amacıyla kullanamaz; aksi halde işçi bu maddelere göre dava açabilir.

Tasarı Gerekçesi

Maddede işçilerin topluca işten çıkarılmaları belli bir usule bağlanmış; uluslararası belgelerde de yer aldığı şekilde belirli bir süre önceden yazı ile işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumu'na bilgi verilmesi kabul edilmiştir. Bu bildirimde yer alacak bilgiler ve taraflar arasındaki görüşmelerin içeriği maddede açıklanmıştır. İşverenin 6 ay içinde aynı nitelikteki iş için yeniden işçi almak istediği takdirde nitelikleri uygun olanları tercihen işe çağırması hükmü getirilmiştir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)

Fiil	Miktar
Madde hükmüne aykırı olarak işçi çıkartmak (toplu işçi çıkarma)	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 504 TL para cezası uygulanır.

Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu¹¹

MADDE 30-

Bu madde 5763 sayılı kanun ile yeniden düzenlenmiştir. Bu nedenle madde için 5763 sayılı kanunda yer alan gerekçe'ye yer verilmiştir.

Maddenin Yürürlükteki Hali

(Değişik : 15/5/2008-5763/2 md.)

İşverenler, elli veya daha fazla işçi çalıştırdıkları özel sektör işyerlerinde yüzde üç engelli, kamu işyerlerinde ise yüzde dört engelli ve yüzde iki eski hükümlü işçiyi veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları meslek, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırmakla yükümlüdürler. Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır.

Bu kapsamda çalıştırılacak işçi sayısının tespitinde belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesine göre çalıştırılan işçiler esas alınır. Kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanlar, çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülür. Oranın hesaplanmasında yarım kadar kesirler dikkate alınmaz, yarım ve daha fazla olanlar tama dönüştürülür. İşyerinin işçisi iken engelli hâle gelenlere öncelik tanınır.

İşverenler çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu aracılığı ile sağlarlar. Bu kapsamda çalıştırılacak işçilerin nitelikleri, hangi işlerde çalıştırılabilecekleri, bunların işyerlerinde genel hükümler dışında bağlı olacakları özel çalışma ile mesleğe yöneltilmeleri, mesleki yönden işverence nasıl işe alınacakları, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Yer altı ve su altı işlerinde engelli işçi çalıştırılmaz ve yukarıdaki hükümler uyarınca işyerlerindeki işçi sayısının tespitinde yer altı ve su altı işlerinde çalışanlar hesaba katılmaz.

Bir işyerinden malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmese, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye altı aylık ücret tutarında tazminat öder.

Özel sektör işverenlerince bu madde kapsamında çalıştırılan 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununa tabi engelli sigortalılar ile 1/7/2005 tarihli ve 5378 sayılı Kanunun 14 üncü maddesinde belirtilen korumalı işyerlerinde çalıştırılan engelli sigortalıların, aynı Kanunun 72 nci ve 73 üncü maddelerinde sayılan ve 78 inci maddesiyle belirlenen prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı Hazinece karşılanır. İşveren hisselerine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi için işverenlerin çalıştırdıkları sigortalılarla ilgili olarak 506 sayılı Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet belgelerinin yasal süresi içerisinde Sosyal Güvenlik Kurumuna verilmesi ve sigortalıların tamamına ait sigorta primlerinin sigortalı hisselerine isabet eden tutarı ile Hazinece karşılanmayan işveren hisselerine ait tutarın ödenmiş olması şarttır. Bu fıkraya göre işveren tarafından ödenmesi gereken primlerin geç ödenmesi halinde, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilir. Hazinece karşılanan prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak dikkate alınmaz. (Ek cümle: 31/7/2008-5797/10 md.) Bu fıkırada düzenlenen teşvik, kamu idareleri hariç 506 sayılı Kanun kapsamındaki sigortalılara ilişkin matrah ve oranlar üzerinden olmak üzere, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu fıkranın uygulanmasına ilişkin

¹¹ Engelli ve eski hükümlü çalıştırma oranlarının tespitinde Aynı il sınırları içinde birden fazla işyeri bulunan işverenin bu kapsamda çalıştırmakla yükümlü olduğu işçi sayısı, toplam işçi sayısına göre hesaplanır. Özel sektör için engelli çalıştırma oranı % 3, Kamu için % 4'tür. Eski Hükümlü çalıştırma zorunluluğu ise sadece kamu sektöründe vardır ve oranı % 2'dir.

usul ve esaslar Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından müştereken belirlenir.

(Değişik yedinci fıkra: 11/10/2011-KHK-665/28 md.) Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek cezalar, engellilerin ve eski hükümlülerin kendi işini kurmaları, engellinin iş bulmasını sağlayacak destek teknolojileri, engellinin işe yerleştirilmesi, işe ve işyerine uyumunun sağlanması ve bu gibi projelerde kullanılır. Tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususlar, Türkiye İş Kurumunun koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Adalet Bakanlığı Ceza ve Tevkif Evleri Genel Müdürlüğü, en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların ve en çok engelliye temsil eden üst kuruluşun birer temsilcisinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanır. Komisyonun çalışma usul ve esasları Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılan yönetmelikle düzenlenir.

Eski hükümlü çalıştırılmasında, kanunlardaki kamu güvenliği ile ilgili hizmetlere ilişkin özel hükümler saklıdır.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

5763 sayılı kanunla yapılan değişikliği gerekçesi:

4857 sayılı İş Kanununun 30 uncu maddesinde yapılan değişiklikle, işgücü piyasasında dezavantajlı gruplar arasında sayılan eski hükümlü ve terör mağdurları için işverenlere getirilmiş olan zorunlu istihdam kaldırılmakta ve %6 olan zorunlu çalıştırma oranı özel sektör için %3'e indirilmekte, terör mağduru çalıştırma zorunluluğu ise tamamen kamu kurum ve kuruluşlarının yükümlülüğüne bırakılmaktadır. Nüfusumuzda önemli bir yeri oluşturan özürsüzlerin, ekonomik ve sosyal yaşama katılmaları ancak istihdamlarının artırılmasıyla mümkün olacaktır. Bu amaca yönelik olarak özürsüzlerin sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamının Hazinece karşılanması öngörülmektedir. Böylece daha önce bu kapsamda özürsüz çalıştıran işverenler de aynı şartlarda prim teşvikinden yararlanabileceklerdir.

İşveren hissesine ait primlerin Hazinece karşılanabilmesi belirli koşullara bağlanarak, özürsüzlerin sigortalılık hizmetleri teminat altına alınırken, diğer taraftan kalan primlerin zamanında ödenmesi sağlanmaktadır. Primlerin geç ödenmesi halinde ise, Hazinece Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılacak ödemenin gecikmesinden kaynaklanan gecikme zammı, işverenden tahsil edilecektir. İstihdam artışını özel sektör üzerinden ülkeye yaygınlaştırmak amacıyla, bazı işyerleri ve sigorta grupları bu madde hükmü dışında tutulmaktadır. Ayrıca, teşviklerin amacına ulaşabilmesi için teşviklerin gerçekten istihdam artışı yaratan işverenlere sağlanması gerekmektedir. Bu nedenle gerçek istihdam artışına yol açmayacak işlemlerin teşviklerden yararlanmak için yeterli olmamasına yönelik düzenlemeler öngörülmektedir.

Hazinece karşılanacak prim tutarları gelir ve kurumlar vergisi uygulamalarında gider veya maliyet unsuru olarak vergiye tabi olacak kazancın tespitinde dikkate alınmaması sağlanmaktadır. Kanun ile düzenlenen destek unsurlarından, diğer ilgili teşvik mevzuatı uyarınca yararlanmak ta olan işletmelerin; aynı dönem için sağlanan aynı destek unsurlarından mükerrer olarak yararlanma durumuna ve mükerrer olarak aynı teşviklerden yararlanma durumunda kalanların, işverenlerin tercihleri dikkate alınarak, uygulanan teşvik veya destek unsurlarından sadece birinden yararlandırılması öngörülmektedir.

Bu maddeye aykırılık hallerinde 101 inci madde uyarınca tahsil edilecek idari para cezalarının, özürsüzlerin mesleki eğitim ve mesleki rehabilitasyonu, kendi işini kurmaları ve bu gibi projelerde kullanılması ve tahsil edilen cezaların kullanımına ilişkin hususların, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğünün koordinatörlüğünde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü, Özürsüzler İdaresi Başkanlığı ve Türkiye Sakatlar Konfederasyonu ile en çok işçi ve işvereni temsil eden üst kuruluşların birer temsilcilerinden oluşan komisyon tarafından karara bağlanması ve uygulamaya ilişkin usul ve esasların Maliye Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından müştereken belirleneceği hüküm altına alınmıştır.

6518 sayılı kanunla yapılan değişiklik:

Üçüncü fıkrasında yer alan “nasıl işe alınacakları,” ibaresinden sonra gelmek üzere “Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşü alınarak” ibaresi eklenmiş, altıncı fıkrasında yer alan “yüzde ellisi” ibaresi “tamamı” şeklinde değiştirilmiştir.

Değişikliğin Gerekçesi

İş Kanununun 30 uncu maddesinin üçüncü fıkrasında yapılması öngörülendeğişiklikle engellilerin işe alınma süreçlerini düzenleyen yönetmelik için Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşünün alınması sağlanarak sürece katkı verilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca, madde ile engelli istihdamının artırılmasına yönelik düzenleme yapılmıştır. Mevcut durumda engelli çalıştırmak zorunda olan işverenlerin prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin tamamı, kontenjan fazlası engelli çalıştıran, yükümlü olmadıkları halde engelli çalıştıran işverenlerin bu şekilde çalıştırdıkları her bir engelli için prime esas kazanç alt sınırı üzerinden hesaplanan sigorta primine ait işveren hisselerinin yüzde ellisi Hazine tarafından karşılanmaktadır. Engelli kontenjanı nedeniyle Devlet tarafından yapılan destek engelli istihdamını teşvik edici niteliğe sahiptir. Bu desteğin yükümlü olmadığı halde yahut kontenjan fazlası engelli çalıştıran işverene de yapılması engelliliğin istihdamı için özendirici, teşvik edici niteliktedir. Engelli istihdamının teşvik edilmesi için, bu niteliği haiz işverenlerin de kontenjan dahilinde zorunlu olarak engelli çalıştıran işverenlerle aynı şekilde teşvik edilmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca İŞKUR verilerine göre ülkemizde çalıştırılmakta olan işyerlerinin büyük kısmı elliden az işçi çalıştırmaktadır ve bu nedenle de hukuken engelli çalıştırma yükümlülüğü bulunmamaktadır. İşveren zorunlu olmadığı halde yahut kontenjan fazlası engelli çalıştırdığı takdirde, istihdam ettiği engellilerin benzer bir teşvik uygulanmamaktadır. Engelli istihdamının teşvik edilmesi için, bu niteliği haiz işverenlerin de aynı şekilde teşvik edilmesi ve söz konusu teşviğin Hazine tarafından değil İşsizlik Sigortası Fonundan karşılanması amaçlanmaktadır.

NOT:

1. Maddenin başlığı " Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" iken, 15/5/2008 tarihli ve 5763 sayılı Kanunun 2 nci maddesiyle “Engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu” olarak değiştirilmiştir.
2. 3/7/2012 tarihli ve 6353 sayılı Kanunun 79 uncu maddesiyle, maddenin birinci fıkrasında yer alan “eski hükümlü işçiyi” ibaresinden sonra gelmek üzere “veya 21/6/1927 tarihli ve 1111 sayılı Askerlik Kanunu veya 16/6/1927 tarihli ve 1076 sayılı Yedek Subaylar ve Yedek Askeri Memurlar Kanunu kapsamına giren ve askerlik hizmetini yaparken 12/4/1991 tarihli ve 3713 sayılı Terörle Mücadele Kanununun 21 inci maddesinde sayılan terör olaylarının sebep ve tesiri sonucu malul sayılmayacak şekilde yaralananları” ibaresi eklenmiştir
3. 25/4/2013 tarihli ve 6462 sayılı Kanunun 55 inci maddesiyle bu maddede yer alan “Özürlü” ibaresi “Engelli”, birinci fıkrasında yer alan “özürlü” ibareleri “engelli”, ikinci fıkrasında yer alan “sakatlananlara” ibaresi “engelli hâle gelenlere”, olarak değiştirilmiştir.

İlgili Yönetmelik

[Yurtiçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹²

FİİL	Miktar
Özürlü ve Eski Hükümlü Çalıştırmamak	Çalıştırılmayan her özürlü ve eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için 1.903 TL

¹² YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Askerlik ve kanundan doğan çalışma

MADDE 31-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Muvazzaf askerlik ödevi dışında manevra veya herhangi bir sebeple silah altına alınan veyahut herhangi bir kanundan doğan çalışma ödevi yüzünden işinden ayrılan işçinin iş sözleşmesi işinden ayrıldığı günden başlayarak iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılır.

İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için o işte en az bir yıl çalışmış olması şarttır. Bir yıldan çok çalışmaya karşılık her fazla yıl için, ayrıca iki gün eklenir. Şu kadar ki bu sürenin tamamı doksan günü geçemez.

İş sözleşmesinin feshedilmiş sayılabilmesi için beklenilmesi gereken süre içinde işçinin ücreti işlemez. Ancak özel kanunların bu husustaki hükümleri saklıdır. Bu süre içinde iş sözleşmesinin Kanundan doğan başka bir sebebe dayanılarak işveren veya işçi tarafından feshedildiği öteki tarafa bildirilmiş olsa bile, fesih için Kanunun gösterdiği süre bu sürenin bitiminden sonra işlemeye başlar. Ancak iş sözleşmesi belirli süreli olarak yapılmış ve sözleşme yukarıda yazılı süre içinde kendiliğinden sona eriyorsa bu madde hükümleri uygulanmaz.

Herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler bu ödevin sona ermesinden başlayarak iki ay içinde işe girmek istedikleri takdirde işveren bunları eski işleri veya benzeri işlerde boş yer varsa derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Aranılan şartlar bulunduğu halde işveren iş sözleşmesi yapma yükümlülüğünü yerine getirmeyen, işe alınma isteğinde bulunan eski işçiye üç aylık ücret tutarında tazminat öder.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 27 nci maddesi genel olarak korunmuş, son fıkrasında öngörülen sözleşme yapma zorunluluğuyla ilgili hukuki yaptırım boşluğu doldurulmuştur. Buna göre, herhangi bir askeri veya kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçileri, başvurmalarına ve şartlar da uygun olmasına rağmen işe almayan işverene tazminat ödeme yaptırımı getirilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret

Ücret ve ücretin ödenmesi

MADDE 32-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır.

(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.

Emre muharrer senetle (bono ile), kuponla veya yurtda geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir.

İş sözleşmelerinin sona ermesinde, işçinin ücreti ile sözleşme ve Kanundan doğan para ile ölçülmesi mümkün menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Meyhane ve benzeri eğlence yerleri ve perakende mal satan dükkan ve mağazalarda, buralarda çalışanlar hariç, ücret ödemesi yapılamaz.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

Tasarı Gerekçesi

Maddede ücretin Türk parası ile ödenmesi esası aynen korunmakla birlikte, yabancı para ile belirlenmesi ve ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödenmesi olanağı getirilmiştir. Ayrıca uygulamada yaygınlaşan, işyerinde veya işçinin özel olarak açılmış banka hesabına ücret ödenmesi yolu da yasa kapsamına alınmıştır.

Türkiye'nin taraf olduğu Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın Ücretin Korunmasına İlişkin 95 sayılı Sözleşmesi'ne uygun olarak, ücret ödemesinin hangi araçlarla ve nerelerde yapılamayacağı yasa hükmü haline getirilmiştir.

Maddede getirilen önemli bir yenilik de, ücret alacaklarına ilişkin zamanaşımı süresinin beş yıldan on yıla çıkarılmasıdır. Böylece Borçlar Kanunu'nun alacaklar bakımından geçerli olan on yıllık

zamanaşımı süresinin istinasını oluşturan, ücret alacaklarının tabi olduğu *beş yıllık zamanaşımı süresi on yıla çıkartılarak*¹³ genel ilke ile uyumlu hale getirilmiştir.

Cinsiyet ayırımına dayanılarak farklı ücret ödenmesini engelleyen hüküm maddeden çıkarılarak, buna ilişkin düzenleme 5 inci maddede yer alan eşit davranma ilkesi ve cinsiyet ayırımı yasağı kapsamına alınmıştır. Bunların dışındaki hükümler aynen korunmuştur.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

İlgili komisyonda tasarı metninde zamanaşımı süresi için öngörülen "On yıllık" ibaresi "Beş yıllık" olarak değiştirilmiştir.

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

5754 sayılı kanun ile yapılan değişiklik:

Maddenin ikinci fıkrası aşağıdaki şekilde değiştirilmiş ve bu fıkradan sonra gelmek üzere aşağıdaki fıkralar eklenmiştir.

"(Değişik ikinci fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler.

(Ek fıkra : 17/4/2008-5754/85 md.) İşçinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesaplarına yatırılmak suretiyle ödenmesine ilişkin diğer usûl ve esaslar anılan bakanlıklarca müştereken çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir."

Değişikliğin Gerekçesi:

İşçilere ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikte yapılan her çeşit istihkaktan o ay içinde ödenen ücretlerin, özel olarak açılan banka veya PTT hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda 193, 818, 854, 4857, 5411, 5953, 854 ve 5520 sayılı Kanunlarda değişiklik yapılmasına yönelik değişikliklerle ilgili düzenlemelerin eklenmesi.

İlgili Yönetmelik

[Ücret, Prim, İkramiye Ve Bu Nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik](#)

¹³ Zamanaşımı süresi komisyonda beş yıl olarak yeniden düzenlenmiştir.

İlgili Yargı Kararları[9. Hukuk Dairesi 2008/20960 E., 2010/5929 K., 04.03.2010](#)

ÜCRETİN İSPATI: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. (Yargıtay 9.HD. 23.9.2008 gün 2007/ 27217 E, 2008/ 24515 K.). Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece re'sen araştırılması gerekmektedir, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir. Çalışma belgesinde yer alan bilgilerin gerçek dışı olmasının da yaptırıma bağlanmış olması, belgenin ispat gücünü arttıran bir durumdur. Asıl sorun, yasal yükümlülüğe ve cezai yaptırıma rağmen 8 ve 37. madde hükümlerine aykırı şekilde belgelerin hiç verilmemesi noktasında ortaya çıkar. Kural olarak ücretin miktarı ve ekleri gibi konularda ispat yükü işçidedir. Ancak bu noktada, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8 ve 37. maddelerinin işverene bu konuda bazı yükümlülükler de göz ardı edilmemelidir. Bahsi geçen kurallar, İş sözleşmesinin taraflarının ispat yükümüne yardımcı nitelikte olduğu gibi, çalışma yaşamındaki kayıt dışılığı önlenmesi amacına da hizmet etmektedir. Bu yönde belgenin verilmiş olması ispat açısından işveren lehine olmakla birlikte, belgenin düzenlenerek işçiye verilmemiş oluşu, 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 düzenlenmesi gereken bu tür belgelerin düzenlenmiş olup olmamasının da gözetilmesi gerekir. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/ 27217 E, 2008/ 24515 K 23.9.2013](#)

ÜCRET-MUVAZZA: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde, işçi ile işveren arasında yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde en geç iki ay içinde işçiye çalışma koşullarını temel ücret ve varsa eklerini, ücret ödeme zamanını belirten bir belgenin verilmesi zorunlu tutulmuştur. Aynı Yasanın 37. maddesinde, işçi ücretlerinin işyerinde ödenmesi ya da banka hesabına yatırılması hallerinde ücret hesap pusulası türünde bir belgenin işçiye verilmesinin zorunlu olduğu hükme bağlanmıştır. Usulünce düzenlenmiş olan bu tür belgeler, işçinin ücreti noktasında işverenden sadır olan yazılı delil niteliğindedir. Kişi kendi muvazaasına dayanamayacağından, belgenin muvazaalı biçimde işçinin isteği üzerine verildiği iddiası işverence ileri sürülemez. Ancak böyle bir husus ileri sürülsün ya da sürülmesin, muvazaa olgusunun mahkemece resen araştırılması gerekmektedir, mahkemenin belgeye değer vermeden önce muvazaa şüphesini ortadan kaldırması ve kendiliğinden gerekli araştırmaya gitmesi gerekir.

[Hukuk Genel Kurulu 2012/9-1168 E., 2013/281 K., 27.02.2013](#)

ÜCRETİN EKLERİ – İKRAMIYE: İşçinin işyerine olan katkıları sebebiyle işverenin memnuniyetini ifade etmek üzere bir defada veya dönemsel olarak belli zaman dilimlerinde ya da işçiye ilgilendiren doğum, ölüm, evlenme gibi nedenlere bağlı olarak yapılan ücretin eki niteliğindeki ödemeler ikramiye olarak adlandırılabilir. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye yönünden eşit davranma

borcuna uygun davranılmalıdır. İşçinin ikramiyeye hak kazanması için işyerinde ikramiye ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin ikramiye talep hakkı vardır.6772 sayılı Yasada, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan işçiler yönünden ikramiye ödenmesi yasal bir yükümlülük olarak öngörülmüştür.İkramiye bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa dahi, işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan ikramiye ödemesinin "işyeri koşulu" olduğu kabul edilmelidir. Her durumda ikramiyelerin tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. İkramiyeler yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı Yasanın 22 nci maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.1.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen ikramiyeler yönünden değişiklik, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder.İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı dört aya kadar boşta geçen süreye ait Yasada geçen "diğer haklar" kavramına ikramiye de dahildir. Başka bir anlatımla işçinin Yasanın 21 inci maddesinin üçüncü fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok dört aya kadar süre için ikramiye talep hakkı da vardır (Yargıtay 9. HD. 14.10.2008 gün 2007/29383 E, 2008/27243 K.).Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, işçinin ödenmeyen ikramiye alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur.Geçici iş ilişkisinde, işçiye ödenmeyen ikramiyelerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır (Yargıtay 9.HD. 16.12.2008 gün 2007/26179 E, 2008/33761 K.).İkramiyenin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 Yasanın 24/II-e maddesi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür (Yargıtay 9. HD. 17.10.2008 gün 2007/28997 E, 2008/27421 K.). Yine ikramiyenin yirmi gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması da Yasanın 34 üncü maddesine göre işçiye iş görmekten kaçınma hakkı sağlar.2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesinin üçüncü fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle ikramiye ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir (Yargıtay 9. HD. 2.2.2009 gün 2008/10999 E, 2009/1019 K.).İkramiyelerin ödendiğini ispat yükü işverene aittir. Yasanın 5754 sayılı Kanunla değişik 32 nci maddesine göre, belli bazı işyerleri bakımından ikramiye ödemeleri, işçi adına açılan banka hesabına yatırılarak yapılmalıdır (Yargıtay 9. HD. 5.2.2009 gün 2007/34175 E, 2009/1681 K.).İkramiyenin ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanununun 101 inci maddesi uyarınca, temerrüt için işçinin ihtarı gereklidir (Yargıtay 9.HD. 21.1.2009 gün 2007/34591 E, 2009/604 K.).İkramiye Yasadan ya da bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalarından doğmaktaysa, gününde ödenmeyen ikramiye için 4857 sayılı Kanununun 34 üncü maddesinde öngörülen, bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı Yasa döneminde doğan ikramiye bakımından temerrüt tarihinden 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.6.2003 tarihine kadar yasal faize, bu tarihten sonrası için ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.Toplu iş sözleşmesinden doğan ikramiye alacaklarında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61 inci maddesinde sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır. Bununla birlikte, süresi sona eren toplu iş sözleşmesinin ardından yenisi imzalanıncaya kadar iş sözleşmesi hükmü olarak uygulanmaya devam eden ikramiye uygulamasında en yüksek işletme kredisi faizi geçerli olmaz (Yargıtay 9. HD. 7.10.2008 gün 2008/2654 E, 2009/25720 K.).

[9. Hukuk Dairesi 2008/41679 E., 2010/36460 K., 07.12.2010](#)

ÜCRETİN EKLERİ – PRİM: İşçinin mal veya hizmet üretiminde daha istekli hale gelmesi ve başarısının artması için işverence ödül niteliğinde verilen ek ödeme prim olarak adlandırılabilir. Prim ödemesinde amaç, işçinin daha verimli bir şekilde çalışmaya özendirilmesidir. Primin kişiye özgü olması sebebiyle ikramiyeden farklı olarak prim ödemelerinin genel bir nitelik taşıması gerekmez. Bununla birlikte, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece prim uygulaması yönünden de işverenin eşit davranma borcu söz konusudur. İşçinin prime hak kazanması için işyerinde prim ödemesini gerektiren dönemin sonuna kadar çalışmamış olması gerekmez. İşyerinde çalışılan süreyle sınırlı olmak üzere işçinin prim talep hakkı vardır. Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi işyeri şartını oluşturur. Her durumda uygulamanın tek taraflı olarak işverence ortadan kaldırılması ya da azaltılması mümkün olmaz. Prim uygulaması yönünden işçi aleyhine çalışma koşullarında değişiklik, 4857 sayılı İş Kanununun 22. maddesi kapsamında gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 22.01.2009 gün 2007/34717 E, 2009/638 K.). Toplu iş sözleşmesi ile öngörülen primler yönünden değişiklik ise, işçinin bireysel feragati ile dahi geçerli değildir. Toplu iş sözleşmesini imzalamaya yetkili olan kişilerce bu yönde yapılabilecek değişiklik, ancak ileriye dönük olarak hüküm ifade eder. İşçinin işe iade kararı üzerine çalıştırılmadığı 4 aya kadar boşta geçen süreye ait yasada geçen "diğer haklar" kavramına primler de dahildir. Başka bir

anlatımla işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 21. maddesinin 3. fıkrasında sözü edilen çalışmadığı en çok 4 aya kadar süre için bu dönemde çalışıyormuş gibi prim talep hakkı vardır. Hesaplama işçinin çalıştığı sıradaki ortalama mal veya hizmet üretimi verilerine göre yapılabilir. Asıl işveren alt işveren ilişkisinde işçinin ödenmeyen prim alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur. Geçici iş ilişkisinde işçiye ödenmeyen primlerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır (Yargıtay 9. HD. 16.12.2008 gün 2007/26179 E, 2008/33761 K.). Primlerin gününde ödenmemesi halinde işçinin 4857 sayılı İş Kanununun 24/11 (e) bendi uyarınca iş sözleşmesini haklı olarak feshetmesi mümkündür. Yine prim ödemelerinin 20 gün ve daha fazla süreyle ödenmemiş olması halinde işçinin aynı yasanın 34. maddesine göre iş görmekten kaçınma hakkı söze konu olur. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31. maddesinin 3. fıkrasında, işverenin işçiler arasında sendikal nedenle prim ödemeleri konusunda bir ayrıma gitmesi yasaklanmış olup, aksine uygulama diğer yasal koşulların da varlığı halinde sendikal tazminatı gerektirir (Yargıtay 9. HD. 02.02.2009 gün 2008/10999 E, 2009/1019 K.). Primlerin ödendiğini ispat yükü işveren üzerindedir. 4857 sayılı İş Kanununun 5754 sayılı Yasayla değişik 32. maddesine göre belli bazı işyerleri bakımından prim ödemeleri işçi adına açılan banka hesabına gerçekleştirilmelidir (Yargıtay 9. HD. 05.02.2009 gün 2007/34175 E, 2009/1681 K.). Prim ödeme günü taraflarca açıkça kararlaştırılmamışsa Borçlar Kanununun 101. maddesi uyarınca temerrüt için işçinin ihtarına gerek vardır. Prim uygulaması bireysel iş sözleşmesi ile işyeri uygulamalardan doğ-maktaysa gününde ödenmeyen primler için 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde öngörülen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmalıdır. 1475 sayılı Yasa döneminde doğan prim alacakları bakımından temerrüt tarihinden 4857 sayılı İş Kanununun yürürlüğe girdiği 10.06.2003 tarihine kadar yasal faize, bu tarihten sonrası için ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. Toplu iş sözleşmesinden doğan prim alacaklarında ise 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanununun 61. maddesinde sözü edilen en yüksek işletme kredisi faizi uygulanır. 4857 sayılı İş Kanununun 25 II (i) bendinde sözü edilen 30 günlük ücret kavramına prim ödemeleri dahil değildir (Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/27614 E, 2008/26208 K.). Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanununun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre devamlılık gösteren prim ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır (Yargıtay 9. HD. 10.10.2008 gün 2007/27615 E, 2008/26209 K.). Prim alacakları, Borçlar Kanununun 126. maddesinin 3. fıkrasına göre 5 yıllık zamanaşımına tabidir.

[9. Hukuk Dairesi 2007/29896 E., 2009/6771 K., 12.03.2009](#)

ÜCRETİN EKLERİ – TRANSFER ÜCRETİ: İşçinin işi ifasının karşılığı olarak işverenin, iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlüdür, iş sözleşmesinin kurucu ögesidir. Belirli süreli çalışmanın karşılığıdır. Başka bir anlatımla dönemseldir. İkramiye, prim, bahşiş, komisyon, kârdan pay alma ücret ekleridir. Ücret tazminatı değildir. Tazminatta verilen bir zararın giderimi söz konusudur. Ücret ise bir hizmet karşılığı yapılan ödemedir. Bu farklılık; indirimlerde, haciz ve iflas uygulamasında da kendini gösterir. Transfer ücreti, yapılan işin karşılığı olmayan transferi gerçekleştirmek isteyen işveren ile işçi arasında işçinin geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı göz önünde tutularak taraflar arasında serbestçe kararlaştırılan bir borçtur. Para borcunu ifade eder. İşçi için alacaktır. İş karşılığı olan ücret ve ekleri ile transfer ücretinin hukuki nitelikleri farklıdır. Transfer olarak transfer ücreti olarak belirtilmesi ona ücret özelliği kazandırmaz. Transfer ücreti yukarıda anlatılan gerekçe ile Borçlar Kanunu'nun 125. maddesinde yer alan on yıllık zamanaşımına tabidir.

[9. Hukuk Dairesi, 2008/38823E., 2010/31400 K., 2.11.2010](#)

ÜCRETİN EKLERİ – TRANSFER ÜCRETİ: Davacı işçiye iş sözleşmesinin yapıldığı ve fiilen işe başladığı tarihlerde ödenen işe başlama primi niteliği itibarıyla transfer ücretidir. Transfer ücreti, yapılan işin karşılığı olmayan transferi gerçekleştirmek isteyen işverenle işçi arasında işçinin geçmişteki başarıları ve gelecekte işyerine yapacağı katkı göz önünde tutularak taraflar arasında serbestçe kararlaştırılan bir borçtur. İş karşılığı olan ücret ve ekleriyle transfer ücretinin hukuki nitelikleri farklıdır. Terim olarak transfer ücreti olarak belirtilmesi ona ücret özelliği kazandırmaz. Tazminatta verilen bir zararın giderimi söz konusudur. Ücret ise bir hizmet karşılığı yapılan ödemedir. Bu farklılık; indirimlerde, haciz ve iflas uygulamasında da kendini gösterir. Transfer ücreti anlık bir edim olup, işçinin belli bir süre çalışması karşılığı değildir. Bu itibarla işçinin kararlaştırılan süreden önce işyerinden ayrılması halinde dahi transfer ücreti tam olarak ödenmelidir (Yargıtay 9. Hd. 1.4.2009 gün 2007/36468 e, 2009/9154 k.).

[9. Hukuk Dairesi 2010/22088 E., 2010/22240 K., 06.07.2010](#)

ÜCRETİN ÖDENMESİ: 4857 sayılı İş Kanununun 5754 sayılı yasayla değişik 32. maddesinde, "Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler" şeklinde kurala yer verilmiştir. Anılan hükme göre, belli koşulların varlığı halinde ödemeler işçi adına açılacak banka hesabına yatırılmalıdır.

[9. Hukuk Dairesi 2004/7006 E., 2004/23275 K., 18.10.2004](#)

UZUN SÜRE ÜCRETİN ÖDENMEMESİ: Davacının ücretlerinin ödendiğini kanıtlayamaması davacıya aittir. Davanın bu hususu yazılı delillerle kanıtlanması gerekir. Eğer uzun süre ücret ödendiğini yazılı belgelerle kanıtlayamıyorsa davacı bu konuda davacıya yemin teklif edebileceği gibi mahkemece de resen yemin teklif edilebilir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁴

Fiil	Miktar
Ücret ile bu kanundan doğan veya TİS'denyada iş sözleşmesinden doğan ücreti kasten ödememek veya eksik ödemek.	Bu durumda olan her işçi ve her ay için 139 TL para cezası uygulanır.
Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakını zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödememek.	Bu durumda olan her işçi ve her ay için 139 TL para cezası uygulanır.

¹⁴ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zaman aşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

İşverenin ödeme aczine düşmesi MADDE 33-

Maddenin Yürürlükteki Hali

(Mülga : 15/5/2008 -5763/37 md.)

Yürürlüğe girdikten sonra yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu madde 5763 sayılı kanunla yürürlükten kaldırılmıştır.

5763 sayılı kanunun gerekçesi:

Ücret garanti fonuna ilişkin 33 üncü maddesi ile kısa çalışma ödeneğine ilişkin 65 inci maddesi işsizlik Sigortası Kanununa eklendiğinden İş kanunundan çıkarılmıştır.

Ücretin gününde ödenmemesi

MADDE 34-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir. Bu nedenle kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

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

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bu madde ilgili komisyonda eklenmiştir. Maddeyle ilgili raporda herhangi bir gerekçe yer almamaktadır.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2010/3969 E., 2012/14663 K., 27.04.2012](#)

GENİŞ ANLAMDA ÜCRET ALACAĞI- FAİZ: Yasanın 34 üncü maddesinde, gününde ödemeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağı hükmü bulunmaktadır. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ücretler, ikramiye, pirim, jestiyon ve benzeri ödemelerin yanı sıra, çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir. İşe iade davası ile tespit edilen en çok dört aya kadar boşa geçen süreye ait ücret ve diğer haklar için de aynı faiz oranı uygulanmalıdır. Ücretin toplu iş sözleşmesinden kaynaklanması halinde 2822 sayılı Yasanın 61 inci maddesi uyarınca, uygulanması gereken faiz en yüksek işletme kredisi faizidir. Ücret alacağına 1475 sayılı Yasa döneminde doğması durumunda, 10.6.2003 tarihine kadar yasal faiz, bu tarih sonrası ücretler bakımından ise bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir. İşçinin faiz konusundaki talebini “yasal faiz” olarak adlandırmış olması 4857 sayılı Yasanın 34 üncü maddesinin uygulanmasına engel olmayıp, işçinin bu talebinin bahsi geçen özel faize yönelik olduğunun değerlendirilmesi gerekir. Ücret alacağı bakımından faize hak kazanmak için kural olarak işveren temerrüde düşürülmelidir. Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça bir ödeme günü kararlaştırılmış ise, belirlenen ödeme tarihi sonrasında faiz işlemeye başlar. Ücret alacağı için özel banka-kamu bankası ayırımı yapılmaksızın mevduata uygulanan en yüksek faiz oranının belirlenmesi gerekir. Yasada, “uygulanan en yüksek faiz” sözcüklerine yer verildiğinden, söz konusu faiz oranının uygulanıp uygulanmadığı mahkemece kendiliğinden denetlenmelidir. Bankaların belli dönemlerde T.C. Merkez Bankasına uygulayabileceklerini bildirdikleri faiz oranı fiilen uygulanmadıkça ücret yönünden dikkate alınmamalıdır. Bankaların uyguladıkları faiz oranları bir ya da birkaç aylık veya bir yıllık vadelerle belirlenmektedir. Bunlardan en uzun vade bir yıl olup, en yüksek faiz oranı da bir yıllık mevduata uygulanmaktadır. Bu durumda ücret alacağı için uygulanması gereken faiz, ödeme gününün kararlaştırıldığı ya da temerrüdün gerçekleştiği zamanda bankalarca bir yıllık mevduata uygulanan en yüksek faiz oranıdır. Aynı alacak için ikinci yılın başlangıcındaki en yüksek banka mevduat faizinin belirlenerek uygulanması, gecikme daha da uzunsa takip eden yıllar için de aynı yöntemle başvurulması gerekir. Yıl içinde artan ve eksilen faiz oranları dikkate alınmaz. Yıllar itibarıyla faiz oranları değişebileceğinden kararda faiz oranının gösterilmemesi gerekir.

Ücretin saklı kısmı

MADDE 35-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, işçinin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Nafaka borcu alacaklılarının hakları saklıdır.

Tasarı Gerekçesi

Ücretin haczi, başkasına devri ve temlik konusunda 1475 sayılı Kanunun 28 inci madde hükmü aynen korunmuştur.

Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücreti kesme yükümlülüğü

MADDE 36-

Bu madde Önerge ile TBMM Genel Kurul'unda değiştirilmiştir. Tasarının Gerekçesi ve değişikliğin gerekçesinin birlikte değerlendirilmesi gerekmektedir.

Maddenin Yürürlükteki Hali

Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya 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.

Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.

Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.

Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 ncimaddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.

Tasarı Gerekçesi

Kamu makamlarının ücreti istihaklardan kesme yükümlülüğüne ilişkin 1475 sayılı Kanunun 29 uncu maddesi aynen korunmuştur.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Tasarı Metni	TBMM'de Kabul edilen Metin
<p>Kamu makamlarının hakedişlerden ücreti kesme yükümlülüğü</p> <p>MADDE 36. - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığını kontrol edip ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.</p> <p>Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebilecekleri yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.</p> <p>Anılan müteahhitlerin bu idarelerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarından fazlası hakkında hüküm ifade eder.</p> <p>Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.</p> <p>Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri, 1 inci maddenin son fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.</p>	<p>Kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü</p> <p>MADDE 36. - Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya 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 taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler.</p> <p>Bunun için hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilan tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilan asılmak suretiyle duyurulur. Ücret alacağı olan işçilerin her hakediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmez.</p> <p>Anılan müteahhitlerin bu işverenlerdeki her çeşit teminat ve hakedişleri üzerinde yapılacak her türlü devir ve el değiştirme işlemleri veya haciz ve icra takibi bu işte çalışan işçilerin ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.</p> <p>Bir işverenin üçüncü kişiye karşı olan borçlarından dolayı işyerinde bulunan tesisat, malzeme, ham, yarı işlenmiş ve tam işlenmiş mallar ve başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takibi, bu işyerinde çalışan işçilerin icra kararının alındığı tarihten önceki üç aylık dönem içindeki ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde hüküm ifade eder.</p> <p>Bu maddede kamu tüzel kişilerine ve bazı teşekküllere verilen yetkileri 2 nci maddenin altıncı fıkrası gereğince sorumluluk taşıyan bütün işverenler de kullanmaya yetkilidir.</p>

TBMM'de Önerge ile yapılan değişikliğin gerekçesi:

Yapılan değişikliklerle eski madde başlığı olan "Kamu makamlarının hakedişlerden ücreti kesme yükümlülüğü" ibaresi yerine "kamu makamlarının ve asıl işverenlerin hakedişlerinden ücret kesme yükümlülüğü" ibaresi madde başlığı olarak kullanılmıştır.

Yine, maddenin birinci bendindeki "banka ve kuruluşlar" ibaresinden sonra gelmek üzere "asıl işverenler" ibaresi ile "bulunup bulunmadığının" ibaresinden sonra gelmek üzere "kontrolü ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine" ibaresi eklenmiştir.

Yine, maddenin ikinci bendinin "ücret alacağı olan işçilerin" ibaresinden sonra gelmek üzere "her hakediş dönemi için" ibaresi eklenmiştir.

Maddenin üçüncü bendindeki "idarelerdeki" ibaresi çıkarılarak "işverenlerdeki" ibaresi ile "bu işte çalışan işçilerin" ibaresinden sonra gelmek üzere "ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrıldıktan sonra, kalan kısım üzerinde" ibaresi eklenmiştir.

Hukukumuzda, işçi alacaklarından sadece kamu kurum ve kuruluşları değil, asıl işverenler de müteselsilen sorumludur. Bu nedenle de, madde metnine işveren ve asıl işveren kelimelerinin eklenmesi doğru olacaktır.

Ayrıca, birinci bentte yapılan değişiklikte, ücretini alamayan işçinin hakkını bizzat aramasına olanak sağlanmaktadır.

İkinci bentte yapılan değişiklikte ise, idarenin sorumluluğuna açıklık getirilmiştir.

Üçüncü bentte "fazlası" kelimesi yerine yapılan değişiklikte ise, hem metne açıklık getirilmiş hem de bu fadenin aynen kullanıldığı dördüncü bent ile uyum sağlaması temin edilmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi, 2009/19884 E., 2011/31978 K., 15.9.2011](#)

İHALE MAKAMININ SORUMLULUĞU: 4857 sayılı iş kanununun 36 ncı maddesinde, "genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya 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 Taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler" şeklinde kurala yer verilmiştir. Düzenlemeye göre ihale makamı, işçi ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etmek durumundadır. Yapılacak olan kontrol ya da işçinin başvurusu üzerine ödenmeyen ücretlerden belli şartlarda ihale makamının sorumluluğu söz konusu olur. Bu durumda ihale makamının yapmış olduğu ilan üzerine işçilerin başvuruda bulunmamış olmaları, kamu kurumunun anılan madde kapsamındaki sorumluluğunu ortadan kaldırmayacaktır. Aynı maddenin 2 nci fıkrasında ise, işçilerin her hak ediş dönemi için olan ücret alacaklarının üç aylık tutarından fazlası hakkında adı geçen idarelere herhangi bir sorumluluk düşmeyeceği öngörülmüştür. Maddede sözü edilen ücret son 3 aylık temel ücret olarak değerlendirilmelidir. Yine ihale makamının ihbar ve kıdem tazminatıyla kullandırılmayan izinler sebebiyle herhangi bir sorumluluğu söz konusu değildir. (yargıtay 9. Hd.18.04.2011 gün 2009/10464 e,2011/11641 k.,yargıtay 9. Hd.04.06.2009 gün 2008/3774 e,2009/15575k)İhale makamı kamu kurumunun son 3 aylık ücretten sorumluluğu, işverenin yanında ve yasadan doğan bir sorumluluktur. İşverenle ihale makamının birlikte dava edilmesi durumunda müştereken müteselsilen sorumluluğa dair karar verilmelidir. İhale makamının tek başına dava edildiği durumlarda işçinin mükerrer yararlanmasını önlemek için işverence sözü edilen ücretlerin ödenip ödenmediğinin araştırılması gerekir.Dairemizin kararlılık kazanmış olan uygulamasına göre, anahtar teslimi suretiyle ihale edilen işlerde kamu makamlarının fazla çalışma, hafta tatiliyle bayram ve genel tatili alacakları yönlerinden sorumluluğu bulunmamaktadır (yargıtay 9. Hd. 19.1.2010 gün 2009/ 12074 e, 2010/378 k.;yargıtay 9. Hd. 9.10.2003 gün, 2003/3219 e, 2003/16714 k.).

Ücret hesap pusulası

MADDE 37-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır.

Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta primi, avans mahsubu, nafaka ve icra gibi her çeşit kesintilerin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir.

Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muafır.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanununun 30 uncu maddesi özü itibarıyla aynı kalmakla birlikte, ödeme yerine ilişkin 33 üncü madde ile getirilen, işverence özel banka hesabına yapılacak ödemelerde de ücret hesap pusulası verilmesi bu madde ile hükme bağlanmıştır. Ayrıca pratikte artık fazla bir işlevi kalmamış olan ücret hesap defteri uygulamasına da son verilmiştir.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁵

Fiil	Miktar
Ücret hesap pusulası düzenlememek	504 TL* *İşçi sayısı veya ay sayısının bir önemi yoktur. Tek ceza kesilir.

¹⁵ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zaman aşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Ücret kesme cezası

MADDE 38-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.

İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.

Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye'de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 32 nci maddesi aynen korunmuştur.

İlgili Yönetmelik

[İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü Ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁶

Fiil	Miktar
Yasaya aykırı ücret kesme cezası vermek veya kesintinin sebep ve hesabını bildirmemek	504 TL* *İşçi sayısı veya ay sayısının bir önemi yoktur. Tek ceza kesilir.

¹⁶ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Asgari ücret

MADDE 39-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İş sözleşmesi ile çalışan ve bu Kanunun kapsamında olan veya olmayan her türlü işçinin ekonomik ve sosyal durumlarının düzenlenmesi için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırları en geç iki yılda bir belirlenir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonu, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının tespit edeceği üyelerden birinin başkanlığında Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürü veya yardımcısı, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürü veya yardımcısı, Devlet İstatistik Enstitüsü Ekonomik İstatistikler Dairesi Başkanı veya yardımcısı, Hazine Müsteşarlığı temsilcisi, Devlet Planlama Teşkilatı Müsteşarlığından konu ile ilgili dairenin başkanı veya yetki vereceği bir görevi ile bünyesinde en çok işçiyi bulunduran en üst işçi kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş, bünyesinde en çok işvereni bulunduran işveren kuruluşundan değişik işkolları için seçeceği beş temsilciden kurulur. Asgari Ücret Tespit Komisyonu en az on üyesinin katılımıyla toplanır. Kurul, üye oylarının çoğunluğu ile karar verir. Oyların eşitliği halinde, Başkanın bulunduğu taraf çoğunluğu sağlamış sayılır.

Komisyon kararları kesindir. Kararlar Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girer.

Komisyonun toplanma ve çalışma şekli, asgari ücretlerin tespiti sırasında uygulanacak esaslar ile başkan, üye ve raportörlere verilecek huzur hakları Maliye Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının birlikte hazırlayacakları yönetmelikte belirtilir.

Asgari Ücret Tespit Komisyonunun sekretarya hizmetleri, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yerine getirilir.

Tasarı Gerekçesi

İşçilerin insan onuruna yaraşır asgari koşullarda bir yaşam sürdürebilmesi için devlet tarafından tespit edilmesi öngörülen asgari ücret kurumundan, bir kısım işçilerin yararlandırılıp, bir kısmının yararlandırılmaması, Anayasamızda temellerini bulan sosyal devlet ilkesine aykırı bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sakıncayı gidermek amacı ile de tüm işçilerin, bu güvenceden yararlanabileceği bir düzenleme getirilmiştir. Bunun dışında, asgari ücretin süresi ve tespiti usulüne ilişkin mevcut düzenleme aynen korunmuştur.

İlgili Yönetmelik

[Asgari Ücret Yönetmeliği](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁷

FİİL	Miktar
Asgari ücreti ödememek veya eksik ödemek	Bu durumda olan her işçi ve her ay için 139 TL para cezası uygulanır.

¹⁷ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zaman aşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Yarım ücret**MADDE 40-****Maddenin Yürürlükteki Hali**

24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebepler dolayısıyla çalışamayan veya çalıştırılmayan işçiye bu bekleme süresi içinde bir haftaya kadar her gün için yarım ücret ödenir.

Tasarı Gerekçesi

Yarım ücret konusunda 1475 sayılı Kanunun 34 üncü maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Fazla çalışma ücreti

MADDE 41-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Ülkenin genel yararları yahut işin niteliği veya üretimin artırılması gibi nedenlerle fazla çalışma yapılabilir. Fazla çalışma, Kanunda yazılı koşullar çerçevesinde, haftalık kırkbeş saati aşan çalışmalardır. 63 üncü madde hükmüne göre denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı haftalarda toplam kırkbeş saati aşsa dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmaz.

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

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırkbeş saatin altında belirlendiği durumlarda yukarıda belirtilen esaslar dahilinde uygulanan ortalama haftalık çalışma süresini aşan ve kırkbeş saate kadar yapılan çalışmalar fazla sürelerle çalışmalardır. Fazla sürelerle çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde yirmibeş yükseltilmesiyle ödenir.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma yapan işçi isterse, bu çalışmalar karşılığı zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı, fazla sürelerle çalıştığı her saat karşılığında bir saat onbeş dakikayı serbest zaman olarak kullanabilir.

İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmadan kullanır.

63 üncü maddenin son fıkrasında yazılı sağlık nedenlerine dayanan kısa veya sınırlı süreli işlerde ve 69 uncu maddede belirtilen gece çalışmasında fazla çalışma yapılamaz.

Fazla saatlerle çalışmak için işçinin onayının alınması gerekir.

Fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamaz.

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların ne şekilde uygulanacağı çıkarılacak yönetmelikte gösterilir.

Tasarı Gerekçesi

Bu maddede, iş sürelerinde yapılan değişiklikler esas alınarak fazla çalışma süresi ve fazla süreli çalışma belirlenmekte ve bunlara uygulanacak fazla çalışma ücreti ile fazla süreli çalışma ücretinin hesaplanması yöntemleri düzenlenmektedir.

63 üncü maddeye göre genel bakımdan iş süresi haftada en çok 45 saattir ve aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Eski düzenlemeden farklı olarak, haftalık çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanması zorunluluğu kaldırılmış ve bu kurala esneklik getirilerek, sözleşmelerle haftalık normal çalışma süresinin işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı bir şekilde dağıtılabileceği kabul edilmiştir. Bu halde, bir aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresinin 45 saatlik normal haftalık iş süresini aşamayacağı hükme bağlanmıştır.

Getirilen bu düzenleme ile fazla çalışma ve fazla süreli çalışmanın belirlenmesinde, artık günlük çalışma süresi yerine haftalık çalışma süresinin esas alınması kabul edilmiştir. Haftalık en çok 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır. Ancak işyerlerinde iş sürelerinin günde 12 saati aşmamak üzere farklı bir biçimde, yoğunlaştırılmış iş haftalarının uygulandığı durumlarda, yani denkleştirme esasının uygulandığı hallerde, işçinin ortalama çalışma süresi normal haftalık iş süresini aşmamak koşulu ile, bazı hallerde toplam 45 saati aşsalar dahi bu çalışmalar fazla çalışma sayılmayacaktır. Ayrıca yeni düzenlemeye göre ortalama çalışma süresi, fazla çalışmalar da dahil olmak üzere, haftada 48 saati aşamaz.

Bu durumda fazla çalışmanın belirlenmesinde haftalık çalışma süresinin 45 saat olması hali esas alınırsa haftada en fazla 3 saat fazla çalışma yapılabilecektir. Günde 12 saati aşmamak koşulu ile farklı günlük çalışma saatleri uygulanması halinde ise, denkleştirme sistemi uygulandığından, bir ay içinde yapılan çalışmaların ortalamasının haftalık 45 saati geçmesi halinde fazla çalışma yapılmış sayılacak ve bu çalışmalarda haftalık ortalama dikkate alındığında haftada 3 artı 45, toplam 48 saati geçmeyecektir. Ancak denkleştirme sistemi içinde ortalama 45 saat haftalık çalışma süresi kuralına uymak koşulu ile bazı haftalar 45 saatin üzerinde çalışılması fazla çalışma sayılmayacaktır.

Fazla çalışma ücreti konusunda bir değişiklik yapılmamış ve her bir fazla saat çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceği kuralı aynen korunmuştur.

Haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle 45 saatin altında belirlendiği durumlarda ise, denkleştirme esasları içinde ortalama haftalık çalışma süresini aşan, fakat 45 saatlik kanuni haftalık çalışma süresinin altında kalan süreler fazla süreli çalışma olarak kabul edilmiştir. Bu yeni düzenleme çerçevesinde yapılan çalışmalar fazla çalışma sayılmayacakları gibi, 45 saatin altında belirlenen ortalama haftalık çalışma süreleri üzerinde de oldukları için bu tür çalışmalar fazla süreli çalışma olarak değerlendirilmiştir. Bu çalışmalar, fazla çalışma sayılmayacaklarından, bunlara fazla çalışma ücreti verilmesi mümkün değildir. Yeni düzenleme ile fazla süreli çalışmalarda, her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret normal çalışma ücretinin saat başına miktarının yüzde yirmi beş yükseltilmesi ile ödeneceği kabul edilmiştir.

Bu maddede yapılan önemli bir değişiklik de, fazla çalışma veya fazla süreli çalışma yapan işçilere istemeleri halinde, bu çalışmalarının karşılığı olarak zamlı ücret yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 30 dakikayı, fazla süreli çalıştığı her saat karşılığında 1 saat 15 dakikayı serbest zaman olarak kullanabilme imkanının tanınmasıdır. Bu durumda işçi isterse yaptığı günlük çalışma süreleri üzerindeki çalışması için zamlı ücret alabilecektir, isterse çalıştığı sürelerin karşılığını serbest zaman olarak kullanabilecektir. İşçi hak ettiği bu serbest zamanı 6 ay zarfında, çalışma süreleri içinde ve ücretinde bir kesinti olmaksızın kullanacaktır.

Esnek sürelerle çalışma düzenine imkan verilmesi nedeni ile fazla çalışma yapma olanağı oldukça kısıtlandığından bu konuda ayrıca eski düzenlemede öngörüldüğü gibi Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin alınmasına gerek kalmadığı için bu fıkra maddeden çıkarılmıştır.

Maddeye son olarak 69 uncu maddede yer alan gece döneminde yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılmayacağı fıkrası eklenmiştir. Bunların dışındaki hükümler aynen korunmuştur. Ayrıca fazla çalışma ve fazla süreli çalışmaların ne şekilde uygulanacağını daha ayrıntılı bir biçimde göstermek için bir tüzük çıkarılması öngörülmüştür.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

İlgili komisyonda Fazla çalışma ücreti başlıklı 41 inci maddesine fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda 270 saatten fazla olamayacağına ilişkin hükmün yeni bir fıkra olarak eklenmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2010/36547 E., 2013/32 K., 14.01.2013](#)

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNDEN İNDİRİM YAPILMASI-AVUKATLIK ÜCRETİ: Fazla çalışma saat ücreti, normal çalışma saat ücretinin yüzde elli fazlasıdır. Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır. Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırk beş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırk beş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır (İş Kanunu, Md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmi beş fazlasıdır. 4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli

çalışmada ise bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle atırılması mümkündür. Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak fazla çalışmanın tanık anlatımları yerine yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir. Fazla çalışma alacağından yapılan indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilemeyeceği kabul edilmiştir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/44386 E., 2012/16112 K., 08.05.2012](#)

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ HESAPLAMA: Fazla çalışma ücretinin son ücrete göre hesaplanması doğru olmayıp, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanması gerekir. Yargıtay kararları da bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 16.2.2006 gün 2006/20318 E, 2006/3820 K.). Bu durumda fazla çalışma ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli olmaz. İstek konusu dönemler açısından da ücret miktarlarının tespit edilmesi gerekir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenmemesi halinde, bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak buna göre tespiti gerekir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanılması gibi durumlarda, meslek kuruluşundan bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer delillerle birlikte değerlendirmeye tabi tutularak bir karar verilmelidir. İşçinin normal çalışma ücretinin sözleşmelerle haftalık kırbeş saatin altında belirlenmesi halinde, işçinin bu süreden fazla, ancak kırkbeş saate kadar olan çalışmaları "fazla sürelerle çalışma" olarak adlandırılır (İş Kanunu, Md. 41/3). Bu şekilde fazla saatlerde çalışma halinde ücret, normal çalışma saat ücretinin yüzde yirmibeş fazlasıdır. 4857 sayılı Yasanın 41 inci maddesinin dördüncü fıkrası, işçiye isterse ücreti yerine serbest zaman kullanma hakkı tanımıştır. Bu süre, fazla çalışma için her saat karşılığı bir saat otuz dakika, fazla süreli çalışmada ise bir saat onbeş dakika olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin de sözleşmelerle atırılması mümkündür. Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmibeş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir. Otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işyerlerinde müşterilerin hesap pusulalarına belirli bir yüzde olarak eklenen paraların, işverence toplanarak işçilerin katkılarına göre belli bir oranda dağıtım şekline uygulanan ücret sistemine "yüzde usulü ücret" denilmektedir. Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde fazla çalışma ücreti, 4857 sayılı Kanunun 51 inci maddesinde öngörülen yönetmelik hükümlerine göre ödenir. İşveren, yüzde usulü toplanan paraları işyerinde çalışan işçiler arasında, Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik hükümlerine göre eksiksiz olarak dağıtmak zorundadır. Fazla çalışma yapan işçilerin fazla çalışma saatlerine ait puanları normal çalışma puanlarına eklenir (Yönetmelik Md. 4/1.). Yüzdelerden ödenen fazla saatlerde, çalışmanın zamsız karşılığı ile zamlı olarak ödenmesi gereken ücret arasındaki fark ödenir. Zira yüzde usulü ödenen ücret içinde fazla çalışmaların zamsız tutarı ödenmiş olmaktadır. Yapılan bu açıklamalara göre; yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde fazla çalışmalar, saat ücretinin % 150 zamlı miktarına göre değil, sadece % 50 zam nispetine göre hesaplanmalıdır.

[9.Hukuk Dairesi 2009/9577 E., 2011/7569 K., 21.03.2011](#)

FAZLA ÇALIŞMA SÜRESİ HESAPLAMA: İş sözleşmelerinde fazla çalışma ücretinin aylık ücrete dahil olduğu yönünde kurallara sınırlı olarak değer verilmelidir. Dairemiz, 270 saatle sınırlı olarak söz konusu hükümlerin geçerli olduğunu kabul etmektedir. Günlük çalışma süresinin 11 saati aşamayacağı Kanunda emredici şekilde düzenlendiğine göre, bu süreyi aşan çalışmaların denkleştirmeye tabi tutulamayacağını ve zamlı ücret ödemesi veya serbest zaman kullanımının söz konusu olacağı kabul edilmelidir. Yine işçilerin gece çalışmaları günde yedibuçuk saati geçemez (m.69/3). Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir. Dairemizin kararı bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 23.6.2009 gün 2007/ 40862 E, 2009/ 17766 K). Fazla çalışma yönünden diğer bir yasal sınırlama da, İş Kanunu'nun 41. maddesinde yazılı olan fazla çalışma süresinin toplamı bir yılda ikiyüzyetmiş saatten fazla olamayacağı şeklindeki hükümdür. Ancak bu sınırlamaya rağmen işçinin daha fazla çalıştırılması halinde, bu çalışmalarının

karşılığı olan fazla mesai ücretinin de ödenmesi gerektiği açıktır. Yasadaki sınırlama esasen işçiyi korumaya yöneliktir. Dairemizin kökleşmiş uygulaması bu yöndedir (Yargıtay 9.HD. 18.11.2008 gün 2007/32717 E, 2008/31210 K.).Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.Fazla çalışmanın belirlenmesinde 4857 sayılı İş Kanununun 68. maddesi uyarınca ara dinlenme sürelerinin dikkate alınması gerekir.Fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Yargıtay'ca son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır (Yargıtay 9.HD. 12.11.2009 gün, 2009/ 15176 E, 2009/ 31514 K.; Yargıtay, 9.HD. 18.7.2008 gün 2007/ 25857 E, 2008/ 20636 K.). Ancak, fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/33542 E., 2010/21084 K., 29.06.2010](#)

FAZLA ÇALIŞMA-DENKLEŞTİRME:Fazla çalışma ücretinden indirimi öngören bir yasal düzenleme olmasa da, bir işçinin günlük normal çalışma süresinin üzerine sürekli olarak fazla çalışma yapması hayatın olağan akışına aykırıdır. Hastalık, mazeret, izin gibi nedenlerle belirtilen şekilde çalışılmayan günlerin olması kaçınılmazdır. Böyle olunca fazla çalışma ücretinden bir indirim yapılması gerçek duruma uygun düşer. Fazla çalışma ücretinden indirim, taktiri indirim yerine, kabul edilen fazla çalışma süresinden indirim olmakla, davacı tarafın kendisini avukat ile temsil ettirmesi durumunda reddedilen kısım için davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmesi gerekir. Ancak, fazla çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımlarından yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

[9. Hukuk Dairesi 2010/30912 E., 2010/25745 K., 24.09.2010](#)

FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNDE TEMERRÜT FAİZİ: Fazla çalışma ücreti, ulusal bayram genel tatil ücreti geniş anlamda ücret niteliğinde olup 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesine göre gününde ödenmemesi halinde bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2010/4678 E., 2012/12413 K., 11.04.2012](#)

FAZLA ÇALIŞMANIN KANITLANMASI:Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağıının ödendiği varsayılır.Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağıının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlanması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.İşyerinde üst düzey yönetici konumunda çalışan işçi, görev ve sorumluluklarının gerektirdiği ücretinin ödenmesi durumunda, ayrıca fazla çalışma ücretine hak kazanamaz. Bununla birlikte üst düzey yönetici konumunda olan işçiye aynı yerde görev ve talimat veren bir başka yönetici ya da şirket ortağı bulunması halinde, işçinin çalışma gün ve saatlerini kendisinin belirlediğinden söz edilemeyeceğinden, yasal sınırlamaları aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti talep hakkı doğar. O halde üst düzey yönetici bakımından şirketin yöneticisi veya yönetim kurulu üyesi tarafından fazla çalışma yapması yönünde bir talimatın verilip verilmemesinin de araştırılması gerekir. İşyerinde yüksek ücret alarak görev yapan üst düzey yöneticiye işveren tarafından fazla çalışma yapması yönünde açık bir talimat verilmemişse, görevinin gereği gibi yerine getirilmesi noktasında kendisinin belirlediği çalışma saatleri sebebiyle fazla çalışma ücreti talep edemeyeceği kabul edilmelidir.Satış temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadıkları hususu, günlük faaliyet planları ile iş çizelgeleri de dikkate alınarak belirlenmelidir. Genelde belli hedeflerin gerçekleşmesine bağlı olarak prim karşılığı çalışan bu işçiler yönünden prim ödemelerinin fazla çalışmayı karşılayıp karşılamadığı araştırılmalıdır. İşçiye ödenen satış priminin fazla çalışmaların

karşılığında ödenmesi gereken ücretleri tam olarak karşılamaması halinde aradaki farkın işçiye ödenmesi gerekir.

[9. Hukuk Dairesi 2008/14918 E., 2010/2302 K., 05.02.2010](#)

FAZLA ÇALIŞMA ALACAĞI-ZAMANAŞIMI:Genel olarak savunma nedenlerinin ve bu arada zamanaşımı savunmasının esasa cevap süresi içinde bildirilmesi gereklidir. Ancak, 20/12/1974 gün ve 6155-17127 sayılı Daire kararında da belirtildiği veçhile (bu karar için de yukarıda anılan dergi, sayfa 637 ve devamına bakınız); savunma nedenlerinin ve savunma nedenlerinden olan zamanaşımının yasanın öngördüğü cevap süresi geçtikten sonra ileri sürülmesi, diğer bir ifade ile (savunmanın genişletilmesi), bazı kayıt ve şartlarla mümkündür (HUMK. 202/11). Bu tek şart, savunmanın genişletilmesine karşı tarafın (hasmın) muvafakatidir. Eğer karşı taraf savunmanın genişletilmesine muvafakat etmez ve dolayısıyla (savunmanın genişletildiği) yollu bir itirazda bulunursa, o takdirde ancak mahkemenin ileri sürülen savunma nedenlerini (bu arada zamanaşımı savunmasını) incelemesi olanağı yoktur; bu durumda ise mahkeme hemen savunma nedenlerini reddetmelidir. Usulün 202. 187. ve 188. maddelerinin birlikte incelemesinden çıkan sonuç budur. Özetle belirtmek gerekirse, savunmanın genişletildiği itirazı ile karşılaşılmadığı sürece zamanaşımı savunmasının geç ileri sürülmesi, incelenmesine engel değildir.Hemen belirtmelidir ki, gerek İş Kanunu'nda, gerekse Borçlar Kanununda, kıdem ve ihbar tazminatı alacakları için özel bir zamanaşımı süresi öngörülmemiştir.Uygulama ve öğretide kıdem tazminatı ve ihbar tazminatına ilişkin davalar, hakkın doğumundan itibaren, Borçlar Kanunu'nun 125. maddesi uyarınca on yıllık zamanaşımına tabi tutulmuştur. Keza tazminat niteliğinde olmaları nedeni ile sendikal tazminat, kötü niyet tazminatı, işe başlatmama tazminatı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesindeki eşit işlem borcuna aykırılık nedeni ile tazminat, 26/2 maddesindeki tarafların maddi ve manevi tazminat, 28. maddede belgenin zamanında verilmemesinden kaynaklanan tazminat, 3 l/son maddesi uyarınca askerlik sonrası işe almama nedeni ile öngörülen tazminat istekleri 10 yıllık zamanaşımına tabidir.Bu noktada, zamanaşımı başlangıcına esas alınan kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı hakkının doğumu ise, işçi açısından hizmet aktinin feshedildiği tarihtir.Zamanaşımı, harekete geçmemek, istemde bulunamamak durumunda bulunan kimsenin aleyhine işlemez. Bir hakkın, bu bağlamda ödence isteminin doğmadığı bir tarihte, zamanaşımının başlatılması hakkın istenmesini ve elde edilmesini güçleştirir, hatta olanaksız kılar. İşveren ve işçi arasındaki hukuki ilişki iş sözleşmesine dayanmaktadır, işçinin sözleşmeye aykırı şekilde işverene zarar vermesi halinde, işverenin zararının tazmini amacı ile açacağı dava Borçlar Kanununun 125. maddesi uyarınca 10 yıllık zaman aşımına tabidir.İşverenin, işçiye hataen ödediğini iddia ettiği kıdem ve ihbar tazminatı ile diğer işçilik alacaklarını geri verilmesi yönündeki istemi BK.nun 66. Maddesi hükmü uyarınca, bir yıllık zamanaşımına tabidir. Zamanaşımının başlangıcı işverenin geri alma hakkını öğrendiği tarihten itibaren başlar. Resmi kuruluşlarda bu zamanaşımı başlangıcı yetkili makamın öğrenme tarihidir.4857 sayılı kanundan daha önce yürürlükte bulunan 1475 sayılı kanunda ücret alacaklarıyla ilgi olarak özel bir zamanaşımı süresi öngörülmediği halde, 4857 sayılı İş Kanununun 32/8 maddesinde işçi ücretinin 5 yıllık özel bir zamanaşımı süresine tabi olduğu açıkça belirtilmiştir. Ancak bu kanundan önce tazminat niteliğinde olmayan, ücret niteliği ağır basan işçilik alacaklarının, Borçlar Kanununun 126/1 maddesi uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabi olacağı tartışmasız öğreti ve uygulama tarafından kabul edilmiştir.TTK.nun 1259. maddesinin 1. fıkrasında yazılı bir yıllık zamanaşımı, aynı Kanununun 1235. maddesi uyarınca gemi adamlarının hizmet ve iş mukavelelerinden doğan alacaklarının bir rüçhan hakkı olarak gemi bedeli üzerindeki talebi ile ilgili olup genel anlamda, hizmet ve iş mukavelelerinden doğan ücret alacaklarının BK.nun 126. maddesi uyarınca beş yıllık zamanaşımına tabidir.

Kanundaki zamanaşımı süreleri, BK'nun 127.maddesi gereğince "tarafların iradeleri ile değiştirilemez. İş sözleşmesi devam ederken kullanılması gereken ve İş Sözleşmesinin feshi ile alacak niteliği doğan yıllık izin ücreti alacağının zamanaşımı süresinin fesih tarihinden başlatılması gerekir (HGK. 05.07.2000 gün ve 2000/9-1079 E, 2000/1103 K).Sözleşmeden doğan alacaklarda zamanaşımı alacağın muaccel olduğu tarihten başlar. (BK. m. 128).BK.nun 101. maddesince, borcun muaccel olması, ifa zamanının gelmiş olmasını ifade eder. Borcun ifası henüz istenemiyorsa muaccel bir borçtan da söz edilemez.Müteselsilen borçlu olan kişilerin birbirlerine rücuunu ve bunun zamanaşımını aralarındaki hukuki ilişkinin niteliği düzenler. Zira müteselsilen borçluluk muhtelif hukuki ilişkiler sonucu doğabilir. Ancak rücu hangi hukuki ilişki veya yasal nedenle doğmuş olursa olsun rücu zamanaşımı rücu neden olan ödemenin yapıldığı andan itibaren işlemeye başlar ve bu zamanaşımı süresi de, yukarıda açıklandığı üzere, ödemeyi yapan ve rücu eden ile edilen kişi arasındaki hukuki ilişkiye göre saptanır.Borçlar Kanununun 128. maddesi ile zamanaşımının nasıl hesaplanacağı belirtilmiştir. Bu maddenin birinci fıkrası, zamanaşımının alacağın muaccel olduğu zamanda başlayacağı esasını kural olarak getirmiştir. Belirtmek gerekir ki, borç belirli bir vadeye bağlanmış ise bu vadenin bittiği tarihte muacceliyetkesbedeceğinden aynı Yasanın 130. maddesi hükmü göz önünde tutularak zamanaşımı

süresinin dolup dolmadığının hesap edilmesi gerekir. Kanun koyucu burada borçlunun temerrüde düşürülmesi esasından ayrılarak alacağın muaccel olmasını kafi görmüştür. Zamanaşımının başlaması için ayrıca borçlunun sözü geçen Yasanın 101. maddesinde yazılı şekilde temerrüde düşürülmesine lüzum yoktur. Alacağın muacceliyeti bir ihbar vukuuna tabi olan halleri 128. maddenin 2. fıkrası düzenlemiştir. Bu hükme göre zamanaşımı haberin verilebileceği günden itibaren işlemeye başlayacaktır. Kanun koyucu burada haberin verileceği değil, verilebileceği günün zamanaşımına başlangıç olarak kabul edilmesi gerekeceğini öngörmüştür. O halde, bu durumda zamanaşımının başlayabilmesi için fiilen haberin verilmesi şart olmayıp verilmesi mümkün olan zamanın tesbitini yeterli görmüştür. Haber verebilme ihtiyari bir olaydır. Bu husus alacaklı tarafa bırakılmış ise alacaklı verdiği tarihten itibaren bu hakkını kullanma olanağına her zaman sahiptir. Yani verdiği tarihten itibaren her zaman borçluya verdiği şeyin ödenmesi için ihbar yapabilir. Bu itibarla borçlunun temerrüt haline düşürülüp düşürülmediği ve fiili ihbarın yapılıp yapılmadığı hususları araştırılmadan ödenmesi ihbar yapılması esasına lağlı borç ilişkilerinde zamanaşımının bu haberin verilebileceği yani para ve diğer alacakların verildiği tarihin zamanaşımına başlangıç olarak alınması gerekir. Borçlar Kanununun 131. maddesi gereğince asıl alacak zaman aşımına uğradığından faiz ve diğer ek haklarda zamanaşımına, uğrar. Diğer bir deyişle faiz alacağı asıl alacağın tabi olduğu zamanaşımına tabi olur. Borçlar Kanununun 133/2. maddesinde alacaklının dava açmasıyla zamanaşımı kesilir. Ancak zaman aşımının kesilmesi sadece dava konusu alacak için söz konusudur. Kısmi bir dava açılması halinde alacağın yalnız o kısım için zamanaşımı kesilir. Daha dışı kalan bölümü hakkında, zamanaşımı işlemeye devam eder. Borçlar Kanununun 132/4. maddesinde "Hizmet mukavelesinin devam ettiği müddetçe hizmetçilerin, istihdam edenlere karşı olan alacakları hakkında" zamanaşımının işlemeyeceği ve duracağı belirtilmiş ve hizmetçi" terimi kullanılmıştır. Bu maddenin iş sözleşmesiyle bağlı her kişiye uygulanması olanağı yoktur. Hizmetçiden kastedilen; kendisine ev işleri için ücret ödenen, iş sahibiyle aynı evde yatıp kalkan, aileden biriymiş gibi ev halkı ile sıkı ilişkileri olan kimsedir. Borçlar Kanununun 133. maddesinde zamanaşımını kesen nedenler sınırlama getirmeksizin gösterilmiştir. Bunlardan borçlunun borcunu ikrar etmesi (alacağı tanınması), bu nedenlerden biridir. Borcun tanınması, tek yanlı bir irade bildirimi olup; borçlunun, kendi borcunun devam etmekte olduğunu kabul anlamındadır. Borç ikrarının sonuç doğurabilmesi için, eylem yeteneğine ve malları üzerinde tasarruf yetkisine sahip olan borçlunun veya yetkili kıldığı vekilinin, bu iradeyi alacaklıya yöneltmiş bulunması ve ayrıca zamanaşımı süresinin dolmamış olması gerekir. Gerçekte de borç ikrarı, ancak, işlemekte olan zamanaşımını keser; farklı anlatımla zamanaşımı süresinin tamamlanmasından sonraki borç ikrarının kesme yönünden bir sonuç doğurmayacağından kuşku ve duraksamaya yer olmamalıdır. Bu bağlamda BK. 139. maddesinden de söz edilmesi zorunludur. Borçlar Kanununun 139. maddesi zamanaşımından feragati düzenlenmiştir. Anılan maddeye göre, borçlunun zamanaşımı defini ileri sürme hakkından önceden feragati geçersizdir. Önceden feragatten amaç, sözleşme yapılmadan önce veya yapılırken vaki feragattir. Oysa daha sonra vazgeçmenin geçersiz sayılacağına ilişkin yasa da herhangi bir hüküm bulunmamaktadır. O nedenle borç zamanaşımına uğradıktan sonra borçlu zamanaşımı defini ileri sürmekten feragat edebilir. Zira, burada doğmuş bir defî hakkından feragat söz konusudur ve hukuken geçerlidir. Bu feragat; borçlunun, ileride dava açılması halinde zamanaşımı definde bulunmayacağını karşılıklı olarak yapılan feragat anlaşmasıyla veya tek yanlı iradesini açıkça bildirmesiyle veyahut bu anlama gelecek iradeye delalet edecek bir işlem yapmasıyla mümkün olabileceği gibi, açılmış bir davada zamanaşımı definde bulunmamasıyla veya defî geri almasıyla da mümkündür. Zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya yöneltilen borç ikrarının, zamanaşımı definden zımni (örtülü) feragat anlamına geldiği, öğretideki baskın görüşlerle ve yargı inançlarıyla da doğrulanmaktadır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 19/11/1963 T. 5924-6419 sayılı kararı) Dahası, zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya karşı bir borç ikrarında bulunan borçlunun da bu borç ikrarına dayanılarak açılan davada zamanaşımı defini ileri sürmesi çelişkili davranış yasağını oluşturur ve MK. md. 2. ye aykırıdır. Hukuken korunamaz(HGK 23.02.2000 gün ve 2000/15-71 E, 2000/116 K). Borçlar Kanununun 133/2. maddesi hükmü uyarınca, dava açılması veya icra takibi yapılması zamanaşımını kesen nedenlerdendir. Borçlar Kanununun 135. maddesi ise, zamanaşımının kesilmesi halinde yeni bir sürenin işlemesi gerektiğini açıkça belirtmiştir. Madde açıkça düzenlemediğinden ihtiyati tedbir istemi ile mahkemeye başvurma veya işçilik 'alacaklarının tespiti ve ödenmesi için Bölge Çalışma İş Müfettişliğine şikayette bulunma zamanaşımını kesen nedenler olarak kabul edilemez. Ancak işverenin şikayet üzerine Bölge Çalışma Müdürlüğünde alacağı ikrar etmesi, zamanaşımını kesen bir neden olacaktır. Zamanaşımı, dava devam ederken iki tarafın yargılamaya ilişkin her işleminden ve hakim her emir ve hükmünden itibaren yeniden işlemeye başlar ve kesilmeden itibaren yeni bir süre işler (BK. m. 135-136). Borçlar Kanununun 133/2. maddesi gereğince takas defî zamanaşımını keser ve 136. maddesi gereğince de dava devam ettiği sürece hakim her emir ve hükmünden itibaren yeniden işlemeye başlar. Borçlar Kanununun 134. maddesi hükmü, "Müruruzaman müteselsilen borçlu

olanlardan veya taksimi kabil olmayan bir borcun müşterek borçlularından birine karşı katedilmiş olunca diğerlerine karşı da katedilmiş olur" kuralını içermektedir.Bu maddeye göre, müteselsil borçlulardan birine karşı zamanaşımının kesilmesi diğer müteselsil borçlulara karşı da zamanaşımını keser.Bu hükmün haksız fiillerden doğan müteselsil sorumlulukta sadece tam teselsülde yani Borçlar Kanunu md. 50'ye dayanan müteselsil sorumlulukta uygulama bulacağı; buna karşın eksik teselsülde yani Borçlar Kanunu md. 51'e dayanan müteselsil sorumlulukta uygulama bulmayacağı kabul edilmelidir. Yine halefiyette borçlu alacaklının yerine geçtiğinden, alacaklının alacak hakkının tabi olduğu zamanaşımı süresinden yararlanır. Bunun sonucu olarak halefiyetten yararlanan rücu hakkı sahibinin, diğer borçlulara rücu hakkı alacaklının sahip olduğu zamanaşımı süresinden yararlanır.Borçlar Kanununun 137 maddesinde hangi hallerde zamanaşımına ilaveten 60 günlük munzam müddetten yararlanılacağı sınırlı bir biçimde sayılmış, ayrıca sayılan hususlardan dolayı daha önce davanın reddedilmiş olması koşulu öngörülmüştür. Bu düzenlemede davanın açılmamış sayılma ile sonuçlanması haline yer verilmemiştir.5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 7. maddesinde İş Mahkemelerinde sözlü yargılama usulü uygulanır. Bu nedenle zamanaşımı defî ilk oturuma kadar ve en geç ilk oturumda yapılabilir.Dava konusunun ıslah yoluyla arttırılması durumunda ıslah dilekçesinin tebliğini izleyen ilk oturuma kadar ya da ilk oturumda yapılan zamanaşımı defî de ıslaha konu alacaklar yönünden hüküm ifade eder.Somut olayda davacı, mahkemece alınan bilirkişi raporuna göre fazla çalışma alacağı yönünden davasını ıslah etmiştir. Davalı işveren, ıslaha karşı süresinde verdiği yazılı itiraz dilekçesinde zamanaşımı definde bulunmuştur. Borçlar Kanununun 126/3 maddesine göre işçi ücretlerine ilişkin davalar 5 yıllıkzamanaşımına tabidir. Fazla çalışma alacakları bu tür alacaklardandır. Bu nedenle ıslahla talep edilen fazla çalışmanın ıslah tarihinden geriye doğru 5 yılın dışında kalan kısmı zamanaşımına uğramıştır. Gerekirse bilirkişiden ek rapor alınmak suretiyle davacının fazla çalışma alacağı hakkında bir karar verilmelidir.

İlgili Yönetmelik

[İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁸

Fiil	Miktar
Fazla çalışmalara ilişkin ücreti ödememek, işçiye hak ettiği serbest zamanı altı ay zarfında kullandırmamak, fazla saatlerde yapılacak çalışmalar için işçinin onayını almamak.	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 246 TL para cezası uygulanır.

¹⁸ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Zorunlu nedenlerle fazla çalışma

MADDE 42-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Gerek bir arıza sırasında, gerek bir arızanın mümkün görülmesi halinde yahut makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde, yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasında, işyerinin normal çalışmasını sağlayacak dereceyi aşmamak koşulu ile işçilerin hepsi veya bir kısmına fazla çalışma yaptırılabilir. Bu durumda fazla çalışma yapan işçilere uygun bir dinlenme süresi verilmesi zorunludur.

Şu kadar ki, zorunlu sebeplerle yapılan fazla çalışmalar için 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Tasarı Gerekçesi

Zorunlu sebeplerle fazla çalışmaya ilişkin düzenlemede çalışma süresinin sınırsız olmaması için bir değişiklik yapılarak bu gibi hallerde de işçiye uygun bir dinlenme süresi verilmesi ve yapılan fazla çalışmanın yanı sıra gerçekleşmesi halinde fazla süreli çalışma bakımından da 41 inci maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları esasları içinde ücret ödenmesi kabul edilmiştir. Bölge Çalışma Müdürlüğüne bildirimde bulunma zorunluluğu ise uygulamada bir yarar sağlamadığı için kaldırılmıştır. Diğer hükümler aynen korunmuştur.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2009/19275 E., 2011/23293 K. 11.07.2011](#)

ZORUNLU NEDENLERLE FAZLA ÇALIŞMA: 4857 sayılı İş Kanunu'nun 42. maddesi çerçevesinde zorunlu nedenlerle fazla çalışma İşçinin kabulüne bağlı değildir ve yasal sınırlar gözetilerek işçinin işverence verilecek talimatlara uyması gerekir.

Olağanüstü hallerde fazla çalışma

MADDE 43-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Seferberlik sırasında ve bu süreyi aşmamak şartıyla yurt savunmasının gereklerini karşılayan işyerlerinde fazla çalışmaya lüzum görülürse işlerin çeşidine ve ihtiyacın derecesine göre Bakanlar Kurulu günlük çalışma süresini, işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir.

Bu suretle fazla çalıştırılan işçiler için verilecek ücret hakkında 41 inci maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkraları hükümleri uygulanır.

Tasarı Gereçesi

Olağanüstü hallerde fazla çalışmaya ilişkin düzenleme olan 1475 sayılı Kanunun 37 nci maddesinde içerik bakımından bir değişiklik yapılmamış, sadece fazla çalıştırılan işçilere fazla çalışma veya fazla süreli çalışma yapıp yapmadıklarına göre 41 nci maddenin ikinci ve üçüncü fıkraları uygulanacağı düzenlenmiştir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma

MADDE 44-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir.

Bu günlere ait ücretler 47 nci maddeye göre ödenir.

Tasarı Gerekçesi

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaya ilişkin 1475 sayılı Kanunun 39 uncu maddesinde bir değişiklik yapılmamıştır

Saklı haklar

MADDE 45-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu Kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.

Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır.

Tasarı Gerekçesi

Saklı haklara ilişkin 1475 sayılı Kanunun 40 ıncı maddesinde bir değişiklik yapılmamıştır.

Hafta tatili ücreti

MADDE 46-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde, işçilere tatil gününden önce 63 üncü maddeye göre belirlenen iş günlerinde çalışmış olmaları koşulu ile yedi günlük bir zaman dilimi içinde kesintisiz en az yirmidört saat dinlenme (hafta tatili) verilir.

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

Şu kadar ki;

- Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri,
- Evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri,
- Bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri,

Çalışılmış günler gibi hesaba katılır.

Zorlayıcı ve ekonomik bir sebep olmadan işyerindeki çalışmanın haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde haftanın çalışılmayan günleri ücretli hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır.

Bir işyerinde işin bir haftadan fazla bir süre ile tatil edilmesini gerektiren zorlayıcı sebepler ortaya çıktığı zaman, 24 ve 25 inci maddelerin (III) numaralı bentlerinde gösterilen zorlayıcı sebeplerden ötürü çalışılmayan günler için işçilere ödenen yarım ücret hafta tatili günü için de ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücreti işverence işçiye ödenir.

Tasarı Gerekçesi

Bu Kanunun 63 üncü maddesi ile iş sürelerinde sözleşmelerle esnekleşme yapılması yolu açıldığından, hafta tatilinin mutlaka 6 iş günü çalışılmış olmasına bağlı olmaksızın 7 günlük bir zaman dilimi içinde en az 24 saat dinlenme (hafta tatili) verilmesi esası kabul edilmiştir.

Madde metninden, çalışılmadığı halde iş sürelerinden sayılan hallerle ilgili üçüncü fıkranın (a) bendinde yeni getirilen iş süreleri sistemine göre cumartesi günleri çalışılıp çalışılmadığına bakılmaksızın iş günü sayıldığından ve cumartesi günü yarım gün çalışılmasının da artık bir anlamı olmadığından, cumartesi gününe ilişkin cümle çıkarılmıştır.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde hafta tatili ücretinin nasıl hesaplanacağı 49 uncu maddede gösterildiğinden bu maddenin son fıkrasından tekrardan kaçınmak için çıkarılmıştır.

İlgili Yargı Kararları

[7. Hukuk Dairesi 2013/1856 E., 2013/2022 K., 04.03.2013](#)

HAFTA TATİL ÜCRETİ HESABI: 4857 sayılı İş Kanununun 46 ncı maddesinin ikinci fıkrası gereğince, çalışılmayan hafta tatili günü için bir iş karşılığı olmaksızın işçinin ücreti tam olarak ödenir. Hafta tatilinde çalışan işçinin ücretinin nasıl hesaplanacağı yasalarda düzenlenmemiş ise de, Dairemizce hafta tatilinde yapılan çalışmanın fazla çalışma sayılacağı, buna göre ücretin yüzde elli zamlı ödenmesi gerektiği görüşü benimsenmiştir. Buna göre hafta tatilinde çalışılmışsa, çalışma karşılığı

olmaksızın ödenmesi gereken bir yevmiye yanında, çalışmanın karşılığı da bir buçuk yevmiye olarak ödenmelidir. Şu hale göre çalışılan hafta tatilinin ücreti ikibuçuk yevmiye olmalıdır. Hafta tatili ücretleri çalışılan dönem ücreti üzerinden hesaplanır. Son ücrete göre hesaplama yapılması doğru olmaz. Bu durumda hafta tatili ücretlerinin hesabı için işçinin son ücretinin bilinmesi yeterli değildir. İstek konusu dönemde işçi ücretlerinin miktarı da belirlenmelidir. İşçinin geçmiş dönemlere ait ücretinin belirlenememesi halinde bilinen ücretin asgari ücrete oranı yapılarak bilinmeyen ücretin buna göre tespiti de Dairemiz tarafından kabul görmektedir. Ancak işçinin işyerinde çalıştığı süre içinde terfi ederek çeşitli unvanlar alması veya son dönemlerde toplu iş sözleşmesinden yararlanması gibi durumlarda, bilinen son ücretin asgari ücrete oranının geçmiş dönemler yönünden dikkate alınması doğru olmaz. Bu gibi hallerde, ilgili meslek kuruluşlarından bilinmeyen dönemler için ücret araştırması yapılmalı ve dosyadaki diğer deliller birlikte değerlendirmeye tabi tutularak sonuca gidilmelidir. Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, bir ödeme dönemi içinde kazanılan ücretler toplamı çalışılan gün sayısına bölünerek hesaplama yapılmalıdır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerleri bakımından da işçinin o hafta elde ettiği ücretlerin toplamı altıya bölünerek tatil ücreti elde edilir. Yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde hafta tatili ücreti, belirlenen günlük ücretin zamlı kısmına göre hesaplanmalıdır. Hafta tatili ücretinden yapılan takdiri indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmemelidir.

[9. Hukuk Dairesi 2009/37352 E., 2010/14874 K., 27.05.2010](#)

HAFTA TATİL ÜCRETİ İSPATI-İNDİRİMİ: Hafta tatili çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Hafta tatili çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Dairemizce son yıllarda indirim yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, hafta tatili çalışmasının taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Genel tatil ücreti

MADDE 47-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Bu Kanun kapsamına giren işyerlerinde çalışan işçilere, kanunlarda ulusal bayram ve genel tatil günü olarak kabul edilen günlerde çalışmazlarsa, bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretleri tam olarak, tatil yapmayarak çalışırlarsa ayrıca çalışılan her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işçilerin ulusal bayram ve genel tatil ücretleri işverence işçiye ödenir.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 42 nci maddesindeki genel tatil ücreti ile ilgili hükümde bir değişiklik yapılmamış, yüzde usulü ile çalışılan işyerlerinde genel tatil ücretinin nasıl hesaplanacağı 50 nci maddede gösterildiğinden bu maddenin son fıkrasından tekrardan kaçınmak için çıkarılmıştır.

TBMM Genel Kurulunda yapılan değişiklik ve gerekçesi

Bir günlük ücreti ödenir ifadesinden önce "çalışılan her gün için" ifadesi eklenmiştir.

Önergenin gerekçesi:

Maddede genel tatil ücreti düzenlenmiştir. Çalışılmayan genel tatil ücretinin iş karşılığı olmaksızın ödeneceği; ancak, çalışılan genel tatil günleri için "ayrıca bir günlük ücreti" ifadesi uygulamada çalışılan birden fazla tatil günü için sanki bir günlük ücretin ayrıca ödeneceği anlamı çıkarılabileceğinden, maddeye çalışılan her bir tatil günü için, ayrıca çalışılan her gün için olmak üzere ücretinin ayrıca ödeneği düzenlenmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/28079 E., 2010/23183 K., 12.07.2010](#)

ULUSAL BAYRAM ÜCRETİ İSPATI VE HESABI: Ulusal bayram ve genel tatillerde çalışıldığının ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, yazılı delil niteliğindedir. Ancak, sözü edilen çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda, tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İmzalı ücret bordrolarında ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından daha fazla çalışıldığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin alacağıın bordroda görünenden daha fazla olduğu yönünde bir ihtirazi kaydının bulunması halinde, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ispatı her türlü delille yapılabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olanın dışında ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yazılı delille kanıtlanması gerekir. Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez. Ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının uzun bir süre için hesaplanması ve miktarın yüksek çıkması halinde Dairemizce son yıllarda hakkaniyet indirimi yapılması gerektiği istikrarlı uygulama halini almıştır. Ancak, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının takdiri del 1 niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirime gidilmemektedir.

Geçici iş göremezlik

MADDE 48-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşçilere geçici iş göremezlik ödeneği verilmesi gerektiği zamanlarda geçici iş göremezlik süresine rastlayan ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatilleri, ödeme yapılan kurum veya sandıklar tarafından geçici iş göremezlik ölçüsü üzerinden ödenir.

Hastalık nedeni ile çalışılmayan günlerde Sosyal Sigortalar Kurumu tarafından ödenen geçici iş göremezlik ödeneği aylık ücretli işçilerin ücretlerinden mahsup edilir.

Tasarı Gerekçesi

Geçici iş göremezlik ile ilgili 1475 sayılı Kanunun 44 üncü maddesi aynen korunmuştur.

Ücret şekillerine göre tatil ücreti

MADDE 49-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşçinin tatil günü ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen ücretidir.

Parça başına, akort, götürü veya yüzde usulü ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti, ödeme döneminde kazandığı ücretin aynı süre içinde çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Saat ücreti ile çalışan işçilerin tatil günü ücreti saat ücretinin yedi buçuk katıdır.

Hasta, izinli veya sair sebeplerle mazeretli olduğu hallerde dahi aylığı tam olarak ödenen aylık ücretli işçilere 46, 47 ve 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümleri uygulanmaz. Ancak bunlardan ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışanlara ayrıca çalıştığı her gün için bir günlük ücreti ödenir.

Tasarı Gerekçesi

Bu maddede, 1475 sayılı Kanunun 45 inci maddesinde yer alan, işçinin tatil ücreti çalıştığı günlere göre bir güne düşen "yevmiye" ifadesi yerine "günlük ücreti" şeklinde bir değişiklik yapılmıştır. Bunun dışında eski düzenlemede olduğu gibi 46 ve 47 nci maddeleri ile 48 inci maddenin birinci fıkrası hükümlerinin hasta, izinli veya diğer nedenlerle mazeretli oldukları hallerde dahi aylıkları tam olarak ödenen aylıklı işçilere uygulanmayacağı belirlenirken, cumartesi çalışmasına ilişkin düzenleme madde metninden çıkarılmıştır.

İlgili Yargı Kararları

[7. Hukuk Dairesi 2013/1856 E., 2013/2022 K., 04.03.2013](#)

HAFTA TATİL ÜCRETİ HESABI: Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, bir ödeme dönemi içinde kazanılan ücretler toplamı çalışılan gün sayısına bölünerek hesaplama yapılmalıdır. Yüzde usulünün uygulandığı işyerleri bakımından da işçinin o hafta elde ettiği ücretlerin toplamı altıya bölünerek tatil ücreti elde edilir. Yüzde usulü ya da parça başı ücret ödemesinin öngörüldüğü çalışma biçiminde hafta tatili ücreti, belirlenen günlük ücretin zamlı kısmına göre hesaplanmalıdır. Hafta tatili ücretinden yapılan takdiri indirim nedeniyle reddine karar verilen miktar bakımından, kendisini vekille temsil ettiren davalı yararına avukatlık ücretine hükmedilmemelidir.

Tatil ücretine girmeyen kısımlar

MADDE 50-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Fazla çalışma karşılığı olarak alınan ücretler, primler, işyerinin temelli işçisi olarak normal çalışma saatleri dışında hazırlama, tamamlama, temizleme işlerinde çalışan işçilerin bu işler için aldıkları ücretler ve sosyal yardımlar, ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri için verilen ücretlerin tespitinde hesaba katılmaz.

Tasarı Gerekçesi

Tatil ücretine girmeyen kısımlara ilişkin 1475 sayılı Kanunun 46 ncı maddesi aynen korunmuştur.

Yüzdelerin ödenmesi

MADDE 51-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Otel, lokanta, eğlence yerleri ve benzeri yerler ile içki verilen ve hemen orada yenilip içilmesi için çeşitli yiyecek satan yerlerden "yüzde" usulünün uygulandığı müesseselerde işveren tarafından servis karşılığı veya başka isimlerle müşterilerin hesap pusulalarına "yüzde" eklenerek veya ayrı şekillerde alınan paralarla kendi isteği ile müşteri tarafından işverene bırakılan yahut da onun kontrolü altında bir araya toplanan paraları işveren işyerinde çalışan tüm işçilere eksiksiz olarak ödemek zorundadır.

İşveren veya işveren vekili yukarıdaki fıkrada sözü edilen paraların kendisi tarafından alındığında eksiksiz olarak işçilere dağıtıldığını belgelemekle yükümlüdür.

Yüzdelerden toplanan paraların o işyerinde çalışan işçiler arasında yapılan işlerin niteliğine göre, hangi esaslar ve oranlar çerçevesinde dağıtılacağı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Tasarı Gerekçesi

Yüzdelerin ödenmesine ilişkin 1475 sayılı Kanunun 47 nci maddesi aynen korunmuştur.

İlgili Yönetmelik

[Yüzdelerden Toplanan Paraların İşçilere Dağıtılması Hakkında Yönetmelik](#)

Yüzdelerin belgelenmesi

MADDE 52-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde işveren, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren bir belgeyi işçilerin kendi aralarından seçecekleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgelerin şekli ve uygulama usulleri iş sözleşmelerinde veya toplu iş sözleşmelerinde gösterilir.

Tasarı Gerekçesi

Yüzdelerin belgelenmesine ilişkin bu madde metninden, bürokratik ve bugün için anlamını yitirmiş olan, 1475 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin bir, iki, üç, dört, beş ve yedinci fıkraları çıkarılmıştır. Maddenin altıncı fıkrası asıl madde metni haline getirilmiş ve yüzde usulünün uygulandığı işyerlerinde, işverene bir yükümlülük getirilerek "her hesap pusulasının genel toplamına ilişkin müşterilerden alınan paraları gösteren bir belgeyi" *işçi temsilcisine, yoksa işçilerin kendi aralarından seçtikleri bir temsilciye verme zorunluluğu* getirilmiştir.

İlgili esas komisyonda yapılan değişiklik ve gerekçesi

İlgili komisyonda "işçi temsilcisi yoksa" ifadesi metinden çıkarılmıştır.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)¹⁹

Fiil	Miktar
Yüzde ile ilgili belgeyi temsilciye vermemek	504 TL* *İşçi sayısı veya ay sayısının bir önemi yoktur. Tek ceza kesilir.

¹⁹ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zaman aşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Yıllık ücretli izin hakkı ve izin süreleri

MADDE 53-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşyerinde işe başladığı günden itibaren, deneme süresi de içinde olmak üzere, en az bir yıl çalışmış olan işçilere yıllık ücretli izin verilir.

Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara bu Kanunun yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümleri uygulanmaz.

İşçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- Bir yıldan beş yıla kadar (beş yıl dahil) olanlara ondört günden,
- Beş yıldan fazla onbeş yıldan az olanlara yirmi günden,
- Onbeş yıl (dahil) ve daha fazla olanlara yirmialtı günden,

Az olamaz.

Ancak onsekiz ve daha küçük yaştaki işçilerle elli ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi yirmi günden az olamaz.

Yıllık izin süreleri iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmeleri ile artırılabilir.

Tasarı Gereçesi

Madde ile, izin hakkından vazgeçilemeyeceğine ilişkin hüküm yıllık izin hakkını ilgilendiren temel bir kural niteliğinde olduğu göz önüne alınarak ikinci fıkra olarak düzenlenmiştir.

Niteliklerinden ötürü bir yıldan az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışan işçilerin yasanın yıllık izin haklarından yararlanamayacaklarına ilişkin mevcut 1475 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkra hükmü ise 53 üncü madde içine alınmıştır. Böylece yıllık izin hakkını düzenleyen 53 üncü madde içinde bu hükmün yer almasının daha isabetli olacağı düşünülmüştür. Avrupa Birliği normlarına Türk mevzuatını yaklaştırabilmek için yıllık izin sürelerine ikişer gün eklenmiş, ayrıca 50 ve daha yukarı yaşlardaki işçilere verilecek yıllık ücretli izninin de 20 günden az olamayacağı kabul edilmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/10212 E., 2009/26966 K., 13.10.2009](#)

MEVSİMLİK İŞ-YILLIK İZİN: Çalışmanın sadece yılın belirli bir döneminde sürdürüldüğü veya tüm yıl boyunca çalışılmakla birlikte çalışmanın yılın belirli dönemlerinde yoğunlaştığı işyerlerinde yapılan işler mevsimlik iş olarak tanımlanabilir. Söz konusu dönemler işin niteliğine göre uzun veya kısa olabilir. Her zaman aynı miktarda işçi çalıştırmaya elverişli olmayan ve işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine göre işçilerin her yıl belirli sürelerde yoğun olarak çalıştıkları ve fakat yılın diğer döneminde işçilerin iş sözleşmelerinin ertesi yılın faaliyet dönemi başına kadar ara vermeyi gerektiren işler mevsimlik iş olarak değerlendirilebilir. Mevsimlik iş sözleşmeleri 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesindeki hükümlere uygun olarak, belirli süreli olarak yapılabileceği gibi, belirsiz süreli olarak da kurulabilir. Tek bir mevsim için yapılmış belirli süreli iş sözleşmesi, mevsimin bitimi ile kendiliğinden sona erer ve bu durumda işçi ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Buna karşılık, işçi ile işveren arasında mevsimlik bir işte belirli süreli iş sözleşmesi yapılmış ve izleyen yıllarda da zincirleme mevsimlik iş sözleşmelerle çalışılmışsa, iş sözleşmesi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11/son maddesi uyarınca belirsiz süreli nitelik kazanacaktır. Mevsimlik iş sözleşmeleri tarafların karşılıklı anlaşmasıyla, belirli süreli yapılmışsa, sürenin sona ermesi ile işçinin ölümü ile iş sözleşmesinin süresinin sona ermesinden önce feshi ihbarla sona erer. Mevsim bitimi ile askıya alınan iş sözleşmesi, tarafların feshi iradesi yok ise, feshedilmiş olmaz. Belirsiz süreli sözleşme ile işe alınan ve mevsimin sona ermesi nedeniyle

işyerinden ayrılan bu işçilerin iş sözleşmeleri kendiliğinden sona ermez, fakat ertesi yılın iş sezonunun başına kadar askıda kalır. Ertesi yıl mevsim başında işe alınmayan işçinin iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır. Fakat davet edildiği halde işbaşı yapmayan işçinin iş sözleşmesi devamsızlık nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedilmiş veya işçi tarafından bozulmuş sayılmaktadır. Mevsime tabi olarak yapılan işlerde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi hizmet edimini, ancak iş mevsiminde ifa etmekle yükümlüdür. Mevsimlik çalışmanın sona ermesi nedeniyle işyerinden ayrılmak zorunda kalan, fakat iş sözleşmesi bozulmamış olan işçi, ertesi mevsim başına kadar işverene hizmet etmek, işveren de ona ücret ödemek zorunda değildir. Bir başka anlatımla, işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borçları bir sonraki mevsim başına kadar askıya alınmaktadır. Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma talimat borçları, işverenin ise gözetme borcu ve eşit işlem borçları devam etmektedir. İşçi mevsim başında işbaşı yapınca, tarafların askıda olan temel borçları yeniden aktif hale gelmektedir. Mevsim sona ermiş olmasına rağmen, iş sözleşmesi bozulmamış olduğu için yeni mevsim başında tarafların tekrar sözleşme yapmalarına gerek kalmaksızın işçinin iş görme edimini ifa, işverenin de işçisine iş verme ve ücret ödeme borçları yeniden yürürlük kazanacaktır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3. maddesi uyarınca, mevsimlik işlerde yıllık ücretli izinlere ilişkin hükümler uygulanmaz. Bir başka anlatımla, mevsimlik işçi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun yıllık ücretli izin hükümlerine dayanarak, yıllık ücretli izin kullanma veya buna dayanarak ücret alacağı isteminde bulunamaz. Hemen belirtmek gerekir ki, 53/3. maddedeki kural, nispi emredici kural olup, işçi lehine bireysel iş sözleşmesi ya da Toplu İş Sözleşmesi ile yıllık ücretli izne ilişkin hükümler düzenlenebilir. Bu durumda sözleşmedeki izinle ilgili hükümler uygulanacaktır. Diğer taraftan, bir işyerinde mevsimlik olarak çalıştırılan işçinin, mevsim bitimi, mevsimlik iş dışında işverenin diğer işyerlerinde askı süresi içinde çalıştırılıyorsa, burada devamlı bir çalışma olgusu olduğundan, işçinin yıllık ücretli izin hükümlerinden yararlandırılması gerekir. Aynı işverene ait yazlık ve kışlık tesislerde sezonluk işlerde fakat tam yıl çalışan işçiler de, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 53/3 ve Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 12. maddesi uyarınca yıllık ücretli izne hak kazanacaklardır. Bir işyerinde başlangıçta mevsimlik olarak çalıştırılan ve daha sonra devamlılık arz eden işte çalıştırılan işçinin, mevsimlik dönemdeki çalışması kıdeminde dikkate alınmasına rağmen, yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz. Ancak bu olgu için, işçinin mevsimlik çalıştığı belirtilen dönemde yapılan işin gerçekten mevsime bağlı olarak yapılması gerekir. Yapılan iş mevsimlik değil, ancak işçi aralıklı çalıştırılmış ise, mevsimlik işten söz edilemeyeceğinden, bu sürenin de izin hesabında dikkate alınması gerekir. Uygulamada tam yıl çalışması gereken ve devamlılığı olan bir işte, işçilerin işlerine 1-2 ay ara vererek bunların mevsimlik işte çalıştıkları birçok olayda gözlemlenmiştir. Tam bir yıldan daha az sürmüş olan böyle bir çalışmada, mevsimlik iş kriterlerinin bulunup bulunmadığı araştırılmadan, sırf bir yıldan az bir çalışma olduğu için mevsimlik saymak doğru değildir. Bir işyerinde iş kolundaki faaliyeti yılın her dönemi yapıyor, ancak bazı işçiler yılın belirli bir zamanında çalıştırılmakta iseler, bu işçilerin aralıklı çalıştıkları kabul edilmelidir. Zira yapılan iş, mevsimlik iş değildir. Böyle bir durumda, işçi iş sözleşmesi devam ederken, işin mevsimlik iş olmadığını ve yıllık ücretli izin kullandırılması gerektiği yönünde, tespit istemli dava açabilir. Zira yıllık ücretli izin iş sözleşmesinin feshi ile ücret alacağına dönüşeceği için, eda davası açması olanağı bulunmayan işçinin tespitte hukuki yararı vardır (Yargıtay 9. HD 10.10.2008 gün 2007/27145 E, 2008/26149 K).

İlgili Yönetmelik

[Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği](#)

Yıllık ücretli izne hak kazanma ve izni kullanma dönemi

MADDE 54-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları süreler birleştirilerek göz önüne alınır. Şu kadar ki, bir işverenin bu Kanun kapsamına giren işyerinde çalışmakta olan işçilerin aynı işverenin işyerlerinde bu Kanun kapsamına girmeksizin geçirmiş buldukları süreler de hesaba katılır.

Bir yıllık süre içinde 55 inci maddede sayılan haller dışındaki sebeplerle işçinin devamının kesilmesi halinde bu boşlukları karşılayacak kadar hizmet süresi eklenir ve bu suretle işçinin izin hakkını elde etmesi için gereken bir yıllık hizmet süresinin bitiş tarihi gelecek hizmet yılına aktarılır.

İşçinin gelecek izin hakları için geçmesi gereken bir yıllık hizmet süresi, bir önceki izin hakkının doğduğu günden başlayarak gelecek hizmet yılına doğru ve yukarıdaki fıkra ve 55 inci madde hükümleri gereğince hesaplanır.

İşçi yukarıdaki fıkralar ve 55 inci madde hükümlerine göre hesaplanacak her hizmet yılına karşılık, yıllık iznini gelecek hizmet yılı içinde kullanır.

Aynı bakanlığa bağlı işyerleri ile aynı bakanlığa bağlı tüzel kişilerin işyerlerinde geçen süreler ve kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya özel kanunla verilmiş yetkiye dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar veya bunlara bağlı işyerlerinde geçen süreler, işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesaplanmasında göz önünde bulundurulur.

Tasarı Gerekçesi

Mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlarla ilgili 1475 sayılı Kanunun 50 nci maddesinin beşinci fıkra hükmü 53 üncü maddeye alınmış, diğer hükümlerin uygulamada bir sorun yaratmadığı dikkate alınarak aynen muhafaza edilmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/29519 E., 2010/19991 K., 22.06.2010](#)

YILLIK İZİNE HAK KAZANMA:Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin somaki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullandırılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki somaki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir.

Yıllık izin bakımından çalışılmış gibi sayılan haller

MADDE 55-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Aşağıdaki süreler yıllık ücretli izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılır:

- İşçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler (Ancak, 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlası sayılmaz.).
- Kadın işçilerin 74 üncü madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler.
- İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında işine gidemediği günler (Bu sürenin yılda 90 günden fazlası sayılmaz.).
- Çalışmakta olduğu işyerinde zorlayıcı sebepler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak işçinin çalışmadan geçirdiği zamanın onbeş günü (işçinin yeniden işe başlaması şartıyla).
- 66 ncı maddede sözü geçen zamanlar.
- Hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri.
- 3153 sayılı Kanuna dayanılarak çıkarılan tüzüğe göre röntgen muayenehanelerinde çalışanlara pazardan başka verilmesi gereken yarım günlük izinler.
- İşçilerin arabuluculuk toplantılarına katılmaları, hakem kurullarında bulunmaları, bu kurullarda işçi temsilciliği görevlerini yapmaları, çalışma hayatı ile ilgili mevzuata göre kurulan meclis, kurul, komisyon ve toplantılara yahut işçilik konuları ile ilgili uluslararası kuruluşların konferans, kongre veya kurullarına işçi veya sendika temsilcisi olarak katılması sebebiyle işlerine devam edemedikleri günler.
- İşçilerin evlenmelerinde üç güne kadar, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş veya çocuklarının ölümünde üç güne kadar verilecek izinler.
- İşveren tarafından verilen diğer izinler ile 65 inci maddedeki kısa çalışma süreleri.
- Bu Kanunun uygulanması sonucu olarak işçiye verilmiş bulunan yıllık ücretli izin süresi.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin sadece yıllık ücretli izinle ilgili olduğu dikkate alınarak madde başlığına açıklık getirilmiş, ayrıca işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği süreye bir sınırlama getirilmiştir. Bu sınır 26 ncı maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreler olarak belirtilmiştir. Maddenin diğer bentleri aynen korunmuştur.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2007/512 E., 2007/8589 K., 27.03.2007](#)

YILLIK İZİNE HAK KAZANMA SÜRESİ: İş Kanunu'nun 55. maddesinde yıllık izin hakkının hesabında çalışılmış gibi sayılabilecek süreler sayılmış ve (a) bendinde, işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günlerin aynı Yasa'nın 25. maddesinin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen süreden fazlasının, yıllık izne hak kazanma bakımından dikkate alınamayacağı açıklanmıştır. Buna göre, işçinin tutulduğu hastalık sebebiyle işe devam edemediği günlerin ihbar önelini altı hafta aşan kısmı, yıllık izin hesabında çalışılmış gibi değerlendirilemez.

Yıllık ücretli iznin uygulanması

MADDE 56-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

Bu iznin 53 üncü maddede gösterilen süreler içinde işveren tarafından sürekli bir şekilde verilmesi zorunludur.

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere en çok üçe bölünebilir.

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

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

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

Tasarı Gerekçesi

Yıllık ücretli iznin amacının işçiyi diğer tatillere nazaran daha fazla dinlendirmek olduğu düşüncesi yeni tasarıda da benimsenmiştir. Bu nedenle yıllık iznin bölünmezliği, işveren tarafından devamlı bir şekilde verilmesi ilke olarak kabul edilmiştir. Ancak 54 üncü maddenin uygulamasının tarafların anlaşması ile esnekleştirilmesinin yararlı olacağı düşünülmüştür. Esasen mevcut yasanın aksini kabul etmesine karşın uygulamada yıllık iznin birden fazla bölündüğü yaygın bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle yeni düzenlemede 54 üncü maddedeki izin sürelerinin tarafların anlaşması ile bir bölümü 10 günden az olmamak üzere en çok üçe bölünebileceği kabul edilmiştir. Böylece yıllık iznin en azından bir bölümünde işçinin dinlendirilmesi amaçlanmıştır. Ayrıca, işverenin yıllık izinlerle ilgili kayıtları tutma zorunluluğu getirilmiştir.

Öte yandan mevcut yasadaki ücretsiz yol izni, ulaşım sistemindeki gelişmeler dikkate alınarak 4 güne indirilmiş, ayrıca işçiye bu hususu belgeleme yükümlülüğü öngörülmüştür.

İlgili Yönetmelik

[Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)²⁰

FİİL	Miktar
Yıllık ücretli izni yasaya aykırı şekilde bölmek,	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 246 TL para cezası uygulanır.

²⁰ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamanaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Yıllık izin ücreti

MADDE 57-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Bu ücretin hesabında 50 nci madde hükmü uygulanır.

Günlük, haftalık veya aylık olarak belirli bir ücrete dayanmayıp da akort, komisyon ücreti, kâra katılma ve yüzde usulü ücret gibi belirli olmayan süre ve tutar üzerinden ücret alan işçinin izin süresi için verilecek ücret, son bir yıllık süre içinde kazandığı ücretin fiili olarak çalıştığı günlere bölünmesi suretiyle bulunacak ortalama üzerinden hesaplanır.

Ancak, son bir yıl içinde işçi ücretine zam yapıldığı takdirde, izin ücreti işçinin izine çıktığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasında alınan ücretin aynı süre içinde çalışılan günlere bölünmesi suretiyle hesaplanır.

Yüzde usulünün uygulandığı yerlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan para dışında işveren tarafından ödenir.

Yıllık ücretli izin süresine rastlayan hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri ayrıca ödenir.

Tasarı Gerekçesi

Yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanununun 54 üncü maddesi hükmü aynen korunmuştur.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)²¹

Fiil	Miktar
İzin ücretini yasaya aykırı şekilde ödemek veya eksik ödemek	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 246 TL para cezası uygulanır.

²¹ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zamaşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

İzinde çalışma yasağı

MADDE 58-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir.

Tasarı Gerekçesi

İzinde çalışma yasağına ilişkin 1475 sayılı Kanunun 55 inci maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Sözleşmenin sona ermesinde izin ücreti

MADDE 59-

Maddenin Yürürlükteki Hali

İş sözleşmesinin, herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin sürelerine ait ücreti, sözleşmenin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Bu ücrete ilişkin zamanaşımı iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren başlar.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde 17 nci maddede belirtilen bildirim süresiyle, 27 nci madde gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

Tasarı Gereçesi

İş sözleşmesinin sona ermesinde işçinin hak kazanıp da kullanmadığı yıllık izin ücretine ilişkin 1475 sayılı Kanunun 56 ncı maddesi esas itibarıyla korunmuş, ancak yıllık izin ücretine ilişkin zaman aşımı süresine açıklık getirilmiştir.

İlgili Yargı Kararları

[9. Hukuk Dairesi 2008/29519 E., 2010/19991 K., 22.06.2010](#)

YILLIK İZİN ÜCRETİ: Akdin feshi halinde kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçinin kendisine veya hak sahiplerine ödenir. Böylece, iş sözleşmesinin feshinde kullanılmayan yıllık ücretli izin hakkı izin alacağına dönüşür. Bu nedenle zamanaşımı da, iş sözleşmesinin feshinden itibaren işlemeye başlar. Yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında işçilerin, aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştıkları sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. Kamu kurum ve kuruluşlarında geçen hizmetlerin de aynı gerekçeyle izin hesabı yönünden birleştirilmesi gerekir. Bununla birlikte, işçiye önceki feshe bağlı olarak kullanmadığı izin ücretleri tam olarak ödenmişse, bu dönemin somaki çalışma sürelerine eklenerek izin hesabı mümkün olmaz. Ancak, önceki çalışma döneminde izin kullanılmak veya fesihte karşılığı ödenmek suretiyle tasfiye edilmeyen çalışma süreleri de aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerindeki çalışmalara eklenir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel oluşturmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan arta kalan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki somaki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenir. Yıllık izin, özde bir dinlenme hakkı olup, aralıklı çalışmalarda önceki dönem zamanaşımına uğramaz. İş sözleşmesinin işverence feshedilmesi halinde 17. maddede belirtilen yasal ya da arttırılmış bildirim öneleri ile 27. madde uyarınca işçiye verilmesi gereken iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe girmez. Kanundaki bu düzenleme karşısında işçi tarafından ihbar önelli fesih halinde bildirim öneli ile yıllık izin süresinin iç içe girebileceği kabul edilmelidir. Kanunda, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. Sözleşmenin feshi anı, yıllık ücretli izin hakkının ücrete dönüşmesi, bir başka anlatımla izin ücretine hak kazanma zamanı olarak Kanunda belirtilmiştir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir. Dairemizce, iş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanununun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilemeyeceği kabul edilmiştir (Yargıtay 9.HD. 24.10.2008 gün 2007/ 30158 E, 2008/28418 K). O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır. Sözleşmenin feshi üzerine ödenmesi gereken izin ücretinden taktiri indirim yapılması doğru değildir. İşe iade davası sonunda işçinin işe başlatılmadığı tarihte iş sözleşmesi feshedilmiş sayıldığından izin ücreti hesabında işçinin işe başlatılmadığı tarihte alması gereken ücret dikkate alınmalıdır. İşverenin işçiye işe başlatması durumunda, iş ilişkisi kesintisiz devam ettiğinden, kullanılmayan izin ücretine de hak kazanılması söz konusu olmaz. Daha önce işçiye

kullanılmayan izinler karşılığı olarak ödenmiş olan izin ücretleri de işverence geri istenebilir. 4857 sayılı İş Kanununun 53. maddesinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından vazgeçemeyeceği kurala bağlandığına göre, işçinin daha önce ödenen izin ücretinin işe iade sonunda işçinin işe başlaması halinde işçinin kullanmadığı izin hakkına sayılması da doğru olmaz.

[9. Hukuk Dairesi 2007/30158 E., 2008/28418 K., 24.10.2008](#)

YILLIN İZİN ÜCRETİ TEMMERÜT: İş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti için kesin bir ödeme günü belirlenmiş değildir. İş sözleşmesinin feshedildiği tarihte izin ücreti muaccel olur, ancak faiz başlangıcı bakımından işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekir. İş sözleşmesinin feshinde ödenmesi gereken izin ücreti, geniş anlamda ücret içinde değerlendirilmemiş ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesinde sözü edilen bankalarca mevduata uygulanan en yüksek faize karar verilmeyeceği kabul edilmiştir. (Yargıtay 9. HD. 31.01.2006 gün 2005/29619 E, 2006/1833 K.) O halde, izin ücreti için uygulanması gereken faiz, yasal faiz olmalıdır.

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)²²

FİİL	Miktar
Sözleşmesi fesh edilen işçiye yıllık izin ücreti ödememek	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 246 TL para cezası uygulanır.

²² YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zaman aşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

İzinlere ilişkin düzenlemeler

MADDE 60-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Yıllık ücretli izinlerin, yürütülen işlerin niteliğine göre yıl boyunca hangi dönemlerde kullanılacağı, izinlerin ne suretle ve kimler tarafından verileceği veya sıraya bağlı tutulacağı, yıllık izninin faydalı olması için işveren tarafından alınması gereken tedbirler ve izinlerin kullanılması konusuna ilişkin usuller ve işverence tutulması zorunlu kayıtların şekli Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle gösterilir.

Tasarı Gerekeçesi

1475 sayılı Kanununun 57 nci maddesi hükmü aynen korunmuştur.

İlgili Yönetmelik

[Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği](#)

İlgili İdari Para Cezası (2014 yılında uygulanacak miktarlar)²³

FİİL	Miktar
Yıllık izin yönetmeliğinin esas usullerine aykırı olarak izni kullandırmamak veya eksik kullandırmak.	Bu durumdaki her işçi için ayrı ayrı 246 TL para cezası uygulanır.

²³ YAYINCI NOTU: Bu çalışmanın sonunda idari para cezalarının hesaplanması, taksitlenmesi, itirazı ve zaman aşımı ile ilgili ayrıntılı bilgi verilmiştir. Ayrıntılı bilgi için [idari para cezaları bölümünü](#) incelemenizi tavsiye ederiz.

Sigorta primleri

MADDE 61-

Maddenin Yürürlükteki Hali

Sigortalılara yıllık ücretli izin süresi için ödenecek ücretler üzerinden iş kazaları ile meslek hastalıkları primleri hariç, diğer sigorta primlerinin, 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunundaki esaslar çerçevesinde işçi ve işverenler yönünden ödenmesine devam olunur.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 59nci maddesi hükmü aynen korunmuştur.

Ücretten indirim yapılamayacak haller

MADDE 62-

Maddenin Yürürlükteki Hali

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.

Tasarı Gerekçesi

1475 sayılı Kanunun 60nci maddesi hükmü aynen korunmuştur.

İDARİ PARA CEZASI

İdari Para Cezası Hesaplama İşlemleri

- Her ay ve Her işçi için verilecek idari para cezaları; idari para cezası gerektiren fiilin gerçekleştiği her ay için işçi sayısı ile idari para cezasının çarpılması suretiyle hesaplanır.

Örnek: A Şirketi için engelli çalıştırma yükümlülüğünün ihlali halinde Eylül ayı içinde hazırlanacak ceza tutanağı aşağıdaki gibi olacaktır. Tamamlanmamış aylar ceza hesabına dikkate alınmayacak

AY/YIL	ÖZÜRLÜ AÇIĞI	İPC	TUTAR
Mayıs.2014	5	1.903	9.515
Haziran.2014	3	1.903	5.709
Temmuz.2014	2	1.903	3.806
Ağustos.2014	2	1.903	3.806
TOPLAM			22.836

- Bu durumdaki her işçi için verilecek idari para cezaları, idari para cezası gerektiren fiilin sirayet ettiği işçi sayı dikkate alınacaktır.

Örnek: A Şirketinde 20 işçi çalışmaktadır. Çalışan 20 işçiden 4'ünün yıllık izni yasaya aykırı olarak bölünmüştür. Bu durumda hazırlanacak ceza tutanağı aşağıdaki gibi olacaktır.

Tüm İşçi Sayısı	Fiilin Sirayet Ettiği İşçi Sayısı	İPC	TUTAR
20	4	246	948

- Doğrudan toplam miktar belirlenmiş idari para cezaları.

Örnek: A Şirketinde 20 işçi çalışmaktadır. Bu şirkette çalışanlara ücret pusulası verilmemektedir. Bu fiil için tek bir ceza verilir. Şirkete 2014 yılı için 504 TL para cezası verilir.

ÖNEMLİ: Yukarıda 3. Bentte anlatılan İdari Para Cezasının hesabında ayların dikkate alınmadığı durumlarda fiiller yıllık olarak dikkate alınır. Örneğin bir şirket 2011, 2012 ve 2013 yıllarında çalışanlarının hiçbirine ücret pusulası düzenlememiş ise her bir yıl için idari para cezası tahakkuk ettirilir. 2011 yılı için 442, 2012 yılı için 487, 2013 yılı için 485 TL İdari para cezası kesilir.

4447, 4857 ve 4904 Sayılı Kanunlar Kapsamında Uygulanan İdari Para Cezası Kararlarına Karşı İŞKUR'a İtiraz ve Yargı Yolu

Uygulanan idarî para cezaları tebliğ tarihinden itibaren 1 ay (31 Ocak tebliğ günü ise son ödeme günü 28/29 Şubat, tebliğ günü 18 Şubat ise son ödeme günü 18 Mart olacaktır.) içinde İŞKUR 'a ödenir veya 15 gün içinde yetkili sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idarî yaptırım kararı kesinleşir.

Söz konusu süre içinde sadece 4447 sayılı Kanun gereği uygulananlar idari para cezaları hakkında İŞKUR'un ilgili ünitesine itiraz da edilebilir. İŞKUR'a yapılan itirazlar yargı yoluna başvuru süresini (15 gün) ve kanuni ödeme süresini (1 Ay) durdurmaz.

İdari Para Cezalarının Kesinleşmesi

İdari yaptırım kararları;

- a) Kararın ilgisine tebliğ edildiği tarihten itibaren 15 gün içinde sulh ceza mahkemesine başvurulmadığı takdirde bu sürenin bitiminde,
- b) Kanuni süresinde sulh ceza mahkemesine başvurulması halinde,
- i) Sulh ceza mahkemesinin kararına itiraz edilmemiş ise kararın taraflara tebliğini takip eden 7 nci günün bitiminde,
- ii) 3.000 YTL'ye kadar (bu tutar dahil) idari para cezalarına ilişkin sulh ceza mahkemesinin karar tarihinde,
- c) Sulh ceza mahkemesi kararına karşı ağır ceza mahkemesine itiraz edilmesi halinde itiraz üzerine verilen karar tarihinde,

Kesinleşmektedir.

İdari Para Cezalarının Tahsili (4447, 4857 ve 4904)

İdari para cezaları, İŞKUR tarafından tahsil edilir. 4447, 4857 ve 4904 sayılı Kanunlar kapsamında uygulanan idari para cezaları için Kanuni ödeme süresi, tebliğ tarihinden itibaren 1 Aydır. (Örneğin; tebliğ tarihi 12 Şubat 2008 olan idari para cezası için 1 aylık sürenin başlangıcı (1. günü) 13 Şubat, sürenin sonu 12 Mart 2008'dir.) Kanuni ödeme süresinin son gününün resmi tatile veya hafta sonu tatiline denk gelmesi halinde, son ödeme günü, takip eden ilk işgünü mesai bitimidir.

Peşin ödeme indirimi (idari para cezasından $\frac{1}{4}$ oranında indirim) itiraz edilip edilmediğine bakılmaksızın kanun yoluna başvuru süresi olan 15 günlük süre içerisinde yapılacak ödemelerde uygulanır ve idari para cezasının $\frac{3}{4}$ 'ü tahsil edilir. Kanun yoluna başvuru süresi (15 gün) geçtikten sonra yapılacak ödemelerde indirim uygulanmaz.

Taksitlendirme Uygulaması (4447, 4857 ve 4904)

Taksitlendirme başvurusu idari para cezası kararının tebliğini müteakip kanuni ödeme süresi olan 1 ay içinde (İŞKUR'a itiraz edip etmediğine bakılmaksızın) İŞKUR'a yapılacaktır. Kanuni ödeme süresi olan 1 ay geçtikten sonra taksitlendirme talebinde bulunanların başvuruları reddedilecektir. Taksitlendirme işlemi yapılması halinde ¼ oranında peşin ödeme indirimi uygulanmaz.

Taksitlendirme talebi kabul edilen borçluların; borcun tamamını 4 eşit taksit halinde ve birinci taksiti idari para cezasının kanuni ödeme süresi içinde, kalan 3 taksiti ise idari para cezasının tebliğ tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde İŞKUR tarafından belirlenecek sürelerde ödenmesi gerekmektedir.

Taksitlendirme işlemlerinde herhangi bir faiz uygulanmayacaktır. Taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde idari para cezasının kalan kısmı muaccel hale gelecek ve tahsil için durum ilgili daire başkanlığa bildirilecektir.

Süresinde ödenmeyen idari para cezalarının takip ve tahsilinde, idari para cezası kararlarının kesinleşme şartı aranmayacaktır. Bu durumda, kanun yoluna başvurulmuş olması idari para cezasının takibini etkilemediğinden, taksitlendirilen idari para cezasının taksitlerinin tam ve zamanında ödenmemesi halinde alacak muaccel hale geleceğinden takip edilecek, taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde idari para cezalarının kalan kısmı takip ve tahsil için ilgili Başkanlığa gönderilecektir.

İdari Para Cezası Soruşturma Zamanaşımı (4447, 4857 ve 4904)

İŞKUR tarafından uygulanan idari para cezaları maktu nitelik taşımaktadır. Maktu nitelikteki idari para cezalarının uygulanmasında;

A- Soruşturma zamanaşımı süresi;

İdari para cezası uygulanırken tespitin yapıldığı tarihten başlamak üzere en fazla 3 yıl geriye gidilecek, her halükarda 3 yıldan öncesi dikkate alınmayacaktır.

B- Zamanaşımı süresi, kabahate ilişkin tanımdaki fiilin işlenmesiyle veya neticenin gerçekleşmesiyle işlemeye başlar.

C- Zamanaşımının dolması halinde kabahatten dolayı kişi hakkında idari para cezasına karar verilemez.

D- Özürlü ve eski hükümlü kontenjan açıkları, her özürlü ve/veya eski hükümlü ve her ay için ayrı ayrı hesaplanacaktır.

İdari Para Cezası İade İşlemi

Kanun yoluna başvuru süresi olan 15 gün içinde idari para cezası tutarının borçlu tarafından tamamının ödenmesi veya İŞKUR tarafından sehven tamamının tahsil edildiğinin tespiti üzerine İŞKUR tarafından veya ilgilinin talebi halinde, tahsil edilen idari para cezasının 1/4 oranındaki tutarı peşin ödeme indirimi olarak ilgiliye iade edilecektir.

Tahsil edilmiş idari para cezalarının herhangi bir sebeple iadesi gerektiği takdirde, iade işlemi İŞKUR İl Müdürlükleri tarafından yerine getirilir.

Geriyeye Dönük İdari Para Cezası Uygulanması

Gerçek/Tüzel Kişiler hakkında geriyeye dönük yapılan incelemede;

A- 4447 ve 4904 Sayılı Kanunlara göre idari para cezası verilmesini gerektirecek bir fiilin tespit edilmesi halinde işverenler hakkında "İdari Para Cezası Soruşturma Zamaşıımı" bölümündeki hususlar dikkate alınarak idari para cezası uygulanacaktır.

B- 4857 sayılı Kanun gereği özürü ve/veya eski hükümlü çalıştırması gereken işverenlerden tespit tarihi itibarıyla özürü ve/veya eski hükümlü kontenjan açığıı kapatmış, kota dışına çıkmış (Çalışan işçi sayısı 50'nin altına düşmüş) veya faaliyetine son vermiş olan işverenler hakkında çalıştırmadığı her özürü ve/veya eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için geçerli olan idari para cezası "İdari Para Cezası Soruşturma Zamaşıımı" bölümündeki hususlar dikkate alınarak uygulanacaktır.

C- Halen kontenjan açığı bulunanlar hakkında da çalıştırmadığı her özürü ve/veya eski hükümlü ve çalıştırmadığı her ay için geçerli olan idari para cezası "İdari Para Cezası Soruşturma Zamaşıımı" bölümündeki hususlar dikkate alınarak uygulanacaktır.

D- 4904 sayılı Kanun gereği İŞKUR müfettişi veya 4857 sayılı İş Kanununun 91 inci maddesi gereği, iş müfettişi tarafından düzenlenen raporlar doğrultusunda idari para cezası uygulanacaktır.

E- Mahkeme kararı ile usulden reddedilen idari para cezaları, usulüne uygun tekrar düzenlenerek ilgiliye tebliğ edilecektir.