ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır
This journal is a peer reviewed journal published four times a year.

Sayı*/Issue:* 89
Yıl/*Year*: 2026

TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal
"Hakemli Dergidir"/*"Peer reviewed Journal"*
Sayı/*Issue*: 89
Yıl/*Year*: 2026

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

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü ***Responsible Manager:*** Av./*Atty.* Ramazan ÇAKMAKCI

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

Yayıncının Adı/ ***Name of Publishing Company:*** Legal Yayıncılık A.Ş. (Sertifika No./*Certificate No:* 27563)

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

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

Basım Tarihi/*Publication Date:* Mayıs/*May* 2026

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

Yayın Dili/*Published on Language*: Türkçe/İngilizce

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

URL: www.legal.com.tr

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

Yurt Dışı Temsilciliği
Legal Publishing Albania Shpk
Rruga Sami Frasheri, pallati 14, hyrja 11, ap. 8 ne
Tirane/Albania
www.legalalbania.com
info@legalalbania.com

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

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

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

Basılı ISSN: 1304-5962
Online ISSN: 2149-4223

Dergiye yapılan atıflarda **"İSGHD"** kısaltması kullanılmalıdır.
*For citations please use the abbreviation: **"İSGHD"***

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

E-mail: akademi@legal.com.tr

Telefon/*Phone*: 0 216 449 04 85 - 86
Faks/*Fax*: 0 216 449 04 87
Posta Adresi/*Postal Address*:
Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.
(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7 Kadıköy/İstanbul

Bu dergide yayınlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir.
Articles published in this journal represent only the views of the authors.

Copyright © 2026

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

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

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ
Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.
(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7 Kadıköy/İstanbul
İnternet adresi: www.legal.com.tr/E-posta: legal@legal.com.tr
Dergimizin web sayfası için
"*https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi*" adresini ziyaret edebilirsiniz.

GENEL EDİTÖR/*EDITOR IN CHIEF*

Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

EDİTÖRLER KURULU/*EDITORIAL BOARD*

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

DİL EDİTÖRÜ/*LANGUAGE EDITOR*

C. Mengü ACUN, M.A., J.D.

DANIŞMA KURULU/*ADVISORY BOARD*

Prof. Dr. Dilek BAYBORA
Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

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

Prof. Dr. Hakan KESER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

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

Prof. Dr. Melda SUR
İzmir Ekonomi Üniversitesi

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

YAYIN KURULU/*ADVISORY BOARD*

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ YAYIN İLKELERİ

PUBLICATION AND SUBMISSION REQUIREMENTS OF LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

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

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

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

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

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

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

1. Yazılar Microsoft Word (Microsoft Office 98 ve üzeri versiyonlar) formatında (.doc veya.docx dosya uzantılı olarak) yazılmış olmalıdır. Ayrıca yazılar, en az 10 (on), en fazla 30 (otuz) sayfa olacak şekilde aşağıdaki şekil şartları uyarınca kaleme alınmış olmalıdır:

Kağıt boyutu: A4

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

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

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

Articles should be submitted as Microsoft Word (either with.doc or.docx file extensions) documents (Microsoft Office 1998 or higher versions). In addition, articles must be drafted in accordance with the formatting requirements set out below and must be no fewer than 10 (ten) pages and no more than 30 (thirty) pages in length:

Paper size: A4

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Hakem Değerlendirme Sistemi/*Arbiter Evaluation System*

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

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

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

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

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

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

SUNUŞ…/*PRESENTATION...*

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 89. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2026 yılının ilk sayısı olan bu dergimizde, üç adet İş Hukuku'na ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY'in "*İş Hukukunda Yeni Bir Açılım: Güven Sorumluluğu*", Doç. Dr. Dilek DULAY YANGIN'ın "*190 sayılı UÇÖ Sözleşmesi Kapsamında Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Oluşturulacak Şikayet, Destek ve Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmaları*" ve Arş. Gör. Dr. Ali UÇAR'ın "*İş Mücadelesi Araçlarının Sınırlandırılmasında Ölçülülük İlkesinin İşlevi ve Dürüstlük Kuralına Aykırılık Kıstası*" isimli makaleler yer almaktadır.

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

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

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

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

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/*EDITORIAL DIRECTOR*

Dergimiz Hakkında/*About Our Journal*

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

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

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

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

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

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

Kişisel Verileriniz Hakkında Bilgilendirme

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

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

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

Regarding Your Personal Information

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

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

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

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ
Sayı: 89/Yıl: 2026
İÇİNDEKİLER

İş Hukuku XXI
Araştırma Makalesi
İş Hukukunda Yeni Bir Açılım: Güven Sorumluluğu
Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY 1
190 sayılı UÇÖ Sözleşmesi Kapsamında Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Oluşturulacak Şikayet, Destek ve Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmaları
Doç. Dr. Dilek DULAY YANGIN 29
İş Mücadelesi Araçlarının Sınırlandırılmasında Ölçülülük İlkesinin İşlevi ve Dürüstlük Kuralına Aykırılık Kıstası
Arş. Gör. Dr. Ali UÇAR 59

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme 125

Yüksek Mahkeme Kararları 129
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı 131
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları 138
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları 200

Bölge Adliye Mahkemesi Kararları 231
Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi Kararı 233

Anayasa Mahkemesi Kararı 273

Gerekli Bilgiler 281

Yüksek Mahkeme Kararları Arama Dizinleri 347
Kavramlara Göre Arama Dizini 349
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini 353

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

Issue: 89/Year: 2026

CONTENTS

Labor Law XXI

Research Articles

A New Perspective in Employment Law: Reliance Liability
Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY 1

Complaint, Support, and Dispute Resolution Mechanisms to Be Established for the Prevention of Violence and Harassment in the Workplace Under ILO Convention No. 190
Assoc. Prof. Dr. Dilek DULAY YANGIN 29

The Function of the Principle of Proportionality in Limiting Means of Collective Labour Conflict and the Criterion of Violation of Good Faith
Res. Asst. Dr. Ali UÇAR 59

Editing of Turkish Social Law 125

Supreme Court Decisions 129
Decision of the General Assembly of the Court of Civil Appeals 131
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions 138
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions 200

Decisions of Civil Chambers of Courts of Appeal 231
Decision of Civil Chambers of Courts of Appeal 233

Turkish Constitutional Court Decision 273

Useful Information 281

Index of Supreme Court Decisions 347
Index of Related Legal Terms 349
Index of Related Law Code Articles 353

İŞ HUKUKU
LABOR LAW

* İş Hukukunda Yeni Bir Açılım: Güven Sorumluluğu
A New Perspective in Employment Law: Reliance Liability
Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

* 190 sayılı UÇÖ Sözleşmesi Kapsamında Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Oluşturulacak Şikayet, Destek ve Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmaları
Complaint, Support, and Dispute Resolution Mechanisms to Be Established for the Prevention of Violence and Harassment in the Workplace Under ILO Convention No. 190
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Dilek DULAY YANGIN

* İş Mücadelesi Araçlarının Sınırlandırılmasında Ölçülülük İlkesinin İşlevi ve Dürüstlük Kuralına Aykırılık Kıstası
The Function of the Principle of Proportionality in Limiting Means of Collective Labour Conflict and the Criterion of Violation of Good Faith
Arş. Gör. Dr./Res. Asst. Dr. Ali UÇAR

- Araştırma Makalesi -

[H] İŞ HUKUKUNDA YENİ BİR AÇILIM: GÜVEN SORUMLULUĞU[*]

(A NEW PERSPECTIVE IN EMPLOYMENT LAW: RELIANCE LIABILITY)

Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY[**]

ÖZ

Hukuk düzeninde güvenin korunmasına hizmet eden kurumlardan biri olarak güven sorumluluğu, sorumluluk hukukunun geleneksel ikili yapısında bir mutlak hak ihlali veya kanuni aykırılık aramaksızın, haklı güvenin sarsılmasıyla ortaya çıkan zararların tazmin edilmesini sağlar. 2010 yılı sonrasında Yargıtay'ın iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında güven sorumluluğuna ilişkin pek çok karar verdiği görülmektedir. Bu kararlardan özellikle organik bağa dair içtihat değişikliği sonrasında Yüksek yargının güven sorumluluğuna ilişkin verdiği kararlar dikkat çekicidir. Yargıtay içtihatları ışığında güven sorumluluğunun iş hukukundaki yansımalarını incelemeyi amaçlayan bu çalışmada; öncelikle kurumun temel esasları ve konuya ilişkin yargı kararları ele alınacak, ardından yargı kararları çerçevesinde sorumluluk koşulları analiz edilecektir.

Anahtar Kelimeler: Güven Sorumluluğu, İşçi, Organik Bağ, Yurt Dışına Götürülen İşçi, Hakim Şirketin Sorumluluğu

ABSTRACT

Reliance liability (liability for breach of trust) is a legal instrument that serves to protect trust within the legal order. Within the traditional binary structure of the law of obligations, it ensures the compensation of damages

---

[H] *Hakem denetiminden geçmiştir.*

[*] *Bu makale 01.06.2026 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 04.06.2026 tarihinde birinci hakem; 15.06.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.*

DOI: http://dx.doi.org/10.69838/ISGHD.94621

[**] *İstanbul Bilgi Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, kubra.dogan@bilgi.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9894-1081*

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

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

Bu makaleye atıf için; DOĞAN YENİSEY, Kübra, "İş Hukukunda Yeni Bir Açılım: Güven Sorumluluğu" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı No.: 89, 2026, s. 1-28.

arising from the breach of justified trust without requiring an infringement of an absolute right or a statutory violation. Since 2010, the Court of Cassation has rendered numerous decisions regarding reliance liability in the field of labor and social security law. The High Court's decisions concerning reliance liability are particularly noteworthy following a shift in case law regarding organic ties. Aiming to examine the reflections of reliance liability in labor law in light of the Court of Cassation's jurisprudence, this study first addresses the fundamental principles of reliance liability and the relevant judicial decisions, followed by an analysis of the conditions of liability within the framework of these rulings.

Keywords: *Reliance Liability, Employee, Organic Ties, Employees Deployed Abroad, Liability of Parent Company*

***

Kökeni Alman hukukundaki "güven teorisine" dayanan güven sorumluluğu, 1990'lı yıllardan itibaren İsviçre Federal Mahkemesi kararlarında müstakil bir kurum olarak belirmiş, 2010'lu yıllardan itibaren Yargıtay içtihatlarında yer almaya başlamıştır. Sözleşme ve haksız fiil sorumluluğu arasındaki gri alanda yer alan bu kurumun yargı kararlarına yansıyan önemli bölümünün iş ve sosyal güvenlik hukukundan kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin olması, konunun iş hukuku perspektifiyle incelenmesini zorunlu kılmaktadır.

Yargıtay içtihatları ışığında güven sorumluluğunun iş hukukundaki yansımalarını incelemeyi amaçlayan bu çalışmada; öncelikle kurumun temel esasları ve konuya ilişkin yargı kararları ele alınacak, ardından yargı kararları çerçevesinde sorumluluk koşulları analiz edilecektir. Çalışmada, borçlar hukukundaki teorik tartışmalardan ziyade, konunun iş hukukunda nasıl şekillendiği ve uygulama alanı bulduğu üzerinde durulacaktır.

I. Güven Sorumluluğuna Genel Bakış

Hukuk düzeni; ahde vefa ilkesinden irade beyanlarının güven ilkesi *(Vertrauensprinzip)* uyarınca yorumlanmasına, tapu sicili gibi hukuki görünüşe dayalı işlemlerden sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan sorumluluğa *(culpa in contrahendo)* kadar uzanan çok geniş bir yelpazede güveni koruma altına alır[1]. Esasen her sorumluluk türü, en azından dolaylı olarak boşa çıkarılmış bir güvene dayanır; sözleşmenin ihlali dahi, karşı tarafın ifaya dair duyduğu haklı güveni zedeler[2]. Yargıtay'ın da isabetle belirttiği üzere güven teorisi; hukuki

[1] *Güvenin hukuk düzeni tarafından korunmasının tarihi gelişimi için Peter Loser, Die Vertrauenshaftung im schweizerischen Schuldrecht (Stämpfli 2006) 27 ff*

[2] *Harald Bärtschi, Verabsolutierte Relativität: Die Rechtsstellung des Dritten im Umfeld von Verträgen (Schulthess 2009) 358-359*

güvenlik, istikrar ve hakkaniyet düşüncelerinden beslenerek, gerek kişilerin birbirleriyle gerekse devletle olan ilişkilerinde ihtiyaç duyulan sürekliliği sağlar[3]. Güven sorumluluğu *(Vertrauenshaftung, la responsabilité fondée sur la confiance)*, söz konusu geniş yelpazede güveni bağımsız bir sorumluluk kaynağı olarak odağına alan bir kurumdur.

Güven sorumluluğunun temelinde sorumluluk hukukunun sözleşmesel ve haksız fiil temelli ikili yapısı içerisinde herhangi bir mutlak hak ihlali ya da kanuni ödeve aykırılık teşkil etmeyen, fakat haklı güvenin boşa çıkarılmasıyla ortaya çıkan zararların tazmini ihtiyacı bulunmaktadır[4]. Alman hukukunda Canaris, *culpa in contrahendo* sorumluluğu ile sözleşmeden kaynaklanan koruma yükümlülüklerini de kapsayacak biçimde bu üçüncü sorumluluk türünün temellerini atmıştır. 1990'lı yıllarda İsviçre hukukunda Federal Mahkemenin Swissair kararı[5] ile güven sorumluluğu yaygın biçimde tartışılmaya başlanmıştır[6]. Gerek Alman ve İsviçre hukukunda gerekse ülkemizde, haksız fiil ve sözleşme sorumluluğu dışında üçüncü bir sorumluluk türüne ihtiyaç olup olmadığı ve güven sorumluluğuna bağlanacak hukuki sonuçlar üzerindeki görüş ayrılıkları devam etmektedir[7].

Doktrinde herhangi bir mutlak hak ihlali bulunmayan ancak dürüstlük kurallarına aykırı bir davranıştan kaynaklanan ekonomik zararların hukuk düzeni tarafından nasıl karşılanacağı tartışmalıdır[8]. Türk-İsviçre hukukunda hak-

---

[3] *Yargıtay HGK, 19.12.2019, 2015/2372, 2019/1420; HGK, 6.10.2020, 2016/1602, 2020/711; 9. HD, 26.11.2024, 12620/15294; 9. HD, 26.11.2024, 9332/15294, LegalBank*

[4] *İsviçre hukukunda sözleşmesel sorumluluk ve haksız fiil sorumluluğu ikiliği ve bu iki sorumluluk türü arasındaki hibrit alanların gelişimine ilişkin olarak Bärtschi (n 2) 137 ff*

[5] *BGE 120 II 331; İsviçre Federal Mahkemesinin güven sorumluluğuna ilişkin verdiği kararların bir özeti için Burcu Kalkan Oğuztürk, Güven Sorumluluğu (Vedat Kitapçılık 2008) 184 ff; Gül Okutan Nilsson, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na göre Şirketler Topluluğu Hukuku (On İki Levha Yayıncılık 2009) 464-478*

[6] *Loser (n 1); Bärtschi (n 2); Christine Chappuis, 'La Responsabilité fondée sur la confiance', La Semaine Judiciaire 1997 165 ff; Andreas Furrer, Marie Müller-Chen and Bilgehan Çetiner, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Vedat Kitapçılık 2021) no. 937, 1461; Gökçe Kurtulan Güner, 'Türk-İsviçre Hukukunda Güven Sorumluluğu -Kavramın Gelişimi ve Eleştirisi-' (2024) 26(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1507-1509; Selin Sert Sütçü, 'Güven Sorumluluğu Kavramı ve Yargıtay'ın Güven Sorumluluğu Kavramına Yaklaşımı' (2020) 12(28) Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi 196-200; Güven sorumluluğunun tarihsel gelişimi için Kalkan Oğuztürk, (n 5) 112 ff; Asuman Yılmaz, Türk, İsviçre ve Alman Hukuklarında Şirketler Topluluğuna Güvenden Doğan Sorumluluk (On İki Levha Yayıncılık 2010) 38 ff ; Mine Kaçmaz Adak, Medeni Hukukta Yaratılan Hukuki Görünüşe Olumlu Güvenin Korunması (On İki Levha Yayıncılık 2023) 34 ff*

[7] *Güven sorumluluğuna yönelik Türk ve İsviçre hukukundaki eleştiriler için Yılmaz (n 6) 60-73; Pınar Çağlayan Aksoy, Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Unsurları Çerçevesinde Salt Malvarlığı Zararlarının Tazmini (On İki Levha Yayıncılık 2016) 208-211; Kurtulan Güner (n 6) 1518 ff; Rolf H Weber and Stefan Emmenegger, Berner Kommentar: İsviçre Borçlar Kanunu (Madde 97–109) Şerhi, (Çev. Ed. Pınar Çağlayan Aksoy) (On İki Levha Yayıncılık 2025), paras 100-109*

[8] *Çiğdem Kırca, Bilgi Vermeden Dolayı Üçüncü Kişiye Karşı Sorumluluk (Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 2004) 9 ff; Nesli Şen Özçelik, 'Salt Malvarlığı Zararı ve Bu Zara-*

sız fiil, hukuka aykırı bir zarar verici davranışın varlığına bağlanmış olup, hukuka aykırılık bir mutlak hak ihlali yahut kanuni bir davranış yükümlülüğüne aykırı davranış gerektirir[9]. Mutlak bir hakkın ihlali halinde ayrıca bir davranış yükümlülüğünün ihlal edilip edilmediğinin araştırılmasına gerek yoktur. Ancak salt ekonomik zararların tazmin edilmesi için ayrıca bir davranış yükümlülüğünün ihlali gerekir.

Kanuni bir davranış yükümlülüğünün bulunmadığı hâllerde dürüstlük kuralına aykırılığın tek başına haksız fiil sorumluluğuna dayanak teşkil edip etmeyeceği konusunda hukukumuzda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre dürüstlük kuralı, mutlak hakları koruyan normlar gibi bir temel koruma normu olup, dürüstlük kuralına aykırılık halinde de haksız fiilin hukuka aykırılık unsuru gerçekleşmiştir[10]. Buna karşılık diğer görüşe göre TMK m. 2'de yer alan doğruluk ve dürüstlük kuralları bir temel koruma normu olarak kabul edilemez. Bu nedenle dürüstlük kuralını ihlal eden bir fiil, tek başına haksız fiil sorumluluğuna sebep olmaz. Dürüstlük kurallarına aykırı bir davranış sonucu ekonomik bir menfaatin zedelenmesi ancak özel bir güven ilişkisinin varlığı halinde hukuken korunabilir[11]. Yargıtay'ın güven sorumluluğuna ilişkin kararlarında da güven sorumluluğunun "kendine özgü" bir sorumluluk türü olduğu ve özel bir güven ilişkisinden kaynaklandığının altı çizilmiştir. Yüksek mahkeme, güven sorumluluğunun koşullarını şu şekilde açıklamıştır:

"Güven sorumluluğunun Türk Pozitif Hukuku'nda özel bir kanuni düzenlemesi bulunmamakla birlikte; Türk Hukuk öğretisinde dürüstlük kuralından hareketle bir olayda güven sorumluluğunun gerçekleşebilmesi için şu şartlar aranmaktadır: Olayda bir "güven" unsuru bulunmalı, zarar gerçekleşmeli, yaratılan hukuki görünüme güvenin pozitif olarak korunması anlamında geçerlilik sonucu bağlanmamalı, zarar ile yaratılan hukuki görünüş arasında nedensellik bağı söz konusu olmalı, başka hukuki kurumların uygulama alanına giren herhangi bir durum söz konusu olmamalı, hukuki görünüşü yaratan kimse kusurlu olmalı, kişinin haklı güveni, yani olayda iyiniyeti bulunmalıdır. Haksız fiil zararının söz konusu olduğu haller ile diğer sorumluluk ilkelerinin devreye

rın Tazmin Edilebilirliği' içinde Başak Baysal (ed), Sorumluluk Hukuku Seminer 2016 (On İki Levha Yayıncılık 2016) 413-443

[9] *Ahmet Kılıçoğlu, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (26th edn, Turhan Kitabevi 2022), para 1946, 1953; ayrıntılı bilgi için Çağlayan Aksoy (n 7) 153 ff*

[10] *M Kemal Oğuzman and Turgut Öz, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2 (16th edn, Vedat Kitapçılık 2021) 23; Fikret Eren and Ünsal Dönmez, Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt 2 (2nd edn, Yetkin Yayınları 2023) 1198; Nami Barlas, 'Başkasının Sözleşme İlişkisine Müdahale Sebebiyle Sorumluluk' in Prof Dr Rona Serozan'a Armağan, Cilt 1 (On İki Levha Yayıncılık 2010) 432-433; Kadir Berk Kapancı, Ahlaka Aykırı Bir Fiille Kasten Verilen Zararın Tazmini (Vedat Kitapçılık 2016) 16-17*

[11] *Kırca (n 8) 41-43; Gökhan Antalya, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1-2 (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2019) 113; Çağlayan Aksoy (n 7) 201-202; konuya ilişkin ayrıntılı tartışmalar için Çağlayan Aksoy (n 7) 201-202; 263-268; 400-427*

girdiği hallerde söz konusu olmayan güven sorumluluğu ancak, Türk-İsviçre Hukuku'nda MK.m.2 ve MK.m.3 ışığında Canaris'in "Negativer Vertrauensschutz- güvenin negatif -menfi-olumsuz korunması" olarak nitelendiği hallerde söz konusu olabilir. Güven sorumluluğu olabilmesi için, BK. 36/2. maddesinde olduğu gibi, bir "hukuki görünüşe haklı güven olgusu-Rechtsscheinhaftung" söz konusu olmalıdır."[12]

Güven sorumluluğunun koşulları; ilgililer arasında bir güven ilişkisinin bulunması ve bu güvenin haklı bir güven olması, güven ilişkisinin kusurlu bir şekilde boşa çıkarılması, bundan kaynaklanan bir zararın mevcut olması ve zarar ile güvenin boşa çıkarılması arasında nedensellik ilişkisinin mevcut olması biçiminde belirlenmiştir[13]. Güven sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için olayda bir başka sorumluluk türü, sözleşmesel sorumluluk veya haksız fiil sorumluluğu, gerçekleşmemiş olmalıdır.

Doktrinde güven sorumluluğunun uygulandığı haller çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bunlar arasında, hukuki sonuçları itibarıyla güvenin müspet ve menfi korunması esasına dayanan ayrım, Canaris'ten bu yana kullanılan ve Yargıtay tarafından da benimsenen bir sınıflandırmadır. Maddi görünüşe güvenden kaynaklanan sorumluluk, haklı bir güven temeline dayanarak karşı tarafa güvenen kişinin bu güvenin boşa çıkmasından kaynaklanan zararlarının karşılanmasıdır. Negatif güvenin korunduğu bu halde amaç, güven olgusu hiç gerçekleşmemiş olsaydı kişinin içinde bulunacağı maddi durumun tekrar tesis edilmesidir. Buna karşılık, pozitif güvenin korunması, kişinin hukuki bir görünüşe duyduğu haklı güveninin korunmasıdır. Bu halde hukuki bir tescil yahut kayda güven gibi hukuki bir görünüşe güvenen kişinin, bu güvene uygun hukuki işlemi geçerli olarak kabul edilmektedir. Pozitif güvenin korunması halinde görünüş gerçekmiş gibi işlem görmekte, dolayısıyla buna dayanan hukuki işlem geçerli kabul edilmektedir. Buna karşılık negatif güvenin korunması halinde güvenden kaynaklanan zararın telafi edilmesi amaçlanmaktadır[14].

II. Güven Sorumluluğunun Yargıtay Kararlarına Yansıyan Biçimleri

2010 yılı sonrasında Yargıtay'ın iş ve sosyal güvenlik hukuku alanında güven sorumluluğuna ilişkin pek çok karar verdiği görülmektedir. Bu kararların bazıları sözleşmenin sona ermesi halinde ödenecek işçilik haklarına ve sosyal güvenlik hukukuna, diğerleri sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişinin sorumluluğuna ilişkindir.

[12] *Yargıtay HGK, 10.02.2010, E 2010/9-39, K 2010/71, LegalBank*

[13] *Kurtulan Güner (n 6) 1513*

[14] *Yılmaz (n 6) 21-22; Kaçmaz Adak (n 6) 47-48; Kurtulan Güner (n 6) 1515-1516*

1. Sözleşmenin sona ermesi halinde ödenecek işçilik haklarına ilişkin işçide yaratılan haklı güven

a) Fesih öncesinde işçide yaratılan haklı güven

Güven sorumluluğunun Yargıtay kararlarında gördüğümüz örneklerinden ilki iş sözleşmesinin feshi aşamasında taraflar arasındaki anlaşmalara ilişkindir. İşçinin kıdem tazminatı ödeneceği inancıyla sözleşmesini bildirimli fesih yoluyla sona erdirdiği olaylarda Yüksek mahkeme güven sorumluluğunun temellerine ilişkin açıklamaları sonrasında,

"Görüldüğü üzere, davalı işverenin beyan ve davranışları, davacı işçide istifa ettiği takdirde kendisine kıdem tazminatının ödeneceği konusunda haklı bir güven oluşturmuştur. Davacı işçi, kendisinde uyandırılan bu haklı güven dolayısıyla işsiz kalmamak amacıyla, davalı işyerinden istifa suretiyle ayrılmak zorunda kalmış; ancak, beklemediği şekilde, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, onbir yıl çalışmasının karşılığı olarak alacağı kıdem tazminatından mahrum edilmiş; zarara uğratılmıştır.

Dolayısıyla, davalı işverenin kıdem tazminatını davacı işçiye ödeme yükümlülüğünün kaynağı güven sorumluluğudur. Bu şekilde ortaya çıkan güven sorumluluğu ise, dürüstlük ilkesinin bir gereğidir.

Öte yandan, onbir yıl çalışan bir işçinin işyerinden ayrılmasını gerektirecek herhangi bir neden yokken, beklenmedik şekilde iş sözleşmesini feshetmesi ve bu feshin tazminatlarından vazgeçecek şekilde işten kendi isteği ile ayrılma (istifa) şeklinde gerçekleşmesi de, hayatın olağan akışına uygun düşmemektedir.

Daha da önemlisi, işverenin beyan ve davranışları ile işçide yarattığı güvenle çelişki oluşturacak şekilde tazminat ödeme yükümünden kaçınması çelişkili davranış yasağını oluşturur ki, böyle bir davranışın hukuken korunması beklenemez."[15]

biçiminde karar vermiştir.

b) İşe iadenin sonuçlarına ilişkin protokolün gereğine uygun davranılmaması

Yargıtayın çok sayıda kararına konu teşkil eden diğer bir olayda açılmış olan bir feshin geçersizliği ve işe iade davasında yargılama sırasında, işveren ve işçilerin vekilleri arasında yapılan protokol uyarınca işten çıkartılan işçilerin ongün içinde işbaşı yapmak üzere davet edileceği, davacı işçiler tarafından işe dönmeleri hususundaki taleplerinin işveren tarafından kabul edilerek eski unvan ve şartlardaki görevlerinde işe başlatma çağrısı nedeni ile davanın konusuz kaldığı hususunun bildirileceği, işçilerin boşta geçen süreleri olmadığından boşta geçen süre ile ilgili bir ödeme yapılmayacağı, yapılan davete rağmen işe dönmeyen işçilerin herhangi bir nam altında hak ve alacaklarının (boşta geçen

[15] *Yargıtay HGK, 10.2.2010, 9-39, 2010/71, LegalBank*

süre, işe başlatmama tazminatı gibi) olmadığını beyan ve kabul edecekleri kararlaştırılmıştır. Mahkemece protokol metni hüküm fıkrasına yazılarak onaylanmasına karar verilmiştir. Karar sonrasında işveren işçiyi işe davet etmiş, ancak işe başlatmamıştır. Bunun üzerine açılan davalarda;

"Protokol ve karar sonrası, davalı işveren davacı işçiyi işe davet etmiş, ancak dosyadaki delillere göre işe başlatmamıştır. Davalı işveren feshin geçersizliği ve işe iade davası sırasında imzaladığı protokol ve protokol gereği verilen karara uymamış ve bu şekilde güven sorumluluğuna aykırı davrandığı gibi dürüstlük kuralına da uymamıştır. Davalı işverenin imzaladığı protokole davacı işçi güvenmiştir. Davacı işçi açısından ortada korunması gereken bir güven vardır. Güven nedeni ile davacı işçi işe başlayacağını sanmakta ve bu nedenle işe başlatmama tazminatını protokolde öngörmemekte, boşta geçen sürenin de olmadığını kabul etmektedir. Davalı işveren işe başlatmadığına göre güven sorumluluğunun gerektirdiği şekilde davacının kaybettiği haklarından sorumlu olmalıdır. Davalı işveren protokol ve karar gereğini yerine getirmeyerek dürüstlük kuralını ihlal etmiş, davacının güvenini boşa çıkarmıştır. Bu nedenle boşta geçen süre ücretinden sorumluluğu vardır." [16]

gerekçesiyle işverenin işçinin kaybettiği haklarından sorumlu olduğuna karar verilmiştir. Protokolün gereğinin yerine getirilmemesi olgusu karşısında Yüksek yargı işçinin protokolle vazgeçtiği işe iade davasının sonuçlarından dört aylık boşta geçen süre ücretine hükmetmiştir.

2. Sosyal Güvenlik Kurumu'nun iptal işlemlerine karşı sigortalının korunması

Güven sorumluluğuna ilişkin yargı kararlarının ilk dönem örneklerinden bir diğer grubu sosyal güvenlik hukukuna ilişkindir. Kararlardan ilkinde, sigortalı emekli olduktan yedi yıl sonra Kurum tarafından gönderilen bir yazıyla toplam 295 günlük hizmeti başka bir sigortalıya ait olduğu gerekçesiyle silinmiş, yeni durumda sigortalının yaşlılık aylığına hak kazanması için 56 gün eksik hizmeti olması nedeniyle yaşlılık aylığı bağlandığı tarihten itibaren iptal edilmiş ve ödenen aylıklar yersiz ödeme kaydedilerek talep edilmiştir. Dürüstlük kuralı ve iyiniyete ilişkin ayrıntılı açıklamaları sonrasında Hukuk Genel Kurulu, sigortalıya yaşlılık aylığı bağladıktan sonra yedi yıl gibi bir uzun bir süre geçmesinden sonra iptal işleminin güven teorisine aykırı olup olmadığını tartışmıştır:

" … Kanunun getirdiği güvenin korunmasına ilişkin hükümler yanında, tarafların sözlü veya yazılı davranışları bu güven ortamını sağlayabilir. Sağlanan güvenin, güven sorumluluğu kapsamında, hukuken korunması gerekir. Güven sorumluluğunda taraflar birbirlerinden bekledikleri güveni boşa çıkarmamalıdır. Bu itibarla güven teorisi hukuki güven, istikrar ve hakkaniyet dü-

[16] *Örnek olarak Yargıtay 9. HD, 25.11.2014, 2013/2155, 2014/3547, LegalBank*

şüncesini esas alır. Hukukun bir amacı da kişilerin gerek birbirleriyle gerekse devletle olan ilişkilerde güven ve sürekliliği sağlamaktır. Yasaya aykırı sakat bir işlemin uzun bir süre sonra geri alınması adalet, hakkaniyet, kamu düzeni ve istikrar ilkelerine dolayısıyla hukuka aykırı olur. Topluma ve kişiye hizmetle yükümlü bir hukuk devleti kişiye haksızlık yapmamak ve kendisinin yararlandığı bir süreden kişiyi de yararlandırmak zorundadır.

Devletin, iyi niyetli vatandaşın sosyal güvenlik hakkını koruması önemli bir güvencedir. Ayrıca Kurumun her sigortalının gerçek çalışmasını olması gereken şekilde hizmet cetveline yansıtma görevi olup, isim benzerliği nedeniyle hizmetlerin karıştırılmasının tamamen Kurum hatasından kaynaklandığı göz önüne alındığında Kurum işleminin gerekçesinin hukuka uygun olduğunu kabul etmek mümkün değildir. Dava konusu bu işlemin meydana gelmesinde davacının katkısı olmadığı gibi hizmetlerin karıştırıldığına dair bilgisi de bulunmamaktadır. Neticede Kurum, sigortalının prim gün sayısı şartını sağladığı gerekçesiyle yaşlılık aylığı bağlayarak, davacının işlemin doğruluğuna güvenmesini sağlamıştır…"[17]

Yargıtay ayrıca konuyu ölçülülük ilkesi çerçevesinde de değerlendirmiştir. Sigortalının prim gün sayısındaki 56 günlük eksikliğe rağmen yaşlılık aylığının bağlanması ve yedi yıl sonra bu işlemin Kurumun kendi hatasından kaynaklandığının anlaşılması üzerine aylığın başlangıçtan itibaren iptal edilerek borç tahakkuk ettirilmesini, vazgeçilmez haklar arasında yer alan sosyal güvenlik hakkına yönelik bir müdahale olarak görmüştür. Mahkeme, geçen sürenin uzunluğunu da dikkate alarak söz konusu işlemi iptal etmiştir.

Yüksek mahkeme benzer gerekçelerle resen tescil konusunda iyi niyetli olan ve dürüstlük kuralına uygun şekilde davranan sigortalının tahsis talebi üzerine, Kurum tarafından geriye dönük inceleme yapılarak daha önce tescili yapılan ve primleri ödenen Bağ-Kur sigortalılığının vergi kaydı bulunmaması gerekçesiyle iptal işlemini hukuka uygun görmeyerek, Devletin, iyi niyetli vatandaşın sosyal güvenlik hakkını koruması önemli bir güvence olduğu, dava konusu bu işlemin meydana gelmesinde davacının katkısı olmadığı gibi Kurum tarafından resen tescili yapılan ve primleri tahsil edilen dönemin aradan uzun bir süre geçmesine rağmen iptal edilmesi sosyal güvenlik hakkının ihlaline neden olacağına karar vermiştir[18].

3. Üçüncü kişinin iş sözleşmesinden doğan alacaklardan sorumluluğu

Yargıtay'ın son dönem kararlarında güven sorumluluğunun işçide haklı güven yaratan üçüncü kişinin işçiye karşı sorumluluğu nedeniyle tartışıldığı görülmektedir. Olayların hemen tamamında işçinin iş sözleşmesi bir başka kişi

[17] *Yargıtay HGK 19.12.2019, 2015/2372, 2019/1420, LegalBank*

[18] *Yargıtay HGK 6.10.2020, 2016/1602, 2020/711, LegalBank*

ile kurulmuş ancak sözleşme ilişkisinin kurulmasında üçüncü kişiye duyulan güven etkili olmuştur.

a) Aynı amaç doğrultusunda faaliyet gösteren iki farklı sivil toplum kuruluşu

Bu kararlardan ilki aynı amaçla kurulmuş, ortak yöneticilere yahut mütevellilere sahip dernek ve vakıflar arasındadır. İş sözleşmesinin tarafı olan vakfa karşı açılan davada kesinleşen karara rağmen alacağını tahsil edemediği anlaşılan işçi, sonrasında aralarında organik bağ bulunduğu iddiasıyla aynı amaca hizmet eden derneğe dava açmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın giderilmesi talebiyle konuyu inceleyen 9. Hukuk Dairesi, tüzel kişilik perdesinin kaldırılması ve organik bağ konusunu ayrıntılı biçimde ele aldıktan sonra;

" … davalı Derneğin iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında işçilik alacaklarının davalı Dernek tarafından karşılanacağı hususunda söz ve davranışlarla davacı işçilerde güven oluşturduğu, buna göre güven teorisi uyarınca sorumlu tutulması gerektiği de iddia ve ispat edilmiş değildir. Şu hâlde davalı Dernek; davacı işçilerin, dava dışı ...Körler Vakfında geçen çalışmalarından kaynaklanan işçilik alacaklarından sorumlu tutulamaz."[19]

biçiminde dar anlamda güven sorumluluğunun koşullarının iddia ve ispat edilemediğini belirtmiştir.

b) Spor kulüpleri arasında

Yüksek yargının güven sorumluluğunu tartıştığı bir diğer grup olay, aynı takımın farklı spor dallarındaki kulüpleri arasında yahut belediyelerle kurdukları spor kulüpleri arasındadır. Organik bağ gerekçesiyle açılan davalarda, salt organik bağın varlığından hareketle tüzel kişilik perdesinin kaldırılamayacağına karar veren Yüksek mahkeme, birlikte sorumluluğu gerektiren hukuki ilişkinin bulunmadığı olaylarda iş ilişkisinin tarafı olmayan üçüncü kişinin sorumluğunu güven sorumluluğundan hareket ederek tartışmıştır.

Tarafların karartılması sebebiyle anlaşılması zor olan karara konu olayda bir dernek, ismi ve logosunu kullanma izni verdiği bir basketbol kulübü derneği ve bir futbol işletmeciliği anonim şirketi bulunmaktadır. Basketbol kulübü derneğinden alacaklarını alamayan sporcu ismi ve logosunu kullanma izni veren diğer derneğe ve futbol işletmeciliği şirketine başvurmuştur. Yargıtay,

"6. İş sözleşmesinin kurulması sırasında davacı sporcunun alacaklarının davalı ... tarafından karşılanacağı hususunda söz ve davranışlarla davacı tarafta güven oluşturulduğu anlaşılmaktadır. Bu itibarla güven teorisi uyarınca, davacının alacaklardan davalı ... Derneğinin sorumlu tutulması yerindedir.

[19] *Yargıtay 9. HD, 2.12.2024, 13129/15628, LegalBank*

"8. Davalı ... Futbol İşletmeciliği Tic. AŞ ile diğer davalılar arasında salt organik bağ bulunması, davacı ile davalı ... Futbol İşletmeciliği Tic. AŞ arasında işçi işveren ilişkisi bulunduğu sonucunu doğurmaz. Davalı ... Futbol İşletmeciliği Tic. AŞ ile diğer davalılar arasında işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren alt işveren ilişkisi veya birlikte istihdam gibi davalı ... Futbol İşletmeciliği Tic. AŞ'nin birlikte sorumlu tutulmasını gerektirecek bir hukuki ilişkinin varlığı ispat edilmiş değildir. Ayrıca salt organik bağın varlığı, davalılar arasındaki tüzel kişilik perdesinin kaldırılması için yeterli de değildir. Şu hâlde davalı ... Futbol İşletmeciliği Tic. AŞ, davacının diğer davalı ... Basketbol Kulübü Derneğinde geçen çalışmalarından sorumlu tutulamaz. Bu husus gözetilmeden yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[20]

Buna karşılık Belediyenin, kurmuş olduğu spor kulübünün işçilerine karşı sorumluluğuna ilişkin bir başka kararında Yargıtay, sırf davalı belediye ile davalı spor kulübü arasında organik bağ bulunması, spor kulübünün logosu ile Belediyenin logosunun aynı olması, spor kulübünün başkanının aynı zamanda Belediyede de görevli olmasını yeterli görmemişse de,

"6. Bölge Adliye Mahkemesi tarafından davalı ... ile Spor Kulübü arasında organik bağ bulunduğu gerekçesiyle davalı Belediyeye sorumluluk atfedilmesi hatalı ise de özellikle 5393 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin (b) bendini aşan bir şekilde davalı Spor Kulübüne alt yapı tesislerinin kira bedeli olmaksızın tahsis edildiği ve Spor Kulübüne para aktarıldığı ayrıca tüm dosya kapsamından iş ilişkisi sırasında davacı tarafta davalı Belediyenin sunduğu imkânlardan, hak ve alacaklarının Belediye tarafından karşılanacağına dair güven oluşturulduğu anlaşılmakla güven teorisi uyarınca davalı Belediyenin sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmaktadır."[21]

biçiminde karar vermiştir. Belediye ile spor kulübü arasındaki bir başka kararda da

"İlk Derece Mahkemesi ve Bölge Adliye Mahkemesi tarafından davalı ... Belediyesi ile dava dışı ... Giresun Belediye Spor Kulübü arasında organik bağ bulunduğu gerekçesiyle davalıya sorumluluk atfedilmesi hatalı ise de dosya kapsamından, iş sözleşmesinin kurulması sırasında davacı sporcunun alacaklarının davalı ... yetkililerince karşılanacağı hususunda söz ve davranışlarla davacı tarafta ... oluşturulduğu, bu itibarla güven teorisi uyarınca alacaklardan davalının sorumlu tutulması gerektiği anlaşılmıştır."[22]

biçiminde işçide yaratılan güvenden hareketle belediyenin sorumluluğuna karar verilmiştir.

---

[20] *Yargıtay 9. HD, 26.11.2024, 12620/15294; 9. HD, 26.11.2024, 9332/15295, LegalBank*

[21] *Yargıtay 9. HD, 25.06.2024, 6579/9960, Yargıtay Emsal Karar Arama, <www.yargitay.gov.tr>*

[22] *Yargıtay 9. HD., 06.06.2023, 5659/8674, Yargıtay Emsal Karar Arama, <www.yargitay.gov.tr>*

c) Yurt dışında çalıştırılan işçiler

Yargıtay'ın güven teorisine başvurduğu bir diğer uyuşmazlık aynı grubun yurt dışındaki bir şirketi ile iş sözleşmesi kurulan işçiye karşı Türkiye'deki şirketin sorumluluğuna ilişkindir. Yurt dışında başka bir şirketin şantiyesinde çalışmak üzere Türkiye'deki bir şirket tarafından yurt dışına gönderilen işçiye karşı Türkiye'deki şirketin sorumluluğunun tartışıldığı olayda Yüksek mahkeme;

"İlk Derece ve Bölge Adliye Mahkemelerince; davacının Özbekistan'da çalıştığı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketinde yönetici sıfatına sahip E.N. ile davalı Şirket kurucularının, faaliyet konuları söz konusu Şirketle aynı olan dava dışı Enter Group Mühendislik İnşaat Danışmanlık Sanayi ve Ticaret Limited Şirketini kurdukları, davalı Şirket ile dava dışı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketinin aralarında organik bağ bulunduğu gerekçesiyle davalıya sorumluluk atfedilmesi hatalı ise de dosya kapsamına göre davalı Şirketin kurumsal internet web sitesi sayfasında yer aldığı üzere dava dışı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketi ile davacının çalıştığı Semerkant Turizm Center Projesi dâhil aynı projeleri yürütmeleri, emsal dosyalarda dinlenen tanıklarca işe alım süreçlerinin davalı Şirket yetkilisi N.A. tarafından yönetildiğinin ve projenin devamı süresince Semerkant'taki işin başında bu kişinin bulunduğunun beyan edilmesi, sözü edilen davalı Şirket yetkilisinin Semerkant'a ilişkin paylaştığı görsel ve temyiz dilekçesi ekinde sunulan dava dışı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketinin logosu ve ünvanı yazılı elden yapılan avanslara ilişkin işçi imzalarının bulunduğu ödeme belgesinde davalı Şirket ünvanının da yer alması hususları birlikte değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında davalı Şirket tarafından, yurt dışında kendilerince sürdürülen inşaat projelerinde çalıştırılmak ve dolayısıyla işçilik alacakları kendilerince karşılanmak üzere istihdamının sağlandığı konusunda söz ve davranışlarla davacı tarafta güven oluşturulduğu, bu itibarla güven teorisi ilkesi gereği davalı ile dava dışı Enter Engineering Pte. Ltd. Şirketinin birlikte işverenliğinin kabulü gerektiği anlaşıldığından davacının alacaklarından davalı Şirketin sorumlu tutulması dosya kapsamına uygundur."[23]

biçiminde güven sorumluluğunun uygulanmasına dair belki en önemli kararlarından birini vermiştir.

III. Güven Sorumluluğunun Unsurları

Güven sorumluluğu kapsamına giren olayların çeşitliliği karşısında öğretide ortak nitelik taşıyan olayları gruplamak ve bunlardan hareketle güven sorumluluğunun koşullarının ve sınırlarının belirlenmesine çalışılmaktadır[24]. Bu açıdan bakıldığında, başlıca güven sorumluluğu türleri *culpa in contrahendo* sorumluluğu, bilgi vermeden kaynaklanan sorumluluk, diğer güven sorumlu-

[23] *Yargıtay 9. HD, 04.07.2024, 6973/10549, Çalışma ve Toplum Der., 2024/4, 1*

[24] *Yılmaz (n 6) 24*

lukları ve üçüncü kişiyi koruyucu etkili sözleşmedir[25]. Yukarıda değinilen Yargıtay kararları iş hukukunda güven sorumluluğunun dar anlamda güven sorumluluğu olarak adlandırılan, üçüncü kişiye güvenerek bir sözleşme ilişkisine giren tarafın güveninin korunmasına ilişkin olduğunu göstermektedir. Kararlarda güven sorumluluğunun hukuki temellerine değinilmekle beraber sorumluluk koşullarına ilişkin ayrıntılı açıklamalara rastlanmamaktadır. Aşağıda incelenecegi üzere, güven sorumluluğu pek çok halde birbiri içine giren yahut birbiriyle yakın ilişkili unsurlardan oluşur.

1. Taraflar arasında kurulan özel bir güven ilişkisi bulunması

İsviçre Federal Mahkemesi ve Yargıtay kararlarında güven sorumluluğu, taraflar arasında kurulan özel bir güven ilişkisine dayandırılmaktadır. Hukuken korunmaya değer haklı bir güvenin doğması için, toplumdaki her bireyin dürüst davranacağına duyulan genel güvenin ötesinde, daha yoğun bir sosyal temasın gerçekleşmesi gerekir. Alman hukukunda "işlemsel temas" olarak da adlandırılan[26] ve bir hukuki işleme yönelen veya bir hukuki işlem çevresinde şekillenen bu temas[27] dürüstlük kuralından doğan belirli davranış yükümlülüklerinin kaynağını oluşturur. Dolayısıyla sözleşmesel ve haksız fiil sorumluluğu arasında yer alan güven sorumluluğu, sözleşmesel bir nitelik taşımayıp sözleşme benzeri (vertragsähnliche) bir sorumluluktur; zira burada taraflar arasında hukuki bir özel bağ (Sonderverbindung) mevcuttur. Nitekim taraflar arasında geçerli bir sözleşme veya somut bir edim ilişkisi bulunmasa dahi, sorumluluğun temelinde yatan bu spesifik temas, güven sorumluluğunu haksız fiile yol açan tesadüfi karşılaşmalardan ayırır[28].

Taraflar arasındaki bu özel bağ, sorumlu tutulan kişinin bilinçli veya ona isnat edilebilen bir davranışından kaynaklanır[29]. Ancak bu durum, taraflar arasında mutlaka doğrudan bir karşılaşma olması gerektiği anlamına gelmez. İsviçre Federal Mahkemesi'ne göre, doğrudan temas kurulmasa dahi, örneğin güvenen tarafa bir bilgi (mütalaa) verilmiş olması yeterlidir[30]. Yine şirketler topluluğunda duyulan güvenden sorumlulukta özel bağlantı, sorumlu tutulan şirketin belirli güven yaratan ve somut beklentiler uyandıran davranışına dayanır[31].

---

[25] *Weber and Emmenegger (n 7) para 150-151 Art 97*

[26] *Bärtschi (n 2) 367-368*

[27] *Loser (n 1) 121 ff; Yılmaz (n 6) 77-79; Kırca (n 8) 119-121; Okutan Nilsson (n 5) 460; Antalya (n 11) 114*

[28] *Loser (n 1) 122-123; Bärtschi (n 2) 365-366; Kırca (n 8) 119-120; Okutan Nilsson (n 5) 459-460; Furrer, Müller-Chen and Çetiner (n 6) no. 938; Çağlayan Aksoy (n 7) 211-212; Yılmaz (n 6) 79; Yasemin Durak, 'Güven Sorumluluğu ve "Culpa in Contrahendo" Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2017 25 (1) 253*

[29] *Bärtschi (n 2) 365*

[30] *BGE 130 III 350*

[31] *Weber and Emmenegger (n 7) para 161 Art 97*

Bu açıdan ele alındığında, Yargıtay'ın yukarıda değindiğimiz kararlarında haklı olarak belirttiği üzere, bir dernekle bu derneğin üyeleri tarafından aynı amaçla kurulmuş bir vakıf arasında, ortak yöneticilere sahip olma, aynı adresin kullanılması gibi nedenlere dayanarak güven sorumluluğu bulunduğu söylenemez. Güven sorumluluğunun söz konusu olabilmesi için "… davalı Derneğin iş sözleşmesinin kurulması ve devamı sırasında işçilik alacaklarının davalı Dernek tarafından karşılanacağı hususunda söz ve davranışlarla davacı işçilerde güven oluşturduğu, buna göre güven teorisi uyarınca sorumlu tutulması ... [32] gerekir. Salt iki tüzel kişinin birbiriyle ilişkili olmasının ötesinde, işçi ile güven duyulan kişi arasında özel bir bağın, bir başka deyişle haklı güvenin doğmasına yol açan bir temasın bulunması gerekir.

Yine belediyelerin, kurmuş oldukları spor kulübünün işçilerine karşı sorumluluğuna ilişkin kararlarında Yargıtay, sırf davalı belediye ile davalı spor kulübü arasında organik bağ bulunması, spor kulübünün logosu ile belediyenin logosunun aynı olması, spor kulübünün başkanının aynı zamanda belediyede de görevli olmasını yeterli görmemiştir[33]. Herkesin bildiği bu tür unsurlar doğrudan güven sorumluluğuna yol açmaz. Burada güven duyan işçi ile güven duyulan kişi arasında, güvenin korunmasını haklı kılan yoğunlukta özel bir temasın gerçekleşmesi gerekir. Taraflar arasındaki bu özel bağ aşağıda incelenecek güven duyulan olgularla somutlaşır[34].

2. Güven duyulan kişiye isnat edilebilir olgular

Kişinin güven duymasına temel teşkil eden, onu belirli şekilde davranmaya sevk eden olguların bulunması ve bu olguların güven duyulan kişiye isnat edilebilir olması gerekir. Bu olgular bir nevi güven sorumluluğunun üzerine inşa edildiği temeli teşkil eder. İş ilanında veya iş teklifinde yapılan açıklamalar, düzenlenen belgeler, güven uyandıran her türlü davranış bu çerçevede değerlendirilebilir. Sessiz kalma dahi bazı hallerde işçide güven oluşturan bir olgu olarak nitelendirilebilir[35].

Nitekim yurt dışına çalışmak üzere götürülen bir işçinin Türkiye'deki şirkete karşı açtığı davada işçi, merkezi Singapur'da bulunan bir başka şirketin işçisi olmasına rağmen aşağıdaki olgulara dayanarak güven sorumluluğunun varlığına karar verilmiştir: Her iki şirketin davacı işçinin çalıştığı proje de dahil olmak üzere ortak yürüttükleri projelerin varlığı ve bunların davalı üçüncü kişi şirketin kurumsal internet web sayfasında gösterilmesi; işe alım süreçlerinin davalı üçüncü kişi şirketin yetkilisi tarafından yönetilmesi ve projenin devamı süresince bu kişinin yurt dışındaki projenin başında olması; işçiye elden yapı-

[32] *Yargıtay 9. HD, 2.12.2024, 13129/15628, LegalBank*

[33] *Yargıtay 9. HD, 25.06.2024, 6579/9960, Yargıtay Emsal Karar Arama, <www.yargitay.gov.tr>*

[34] *Bärtschi (n 2) 368; Okutan Nilsson (n 5) 45*

[35] *Bärtschi (n 2) 368; Okutan Nilsson (n 5) 456-458*

lan avanslara ilişkin ödeme belgelerinin altında dava dışı işveren şirketin logo ve unvanı yanı sıra davalı şirket unvanının da yer alması[36].

Güven duyulan olgulardan bahsedilebilmesi için işçinin bu olgulardan haberdar olması ve bu olgulara güvenerek hareket etmesi gerekir[37]. Sadece güven uyandıracak davranışlarda bulunulması değil, fiilen güven duyulması zorunludur[38]. Örneğin Yüksek mahkemenin yukarıda değindiğimiz kararlarından birinde "5393 sayılı Kanun'un 14 üncü maddesinin (b) bendini aşan bir şekilde davalı Spor Kulübüne alt yapı tesislerinin kira bedeli olmaksızın tahsis edildiği ve Spor Kulübüne para aktarıldığı ayrıca tüm dosya kapsamından iş ilişkisi sırasında davacı tarafta davalı Belediyenin sunduğu imkânlardan, hak ve alacaklarının Belediye tarafından karşılanacağına dair güven oluşturulduğu anlaşılmakla güven teorisi uyarınca davalı Belediyenin sorumlu tutulması gerektiği sonucuna varılmaktadır"[39] ifadelerine rastlanmaktadır. Her ne kadar organik bağ gerekçesiyle açılan bu davalarda incelenmesi anlaşılır olsa da işçinin bilmediği yahut bilmesi beklenemeyecek, alt yapı tesislerinin kira bedeli olmaksızın tahsisi yahut para aktarılması gibi olgular güven sorumluluğu açısından etkili değildir.

Ayrıca bu olguların güven duyulan kişiye isnat edilebilir olması gerekir. Bir başka deyişle kişi, kendisinin sebep olmadığı bir durumdan sorumlu tutulamaz. Güven duyulan olgu bir hukuki görünüş olgusu ise isnat edilebilirlik yeterlidir, buna karşılık karşı tarafta belli bir davranışta bulunacağına dair beklentinin boşa çıkarılması durumlarında kusurlu bir davranış gereklidir[40]. İş hukukunda güven duyulan kişi hukuki işlemin tarafı olmasa da bu kişiye isnat edilebilen olgulara güvenerek işçi sözleşme ilişkisine girmektedir.

3. Korunacak güvenin haklı bir güven olması

Yargıtay kararlarında da gördüğümüz üzere, Türk ve İsviçre hukuk sistemlerinde korunacak güvenin haklı bir güven olması, güven sorumluluğunun şartları arasında kabul edilmiştir. Zarar gören, zarar verence oluşturulan korunmaya değer güvene dayanarak tasarrufta bulunmuştur[41].

Güvenin haklı olup olmadığı somut olayın özelliklerine göre belirlenir. Bu doğrultuda zarar gören kişinin iyiniyetli olması ve tedbirsiz davranmaması gerekir. Özellikle hukuki görünüşe güven hallerinde önem taşıyan iyiniyet unsuru; güvenen kişinin gerçek durumu bilmemesini ve objektif olarak gereken

---

[36] *Yargıtay 9. HD, 04.07.2024, 6973/10549, Çalışma ve Toplum Der., 2024/4, 1*

[37] *Bärtschi (n 2) 369*

[38] *Yılmaz (n 6) 75*

[39] *Yargıtay 9. HD, 25.06.2024, 6579/9960, Yargıtay Emsal Karar Arama, <www.yargitay.gov.tr>*

[40] *Okutan Nilsson (n 5) 457-458*

[41] *Bärtschi (n 2) 369-370; Okutan Nilsson (n 5) 462-463; Yılmaz (n 6) 76-77; Kırca (n 8) 193; Furrer, Müller-Chen and Çetiner (n 6) no 1465; Durak (n 28) 253*

özeni gösterse dahi bu durumu anlayabilecek vaziyette olmamasını şart koşar. Aksi takdirde, yani gerekli dikkat gösterildiğinde gerçek durumun fark edilebileceği hallerde, kişinin güveni korunmaya değer kabul edilmez[42]. Nitekim Yargıtay da hukuki görünüşe güvenin esas olduğu Sosyal Güvenlik Kurumu'nun sorumluluğuna ilişkin kararlarında, sigortalının iyiniyetli olma kriterine özellikle değinmiştir.

Güvenen kişinin kendisinden beklenen ölçüde dikkat ve özen gösterip göstermediği objektif ölçütlere göre belirlenmeli, somut olayın özellikleri dikkate alındığında işçinin güven yaratan olgulara güvenmesi ve bunlara dayanarak tasarrufta bulunması doğruluk ve dürüstlük kuralları uyarınca yerinde görülmelidir[43]. Bir başka deyişle duyulan güven objektifleştirilmektedir. Korunmaya değer olma şartı ile bağlantılı olarak; güven uyandıran kişiden doğru bilgiyi sunmanın da beklenebilir olması gerekir[44].

İş hukukunda duyulan güvenin haklı bir güven olup olmadığı değerlendirilirken iş sözleşmesi tarafları arasındaki bilgi asimetrisi mutlaka dikkate alınmalıdır. İşçinin güvendiği olgular ya da muhatabın davranışları haklı bir güven yaratmış mıdır sorusu sübjektif olarak cevaplanmıyor olsa da somut olaydaki işçinin mesleki bilgisi, kıdemi ve diğer tüm koşullar dikkate alınarak güvenin korunmaya değer haklı bir güven olup olmadığı değerlendirilmelidir. Güven, sözleşmeden kaynaklanan alacaklarını alamadığı takdirde üçüncü kişi tarafından karşılanacağına yönelik duyulan güven olup, işçinin sözleşmesinin işveren tarafının başka bir kişi olduğunu bilmesi güvenin haklı bir güven olduğunu kabule engel değildir. Genellikle korunacak bir güvenin varlığı halinde güvenin ihlal edildiği sonucuna varılmaktadır[45].

4. Duyulan güvene dayanarak bir tasarrufta bulunulması

Güven sorumluluğunun doğması için kişinin somut güven duyulan olgulara dayanarak tasarruflarını şekillendirmesi, örneğin iş ilişkisine girmesi gerekir. Bir başka deyişle, işçinin eylem ve işlemleri ile güven duyduğu olgular arasında bir illiyet bağı bulunması gerekir. Örneğin, işçi bir sorunla karşılaştığında alacaklarını muhatap olduğu şirketten alabileceğine güvendiği için iş ilişkisine girmeyi kabul etmelidir. Güven duyduğu olgular olmasaydı da işçi aynı şekilde davranacak idiyse, illiyet bağı kesilir. Bu durum, düzenli olarak olay karinelerinden veya zarar görenin bu güvene dayanarak sonrasında iyiniyetle gerçekleştirdiği güven tasarrufundan anlaşılacaktır[46].

---

[42] *Bärtschi (n 2) 369-370; Okutan Nilsson (n 5) 458; Kırca (n 8) 193-194; Yılmaz (n 6) 77*

[43] *Okutan Nilsson (n 5) 462-463; Yılmaz (n 6) 77*

[44] *Bärtschi (n 2) 369*

[45] *Weber and Emmenegger (n 15) para 162, Art 97*

[46] *Bärtschi (n 2) 371-372; Okutan Nilsson (n 5) 458-459; Yılmaz (n 6) 84-85; Durak (n 28) 253-254*

5. Güvene aykırı kusurlu davranış, zarar ve illiyet bağı

Dar anlamda güven sorumluluğunun varlığı için diğer tüm sorumluluk türlerinde olduğu gibi güvene aykırı davranan kişinin doğruluk ve dürüstlüğe aykırı bir davranışının varlığı ve davranışla zarar arasında illiyet bağı bulunması gereklidir. Güven duyulan kişinin karşı tarafta yarattığı güven ve beklentiyi kusurlu biçimde karşılamaması halinde, illiyet bağı içindeki zararlardan sorumluluğu söz konusu olur. Burada güven duyulan kişinin sorumluluğu, kendi dürüstlük kuralına aykırı davranışlarından kaynaklanan sorumluluktur. Zarar iş hukukunda genellikle işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarının ödenmemesi biçiminde karşımıza çıkar. Duyulan güvenin işçinin tasarrufları üzerinde etkili olması çoğu kere zararı ve nedenselliği ortaya koymaya yeterlidir[47].

IV. Güven Sorumluluğunun Uygulanmasında İki Özel Hal: *Culpa in contrahendo ve grup şirketlerde sorumluluk*

Yukarıda incelenen güven sorumluluğunun koşulları her somut olayın özellikleri çerçevesinde tayin edilecek olup, bu konuda önceden genel bir şablon sunabilmek mümkün değildir. Bununla birlikte, bir hukuk düzeninde farklı kurumlar arasında tutarlılık sağlanması temel bir gerekliliktir. Bu itibarla, dar anlamda güven sorumluluğu değerlendirilirken sınır komşusu olan diğer sorumluluk türlerine ait ölçütlerin de dikkate alınması, hukuki yeknesaklık ve bütünlük açısından isabetli olacaktır.

a) *Culpa in contrahendo* sorumluluk

Güven sorumluluğunun iş hukukunda en çok tartışılmış hali *culpa in contrahendo* sorumluluğudur[48]. Güven sorumluluğu, *culpa in contrahendo* sorumluluğunun bir üst baslığı olarak kabul edilip, taraflar arasındaki güven ilişkisi *culpa in conrahendo* sorumluluğun genelleştirilmiş, sözleşme görüşmelerinden duyulan güvenin genel bir güven ilişkisine dönmüş halidir[49]. Sözleşme görüşmeleri çerçevesinde oluşan güvenden doğan sorumluluk kabul edilmişken, herhangi bir sözleşme görüşmesi bulunmadığı için karşı tarafta yaratılan güvenin korunmaması açık bir çelişki olarak değerlendirilmiş ve zaman içinde daha geniş kapsamlı bir güven sorumluluğu kabul edilmiştir[50]. Güven sorumlu-

---

[47] Bärtschi (n 2) 372-373; Okutan Nilsson (n 5) 463; Kırca (n 8) 204-206; Yılmaz (n 6) 85-89

[48] Hazal Tolu Yılmaz, 'Türk İş Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu' (2025) 22(87) Legal- İSGHD 635-674; Kübra Demir, 'İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu' (2022) 12 (2) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1075 ff

[49] Furrer, Müller-Chen and Çetiner (n 6) no 937; Rona Serozan, Başak Baysal and Kerem Cem Sanlı, Borçlar Hukuku Genel Bölüm (On İki Levha Yayınları 2022) 351-352; Kılıçoğlu (n 9) para 283; Kaçmaz Adak (no 6) 47-48; Kurtulan Güner (n 6) 1517; Kırca (n 8) 121; Yılmaz (n 6) 91; Sert Sütçü (n 6) 210. Culpa in contrahendo ve güven sorumluluğu kavramlarının ilişkisi üzerine ayrıntılı bir değerlendirme için Durak (n 28) 259 ff

[50] Furrer, Müller-Chen and Çetiner (n 6) no 1462; BGE 120 II 331

luğu ile *culpa in contrahendo* aynı temele dayansa da ilk halde aslında sözleşmenin tarafı olamamış ama sözleşmeyi dışarıdan etkilemiş üçüncü kişinin sorumluluğu, *culpa in contrahendo*'da da ise bir sözleşme ilişkisi kurmak amacıyla bir araya gelmiş kişiler arasındaki ilişkiden kaynaklanan sorumluluk söz konusudur[51].

Yukarıda incelediğimiz üzere, güven sorumluluğunun uygulama koşulları haklı güvenin korunması temelinde birtakım belirsizlikler barındırmaktadır. İsviçre doktrininde dar anlamda güven sorumluluğunun koşullarının sözleşme görüşmeleri sırasındaki güvene dayanan sorumluluğa kıyasla daha sıkı olması gerektiği savunulmaktadır. Zira sözleşme görüşmelerinde için taraflar sözleşme görüşmelerinden kaynaklanan bir güven ilişkisi kurulmuştur. Oysa dar anlamda güven sorumluluğunda tarafların iradesi doğrudan bir sözleşme kurmaya yönelik değildir[52]. Kanımızca da işçide yarattığı güvenden dolayı sorumluluğuna başvurulan üçüncü kişinin, işçi ile sözleşme görüşmelerine girseydi sorumlu tutulamayacağı bir halden ötürü sorumlu kılınmaması gerekir.

b) Şirketler topluluğunda güven sorumluluğu

Dar anlamda güven sorumluluğunu değerlendirirken dikkate alınması gereken bir diğer hukuki yol Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenen şirketler topluluğunda hakim şirketin sorumluluğuna ilişkindir. TTK m. 209 uyarınca hakim şirket, topluluk itibarının, topluma veya tüketiciye güven veren bir düzeye ulaştığı hâllerde, bu itibarın kullanılmasının uyandırdığı güvenden sorumludur.

TTK m. 209, güven sorumluluğunun şirketler topluluğu özelinde somutlaştırılmış bir yansımasıdır. Dolayısıyla, TTK m. 209 kapsamı dışında kalan ancak güven sorumluluğunun tesisini gerektiren hallerde, TMK m. 2'den hareketle genel hükümlere başvurulması mümkündür[53]. İş hukukunda da işçide uyandırılan güvenin korunması, TTK m. 209'daki hallerle sınırlı değildir. Bununla birlikte, TTK m. 209'da düzenlenen hakim şirketin itibarının kullanılmasına dayalı özel sorumluluk rejiminden işçinin de yararlanıp yararlanamayacağı hususu tartışmaya açıktır.

TTK m. 209'un konuluş amacı, hakim şirketin toplumda veya tüketicideki itibarının bir özel güven ilişkisine temel teşkil etmesidir. Her ne kadar bu normun, doğrudan bağlı şirket işçileri gözetilerek konulmadığı açık olsa da işçinin, toplumun bir parçası olarak hakim şirketin itibarına duyduğu güvenle girdiği hukuki ilişkiden kaynaklanan zararının tazmin edilememesi için haklı bir neden bulunmamaktadır. Dolayısıyla, TTK m. 209'daki şartların somut olayda gerçekleştiği hallerde; işçinin de kusurlu bir biçimde zarara uğramasına

[51] *Serozan, Baysal and Sanlı (n 49) 352*

[52] *Loser (n 1) 598-599*

[53] *Ahmet Battal, 'Şirketler Topluluğunda Güvenden Doğan Sorumluluk' (2012) 18(2) MÜHF HAD, 249.*

sebebiyet veren hakim şirkete karşı tazminat talebinde bulunabilmesinin önünde hukuki bir engel olmadığı kabul edilmelidir[54]. O halde TTK m. 209 koşullarının gerçekleştiği hallerde işçi doğrudan TTK m. 209'a, diğer hallerde genel hükümlere göre güven sorumluluğuna başvurabilecektir. TTK m. 209, uygulanabildiği hallerde davanın hukuki sebebini çoğaltan bir etki yaratacaktır[55].

TTK m. 209 uyarınca hakim şirketin sorumluluğuna gidilebilmesi için öncelikli şart[56]; topluluk itibarının, toplum ve tüketiciler nezdinde hukuki bir güven tesis edecek düzeyde belirli bir olgunluğa ulaşmış olmasıdır. Dolayısıyla, her şirket topluluğu için TTK m. 209 kapsamında bir sorumluluğun doğması söz konusu olmayıp; bu özel sorumluluk rejimi, ancak topluluk itibarının üçüncü kişiler nezdinde haklı bir güven nesnesi haline geldiği durumlarla sınırlıdır. Burada sorumluluk hakim şirketin toplum içindeki itibarından yahut tüketiciye güven vermesinden kaynaklanmaz. Toplumun şirket topluluğunun daima dürüst davranacağı, borçlarını zamanında ödeyeceği, kaliteli hizmet sunacağına dair genel güven duygusu değil, somut olayda bu itibar da kullanılarak yaratılan beklentiden kaynaklanan sorumluluk söz konusudur[57]. TTK m. 209 hükmünün uygulanabilmesi için yavru şirketin itibarlı bir şirket topluluğunun parçası olması yeterli değildir. Aksi takdirde, şirket topluluklarında ana şirketin tüm yavru şirket alacaklılarına karşı sorumluluğu gündeme gelir. Ancak örneğin yurt dışındaki yatırımlarıyla tanınan itibarlı bir hakim şirketle temasa geçen işçinin güvenini haklı kılan olgular mevcutsa, bu hüküm doğrudan uygulanma alanı bulabilir.

TTK m. 209 hükmünün uygulanabilmesi için ikinci koşul, itibarın kullanılması yoluyla somut bir güven ve beklenti uyandırılmasıdır[58]. Hakim şirket bu itibarın kullanılması suretiyle yaratılan güvenden sorumludur. İşçinin soyut olarak bir şirket topluluğunun örneğin yurt dışındaki faaliyetlerine ilişkin genel kanaati, temasta bulunduğu üçüncü kişinin itibarlı bir şirket topluluğunun parçası olduğunu bilmesi sorumluluk için yeterli değildir. Temasa geçtiği şirketin somut durumda bu itibarı kullanarak, işçide belirli şekilde davranacağı yönünde somut bir güven ve beklenti yaratmış olması gerekir. Şirketin bir topluluğa ait olması ve bu aidiyetini duyurması bir itibar kullanımı olarak değerlendirilmeyecek olup, işçi ile temasa geçtiği şirket arasında özel bir bağın, işlem temasının kurulmuş olması gerekir. İşçi ile sözleşme görüşmelerinde yurt dışındaki işyerinin kendilerine ait olduğunun söylenmesi, arkalarında ana şirketin bulunduğunun ifade edilmesi gibi işçide somut bir güven ilişkisinin yaratılması gerekir. Ticaret hukukunda himaye beyanı veya patronaj açıklaması olarak adlandı-

[54] *Aksi yönde Aybüke Karaca Yağcı, Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu (On İki Levha Yayıncılık 2022) 333-335*

[55] *Battal (n 53) 249*

[56] *TTK m. 209 koşulları için Okutan Nilsson (n 5) 486 ff ; Yılmaz (n 6) 299 ff*

[57] *Okutan Nilsson (n 5) 487-488; Yılmaz (n 6) 304-307; Karaca Yağcı (n 54) 328-329*

[58] *Okutan Nilsson (n 5) 490-494; Yılmaz (n 6) 307-309*

rılan beyanların işçiye yöneltilmesi halinde işçide itibar kullanılarak güven yaratıldığı söylenebilir[59].

Yaratılan bu güvenin korunmaya değer olması için aynı zamanda haklı bir güven olması gerekir. İş hukukunda ticaret hukukunda olduğu gibi işçinin risklere karşı gerekli önlemleri alması gerektiğinden bahsedilemez[60]. Ancak güvene dayanak oluşturan olgular, somut olayın özellikleri dikkate alındığında dürüstlük kuralları ışığında işçi ortaya konulan olgulara güvenmekte ve kendi tasarruflarını buna göre ayarlamakta haklı olmalıdır.

Hakim şirketin sorumlu tutulabilmesi için işçinin itibar kullanımı sonucunda uyandırılan güvene dayanarak iş sözleşmesini kabul etmiş olması gerekir. Hakim şirkete duyulan güven işçinin gerçek işverenle sözleşme yapmasını esaslı biçimde etkilemiştir[61]. Hakim şirkete duyulan güven olmasaydı işçi bu iş sözleşmesini yapmayacak yahut sözleşme koşullarında farklı tutum takınacak olmalıdır.

Bununla birlikte, işçinin TTK m. 209 hükmünden yararlandırılmasının doğuracağı pratik faydaları önceden öngörebilmek kolay değil. Güven sorumluluğu TTK m. 209'dan daha geniş bir koruma sağlayıp, üçüncü kişinin mutlaka hakim şirket olması gerekmediği gibi güven olgusunun da mutlaka itibara dayanması gerekmez. Ancak güven sorumluluğunun iş hukukunda uygulama alanı bulan yeni bir sorumluluk türü olduğu göz önüne alındığında; TTK m. 209 çerçevesindeki değerlendirmelerin somut olayda hakim tarafından dikkate alınması isabetli olacaktır.

V. Dar Anlamda Güven Sorumluluğu: Yargıtay Kararlarının Düşündürdükleri

1. Korunan menfaat: Üçüncü kişinin iradi olarak sözleşmeden doğan borçları ifa edeceğine güven

Güven sorumluluğu, kapsamına giren somut olay gruplarından hareketle farklı biçimlerde sınıflandırılmaktadır. Bu grupların her birinde, güven ilişkisine giren kişinin korunan menfaatleri değişiklik göstermektedir. İsviçre doktrininde Loser, güven sorumluluğunu zedelenen menfaat alanları ile ilişkilendirerek ele almış; bu sorumluluğun sonuçlarının, menfi (olumsuz) zarar ile müspet (olumlu) zarar arasında esnek bir yaklaşımla giderilmesi gerektiğini savunmuştur[62]. Güven duyan kişinin zedelenen menfaatleri beş ana grupta incelenmiştir: Bir sözleşmesel bağın mevcudiyetine, kurulmasına veya korunmasına duyulan güvenin korunmasına yönelik bağlılık menfaatleri (*Bindungsinteresse*); bir hukuki işlemin kurulması sırasında karar temellerinin doğruluğuna ve eksiksiz-

[59] *Karaca Yağcı (n 54) 329-330*

[60] *Okutan Nilsson (n 5) 494-495*

[61] *Okutan Nilsson (n 5) 496; Karaca Yağcı (n 54) 332*

[62] *Loser (n 1) 163 ff ; ayrıca Kaçmaz Adak (n 6) 48-53*

liğine duyulan güvenin korunmasına yönelik karar verme menfaatleri (*Entscheidungsinteresse*); kişinin kendi hukuk alanını bir başkasına açması, karşılıklı güven içinde ilişkisini yürütmesi, tarafların birbirinin hukuk alanına duyduğu saygı çerçevesinde ilişkinin güvenle sürmesine dair menfaatleri (*Abwicklunginteresse*); sözleşmenin tarafı olmayan üçüncü kişinin sözleşmeden doğan borçları iradi olarak ödeyeceğine dair edim ifası beklentisinin korunmasına yönelik menfaat (*der Erwartung einer freiwilligen Leistungserbringung)* ve üçüncü kişilerin lehine olan koruyucu etkiler alanı (*Schutz von Dritttpersonen*).

Yargının iş hukukuna ilişkin kararlarında ağırlıklı olarak işçinin, güven yaratan üçüncü kişinin iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını gerektiği takdirde ifa edeceğine dair güveninin korunduğu görünmektedir. Güven sorumluluğunun farklı uygulama alanları karşılaştırıldığında, dar anlamda güven sorumluluğu olarak adlandırılan bu halin istisnai bir sorumluluk alanı olduğu görülmektedir. İşçi ile güven duyulan kişi arasında gerek gerçek gerek hukuken isnat edilebilir bir irade beyanı, dolayısıyla sözleşme ilişkisi bulunmamaktadır. Kural olarak hukuk, kişinin sözleşmesinin tarafı olmadığını bildiği muhatabının, sözleşmeden kaynaklanan alacaklarını bir anlamda iradi olarak yerine getireceğine dair beklentisini korumaz. Üçüncü kişinin bir başka kişinin borçlarını üstleneceği, ifa edeceği veya bunlardan sorumlu olacağı, yeterli mali donanımı sağlayacağı ya da sözleşmenin ifasını temin edeceği yönündeki beklentiler, genel kural olarak korunmaya değer değildir. Esas olan, böyle bir endişe duyuluyorsa, güvenilen kişinin sözleşmenin tarafı yapılması yahut garanti, kefalet gibi hukuki yollarla sorumluluğunun yaratılmasıdır. Dar anlamda güven sorumluluğu ancak sosyal bağımlılığın baskın olduğu istisnai durumlarda devreye girebilir[63].

Aslında güven sorumluluğunun yargı kararlarında rastladığımız biçimi ticaret hukukundaki himaye beyanlarına benzemektedir. Ticari ilişkilerde özellikle şirket topluluklarında bağlı şirket, finansman ihtiyacını karşılamak amacıyla kredi kurumlarına başvurduğunda, kredi kurumları genellikle hakim şirketten teminat vermesini talep edebilir. Kefalet, garanti veya rehin gibi geleneksel teminatların dezavantajlarına maruz kalmamak için hakim şirket anılan teminatları vermek yerine, çoğunlukla himâye beyanında bulunabilir. Himaye beyanı veya patronaj açıklaması ile üçüncü kişinin borcunu güvence altına alma amacına hizmet eden beyanlar anlaşılmaktadır. Bir sözleşmesel sorumluluğun kurulmadığı himaye beyanlarında, beyanda bulunan hakim şirketin güven sorumluluğu esasları çerçevesinde sorumlu tutulabilmesi mümkündür[64]. Basiretli bir tacir gibi davranmakla yükümlü kredi alacaklısının güveni dahi bu yolla korunmaktadır.

---

[63] *Loser (n 1) 602-603; Bärtschi (n 2) 370*

[64] *Asuman Yılmaz, 'Şirketler Topluluğu Uygulamasında Himaye Beyanları ve Bu Beyanların Türk Ticaret Kanunu Tasarısı m. 209 Hükmü Açısından Değerlendirilmesi' (2009) 25(4) BATİDER 409 ff*

Unutulmaması gerekir ki bir hukuki ilişkide bilgi ve güç asimetrisinin varlığı halinde zayıf tarafın karşı tarafa güvenmekten başka seçeneği yoktur[65]. İlişkinin ekonomik ve hukuki anlamda zayıf tarafı olarak işçinin, güven duyduğu kişiyi sözleşmeye taraf yapması yahut garanti, kefil gibi sözleşmeden doğan borçları üstlenmesini sağlaması beklenemez. Taraflar arasındaki ekonomik ve fiili güç eşitsizliği öylesine derindir ki işçiden güvendiği kişiyi sözleşme masasına oturtmasının beklenmesi hayatın olağan akışıyla bağdaşmaz. Dolayısıyla olağan ticari ilişkilerde güvenen taraftan beklenen özenin iş hukukunda işçiden beklenmesi zayıf taraf olan işçinin sözleşmedeki konumu ile bağdaşmaz.

İşçi temasta bulunduğu kişiye ya da çoğu kere bu kişinin temsil ettiği kuruma güvenerek sözleşme ilişkisine girer. Güven duyulan taraf, gerçek işverenle kurulacak sözleşme ilişkisine dair işçinin kararını etkilemekte, yaratılan güven işçinin karar verme menfaatlerinin de zedelenmesine yol açmaktadır[66]. İşçi bu üçüncü kişiye güvenmeseydi, bu hukuki işlemi kurmayacak, mevcut iş sözleşmesinin tarafı olmayacaktı. Bu durumda; işçinin güvene dayalı olarak kurduğu iş ilişkisinde, karar verme iradesinin sıhhatine ilişkin menfaatleri ile bir ihtilaf anında güvenilen taraftan ifayı beklemeye yönelik menfaatlerinin kesiştiği hibrit bir alanda olduğumuz söylenebilir. Ancak her durumda güven korumasından yararlanabilmesi için işçinin karşısındaki kişiye güvenmesini haklı kılan, objektif güven doğuran olgulara dayanarak şekillenen özel bir temasın gerektiği unutulmamalıdır. Soyut olarak her iki şirketin aynı şirketler topluluğu içinde yer aldığını yahut spor kulübünün belediye tarafından kurulduğunu bilmesi güvenin korunmaya değer bulunması için yeterli değildir.

2. Organik bağa ilişkin içtihat değişikliğinden kaynaklanan boşluğun telafisi

Yargıtay'ın yukarıda değindiğimiz güven sorumluluğuna düzenli ve sıkça başvurduğu kararlar genellikle ekonomik veya yönetsel yönden birbiriyle ilişkili olan farklı tüzel kişilerin, işçiye karşı sorumluluğu bağlamında karşımıza çıkmaktadır. Kararlara konu olaylarda, işçinin sözleşmesinin tarafı işveren dışında bir üçüncü kişinin iş sözleşmesinden doğan borçlardan sorumluluğu söz konusudur.

Bilindiği üzere Yargıtay, uzun süredir aynı şirketler grubuna dahil olan şirketlerin işçi karşısında sorumluluğunu hukuki temele oturtmaya çalışmaktadır. Tüzel kişiliğe saygı ile işçinin korunması arasında denge arayışındaki yargının organik bağdan hareketle oluşturduğu içtihadı, tüzel kişilik perdesinin kötüye kullanıldığı haller dışında da uygulanması nedeniyle eleştirilmekteydi[67].

---

[65] *Bärtschi (n 2) 359*

[66] *Loser (n 1) 602*

[67] *Konuya ilişkin tartışmalar için Fevzi Şahlanan, 'Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunda Farklı Şirketler Arasında Organik Bağ Bulunması (Karar İncelemesi)' in İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II (Tekstil İşveren Sendikası 2016) 24 ff; Algun Çifter, 'Şirketler*

Yüksek yargı son dönem kararlarında, tüzel kişiliğin bağımsızlığı ilkesinden hareketle; perdenin aralanabilmesi için şirketlerin ortaklık yapısı dışındaki somut olguların varlığını şart koşmuş, sırf organik bağdan hareketle birlikte sorumluluğa karar verilemeyeceğini kabul etmiştir. Tüzel kişi şirketlerin sermaye yapılarındaki ortaklığın birlikte sorumluluk için yeterli olmadığını belirten Yüksek mahkeme, iki farklı tüzel kişinin işçiye karşı birlikte sorumlu tutulabilmesi için, işyeri devri, iş sözleşmesi devri, asıl işveren-alt işveren ilişkisi veya birlikte istihdam gibi somut bir hukuki ilişkinin varlığının gerektiğini kabul etmiştir. Bu doğrultuda, ya tüzel kişiliğin hakkın kötüye kullanılması teşkil edecek şekilde araçsallaştırıldığı hallerde ya da işyeri, sözleşme devri veya birlikte istihdam gibi hukuken geçerli ilişkilere dayanan durumlarda birlikte sorumluluğa hükmedilecektir[68].

İçtihadın kanımızca da isabetli olan bu yeni yönelimi, bazı özel hallerde işçinin korunması ihtiyacının belirginleşmesine yol açmıştır. Özellikle yurt dışında çalıştırılmak üzere götürülen işçilerin durumu kararlara da yansıyan ilk örnektir. Yurt dışında kurulan şirket ile Türkiye'deki şirket arasında sermaye ortaklığı bulunsa dahi tüzel kişiliğin kötüye kullanıldığını iddia etmek neredeyse imkansızdır. Öte yandan, işçinin muhatap olduğu ve güvendiği Türkiye'deki şirketin hiçbir sorumluluğu bulunmaması da hakkaniyete aykırıdır. Bu açıdan bakıldığında Yüksek yargının güven sorumluluğundan hareket ederek önemli bir boşluğu, sağlam bir hukuki gerekçeyle doldurduğu kanaatindeyiz.

3. Güven sorumluluğunun koşullarının titizlikle denetlenmesi

Güven sorumluluğuna yönelik en önemli eleştirilerden biri sorumluluğun sınırlarını belirsiz hale getirmesidir. Yargıtay kararlarında güven sorumluluğuna ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapılmasına rağmen, güven sorumluluğunun koşullarına ilişkin değerlendirme yapılmamaktadır. Oysa somut olay özelinde sorumluluğun koşullarının incelenmesi, iş hukukunda yeni uygulanmaya başlanan bu sorumluluk türünün sınırlarının öngörülmez biçimde genişlemesinin önlenmesi açısından çok önemlidir.

Öncelikle hatırlatmak gerekir ki güven sorumluluğu, sözleşmesel sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu arasında gri alanda kalan bir sorumluluk türü

Arasında Organik Bağ ya da Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması (Bir Kararın Değerlendirilmesi)' in Prof Dr S Süzek'e Armağan, C 1 (İstanbul 2011) 19 ff; Gaye Baycık, 'İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması' (2022) 13(2) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 76 ff; Kübra Doğan Yenisey, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' in Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016 (İstanbul 2018) 420-424; Nurşen Caniklioğlu, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' in Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 (İstanbul 2019) 208-215; Karaca Yağcı (n 54) 98 ff; Kübra Doğan Yenisey, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2025 (Ankara 2026) 59-66

[68] *Örnek olarak Yargıtay 9. HD, 16.12.2024, 10149/16175 LegalBank*

olup, bu sözleşme türlerinden birinin uygulandığı hallerde uygulanmaz. Güven duyulan kişinin davranışları güven teorisi uyarınca bir sözleşme yapma iradesi olarak yorumlanabiliyorsa, işçi ile güven duyulan kişi arasında bir sözleşme ilişkisi kurulduğu sonucuna varılır. Bu halde dar anlamda güven sorumluluğundan bahsedilemez[69]. Nitekim işyeri uygulamasının hukuki temeline ilişkin olarak işçilerde korunmaya değer bir güven oluştu ise sözleşme teorisine başvurulmaktadır[70]. Oysa yargı kararlarında işçinin, işverenin sözlü yahut yazılı taahhüdüne güvendiği olaylarda güven sorumluluğuna başvurulduğu görülmektedir. Bu hallerde taraflar arasında bir sözleşmesel taahhüt ve bu taahhüde aykırılık bulunduğuna göre güven sorumluluğuna başvurmak gerekli midir hususu sorgulamaya açıktır[71]. Doktrinde güven sorumluluğunun koşulları genellikle *culpa in contrahendo* sorumluluğuna benzer şekilde belirlenmiş olsa da özellikle tarafların örtülü beyanlarıyla bir sözleşme kurulup kurulmadığına dikkat edilmesi gerektiğinin altı çizilmiştir[72]. Bu nedenle işçiye istifa etmesi halinde kıdem tazminatı ödeneceği söylendiğinde yahut işe iade davasının sonuçlarına dair protokole aykırılık halinde sözleşmesel sorumluluk esaslarından hareket edilmesi daha uygun olacaktır.

Güven sorumluluğu ile hukuki görünüşe güven arasındaki ilişki, güven sorumluluğunun nasıl ele alındığı ile yakından ilgili olup[73]; hukuki görünüşe güvenin korunması, iyiniyetin korunması ve hakkın kötüye kullanımı arasında yakın bağlar vardır[74]. Dar anlamda güven sorumluluğu, yaratılan güvene dürüstlük kurallarına aykırı biçimde davranmaktan kaynaklanan bir sorumluluk olup, temelinde bir hak bulunmaz. Bu açıdan ele alındığında, her ne kadar Sosyal Güvenlik Kurumu'nun şartlarını taşımayan sigortalıya aylık bağlama işlemini iptal etmesi bir hakkı ve aynı zamanda görevi olsa da, uzun yıllar prim kesip, aylık ödeyip sonrasında gelen iptal işlemi tipik bir güven sorumluluğu uygulamasından ziyade bir hakkın kötüye kullanılmasıdır. O halde dar anlamda güven sorumluluğunun kendi sınırları içinde etkili biçimde uygulanabilmesi için güvenin korunduğu hallerle güven sorumluluğunun uygulandığı hallerin birbirinden titiz biçimde ayrılması gereklidir.

Güven sorumluluğu, muhatabının davranışına güvenen tarafı koruduğu kadar, güven duyulan kişinin de ancak kendi iradesiyle girdiği bir sözleşme

---

[69] *Kılıçoğlu (n 9) para 284*

[70] *İşyeri uygulamasının hukuki temeline dair tartışmalara ilişkin olarak Mustafa Alp, 'İşyeri Uygulaması', in Gülsevil Alpagut and Kübra Doğan Yenisey (eds) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 50. Yıl Armağanı (On İki Levha Yayınları 2026) 29 ff; Ali Uçar, İş Hukukunda Şekli Özgürlük Maddi Sözleşme Adaleti Bağlamında Dürüstlük Kuralı (Lykeion Yayıncılık 2025) 500-504*

[71] *Kurtulan Güner (n 6) 1523*

[72] *Furrer, Müller-Chen and Çetiner (n 6) no 1463 ff, 1467*

[73] *Kaçmaz Adak, hukuki görünüşe güvenin olumlu korumasının güven sorumluluğu karşısındaki yeri hakkında Kaçmaz Adak (n 6) 55-56*

[74] *Kaçmaz Adak (n 6) 57 ff; Uçar (n 70) 33-36*

nedeniyle sorumlu olacağı, bunun dışında sorumlu olmayacağına dair güveninin korunmasının gerektiği bir alandaki sorumluluğa ilişkindir. Her iki tarafın korunan güveni arasında bir denge sağlanması gerekir. Güven sorumluluğunun kişilerin sorumluluğunu öngörülemez biçimde genişletmesi ve herkese karşı bir sorumluluğa dönüşmesine engel olmak üzere İsviçre Federal Mahkemesi güven sorumluluğunun koşullarını ayrıntılı bir şekilde sıralamıştır. Buna göre zarar görenin kendi dikkatsizliğinin ya da olağan ticari risklerin kurbanı olduğunun kabul edilebileceği haller kapsam dışında bırakılmıştır[75].

İş yargısının incelediği olayların hemen tümünde işçi, iş sözleşmesinin güven duyduğu kişi ile kurulmadığının farkındadır yahut bir aşamada farkında olması beklenir. Ancak buna rağmen davranışlarıyla güven uyandıran kişinin, daha doğrusu o kişiyi temsil eden gerçek kişinin, şirketin yöneticisi veya belediye başkanı gibi, davranışlarından kaynaklanan ve korunmaya değer haklı bir güven söz konusudur. Güven sorumluluğunun bu uygulanma biçiminin en istisnai ve tartışmalı hali olduğu gözden uzak tutulmamalıdır. Bu nedenle güven sorumluluğunun doğması için işçi ile üçüncü kişi arasında özel bir bağ bulunması gerektiği unutulmamalı ve bu güven ilişkisiyle sözleşmenin kurulması arasındaki nedensellik bağı titizlikle incelenmelidir.

4. Güven sorumluluğuna bağlanacak hukuki sonuçlar

Güven sorumluluğunun sözleşmesel sorumluluk esaslarına göre mi haksız fiil sorumluluğu esaslarına göre mi çözümleneceği konusu tartışmalı olsa da sözleşmesel sorumluluk esaslarının uygulanması görüşü ağırlık kazanmış görünmektedir[76]. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, güven sorumluluğunun ihlali halinde öncelikle sözleşmeye aykırılık hükümlerine başvurulacağını, hüküm bulunmaması halinde haksız fiil sorumluluğuna ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla uygulanacağını açığa kavuşturmuştur[77].

Güvenin olumlu (*positiver Vertrauensschutz*) anlamda korunması hukuki görünüşe güven ile ilişkili olup güvene uygunluğun sağlanmasını (*Vertrauensentsprechung*) talep etme hakkı tanınırken, güvenin olumsuz (*negativer Vertrauensschutz*) korunmasında ise, güvenin boşa çıkmasından kaynaklanan güven zararı (*Vertrauensschaden*) tazmin edilmektedir[78]. Her ne kadar sözleşmesel sorumluluk esaslarından hareket edilecek olsa da, karşılanacak zarar bir sözleşmenin kurulmuş olması veya olmamasından ziyade, alacaklının güven duyması (pozitif güven sorumluluğu) veya güven duymamış olsaydı (negatif güven

[75] *BGE 142 III 84; Kurtulan Güner (n 6) 1526-1527*

[76] *Weber and Emmenegger (n 7) para 87 ff Önsöz Art 97-109; Bärtschi (n 2) 376-377; Yılmaz (n 6) 97 ff; Antalya (n 11) 114*

[77] *Yargıtay HGK, 19.04.2022, E 2019/173, K 2022/570, Yargıtay Emsal Karar Arama, <www.yargitay.gov.tr>*

[78] *Kaçmaz Adak (n 6) 39-40.*

koruması) malvarlığının ne durumda olacağına bakılarak tespit edilir[79]. Borçlar hukukunda genellikle negatif güvenin korunması ön planda olsa ve menfi veya müspet zarar kavramları kullanılsa da güvene dayanan durumların heterojenliği karşısında zararın hesaplanmasında somut olayın özelliklerinden hareket edilmesi gerektiği ifade edilmiştir[80].

İş sözleşmesi sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olup, güvenden kaynaklanan zararın tazmin edilmesinde bu durum gözden uzak tutulmamalıdır. İş sözleşmesi hiç kurulmamış olsaydı mal varlığının bulunacağı durumu tespite yönelik bir menfi zarar tazmini iş hukukunda sık karşılaşılan bir durum değildir. İşçi, güvenerek girdiği bir iş sözleşmesinden kaynaklanan alacaklarını talep etmektedir. Burada güvene dayanarak kurulan iş sözleşmesinden doğan alacakların işveren tarafından yerine getirilmemesinden kaynaklanan müspet zararın tazmini söz konusudur.

Bu açıdan bakıldığında Yüksek mahkemenin kararlarının eleştiriye açık olduğunu düşünüyoruz. Üçüncü kişinin sorumluluğuna ilişkin uyuşmazlıkların tamamında Yüksek mahkeme doğrudan işçinin iş sözleşmesinden doğan alacaklarına hükmetmektedir. Bir başka deyişle kıdem tazminatının ödenmemesinden kaynaklanan maddi tazminata değil kıdem tazminatına hükmetmektedir. Güven sorumluluğu her ne kadar sözleşmesel sorumluluk esaslarına tâbi olsa da, güven duyulan kişi ile işçi arasında bir iş sözleşmesi bulunmamaktadır. İşçinin işverenin sözleşmeden kaynaklanan borçlarını ifa etmemesinden kaynaklanan zararı, kusuru oranında üçüncü kişiden talep edilebilir hale gelmiştir. İş sözleşmesinden kaynaklanan ücret, kıdem veya ihbar tazminatı gibi alacakların ödenmemiş olması doğrudan bir müspet zarar olarak değerlendirilebilir. Ancak işçinin bu alacakların ödenmesi için güvendiği üçüncü kişiye açacağı dava bir tazminat davasıdır. Talep edilen zarar miktarı ödenmeyen örneğin kıdem tazminatından fazla olabileceği gibi, somut olayın özelliğine göre az da olabilir.

SONUÇ

Yargıtay'ın iş ve sosyal güvenlik hukukuna ilişkin son dönem kararları, borçlar hukukunun en tartışmalı konu başlıklarından biri olan güven sorumluluğunun yargı pratiğinde giderek daha geniş bir uygulama alanı bulduğunu göstermektedir. Sözleşmesel sorumluluk ile haksız fiil sorumluluğu arasındaki gri alanda konumlanan güven sorumluluğu, özellikle yurt dışına götürülen işçilerin korunmasında kritik bir hukuki araç olarak öne çıkmaktadır.

Güven sorumluluğu, uygulandığı somut olaylara göre farklı biçimlerde sınıflandırılıp; iş hukukunda, işçinin üçüncü bir kişiye duyduğu güvene dayanarak işverenle sözleşme ilişkisine girdiği dar anlamda güven sorumluluğu halle-

[79] *Loser (n 1) 759 ff; Weber and Emmenegger (n 7) para 447 Art 97*

[80] *Weber and Emmenegger (n 7) para 448 ff Art 97*

rinin ağırlık kazandığı görülmektedir. Dar anlamda güven sorumluluğu, güven sorumluluğunun istisnai uygulama biçimlerinden biri olup, bu sorumluluk türünün, hukuki öngörülebilirliği zedeleyecek şekilde genişletilmesini önlemek adına, uygulanma koşullarının titizlikle incelenmesi çok önemlidir. Bu doğrultuda, taraflar arasında açık veya örtülü bir sözleşmenin varlığı halinde doğrudan sözleşmesel sorumluluk hükümlerine başvurulmalıdır. Dar anlamda güven sorumluluğunda her ne kadar sözleşmesel sorumluluk esasları kıyasen uygulansa da işçinin güven duyduğu kişiden talep edebileceği tazminatın kapsamı, doğrudan işçilik alacaklarını değil, güvene aykırı davranıştan doğan zararları kapsamaktadır.

Sonuç olarak, yargının bu hukuki kurumu dikkatli kullandığı ve uygulama koşullarını sıkı sıkıya denetlediği bir tabloda, işçinin korunmasına ilişkin bir boşluk, hakkaniyete uygun ve sağlam bir hukuki araçla doldurulmuş olacaktır.

KAYNAKÇA

Alp M, 'İşyeri Uygulaması', in Gülsevil Alpagut and Kübra Doğan Yenisey (eds) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 50. Yıl Armağanı (On İki Levha Yayınları 2026) 29-66

Antalya G, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt V/1-2 (2nd edn, Seçkin Yayıncılık 2019)

Bärtschi H, Verabsolutierte Relativität: Die Rechtsstellung des Dritten im Umfeld von Verträgen (Schulthess 2009)

Barlas N, 'Başkasının Sözleşme İlişkisine Müdahale Sebebiyle Sorumluluk', içinde Prof Dr Rona Serozan'a Armağan, Cilt 1 (On İki Levha Yayıncılık 2010)

Battal A, 'Şirketler Topluluğunda Güvenden Doğan Sorumluluk' (2012) 18(2) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 245-254

Baycık G, 'İşverenin Tespitinde Birlikte İstihdam, Organik Bağ ve Tüzel Kişilik Perdesinin Aralanması' (2022) 13(2) Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 76-85

Chappuis C, 'La Responsabilité fondée sur la confiance', La Semaine Judiciaire 1997 165-176

Çağlayan Aksoy P, Hukuka ve Ahlaka Aykırılık Unsurları Çerçevesinde Salt Malvarlığı Zararlarının Tazmini (On İki Levha Yayıncılık 2016)

Caniklioğlu N, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' in Yargıtayın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2017 (İstanbul 2019) 185-368

Çifter A, 'Şirketler Arasında Organik Bağ ya da Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması (Bir Kararın Değerlendirilmesi)' in Prof Dr S Süzek'e Armağan, C. 1 (İstanbul 2011), 19-24

Demir K, 'İş Sözleşmesi Görüşmeleri Esnasında İşçi ve İşverenin Sorumluluğu' (2022) 12 (2) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1075-1090

Doğan Yenisey K, 'İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı' in Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2016 (İstanbul 2018) 387-561

Doğan Yenisey K, 'İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', İş Hukuku Değerlendirme Sempozyumu 2025 (Ankara 2026) 45-113

Durak Y, 'Güven Sorumluluğu ve "Culpa in Contrahendo" Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2017 25 (1) 239-288

Eren F ve Dönmez Ü, Eren Borçlar Hukuku Şerhi, Cilt 2 (2nd edn, Yetkin Yayınları 2023)

Furrer A, Müller-Chen M and Çetiner B, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (Vedat Kitapçılık 2021)

Kaçmaz Adak M, Medeni Hukukta Yaratılan Hukuki Görünüşe Olumlu Güvenin Korunması (On İki Levha Yayıncılık 2023)

Kalkan Oğuztürk B, Güven Sorumluluğu (Vedat Kitapçılık 2008)

Kapancı KB, Ahlaka Aykırı Bir Fiille Kasten Verilen Zararın Tazmini (Vedat Kitapçılık 2016)

Karaca Yağcı A, Bireysel İş Hukukunda Şirketler Topluluğu (On İki Levha Yayıncılık 2022)

Kılıçoğlu A, Borçlar Hukuku Genel Hükümler (26th edn, Turhan Kitabevi 2022)

Kırca Ç, Bilgi Vermeden Dolayı Üçüncü Kişiye Karşı Sorumluluk (Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü 2004)

Kurtulan Güner G, 'Türk-İsviçre Hukukunda Güven Sorumluluğu -Kavramın Gelişimi ve Eleştirisi-' (2024) 26(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1505-1534

Loser P, Die Vertrauenshaftung im schweizerischen Schuldrecht (Stämpfli 2006)

Oğuzman MK ve Öz T, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt 2 (16th edn, Vedat Kitapçılık 2021)

Okutan Nilsson G, Türk Ticaret Kanunu Tasarısı'na göre Şirketler Topluluğu Hukuku (On İki Levha Yayıncılık 2009

Özçelik NŞ, 'Salt Malvarlığı Zararı ve Bu Zararın Tazmin Edilebilirliği' içinde Başak Baysal (ed), Sorumluluk Hukuku Seminer 2016 (Oniki Levha Yayıncılık 2016) 413-443

Serozan R, Baysal B and Sanlı KC, Borçlar Hukuku Genel Bölüm (On İki Levha Yayınları 2022)

Sert Sütçü S, 'Güven Sorumluluğu Kavramı ve Yargıtay'ın Güven Sorumluluğu Kavramına Yaklaşımı' (2020) 12(28) Hukuk ve Adalet Eleştirel Hukuk Dergisi 193-212

Şahlanan F, 'Tüzel Kişi İşverenin Sorumluluğunda Farklı Şirketler Arasında Organik Bağ Bulunması (Karar İncelemesi)' in İş Hukuku ile İlgili Yargıtay Kararları: Karar İncelemeleri II (Tekstil İşveren Sendikası 2016)

Tolu Yılmaz H, 'Türk İş Hukukunda Culpa in Contrahendo Sorumluluğu' (2025) 22(87) Legal-İSGHD 635-674

Uçar A, İş Hukukunda Şekli Özgürlük Maddi Sözleşme Adaleti Bağlamında Dürüstlük Kuralı (Lykeion Yayıncılık 2025)

Weber RH ve Emmenegger S, Berner Kommentar: İsviçre Borçlar Kanunu (Madde 97–109) Şerhi, (Çev. Ed. Pınar Çağlayan Eksoy) (On İki Levha Yayıncılık 2025

Yılmaz A, Türk, İsviçre ve Alman Hukuklarında Şirketler Topluluğuna Güvenden Doğan Sorumluluk (On İki Levha Yayıncılık 2010)

Yılmaz A, 'Şirketler Topluluğu Uygulamasında Himaye Beyanları ve Bu Beyanların Türk Ticaret Kanunu Tasarısı m. 209 Hükmü Açısından Değerlendirilmesi' (2009) 25(4) Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi 407-454

- Araştırma Makalesi -

[H] 190 SAYILI UÇÖ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA ÇALIŞMA HAYATINDA ŞİDDET VE TACİZİN ÖNLENMESİNE YÖNELİK OLUŞTURULACAK ŞİKAYET, DESTEK VE UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM MEKANİZMALARI[*]

(COMPLAINT, SUPPORT, AND DISPUTE RESOLUTION MECHANISMS TO BE ESTABLISHED FOR THE PREVENTION OF VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORKPLACE UNDER ILO CONVENTION NO. 190)

Doç. Dr./*Assoc. Prof. Dr.* Dilek DULAY YANGIN[1]

ÖZ

190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 100. Kuruluş yılında 21 Haziran 2019'da Cenevre'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiş ve 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arınmış bir ortamın sağlanmasına ilişkin ilk uluslararası standart olma özelliğini taşıyan Sözleşme'nin amacı, tüm çalışanları cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizden korumaktır. Örgüt tarafından kabul edilen diğer sözleşmelerde şiddete atıfta bulunulmakla birlikte, ilk kez 190 sayılı Sözleşme ile işyerinde şiddet bu denli kapsayıcı bir biçimde ele alınmış olup, gerek yaptırımlar, koruma ve uygulama mekanizmaları gerekse şiddetin her türünün önlenmesi bakımından çalışma hayatında tüm aktörler için önemli bir girişim olarak yerini almaktadır.

[H] *Hakem denetiminden geçmiştir.*

[*] *Bu makale 13.04.2026 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 21.04.2026 tarihinde birinci hakem; 28.04.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.*

DOI: http://dx.doi.org/10.69838/ISGHD.90547

[1] *Manisa Celal Bayar Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, ORCID: 0000-0003-4702-5371, dulaydilek@gmail.com;* *Bu çalışma yazarın "Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz: Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Bağlamında Bir İnceleme" adlı eserinden üretilmiştir.*

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

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

Bu makaleye atıf için; DULAY YANGIN, Dilek, "190 Sayılı UÇÖ Sözleşmesi Kapsamında Çalışma Hayatında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine Yönelik Oluşturulacak Şikayet, Destek ve Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmaları" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı No.: 89, 2026, s. 29-58.

Anahtar Kelimeler: 190 Sayılı Sözleşme, 206 Sayılı Tavsiye Kararı, Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz, Toplumsal Cinsiyet ve İş Hukuku, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet

ABSTRACT

Convention No. 190 on the Elimination of Violence and Harassment in the World of Work was adopted at the International Labour Conference held in Geneva on June 21, 2019, during the 100th anniversary of the International Labour Organization and entered into force on June 25, 2021. As the first international standard aimed at ensuring a workplace free from violence and harassment, the Convention's objective is to protect all workers from all forms of violence and harassment, including gender-based violence and harassment. While other conventions adopted by the Organization refer to violence, it is only with Convention No. 190 that workplace violence has been addressed in such a comprehensive manner; it stands as a significant initiative for all actors in the world of work regarding sanctions, protection, and enforcement mechanisms, as well as the prevention of all forms of violence.

Keywords: *Convention No. 190, Recommendation No. 206, Violence and Harassment in the World of Work, Gender and Labor Law, Gender Based Violence*

***

Giriş

190 Sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi[2], Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ("ILO") 100. Kuruluş yılında 21 Haziran 2019'da Cenevre'de gerçekleştirilen Uluslararası Çalışma Konferansı'nda kabul edilmiş ve 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Çalışma yaşamında şiddet ve tacizden arınmış bir ortamın sağlanmasına ilişkin ilk uluslararası standart olma özelliğini taşıyan Sözleşme'nin amacı, tüm çalışanları cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere her türlü şiddet ve tacizden korumaktır[3]. Sözleşme, şiddeti ve tacizi gerek işyerinde gerekse çalışma hayatı ile bağlantılı olarak ev içerisinde odağına ilk kez alan uluslararası düzenleme olması sebebiyle son derece önemlidir. Örgüt tarafından kabul edilen diğer sözleşmelerde şiddete atıfta bulunulmakla birlikte, ilk kez 190 sayılı Sözleşme

[2] *International Labour Organization, 'Violence and Harassment Convention, 2019 (No 190)' <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190 >accessed 7 March 2024*

[3] *Carlson Stener E and Olney S, 'A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work: A Gender-Responsive Approach' (2021) 35(3) ABA Journal of Labor & Employment Law 493, 494.*

ile işyerinde şiddet bu denli kapsayıcı bir biçimde ele alınmış olup, gerek yaptırımları, koruma ve uygulama mekanizmaları, gerekse şiddetin her türünün önlenmesi bakımından çalışma hayatında tüm aktörler için önemli bir girişim olarak yerini almaktadır[4].

Daha fazla şiddet riski altında olan kadınları merkeze alarak işyerinde şiddet ve tacizin önlenmesi yönelik somut adımların atıldığı 2015'ten 2019 yılına kadar geçen süre içerisinde gerek işçi sendikaları gerekse kadın hareketinin rolü ile "*işyerinde şiddet ve taciz önlensin ve bunu önlemenin yolu olarak bir sözleşme ve onu tamamlayan bir tavsiye kararı oluşturulsun*" sloganı ile gerçekleşen küresel eylemler düzenlemenin kabulüne temel oluşturmaktadır[5]. 190 sayılı Sözleşme, kişi bakımından bir cinsiyete özgülenmemekle birlikte, Sözleşme'nin Başlangıç kısmında yapılan açıklamalar ve düzenlemenin kabulüne ivme kazandıran kadın hareketi de göz önünde tutularak, esas hedefin tüm dünyada yoğun bir biçimde görülen kadına karşı şiddet ve tacizin önlenmesi olduğu söylenebilecektir[6].

İnsan onurunu ve insana yakışır çalışmayı amaçlayan bir çalışma ortamında şiddetin ve tacizin kabul edilemez ve insan haklarına aykırı bir durum oluşturduğunu ortaya koyan 190 sayılı Sözleşme gerek kişi ve sektörel kapsam gerekse şiddet ve tacizin meydana gelebileceği yerleri oldukça geniş bir biçimde tanımlamakta, şiddetin tanımı ve önleme mekanizmalarına ilişkin özgün sayılabilecek unsurlar içermektedir. 2025 yılı itibarıyla Sözleşme 50 ülke tarafından onaylanmış ancak bu ülkelerden 44'ünde yürürlüğe girmiş; diğer ülkeler açısından ise yürürlüğe gireceği tarih ayrıca belirtilmiştir[7]

Sözleşme henüz ülkemiz tarafından onaylanmamakla birlikte, ilerleyen süreçte onaylanması anılan düzenlemeyi Anayasa md. 90 gereği bir iç hukuk normu haline getirecek ve mahkemelerce ulusal mevzuat ile çatışan şiddet ve

---

[4] *Ayşe Emel Akalın, 'İşyerinde Şiddet ve Taciz' in Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri (TAEM Yayınları 43, Ankara 2020) 43–44; Örgüt tarafından kabul edilen 87 No'lu Örgütlenme Özgürlüğünün Korunması Sözleşmesi'nde, 138 No'lu Asgari Yaş Sözleşmesi'nde, 111 No'lu İstihdam ve Meslek Sözleşmesi'nde, 200 No'lu HIV ve AIDS Tavsiye Kararı gibi çeşitli düzenlemelerde şiddet ve tacize ilişkin çeşitli hükümler bulunmaktadır. Örneğin, ayrımcılık sözleşmesinde kadınlara yönelik ayrımcılık bir devlet için olumsuz bir kriter olarak değerlendirilirken, eşit ücret sözleşmesi ücret eşitsizliğini ele aldığı için ekonomik şiddete dikkat çekmektedir. ibid 43, 44*

[5] *ibid 43, 44*

[6] *Gülsevil Alpagut, 'Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi -Aile İçi Şiddet-Çalışma Yaşamı İlişkisi' (2020) 1(1) İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 22, 23; Anne Trebilcock, 'What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us About Human Rights and ILO' in Georg P Politakis, Tomi Kohiyama and Thomas Lieby (eds), ILO 100: Law for Social Justice (International Labour Office 2019) 1036–1038; Dilek Dulay Yangın "Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz: Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Bağlamında Bir İnceleme (Adalet, 2025), 34*

[7] *Anılan ülkeler için International Labour Organization, 'Ratifications of ILO Conventions: Ratifications by Convention' <https://www.ilo.org> accessed 29 August 2025*

taciz olayları bakımından doğrudan uygulama alanı bulacaktır[8]. Sözleşmenin taraf devletlere hitap edecek biçimde kaleme alınması ve muhatap devletler için "uygun önlemler alma", "kanun ve düzenlemeleri kabul etme", "teşvik etme", "gerçekleştirme", "farkındalık yaratma", "tanıma", "uygun önlemleri alma", "geliştirme" yahut "sağlama" gibi pozitif edim yükümlülükleri öngören ifadelerin kullanılmasının doğrudan uygulanabilir olma vasfını engellemeyeceği kanaatindeyiz[9]. Nitekim ILO Türkiye ofisi tarafından "*190 Sayılı ILO Sözleşmesi Bağlamında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: TÜRKİYE ÖRNEĞİ*" başlığı ile hazırlanan Türkçe metinde yürürlükte olan düzenlemelerin kapsamının tüm işçileri ve ev içi şiddet dahil her türlü şiddeti kapsayacak şekilde genişletilmesi, iyileştirilmesi ve yeni hukuki araçların uygulamaya konulması atılması gereken en önemli adımlar olarak nitelendirilmiştir. Ayrıca anılan raporda Sözleşme'nin bütünüyle kabul edilip uygulanmasının sağlanmasının daha etkili ve teşvik edici olacağı ifade edilmiştir[10].

190 sayılı Sözleşme'nin yanı sıra aynı yıl 206 sayılı İş Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılması Tavsiye Kararı[11] da kabul edilerek çalışma hayatında öteden beri var olan şiddet ve tacizle mücadele konusunda önemli bir adım atılmıştır[12]. 206 sayılı Tavsiye Kararı bağlayıcı olmamakla birlikte, 190 sayılı Sözleşme hükümlerini destekler ve tamamlar mahiyette olup Sözleşme hükümleriyle birlikte ele alınması zaruridir[13]. 190 sayılı Sözleşme ile "*şiddet ve tacizden arınmış*" çalışma yaşamı için kesin hedefler belirlenmiş; bu olguların temel insan haklarının ve insan onurunun ihlalinin önlenmesi ile insan onuruna

---

[8] *Seher Demirkaya and Ceyhun Güler, 'Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi' (2021) 4(71) Çalışma ve Toplum 2786.*

[9] *Bununla birlikte Alman doktrininde 190 sayılı Sözleşme'nin onaylanmasının Alman iç hukukunda doğrudan etki etmeyeceği ve iş sağlığı ve güvenliği mevzuatı başta olmak üzere iç hukukta gerekli düzenlemelerin yapılması gerektiği ileri sürülmektedir. Wiebke Blanquett, 'Die Aufnahme geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in die Gefährdungsbeurteilung'. Impulse des ILO-Übereinkommens Nr. 190 für einen ganzheitlichen Arbeitsschutz' in FRAU.MACHT. RECHT: 100 Jahre Frauen in juristischen Berufen (Nomos, Baden-Baden 2023) 179–180*

[10] *International Labour Organization, '190 Sayılı ILO Sözleşmesi Bağlamında Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: Türkiye Örneği' (Politika Bilgi Notu) <https://www.ilo.org> accessed 29 August 2025, 8*

[11] *International Labour Organization, 'Violence and Harassment Recommendation, 2019 (No 206)' <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:400008>5 accessed 7 March 2024*

[12] *Kadriye Bakırcı, 'Uluslararası Çalışma Örgütünün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet' (2020) 151 TBB Dergisi 33*

[13] *Ayşe Gül Kökkılınç, 'Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO Normları ve Türk İş Hukuku Mevzuatı Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme' (2019) 16(64) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1412*

yakışır bir çalışma düzeni oluşturulmasının önünde ciddi engeller oluşturduğu ve bu engellerin fırsat eşitliğini tehlikeye soktuğu vurgulanmıştır[14]. Eşit davranma ve ayrımcılık yapmama borcu ile işyerinde sağlık ve güvenliği tek bir belgede bir araya getirmeyi amaçlayan 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı pek çok yenilikçi unsuru bünyesinde barındıran düzenlemeler olup, çıkış noktasının bu alandaki önemli bir mevzuat eksikliğini giderdiği sonucuna ulaşılabilir[15].

I. Sözleşme Kapsamında Taraf Devletlere Getirilen Raporlama, Şikâyet, Destek ve Uyuşmazlık Çözüm Mekanizması Oluşturma Yükümlülüğüne İlişkin Genel Çerçeve

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil olmak üzere şiddet ve tacizin rapor edilmesi bakımından eksiklikler mevcut olup hangi davranışların şiddet ve tacizi teşkil ettiği konusunda bilgi ve farkındalık eksikliği; iş ilişkisinin feshi dahil, misilleme korkusu ve sistemin şikayetçinin mağduriyetini gidermeye yönelik çareleri gerçekten sunup sunamayacağına ilişkin güven eksikliği bu eylemlerin bildirilmesi ve raporlandırılması bakımından sorunlar yaratmaktadır[16]. Ayrıca, araştırmalara göre vakaları bildiren mağdurların kariyerleri, ruh ve beden sağlığı genellikle resmi olarak şikâyette bulunmayanlara göre daha kötü durumdadır. Bazı çalışmalar ise soruşturmaların genellikle yetersiz kaldığını, faillerin nadiren yaptırıma tabi tutulduğunu ve başta kadınlar ve kırılgan gruplara ait bireyler olmak üzere şikayetçilerin çoğunlukla işlerinden ayrılmak ve kariyerlerine ara vermek zorunda kaldıklarını göstermektedir[17].

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, devletlere şiddet ve tacizin ele alınmasına yönelik güçlü ve etkin raporlama ve uyuşmazlık çözümü mekanizmaları kurmaları konusunda ilkeler belirlemekte ve rehberlik sağlamaktadır (Sözleşme md. 4(2) ve md. Tavsiye Kararı, 14-22. paragraf). Bu kapsamda raporlamanın kolaylaştırılması ve iyileştirilmesine yönelik üye devletlerce alınması gereken tedbirler ile oluşturulması gereken uyuşmazlık çözümü ve izleme mekanizmalarının ele alınması gerekmektedir.

Sözleşme'nin 10.maddesi her ülkenin ulusal düzeyde, ulusal koşullara göre uygulayabileceği veya güçlendirebileceği mevcut uygulamalar temelinde çeşitli önlemleri içermektedir. Proaktif biçimde şiddet ve tacizin raporlamasını

---

[14] *Ali Güzel, 'Şiddet ve Tacizden Arınmış Bir Çalışma Yaşamına Doğru! …' in Başak Baysal and Nilay Arat (eds.), KHAS Hukuk Bülteni 2021–2022 Akademik Yılı Derlemesi (On İki Levha, İstanbul 2022) 206*

[15] *Alpagut (n 6) 23; International Labour Office, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber (ILO, Geneva 2021) 5*

[16] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber (n 15) 67*

[17] *Frank Dobbin and Alexandra Kalev, 'Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better' in What Works: Evidence-Based Ideas to Increase Diversity, Equity, and Inclusion in the Workplace (Center for Employment Equity, UMass Amherst 2020) 24*

kolaylaştırmak ve teşvik etmek ve bu şikâyetlere etkin biçimde karşılık verilmesini sağlamak için, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, ulusal veya işyeri düzeyinde uygulanan somut prosedürlere bakılmaksızın sağlanması gereken ilkelere yer vermektedir. "*Uygulama ve Çareler*" başlıklı 10 (b) maddesine göre;

"...her üye çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında:

(i)şikayet ve soruşturma prosedürleri ve ayrıca uygun olduğu hallerde işyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmaları

(ii)işyeri dışındaki uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,

(iii)mahkeme veya divanlar

(iv)müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı koruma

(v)müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları ve güvenli, adil ve etkin bildirme ve uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürlerine kolay erişim sağlamaktadır"

Kullanılan mekanizma ne olursa olsun, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, bu kanalların hepsinin kolayca erişilebilir, güvenli, adil, etkin ve toplumsal cinsiyete duyarlı olması gerektiğini belirtmektedir. Şikâyet, destek ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının oluşturulmasının zorunlu kılınması, bu mekanizmanın başında bir kadın bulunması ve üyelerinin en az yarısının kadınlardan oluşmasının sağlanması Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına ilişkin rehberde toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşıma örnek olarak gösterilmiştir[18]. Şikâyet, destek ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının Sözleşme kapsamında toplumsal cinsiyete duyarlı, adil, güvenli, etkin ve kolay erişilebilir olması gerekmekte olup, her bir özellik Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına ilişkin rehberde ortaya konulan esaslarla birlikte ele alınacak, Sözleşme'nin onaylanması durumunda Türk hukukunda yapılması gereken değişikliklere de bu kapsamda yer verilmeye çalışılacaktır.

II. Şikâyet, Destek ve Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmalarının Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Olması

Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize ilişkin olarak 190 sayılı Sözleşme, şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının "*toplumsal cinsiyete duyarlı*" olması gerektiğini belirtmektedir (md 10(e)). Mağdurların işgücü piyasasına yeniden katılmaları için destek, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimde rehberlik ve bilgi hizmetleri, 24 saat sürekli yardım hatları, acil servisler, tıbbi bakım ve tedavi ile psikolojik destek, barınaklar dahil kriz merkezleri ve mağdurları desteklemek için uzman polis birimleri veya özel eğitimli görev-

[18] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber (n 15) 67*

liler gibi önlemler Tavsiye Kararı'nda toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurları bakımından destek, hizmet ve çare mekanizması olarak sunulmaktadır (paragraf 17).

Kadınlar ve cinsel yönelimi sebebiyle şiddet ve tacize maruz kalma riski daha fazla olan bireyler başta olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarına ücretsiz adli yardım ve destek hattının kurulması, şikayetçilerin ödemelerden muaf tutulması ve mağdurlara yönelik oryantasyon ile sosyal yardımlar sağlanarak ekonomik özerkliklerinin temin edilmesi toplumsal cinsiyete duyarlı destek mekanizmaları arasında sıralanabilir. İşverenler tarafından, toplumsal cinsiyete dayalı cinsel taciz şikayetlerinin soruşturulması ve ele alınması amacıyla yönetimin, yönetsel kısımda çalışanların, alt kademelerde görevli çalışanların ve varsa sendikanın yeterli düzeyde temsil edildiği bağımsız bir iç mekanizmanın oluşturmasının zorunlu kılınması, bu mekanizmanın başında bir kadın bulunması ve üyelerinin en az yarısının kadınlardan oluşmasının sağlanması Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına ilişkin rehberde toplumsal cinsiyete duyarlı yaklaşıma örnek olarak gösterilmiştir[19].

Toplumsal cinsiyete duyarlı adli yardım uygulaması kapsamında CEDAW Komitesi'nin Kadınların Adalete Erişimine Dair 33 sayılı Genel Tavsiye Kararı'nda yer alan tespitler Sözleşme'ye uyum bağlamında yol gösterici niteliktedir. Karara göre erişilebilirlik gerek resmi ve gerekse yarı-yargısal adli sistemler dâhil tüm yargı sistemlerinin güvenli, düşük maliyetli, ayrımcılığın kesişen ve birleşen türleriyle yüz yüze gelen kadınlar da dâhil olmak üzere tüm kadınların ihtiyaçlarına uygun ve bu ihtiyaçlara uyarlanabilir olmasını gerektirir. Hukuki yardım sunulması ve belge ile evrak işlemlerinin yanı sıra mahkeme giderleri için talep edilen ücretlerin düşük gelirli kadınlar için azaltılması ve yoksul kadınlardan alınmaması yoluyla adalete erişim önündeki ekonomik engellerin ortadan kaldırılması adalet sistemlerine erişilebilirlik bakımından büyük bir önem arz etmektedir. Kadınların adalete erişim sağlamak için ortaya koymak zorunda kaldıkları çabaları azaltmak amacıyla bir dizi yasal ve sosyal hizmeti de içine alan "ilk adım merkezleri" gibi adalet erişim merkezlerinin oluşturulması diğer öneriler arasında yer almaktadır. Bu merkezler yasal danışmanlık ve yardım sağlayabilir, yasal işlemleri başlatabilir, kadına yönelik şiddet, aile problemleri, sağlık, sosyal güvenlik, istihdam, mülkiyet ve göç gibi bir dizi alana ilişkin kadınlara yönelik destek hizmetlerini koordine edebilir. Bu merkezler yoksul kadınlar, kırsal bölgelerde ve uzak mesafelerde yaşayan kadınlar da dâhil tüm kadınlar için erişilebilir olmalıdır[20].

---

[19] *ibid 67*

[20] *Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 'General Recommendation No 33 on Women's Access to Justice' (2015) <https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.pdf accessed 3 October 2025>; CEDAW Denetim GREVIO'nun 2018 yılında ülkemize yönelik yaptığı denetimde Türk yetkili makamlarına, İstanbul Sözleşmesi kapsamında her türlü şiddet biçimini içerecek şekilde, tüm*

Örgüt tarafından sözleşmenin uygulanmasına yönelik olarak hazırlanan sendika politika belgesinde işyerinde bir şiddet ve taciz soruşturma komisyonu oluşturulması, halihazırda iş sağlığı ve güvenliği kurulu mevcut ise kurulun bu görevi üstlenmesi, insan kaynakları departmanı ve personel birimi, işçi ve işveren temsilcileri, bağımsız üyeler, işyeri hekimi, psikolojik danışman, iş güvenliği uzmanı ve yöneticileri kapsamasının gözetilmesi ve toplumsal cinsiyete duyarlı olma bağlamında kurulun oluşturulmasında cinsiyet dağılımının/dengesinin dikkate alınması önerilmektedir[21].

İşverenlere yönelik hazırlanan rehberde ise iyi uygulama örnekleri arasında *Bioparques de Occidente Agribusiness and Forestry* de toplumsal cinsiyete dayalı şiddet mağdurlarına sağlanan desteklere işaret edilmiştir. Bioparques Jalisco'da 4.360 işçi istihdam edilmektedir ve 2020 yılında işgücünün yüzde 38'ini kadınlar oluşturmuştur. 2013 yılından bu yana Bioparques işçilerinin güvenliğini sağlamak için çeşitli adımlar atmıştır; bunlar arasında etik kurallarının yayınlanması, şikâyet mekanizmasının oluşturulması, psikososyal risk önleme politikasının kabul edilmesi ve çeşitli yerlerde destek hizmetlerinin sunulması yer almaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet veya cinsel taciz içeren bir soruşturma sırasında veya sonrasında mağdura çok sektörlü destek sunulmaktadır. Her lojmanda derhal destek sunmaya hazır biçimde tesis içi sosyal hizmetler çalışanları, psikologlar, doktorlar ve cinsel taciz odak noktaları yer almaktadır. Destek hizmetleri devlet tarafından sunulan desteklere ek

bu şiddet türlerinde eğitilmiş uzman personelin çalıştığı, ilgili tüm dillerde bir veya birden fazla özel yardım hattı kurmaları veya desteklemeleri yönünde ısrarla tavsiyede bulunduğu görülmektedir. Şiddet mağdurları için sağlanan konuk evleri bakımından ise şu tavsiyelerde bulunulduğu görülmüştür: "...Prevalans gruplarının ihtiyaçlarını karşılama gerekliliği dahil diğer ilgili faktörleri dikkate alan ülkeye özgü bir ihtiyaç analizine dayanarak, tüm kadın mağdurlar ve çocuklarına güvenli barınma sunan; kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddet mağdurlara yönelik uygun, kolay erişilebilir, uzman konukevlerinin sayısının ve kapasitesinin artırılması 60 yaş üstü kadınlar, zihinsel engelli kadınlar, 12 yaştan büyük erkek çocuğu olan ve engelli çocuğu olan kadınlar gibi bazı mağdur grupları için konukevine erişimi önleyen kısıtlamaları kaldırmak için mevcut yasa ve yönetmeliklerin gözden geçirilmesi; Mağdurların konukevine derhal erişimini geciktirmeden şiddet mağdurlarının tespit edilmesini sağlayan alternatif filtreleme mekanizmaları planlanması; Konukevlerinin ve kurallarının, çeşitliliğe saygı göstererek ve mağdurların insan haklarını tam olarak savunarak mağdurları güçlendiren bir kültürü teşvik etmeleri için ek tedbirler alınması.." Telefon yardım hatları bakımından ise Türk yetkili makamlarına İstanbul Sözleşmesi kapsamında her türlü şiddet biçimini içerecek şekilde, tüm bu şiddet türlerinde eğitilmiş uzman personelin çalıştığı, ilgili tüm dillerde bir veya birden fazla özel yardım hattı kurmaları veya desteklemeleri yönünde ısrarla tavsiye bulunulduğu görülmektedir. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), Baseline Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Istanbul Convention – Turkey (2018) <https://rm.coe.int/eng-grevio-report-turquie/16808e5283> accessed 20 September 2025, 169, 181, 183

[21] *International Labour Organization, Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi (ILO 2022) <https://www.ilo.org/tr/publications/%C5%9Fiddet-ve-tacizle-m%C3%BCcadele-sendika-politika-belgesi> accessed 12 October 2025, 12*

olarak verilmektedir. Bioparques sosyal hizmetler çalışanları işçilerin ilgili kamusal birimlere erişmesine yardımcı olmakta ve işçi tarafından talep edilmesi durumunda rapor hazırlamalarına eşlik etmektedir[22].

206 sayılı Tavsiye Kararı, mahkemelerde gerekli uzmanlık ve hukuki yardımın sağlanması (Para. 16(a)-(c)); şikayetçilere ve mağdurlara yönelik yardımın yanı sıra kılavuzların ve diğer bilgi kaynaklarının mevcut olması (Para. 16(c)-(d)); ve ceza davaları dışındaki yargılamalarda, uygun görüldüğü şekilde, ispat yükünün değiştirilmesini (Para. 16(e)) önererek daha ileri bir rehberlik sağlamaktadır. Hukukumuzda da benzer bir yaklaşımla cinsel tacizin ispatının güçlüğünü göz önünde tutan Yargıtay, tacizin ispatı bakımından hayatın olağan akışı içerisinde bir kadının kendisini zor durumda bırakacak şekilde taciz iddiasında bulunmayacağından hareketle ispat yükünü hafifletmiş ve ilk görünüş ispatını yeterli bulmuştur. Yüksek Mahkemenin 2010 yılında verdiği kararda kullandığı şu ifadeler dikkat çekici niteliktedir: "*Cinsel tacizin ispatlanması sorunun çözümü noktasında işin en zor yanıdır. Olay çoğu zaman fail ve mağdur arasında yaşanan bir eylem niteliğindedir. Dolayısıyla sadece mağdur tarafından yaşanan bir olayın inandırıcı biçimde ortaya konulması büyük bir güçlük arz etmektedir.... Cinsel tacizin öncelikle işyeri dışında gerçekleştiğinin ve işveren vekili konumundaki genel müdür tarafından yapıldığının iddia edilmesi karşısında gerçekliğinin ve ispatının güçlüğü ortadadır.... Dosya içerisinde mevcut delilerin ve tanık anlatımlarının bütünlük içinde değerlendirilmesi neticesinde; davacının olayları yer ve zaman belirterek ayrıntılı biçimde anlatarak kendi iffetini herhangi bir sebep yokken ortaya koyması yaşamın olağan akışına aykırıdır...*[23].

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, 18/01/2024 tarihli ***Allée v. France*** kararında[24] ulusal mahkemelerin taciz mağdurunun ihbar ettiği olayları kanıtlamasını talep etmelerinin, taciz mağduruna aşırı bir ispat yükü yüklediğini belirtmiştir. Tacizin ispatının güçlüğüne vurgu yapan Mahkeme, psikolojik veya cinsel taciz eylemlerini bildiren ve mağdur olduklarını düşünen kişilere devletlerin ifade özgürlüğü kapsamında yeterli korumayı sağlaması gerektiğini ifade etmiştir. Mahkemeye göre olaya ilişkin tanık beyanlarının sunulamaması ve iddia edilen olaya ilişkin şikâyet bulunmaması kötü niyet olarak değerlendirilemez (par.52).

Cinsel tacizin çoğu zaman fail ile mağdur arasında yaşanan ve bilinen bir eylem olması itibarıyla anılan yaklaşım isabetli olmakla birlikte yetersizdir. Gerçekten şiddete ve tacize ve bilhassa cinsel tacize maruz kalan çalışan

---

[22] International Labour Office, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz: İşverenler İçin Uygulama Rehberi (ILO, Geneva 2022), 43

[23] Y.9. HD. 4.11.2010, E.2008/37500, K.2010/31544 (Çağla Erdoğan, İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz (Yetkin Yayınları, Ankara 2023) 435

[24] European Court of Human Rights, Fifth section, in the case of Allée v. France, Application no. 20725/20, 18 January 2024

şikâyetçi olması hâlinde zarara ve misillemeye uğrama korkusuyla sessiz kalmayı seçmektedir. Özellikle cinsel tacizden şikâyetçi olmanın barındırdığı misilleme ve alay konusu olma gibi güçlükler ile kadınların tacizden duyduğu utanç göz önünde tutulduğunda asılsız iddiada bulunmanın oldukça istisnai bir durum olduğu sonucuna ulaşılabilir[25]. Anılan hükümlere benzer bir biçimde şiddet ve taciz mağdurları bakımından iddia sahibinin kuvvetli emare ve karine oluşturacak olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükünün karşı tarafa geçmesini sağlayan bir düzenleme, Sözleşme ile üye devletlere getirilen toplumsal cinsiyete duyarlı ve etkin uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturma yükümlülüğü kapsamında dikkate değer bir adımdır.

Doktrinde ***Değer*** de meseleyi mobbing mağdurları bakımından değerlendirmiş ve isabetli bir biçimde psikolojik taciz mağduru işçinin bu davranışlara maruz kaldığının ispatlamasındaki güçlükler dikkate alındığında işçinin iddia ettiği taciz davranışlarının gerçekleştiği konusunda ispat ölçüsü olarak yaklaşık ispatın kabul edilmesi gerektiğini, hâkimde taciz davranışlarının gerçekleştiği yönünde az çok kanaat uyandırmanın yeterli sayılması ve bu kanaatin fiilî karinelerle ya da ilk görünüş ispatına ilişkin hayat tecrübeleri ile sağlanabilmesi gerektiğini ifade etmiştir[26]. Yargıtay'ın da çeşitli tarihlerde verdiği kararlar, psikolojik taciz iddiasında kesin ispatın mümkün olmayacağını, işçinin psikolojik tacizi gösteren olguları mahkemeye sunmasının ardından işverenin artık bu davranışların gerçekleşmediğini ispatlaması gerektiğini ortaya koymuştur. Bununla birlikte, ***Alkış Cemiloğlu*** tarafından isabetle belirtildiği üzere, Yargıtay'ın kararlarında "işçinin kendisine işyerinde mobbing uygulandığına dair kuşku uyandıracak olguların ileri sürülmesinin yeterli olduğu" ifade edilse dahi, işçiden beklenen ispat faaliyeti oldukça kapsamlıdır. Gerçekten Yargıtay 22 Hukuk Dairesi, 12.12.2019 tarihli kararında kadın işçinin kendi çalışma alanı olmayan şoförler odasında oturmaya zorlandığı, uzmanlık alanı ve görev tanımı içinde yer alan görevlerin kendisine verilmediği, bu nedenle 3 hafta erken doğum yaptığı, kendisine olumsuz lakaplar takıldığı, personelle arasındaki iletişimin koparılmaya çalışıldığı bulguları ortadayken kişilik hakkının ihlal edildiğini somut ve inandırıcı delillerle ortaya koymadığından bahisle psikolojik tacizin ortaya çıkmadığını belirtmiştir[27]. Bu minvalde Tavsiye Kararı'na paralel bir biçimde, İş Kanunu md.5/f.7'de ayrımcı davranışın ispatına ilişkin getirilen hüküm ile 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

[25] *Erdoğan (n 23) 436*

[26] *Senem Değer, İşyerinde Psikolojik Taciz (Seçkin Yayıncılık, İstanbul 2024) 154*

[27] *Y.22. HD, 12.12.2019, E.24622, K.23339 (Deniz Alkış Cemiloğlu, İş Yargılamasında İspat (Unpublished PhD thesis, Çukurova University Social Sciences Institute 2024) 217)*

Kanunu md.21'e benzer bir düzenlemenin yapılması Sözleşme'ye uyum bakımından oldukça önemlidir[28].

III. Soruşturma ve Uyuşmazlık Çözüm Süreçlerinde Mahremiyet ve Gizliliğin Korunması

190 sayılı Sözleşme raporlama, soruşturma ve uyuşmazlık çözümü süreçleri boyunca mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunmasını gerekli görmektedir (md. 10(c)). Şikayetlerin gizliliği hem şikayetçinin hem de fail olduğu iddia edilen kişinin mahremiyetinin korunması bakımından önemlidir. Ancak mahremiyet ve gizlilik soruşturmanın gerçekleştirilmesine engel oluşturmamalıdır ve bu kapsamda taraf devletler aynı zamanda "*mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmamasını sağlamakla*" yükümlüdürler (md. 10(c)). Sözleşme aynı zamanda müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı da koruma sağlar (md. 10(b)(iv)). Şikâyette bulunanların misilleme amaçlı eylemlerden korunması, güvenli ve etkin raporlama, şikâyet prosedürleri ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarının temel bir parçasıdır[29]. Gerçekten işlerini kaybetme ve/veya misilleme korkusu şiddet ve taciz mağdurlarının şikâyetçi olmamalarının önüne geçen en önemli etkenlerden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Misilleme tehdidi olmaksızın güvenilir bir biçimde oluşturulan şikâyet mekanizmaları şiddet ve tacizin önlenmesi ve mağdurların korunması bakımından dikkate değer bir işleve sahiptir.

Sözleşme'nin işverenlerce uygulanmasına yönelik hazırlanan rehberde de gizlilik ve misillemeden koruma kenar başlığı altında şu hususlar önerilmiştir: *"...Tüm şikayetler ve soruşturmalar gizli tutulacak ve bilgi sadece bilmesi gereken esasına göre paylaşılacaktır. Kimse şikâyette bulunduğu için mağdur edilmeyecektir ve soruşturma sırasında ve sonrasında şikayetçi, mağdur ve*

---

[28] *Erdem Özdemir, 'İşyerinde Cinsel Taciz' (2006) 4 Çalışma ve Toplum 94; Zeki Okur, 'İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı' (Prof Dr Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayı) 74 İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 573; Erdoğan (n 21) 483; Örgüt tarafından sendikalara yönelik olarak hazırlanan politika belgesinde şiddet ve tacize maruz kalan çalışanın beyanının esas olduğu ve aksini ispat yükünün hakkında şikâyette bulunulan kişiye ait olması gerektiği ifade edilmiştir. ILO Sendika Politika Belgesi 2022 (n 19) 12; Alkış Cemiloğlu (n 27) 219*

[29] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber (n 15) 74; AİHM tarafından görülen C. v. Romania davasında işyerinde cinsiyet temelli ayrımcılığa maruz kalan kişi için devletin ikinci bir mağdurlaştırmaya maruz kalmasını önleme yükümlülüğü bulunduğu ifade edilmiştir. Kararda "Mahkeme, uluslararası alanda cinsel tacizin kesin bir dille kınandığını ve devletlerin failleri etkili bir şekilde cezalandırarak cezasızlığa son vermeleri gerektiğini yineler. Aynı zamanda, başta Avrupa Sosyal Şartı ve İstanbul Sözleşmesi olmak üzere uluslararası belgeler, Akit Tarafların mağdurların hak ve menfaatlerini korumak için gerekli yasal ve diğer tedbirleri almalarını gerektirmektedir. Bu tedbirler, diğerlerinin yanı sıra, ikincil mağduriyetten korunmayı da içermektedir. Sözü edilen korunma mevcut davada yetkililerin yerine getirmediği bir görevdir." ifadelerine yer verilmiştir. C. v. Romanya Başvurusu, para.85*

tanıkların misillemeden korunması için yeterli adımlar atılacaktır. Şikâyet veya soruşturmaya ilişkin tüm bilgiler insan kaynakları biriminde güvenli dosyalarda saklanacaktır..."[30]. Yine rehbere göre şikayetçinin kimliğini gizli tutmak, mazeret izni vermek veya başka bir işyerine yahut lokasyona nakil gerçekleştirmek olası misillemeyi önleyici bir işlev görebilir. Bununla birlikte, yapılan düzenlemelerin mağdur veya şikâyetçi için cezalandırıcı önlemler olarak görülmemesini veya bu nitelikte olmamasını sağlamak da gereklidir. İşverenin gözetme borcu gereği alacağı önlemlerin şiddet ve taciz mağduru bakımından hiçbir olumsuz sonuç doğurmaması ve cezalandırıcı bir biçimde algılanmaması oldukça önemli olup onayı olmaksızın işverenin mağdurun işyerini değiştirmemesi gerekir. Şiddet ve taciz iddiasında bulunan işçinin soruşturma süresince misillemeye karşı korunması için işveren gerekli önlemleri almalı, şikâyetçinin kimliğini gizli tutmalı ve tarafların bir arada çalışmaması için hakkında şiddet ve taciz iddiası bulunan işçinin işyerini değiştirme yahut geçici olarak işten uzaklaştırma gibi tedbirlere başvurmalıdır[31].

Sözleşmenin 10.maddesinde mağdur ile tanık ve ifşaçılarının ("whistleblower") mağduriyete ve misillemeye karşı korunması gerektiği düzenlenmekte olup işverenler için hazırlanan uygulama rehberinde HBL Pakistan tarafından uygulanan tacizle mücadele politikası örnek olarak verilmiştir. HBL Pakistan 17.000'den fazla çalışanıyla Pakistan'daki en büyük özel bankadır ve 2010 yılında Tacizle Mücadele Politikasını uygulamaya koymuştur. Politika uygulama mekanizmasının bir parçası olarak çalışanlar hem mağdur hem de tanık olarak tacizi bildirmek için farklı kanallar kullanabilir. Bankanın muhbirlik politikası kapsamında, çalışanların vakaları bankanın uygunluk birimine isimsiz olarak bildirme seçeneği vardır ve sonrasında şikayetler insan kaynakları birimine iletilmektedir[32].

206 sayılı Tavsiye Kararı'nda üye devletlerin, göçmen işçilerin dilleri de dahil olmak üzere, ülkede konuşulan çeşitli dillerde cinsiyete dayalı şiddet ve taciz başta olmak üzere şiddet ve tacizin kabul edilemez olduğunu aktaran, ayrımcı tutumları ele alan, mağdurların, şikâyetçilerin, tanıkların ve ifşacıların ("whistle-blower") damgalanmalarını engellemeye yönelik bilgilendirme kampanyaları yürütmesi gerektiğini belirterek farkındalık yaratma hususunda yükümlülüklere işaret etmiştir (par.23 (d)).

Türk hukukunda misillemenin önlenmesi bakımından değinilmesi gereken ilk düzenleme 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu md.4 olup misilleme ayrımcılığın bir türü olarak ele alınmış ve Kurum kararlarında mağdurlaştırma kavramı çerçevesinde incelenmiştir. Kanun'da yer alan düzenlemeye göre "*Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın ön-*

[30] *ILO İşverenler İçin Uygulama Rehberi (n 22) 61*

[31] *Erdoğan (n 23) 323-325*

[32] *ILO İşverenler İçin Uygulama Rehberi (n 22) 39*

lenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder" (m. 4/2). Kurumun mağdurlaştırma kavramı çerçevesinde ayrımcılık yasağına yönelik değerlendirme yaparak tespitlerde bulunduğu 2019/54 ve 2022/942 sayılı kararlarında, eşitlik ilkesinin ve ayrımcılık yasağının tam anlamıyla etkili olabilmesi bakımından mağdurlaştırmanın yasaklanmasının son derece önemli olduğu ve uluslararası hukukta, hak arama özgürlüğünü temin etmek için kabul edilen araçlardan biri olduğu ifade edilmiştir. Kuruma göre; ayrımcılık yasağı mevzuatına uygun davranılmasını sağlamak için mağdurlaştırmanın yasaklanması esasen şikâyet etme ya da bir işlem başlatma eylemini koruma amacı taşımaktadır. Anılan kararlarda kişinin korunan bir eylemin sonucu olarak olumsuz bir muameleye maruz kalmasına yönelik başlatılan adli ve idari süreçlerin de mağdurlaştırma yasağı kapsamında ele alınması, başvuranı *"herhangi bir olumsuz davranıştan veya olumsuz sonuçtan korumak için gereken"* tedbirler kapsamında değerlendirilmektedir. Ancak mağdurlaştırmanın ortaya çıkması için muhatabın kişiyi adli veya idari süreçler başlattığı için mağdur etme, diğer bir deyimle cezalandırma kastı olması gerekmektedir. Kuruma göre; ayrımcılık yasağını ihlal eden yahut eşitlik ilkesine aykırı düşen bir muamele nedeniyle işverenini/amirini şikâyet eden bir çalışanın işyerinde pasifize edilmesi, işten çıkarılması, ücretinin artırılmaması, geçerli bir nedene dayanmaksızın görev yerinin değiştirilmesi yahut çalışma koşullarının ağırlaştırılması gibi kişileri hak arama yollarına başvurmaktan caydırma amacı taşıyan muameleler mağdurlaştırma örneği teşkil edebilecektir. Doktrinde ***Karan*** tarafından da isabetle belirtildiği üzere, ayrımcılık yasağına dair hukuki düzenlemelerin bütünlüğünün korunması ve getirilen güvencelerin etkin bir biçimde uygulanması bakımından mağdurlaştırmanın yasaklanması oldukça önemlidir. Aksi durum kişilerin olumsuz bir tepki yahut misilleme ile karşılaşmamak için ayrımcılık yasağının ihlaline dair şikâyette bulunmaktan, idari yahut yargısal yollara başvurmaktan, delil sağlama, tanıklık etme, bilgi verme gibi şikâyetçilere destek olabilecek eylemlerde bulunmaktan çekinmelerine yol açacaktır[33]. 6701 sayılı Kanun ile mağdurlaştırmanın ayrımcılığın bir türü olarak ele alınması şiddet ve taciz mağdurlarının hukuki yollara başvurma konusunda çekimser kalmalarını önleyerek ayrımcılık yasağına dair getirilen güvencelerin etkin kılınmasını sağlama bakımından olumlu bir adım olarak değerlendirilebilecektir.

Türk hukukunda misilleme ile ilişkili olduğu düşünülebilecek düzenlemelerden diğerini 4857 sayılı Kanun'un geçerli nedenle fesih başlıklı 18. maddesinin 2. fıkrasında yer alan hüküm oluşturmaktadır. Düzenlemeye göre; "*Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak*

[33] *Ulaş Karan, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017) 282*

veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak" (m. 18/2,c) iş sözleşmesinin sona ermesi için geçerli fesih nedeni sayılmayacaktır. Bu düzenleme, işçinin işverene sadakat borcunun sınırını işçinin kendi haklarının çizmiş olduğunu ve bu haklarını işveren için feda etmesinin beklenemeyeceğini ortaya koymaktadır[34]. Anılan düzenlemeler işçileri işveren misillemesine karşı koruyucu olmakla birlikte Sözleşme'nin 10.maddesinde getirilen güvencenin kapsamı göz önünde tutularak hem işveren hem de diğer işçilerden kaynaklanan misilleme davranışlarına dair açık bir yasağın kanuna eklenmesi isabetli olacaktır[35].

2025/3 sayılı Cumhurbaşkanlığı Mobbing Genelgesi işyerlerinde psikolojik taciz iddialarının araştırılması ve soruşturulmasında gizliliğin ve şahısların özel hayatlarının korunmasına ve gerçeğe aykırı psikolojik taciz iddiaları ile kurum ve kuruluşların itibar ve saygınlıklarına zarar verilmemesine azami itina ve hassasiyet gösterilerek sürecin ivedilikle yürütülmesi gerektiği hükme bağlanmıştır (md.5). Psikolojik taciz sürecinin soruşturulması hassas bir yapıya sahip olup bu süreçte, işveren tarafı da haksız iddialarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu süreç içerisinde özel hayatın, kişisel verilerin ve işverenin kurumsal kimliğinin korunması bakımından gizlilik büyük bir önem arz etmekte olup soruşturmaların hızlı biçimde yürütülmesi ve kurumsal kimliğin topluma deşifre edilmemesi gerekliliğinin ortaya konulması olumlu bir düzenlemedir[36].

IV. Uygun ve Etkin Uyuşmazlık Çözüm Mekanizmalarının Benimsenmesi

190 sayılı Sözleşme'nin 10.maddesi gereğince, taraf devletler uygun ve etkin çözüm yolları sağlamakla yükümlü olup 206 sayılı Tavsiye Kararı'na göre söz konusu çözüm yolları şunları içerebilir: *"...a. Tazminatlı istifa hakkı; b. İşe iade; c. Belirli davranışların durdurulmasını veya politika veya uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için derhal tatbik olunacak önlemler gerektiren emirler ve d. Ulusal hukuk ve uygulamaya göre dava giderleri ve avukat ücretleri (Para. 14)...*"

Uygun ve etkin çözüm yollarını öngören 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, yasal hakların ve haksızlığı giderme yöntemlerinin, hakları ihlal edilen kişilere yönelik işe iade ve tazminat hakkı sağlayacak ve olası failler üzerinde caydırıcı etki yaratacak biçimde uygulanmasını gerektirmektedir. Sözleşmede "*İşe iade*" ve "*belirli davranışların durdurulmasını veya poli-*

---

[34] Mustafa Alp, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch v Germany Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinin İfşa ve İhbarı) ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü' (2013) 15 (Special Issue) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 406–407

[35] Erdoğan (n 23) 326

[36] İmge Hazal Yılmaz Tekin and Fatih Gültekin, 'İşyerinde Psikolojik Taciz ve Cumhurbaşkanlığının İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin (Mobbing) Önlenmesi Konulu 2025/3 Sayılı Genelgesi'ne İlişkin Değerlendirmeler' (2025) 53 Sicil İş Hukuku Dergisi 152

tika ve uygulamaların değiştirilmesini sağlamak için … ihtiyaç duyulan emirler" ifadelerine açıkça atıfta bulunularak, şiddet ve taciz durumlarında, maddi tazminatın zararları gidermekte yetersiz kalabileceği vurgulanmıştır[37].

Türk hukukunda bu kapsamda evvela adli yardım uygulamasından kaynaklanan sorunlara değinilmesi gerekmektedir. Hukukumuzda mahkeme önünde avukatla temsil zorunluluğu bulunmamakla beraber, usul hukukunun veya maddi hukukun karmaşıklığı bir uzman yardımından yararlanmayı ve avukatla temsili uygulamada gerekli kılabilmektedir. Bunun yanı sıra yargılama için ödenmesi gereken harçlar ve Hukuk Muhakemeleri Kanunu gereğince gider avansının peşin olarak ödenmesinin gerekmesi de mahkemeye erişimi güçleştirebilmektedir[38]. Şiddet ve taciz mağduru çalışanların adalete erişimlerinin önündeki engellerden biri yargılama giderleri olup 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "*adli yardımdan yararlanacak kişiler*" başlıklı 334. maddesinin birinci fıkrasına göre, "*kendisi ve ailesinin geçimini önemli ölçüde zor duruma düşürmeksizin, gereken yargılama veya takip giderlerini kısmen veya tamamen ödeme gücünden yoksun olan kimseler, iddia ve savunmalarında, geçici hukuki korunma taleplerinde ve icra takibinde, taleplerinin açıkça dayanaktan yoksun olmaması kaydıyla adli yardımdan yararlanabilirler*". Doktrinde ***Erdoğan*** tarafından isabetle belirtildiği üzere, ödeme gücünden yoksunluk şartının yargılama giderlerini karşılayan kişinin ekonomik sıkıntıya düşmesi olarak değil, daha sıkı bir yoksulluk şartı olarak uygulanması asgari ücret kazanan işçilerin dahi adli yardımdan yararlanamaması gibi adil olmayan sonuçlar doğurmakta olup, bu kriter bakımından adalete erişimi kolaylaştıracak bir yorum yönteminin benimsenmesi uygun olacaktır. Ayrıca medeni yargılama sistemimiz içerisinde kırılgan gruplar arasında yer alan göçmen işçiler için adli yardım kapsamında ücretsiz tercüman hakkının tanınmamış olması adalete erişim bakımından önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır[39]. Ülkemizde uygulanmakta olan adli yardım mekanizması bu yönleriyle Sözleşmenin onaylanması durumunda üye ülkeler bakımından getirilen yükümlülükler kapsamında yetersiz kalmakta olup daha etkin önlemler alınması gerekmektedir[40]. Doktrinde ***Karan*** ayrımcılık mağdurları bakımından harçtan muafiyet getirilmesi veya harçlar bakımından adli yardım sağlanmasının gerektiğini isabetle belirtmiş olup bu görüşün şiddet ve taciz mağduru çalışanlar bakımından da

---

[37] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber (n 15) 77*

[38] *Erdoğan (n 23) 256*

[39] *ibid 470*

[40] *İstanbul Sözleşmesi'nin denetim organı olan GREVIO şiddet mağduru dar gelirli kadınların adli yardım taleplerinin reddedildiğini ve adli yardıma uygunluğun ispatının zahmetli olduğunu ortaya koymuştur. Group of Experts on Action against Violence against Women and Domestic Violence (GREVIO), Baseline Evaluation Report on legislative and other measures giving effect to the provisions of the Istanbul Convention – Turkey: Final draft report (2018) 104 (accessed 1 October 2025)*

uygulanmasının Sözleşmeye uyum noktasında yerinde olacağı kanaatindeyiz[41]. Ayrıca hemen belirtmek gerekir ki şiddet mağdurları bakımından, Tavsiye Kararı çerçevesinde tazminatlı istifa ve işe iade hakkının tanınması önlemleri bağlamında 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md.24'te öngörülen işyeri sendika temsilcisinin iş sözleşmesinin haksız feshinin yaptırımını mutlak olarak geçersiz addeden düzenleme göz önünde tutulabilir. Doktrinde ***Erdoğan*** isabetli bir biçimde cinsel ve cinsiyetçi taciz mağdurları bakımından Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu md. 25'te olduğu gibi, işçinin tabi olduğu yasaya ve iş güvencesi şartlarını taşıyıp taşımadığına bakılmaksızın ayrımcı feshe maruz kalan tüm işçilere işe iade davası açma hakkının tanınmasını ve ayrımcılık tazminatının işçinin en az bir yıllık ücreti tutarında düzenlenmesinin uygun olacağını ifade etmiştir. Ayrıca yazara göre daha ileri bir koruma ayrımcı feshin mutlak geçersiz olduğu kabul edilerek sağlanabilir[42].

Uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının etkinliği bağlamında değinilmesi gereken diğer mesele yargı dışı bir denetim kurumu olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun denetimidir. 6701 sayılı Kanun 25. maddesine göre ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında 13.588,00 Türk lirasından 204.285,00 Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği yönünde sonuca ulaşıldığı hallerde Kurum, idari yaptırım uygulama bakımından bağlı yetkiyle bağlanmıştır. Kuruma idari para cezası verme yetkisi tanınmış olması olumlu bir adım olmakla birlikte, bu cezanın mevzuatta belirlenen üst sınırı aşamaması getirilen yaptırımın ayrımcılığı önleme bakımından etkinliğini ortadan kaldırmaktadır[43]. Ayrıca Kurumun idari para cezası dışında ileride gerçekleşmesi muhtemel ayrımcı eylemlerin önlenmesine yahut mağdurun maddi ve manevi zararının tazminine yönelik tazminat ödenmesine karar verme yetkisi söz konusu değildir. İhlal neticesinde idari para cezası verilmesi hukuka aykırılığın tespiti bakımından önemli olmakla birlikte, özel hukuk açısından maddi tazminat niteliğinde cezai bir ayrımcılık tazminatı düzenlenmemiş olup verilen para cezası, Hazine'ye gelir olarak kaydedileceğinden mağdurun maddi yahut manevi zararının giderimi söz konusu olmayacaktır[44]. Sözleşmeye uyum bakımından idari para cezası uygulamasında ayrımcı uygulamanın haklılığına karar verilmesi durumunda

[41] *Karan (n 33) 417*

[42] *Erdoğan (n 23) 405*

[43] *Karan (n 31) 406*

[44] *Ulaş Karan and Çiğdem Sever, Bir İnsan Hakları Koruma Mekanizması Olarak Ulusal Eşitlik Kurumları: Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Örneği (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği, İstanbul 2020) 44; Gökhan Antalya, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması (Legal Yayıncılık, Ankara 2017) 121*

uzlaşma halinde yer alan "ayrımcı uygulamaya son verilmesi ya da mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminat ödenmesi" şeklinde mağduru tatmin edecek bir düzenleme yapılması yahut kurumun kıyas yoluyla bu doğrultuda karar vermesi isabetli olacaktır[45]. Kurumun uyguladığı yaptırımın idari para cezası olması ve Hazine'ye gelir olarak kaydedilmesi dışında, Kurum'a erişim bakımından da Sözleşme'ye uyum çerçevesinde eksiklikler bulunmaktadır. İhlal iddiası ile Kuruma başvuru usulü 6701 sayılı Kanun md. 17'de şu şekilde düzenlenmiştir: *"...Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur. Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz. 4857 sayılı Kanunun 5. maddesi kapsamına giren ayrımcılık iddialarına ilişkin başvurular; 4857 sayılı Kanun ve ilgili mevzuatında belirlenen şikâyet usulleri izlendikten sonra herhangi bir yaptırım kararı alınmadığı hâllerde yapılabilir… …Kuruma yapılacak başvurularda, vesayet ya da koruma altında olanlar ve çocuklar ile talepleri üzerine mağdur ya da mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulur..."*. Anılan hükme göre İş Kanunu kapsamı dışında kalan ancak 6701 sayılı Kanun ile getirilen güvencelerden faydalanacak çalışanların ayrımcılık iddialarında Kuruma başvurmadan önce ilgili tarafa başvurarak uygulamanın düzeltilmesini talep etmesi gerekli görülerek adeta dostane bir çözüm mekanizması oluşturulmaya çalışılmıştır[46]. İş Kanunu md. 5 çerçevesinde gerçekleşecek ihlal başvurularında ise farklı bir usul benimsenmiştir. Anılan hükümde yer alan *"...şikâyet usulleri izlendikten sonra…"* ifadesi muğlak nitelikte olup doktrinde farklı görüşlerin ileri sürülmesine yol açmış ve çeşitli eleştiriler getirilmiştir. Hükmün lafzında iş ilişkisi kapsamında md. 5 çerçevesinde ayrımcılık iddiası ile Kuruma başvuru yapılmadan evvel ilgili mevzuatta belirtilen şikâyet usullerinin tüketilmiş olması şartı aranmakla birlikte, 4857 sayılı İş Kanunu'nda öngörülen bir şikâyet mekanizması bulunmaması, bu şartın ne şekilde gerçekleştirileceği

[45] *Hayrettin Eren, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (Yetkin Yayıncılık, Ankara 2016) 132*

[46] *Fatma Burcu Kutsal Savaş, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2016) 272*

konusunda belirsizlikleri beraberinde getirmektedir. Kurumun faaliyet raporları incelendiği vakit, ayrımcılıkla mücadele görevi kapsamında 2018 yılında 371 başvuru yapılmış ve 31 tanesi inceleme kapsamına alınmıştır. 337 adet başvuru ise başvuru için gerekli şartları taşımadığından bahisle reddedilmiştir. 2021 yılı içerisinde 180 başvurudan 16 adedi, 2022 yılında ise 355 başvurudan 217 adedi Kanun'da belirtilen temellere dayanmadığı ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'te yer verilen başvuru şartlarını taşımadığı gerekçesiyle reddedilmiştir[47]. Doktrinde ***Demir*** tarafından da isabetle belirtildiği üzere, başvuru sayısındaki düşüklüğün başvuru şartlarına ilişkin getirilen hükümlerin belirsizliği ile ilişkilendirilmesi mümkündür[48].

Kuruma bireysel başvuru çerçevesinde yaratılan diğer belirsizlik ise telafisi güç yahut imkânsız hallerde doğrudan başvuruya olanak tanınması, ancak bu hallerin hangi durumları kapsayabileceğine ilişkin kanunda açıklık bulunmamasıdır. Her ne kadar somut olayın özelliği çerçevesinde değerlendirme yapılabileceği ileri sürülebilirse de, gerek evvelce ifade edilen ve ilgili mevzuat çerçevesinde tüketilmesi gereken "…şikâyet usulleri" gerekse de doğrudan başvuruya olanak tanıyan "…telafisi güç ve imkânsız zarar" kavramları belirsiz ve yoruma açık olup bu haliyle bizatihi düzenleme, Kuruma başvuruyu güçleştirici bir görünüm arz etmektedir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esasların belirlendiği Kasım 2017 tarihli Yönetmelikte de konuya ilişkin açıklık getirilmemesi meseleyi daha da karmaşık hâle getirmiş ve başvuru usulüne ilişkin muğlak tabloyu pekiştirmiştir[49]. Sözleşme kapsamında şikâyet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları kurum içinde (işletmenin içinde) veya dışında (Çalışma Bakanlığı veya diğer ilgili bakanlıklar, yargı mercileri, sektörel veya kolektif mekanizmalar, ihtisas mahkemeleri, iş teftiş kurulları, uyuşmazlık çözüm kurumları, insan hakları ve eşitlik kurumları veya diğer adli benzeri kurumlar aracılığıyla) kurulabilir. Kullanılan mekanizma ne olursa olsun, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, bu kanalların hepsinin kolayca erişilebilir, güvenli, adil ve etkin olması gerektiğini belirtmektedir. Sözleşmeye uyum noktasında 6701 sayılı Kanun ve bu Kanun'un uygulanmasına yönelik Yönetmelik hükümlerinin başvuru usulüne ilişkin zikredilen belirsizlikleri ortadan kaldırıcı nitelikte revize edilmesinin zaruri olduğu kanaatindeyiz.

Hukukumuzda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md.3 (iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları hariç) iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak, tazminat ve işe iade talebiyle açılan tüm

---

[47] TİHEK 2018 Faaliyet Raporu, 38; 2021 Faaliyet Raporu, 77; 2022 Faaliyet Raporu, 81

[48] Kübra Demir, İş Hukukunda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı (Yetkin Yayıncılık, Ankara 2021) 127

[49] Canan Ünal, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı (On İki Levha Yayıncılık, İstanbul 2018) 508–509

davalarda dava şartı olarak arabuluculuğa başvurulmasını zorunlu kılmaktadır. Anılan hüküm şiddet ve taciz mağduru çalışanlar bakımından fiilin yaptırımsız kalması ve bu durumun işyerindeki diğer çalışanlar bakımından şiddet ve tacizi gizli tutma eğilimini yaratması şeklinde olumsuz sonuçları doğurmaya elverişlidir. Şiddet ve taciz mağduru çalışan özellikle ispat güçlüğünü göz önünde tutarak arabuluculuk sürecinde diğer işçilik alacaklarını elde etmek amacıyla şiddet ve taciz oluşturan eylemleri açığa vurmaktan çekinebilir[50]. CEDAW Komitesi'nin Kadınların Adalete Erişimine Dair 33 sayılı Genel Tavsiye Kararında da taraf devletlerin alternatif uyuşmazlık çözüm süreçlerinin hukukun tüm alanlarında yargısal ve diğer çözümlere erişimde kadınların haklarını kısıtlamaması, daha fazla hak ihlaline uğramalarına yol açmamasını temin etmeleri ve aile içi şiddet dâhil olmak üzere kadına yönelik şiddet vakalarının kati suretle alternatif uyuşmazlık çözüm prosedürlerine sevk edilmemesini sağlamaları yükümlülüğüne işaret etmiştir. Anılan kararda alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinin adalet arayan kadınlar için esnekliği artırıp, maliyetleri ve gecikmeleri azaltırken, söz konusu süreçlerin sıklıkla ataerkil değer yargıları temelinde işlemesi dolayısıyla kadınların yargısal inceleme ve çözüm kanallarına erişimleri üzerinde olumsuz etkilere yol açtığı ifade edilmiştir. Bu durum kadınların daha fazla hak ihlaliyle karşı karşıya kalmalarına ve faillerin cezasız kalmasına da sebep olmaktadır[51]. Tavsiye Kararı 19.paragrafa göre "*Çalışma yaşamında şiddet ve taciz failleri sorumlu tutulmalı ve şiddet ve tacizin yeniden*

---

[50] *Çağla Erdoğan, 'İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet' in G Uygur and N Özdemir (eds), Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (3rd edn, 2022) 512; 2022 yılı nisan ve mayıs aylarında on arabulucu avukat ile yapılan görüşmelerde sorulan açık uçlu sorulara verilen yanıtlar bu durumu doğrular niteliktedir. Araştırma kapsamında arabuluculara yöneltilen "İşçinin beklentisi nedir?" sorusunu arabulucuların tamamı "alacağı ücretin tamamını alabilmektir" şeklinde cevaplamıştır. Bu kapsamda dikkat çeken sonuçlardan biri de işçinin alması gereken ücret miktarından daha azına razı olması, bu durumun da işçinin mağduriyetine sebep olmasıdır. Arabulucu 10 "Burada bile bizim yanımızda rahat olmasına rağmen konuşurken çok çekinerek konuşuyorlar. İşçilerin bir kısmı beraber yapılan görüşmedeki gibi işverenin karşısında konuşmuyorlar. O baskı hala onlar üzerinde devam ediyor yani. Ekmeğini veren adam şeklinde düşünce devam ediyor. Bilinçaltının önünde de var. Ekmeğimi kazandım. Ona nasıl laf söyleyeyim? gibi" şeklinde ifadede bulunmuştur. Bu ifade değerlendirildiğinde, işçinin bu süreçte kendini rahat ve doğru ifade edemediği ve işverenin daha baskın olması sebebiyle güç dengesizliklerinin de ortaya çıktığı görülmektedir. Yine Arabulucu 9'a göre "Bir arabulucu olarak toplantı sırasında bildiğimiz şeyleri, haklarını söylemekte ya da yönlendirmekte zorlanıyoruz. Öyle bir yetkimiz olmadığı için, tarafsız kalmamız gerektiği için. Fakat çoğu işçi sıcak para istediği için çok ihtiyaçları olduğu için hak ettiklerinden çok azına razı olup gidiyor". Ayrıca araştırma kapsamında işçinin maddi yönden zayıflığı nedeniyle görüşmelere vekilsiz katılmasının hem savunmasızlığının artmasına hem de duygusal kırgınlığı sebebiyle sürecin sağlıklı ilerlememesine sebep olduğu tespit edilmiştir. Gizem Ülgü and Hatice Erol, 'Bireysel İş Hukuku Kapsamında Dava Şartı Arabuluculuğunun Uygulama Sorunları: İzmir İli Örneği' (2024) 31(4) Yönetim ve Ekonomi 776*

[51] *Committee on the Elimination of Discrimination against Women, 'General Recommendation No 33 on Women's Access to Justice' (2015) <https://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CEDAW/Shared%20Documents/1_Global/CEDAW_C_GC_33_7767_E.p>df accessed 3 October 2025*

meydana gelmesinin önlenmesi ve uygun olduğu hallerde, çalışmaya yeniden entegrasyonlarının kolaylaştırılması amacıyla, uygun olduğu hallerde, danışmanlık veya diğer önlemler sağlanmalıdır". Bu kapsamda Sözleşme'nin onaylanması durumunda iş hukukunda dava şartı arabuluculuk uygulamasının, çalışma hayatında şiddet ve taciz ile mücadele ve etkin uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturma bağlamında Sözleşme ve Tavsiye Kararı ile getirilen yükümlülükler göz önünde tutularak revize edilmesi gerektiği açıktır.

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nda öngörülen etkin çözüm yolları bağlamında, çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurlarına sağlanan iş kazası yardımlarının önemi de kabul edilmektedir. Özellikle 206 sayılı Tavsiye Kararı'na göre, "*Çalışma yaşamında şiddet ve taciz mağdurları, iş göremezlikle sonuçlanan psikososyal, fiziksel veya başka herhangi bir yaralanma veya hastalık durumunda tazminat alabilmelidir*" (Para. 15). Yaralanmaya veya hastalığa neden olan olay iş ilişkisinden kaynaklanıyorsa ve/ veya işin görüldüğü esnada meydana geliyorsa, iş kazası sigortası ve işçilere yönelik tazminat sistemleri kapsamında fiziksel yaralanma ve bazı ruhsal bozukluklar tazmin edilebilir zararlardır. Bu tür programlar, etkilenen işçilerin gerekli tıbbi bakımın yanı sıra danışmanlığa, rehabilitasyona ve yeniden entegrasyona erişimini sağlamaktadır. Sistemler aynı zamanda gelir kaybı, kazanma gücü ve gelir desteğinin kaybı gibi nedenlerle yoksulluğa düşmelerini ve toplumsal dışlanmaya maruz kalmalarını önlemek amacıyla mağdurlara ve ailelerine (ölüm durumunda) nakit yardım sağlamaktadır[52]. Bu kapsamda Türk hukukunda 5510 sayılı Kanun ile benimsenen hastalık sigortası yanında tüm sigorta kolları kapsamında yapılacak sağlık yardımları Kanun'un Üçüncü Kısmında "*Genel Sağlık Sigortası Hükümleri*" başlığı altında toplanmıştır. Kanun'un öngördüğü hastalık sigortası yardımlarından yararlanabilmek için öncelikli koşul, sigortalının hastalığa yakalanması olup hastalık 15. maddenin I. fıkrasında "*Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı dışında kalan ve iş göremezliğine neden olan rahatsızlıklar..."* şeklinde tanımlanmıştır. Doktrinde ***Değer*** tarafından ileri sürülen bizim de katıldığımız görüşe göre 5510 sayılı Kanun'da hastalık sigortası yardımlarından yararlanabilmek için sayılan şartlar arasında sigortalının hastalığa yakalanmış olması şartı belirtilirken herhangi bir sınırlama öngörülmediğinden, işçinin işyerindeki şiddet ve taciz davranışları nedeniyle gerek ruhsal gerekse fiziksel bir rahatsızlığa yakalandığının ve hastalığın geçici bir süre mesleğini ifa etmesine engel olduğunun doktor raporu ile belgelemesi ve diğer şartların da mevcut olması halinde Sosyal Güvenlik Kuru-

[52] *Duncan Chappell and Vittorio Di Martino, Violence at Work (International Labour Office, Geneva 2006) 143; Katherine Lippel, 'Addressing Occupational Violence: An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens' (ILO GED Working Paper No 5, 2016) 124*

mu'nun sağladığı yardımlardan yararlanmasının mümkün olduğunun kabul edilmesi 190 sayılı Sözleşme ile uyumlu bir yaklaşım olacaktır[53].

V. İzleme Mekanizmalarının Oluşturulması, Veri Toplamanın Sağlanması, Rehberlik, Eğitim ve Farkındalık Yaratma Kapsamında Üye Devletlere Getirilen Yükümlülükler

İzleme mekanizmaları oluşturma yükümlülüğü bağlamında değinilmesi gereken ilk husus iş teftişine ilişkin olup, teftiş mekanizması, insana yakışır çalışma koşullarının teşvik edilmesi ve uygulatılması ile çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı duyulmasının merkezinde yer alan önemli bir kamusal işlev görmektedir[54]. Sözleşme kapsamında, taraf ülkelerin, şiddet ve tacizle ilgili mevzuata uyumunu izlemek ve bunu sağlamak amacıyla izleme mekanizmaları oluşturması veya bu mekanizmaları güçlendirmesi (md. 4(2)(d) ve 10(a)) ve iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlaması gerekmektedir (md. 4(2)(h). Sözleşme, taraf devletlerin *"iş teftiş kurulları ve uygun görüldüğü şekilde diğer ilgili makamların, adli veya idari makam nezdinde yasal itiraz haklarına tabi olarak, derhal uygulanacak önlemler içeren emir verme ve yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın tehlikenin mevcut olduğu durumlarda işi durdurma yolu dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkmak için yetkilendirilmelerini sağlamak için uygun önlemleri almalarını*" öngörmektedir (md. 10(h)). Bu bağlamda, 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 21, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin yalnızca iş teftişi ve İSG'den sorumlu ulusal organların değil, toplumsal cinsiyet eşitliği de dahil eşitlik ve ayrım gözetmeden sorumlu ulusal organların da görevinin çalışma yaşamında şiddet ve tacizi kapsaması gerektiğini belirtmektedir. Tavsiye Kararı ayrıca iş müfettişleri ve diğer yetkili makamların yetkililerinin psikososyal tehlikeler ve riskler, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz ve belirli işçi gruplarına karşı ayrımcılık dahil çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tespit etmek ve ele almak amacıyla toplumsal cinsiyete duyarlılık eğitiminden geçmesini önermektedir (md. 20).

Hukukumuzda iş teftişine ilişkin temel kaynak 31.10.2012 tarihli İş Teftiş Kurulu Yönetmeliği olup çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi bakımından iş müfettişlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı şiddet ve taciz konusunda eğitim yoluyla farkındalık kazanmasının önemi gözden uzak tutulmamalıdır. Pek çok ülkede çocuk işçiliği ile mücadele, kayıt dışı istihdam, zorla çalışma vb. konularda özel denetim birimleri oluşturulduğu, göz önünde bulundurulduğu vakit, Sözleşmenin onaylanması durumunda eğitim ve farkındalık yaratma faaliyetleri dışında özel bir izleme mekanizması olarak İş Teftiş Kurulu

[53] *Değer (n 24) 214*

[54] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber (n 15) 81*

bünyesinde şiddet ve tacizle mücadeleye tahsis edilmiş birimler kurulmasının uyum noktasında isabetli olacağı kanaatindeyiz[55].

Sözleşme ve Tavsiye Kararı'nın uygulanmasına ilişkin rehberde de şiddet ve tacizin önlenmesinde etkin iş teftişine vurgu yapılmış ve farklı ülke uygulamaları örnek olarak verilmiştir. Avrupa Komisyonu Yüksek İş Denetçileri Komitesi tarafından 2018'de bağlayıcı olmayan Psikososyal Risklerin Önlenmesi Bakımından Risk Değerlendirmesi ve Risk Yönetimi Önlemlerinin Kalitesinin Değerlendirilmesine İlişkin Rehber yayınlanmıştır. Rehberin amacı, teftiş prosedürlerinin geliştirilmesinde ulusal iş teftiş kurullarına yardımcı olmak ve psikososyal riskler bakımından risk değerlendirmeleri ve risk yönetimi önlemlerinin kalitesi ele alınırken iş müfettişlerinin güvenilirliğini artırmaktır. Psikososyal riskler spesifik olarak taciz ve zorbalık, çalışma yaşamında şiddet ve iş stresi gibi işyeri sorunlarını içerir. Somut örneklere yer veren düzenleme, teftişlerin şiddet ve taciz dahil psikososyal risklere karşı önleyici bir yaklaşım ile nasıl yürütüleceği konusunda rehberlik sağlamaktadır[56]. İspanya'da 2009'da çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında iş müfettişlerinin müdahalesine yönelik teknik kriterler kabul edilmiştir. Bu kriterler kurum içinde ve üçüncü taraflarca uygulanan fiziksel ve psikolojik (cinsel, ahlaki ve ayrımcılık temelli taciz dahil) şiddeti kapsar. Belge, bu durumlarda iş müfettişleri tarafından izlenecek prosedürü; çalışanların sağlığının yakından tehdit edildiği durumlarda, işlerin durdurulması emrini verme yetkisi dahilinde uygulanacak geçici önlemleri; İSG, çalışma ve cezai düzenlemelerde öngörülen yaptırımları içermektedir. Belgenin ekinde, şiddet ve tacize ilişkin davranışların tespit edilmesi ve değerlendirilmesine yönelik açıklayıcı bir rehber yer almaktadır. 2021 yılında ise, taciz ve diğer uygunsuz davranışların da bariz biçimde dahil olduğu psikososyal riskler bakımından iş müfettişlerinin müdahalesine yönelik teknik kriterler kabul edilmiştir[57].

Şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamını destekleyecek etkin düzenleme ve politikaların geliştirilmesi, zamanında, kapsamlı ve güvenilir verilerin toplanmasını gerektirir. 206 sayılı Tavsiye Kararı, üye devletleri "*Sözleşme'nin 6. Maddesinde belirtilen gruplar da dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında; cinsiyet, şiddet ve tacizin biçimleri ve ekonomik faaliyete göre ayrıştırılmış istatistikleri toplamak ve yayınlamak için çaba göstermeye*" davet etmektedir (par.22) COVİD- 19 pandemisinde ILO tarafından yayınlanan 190 Sayılı Sözleşme'nin pandemi ile mücadelede destek sağlayabileceği yolları içeren raporda da COVID-19'un, krizle etkili biçimde mücadele

[55] *Ülkemiz iş teftiş sisteminin uluslararası normlara uygunluğuna ilişkin olarak Merve Kutlu, '81 Sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Türkiye'de İş Denetimi' (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2308*

[56] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber (n 15) 82*

[57] *ibid 83*

etmek için şiddet ve taciz hakkında verilerin vazgeçilmez önem taşıdığını gösterdiğini, bu verilerin failler, mağdurlar, olayların meydana geldiği yerler hakkında bilgileri kapsadığı, diğer unsurların yanı sıra, istatistiksel verilerin, cinsiyet, meslek, ekonomik faaliyet sektörü, engellilik, etnik köken, göçmenlik durumu, HIV ve LGBTQİ+ durumuna göre ayrıştırılması gerektiği ortaya konulmuştur[58].

Genel olarak, işle ilişkili şiddet ve taciz hakkındaki istatistikler üç ana kategoriye ayrılan kaynaklar aracılığıyla toplanmaktadır: ***İdari kaynaklar***, işle ilişkili kazalar/hastalıklarla ilgili İSG ve polis kayıtları, sigorta şirketlerine ait tazminat kayıtları ile mahkeme ve hastane kayıtlarını içerir. Bu kaynaklar, genellikle yalnızca fiziksel şiddet olaylarını yansıttığından sınırlı kapsama sahip olmakla birlikte, şiddet vakaları ağır yaralanmalar veya ölüm ile sonuçlanmadığında büyük oranda eksik raporlanmaktadır. ***Kuruluş anketleri***, çalışanların kendileri yerine işverenlerden bilgi topladığından ve işverenler tarafından genellikle şiddet ve taciz vakalarını kayıt altına almak için uygun prosedürler uygulanmadığından çoğunlukla yeterli bir veri kaynağı olarak değerlendirilmez. ***Hane halkı anketleri*** veya ***bireysel anketler***, bilgilerin doğrudan şiddet vakalarına maruz kalan kişilerden veya mağdurlardan toplanmasına imkân tanımakta ve şiddetin her biçimini kapsamaktadır. Dolayısıyla bu anketler, uygulamadaki bazı güçlüklere rağmen diğer iki kaynağa göre daha avantajlıdır[59]. Doktrinde ***Ulutaş/Ünlütürk*** tarafından isabetle belirtildiği üzere ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından konuyla ilgili belirli referans dönemlerinde periyodik olarak veri toplanması veya periyodik olarak gerçekleştirilen başka bir TÜİK anketinin (Gelir ve Yaşam Koşulları Anketi, Yaşam Memnuniyeti Anketi, Hane Halkı İşgücü Anketi vb.) kapsamına işyerinde şiddet ve tacizle ilgili sorulara yer verilmesi etkin sonuçların alınmasını sağlayacaktır. Yazara göre bu yöntem kayıtlı/kayıtdışı istihdam, sektör, çalışma süreleri, istihdam biçimi gibi istihdam koşullarına ilişkin değişkenlerle işyerinde şiddet ve taciz arasındaki ilişkinin kolayca kurulmasını ve böylece sonuçlardan yararlanarak önlemler geliştirilmesini sağlayıcı bir işlev görecektir[60].

Şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için gereken bilgi ve araçlar ile sosyo-kültürel değişikliği hızlandırmak ve ilgili yetkililerin yanı sıra işverenler, çalışanlar ve ilgili örgütler için kaynakları hazır etmek amacıyla 190 sayılı Sözleşme, taraf ülkelerin uygun gördüğü şekilde erişilebilir formatlarda rehberlik, eğitim ve kaynaklar sunmasını istemektedir (md. 11(b)). 206 sayılı Tavsiye Kararı Paragraf 23'te, eğitim, adalet ve medya sektörü gibi alanlardaki

---

[58] International Labour Organization, Information Note: Violence and Harassment Convention, 2019 (No 190) – 12 Ways It Can Support COVID-19 Response and Recovery (May 2020)

[59] 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber (n 15) 83-84

[60] Barbaros Ulutaş and Çağla Ünlütürk, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III, İşyerinde Şiddet, Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması (ÇEİD Yayınları 2024) 142

kilit aktörlerin bu konuda oynayabilecekleri rollerin altı çizilmektedir. Bunlara ek olarak, Sözleşme madde 11(c)'de üyelerin farkındalık artırma kampanyaları da dâhil girişimleri üstlenmesini gerektirmektedir. Farkındalık artırma, şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılmasına yönelik daha kapsamlı bir stratejinin önemli bir unsurudur; bununla birlikte, 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, bunun münferit bir strateji olarak etkin olmadığını hatırlatmakta olup tam potansiyeline yalnızca kapsayıcı, entegre ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşım bağlamında ulaşılabilir[61]. Tavsiye Kararı'nın *"Rehberlik, Eğitim ve Farkındalık Yaratma*" başlıklı 23.paragrafında üye ülkeler için öngörülen yükümlülükler şu şekilde sıralanmaktadır:

"...Üyeler, uygun görüldüğü şekilde,

(a) Ayrımcılık, güç ilişkilerinin kötüye kullanılması ile şiddet ve tacizi destekleyen toplumsal cinsiyet, kültürel ve sosyal normlar da dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz olasılığını artıran etmenleri ele almaya yönelik programlar

(b) Hakimler, iş müfettişleri, polis memurları, savcılar ve diğer kamu görevlilerine çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili görevlerini yerine getirmede yardımcı olacak ve ayrıca kamu ve özel işçi ve işverenler ile onların kuruluşlarına çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önleme ve ele almada yardımcı olacak toplumsal cinsiyete duyarlı kılavuzlar ve eğitim programları

(c) Sözleşme'nin 6. maddesinde belirtilen gruplara ait işçi ve diğer kişilerin özel durumlarını dikkate alan, genel veya sektöre özgü, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili örnek uygulama kuralları ve risk değerlendirme araçları,

(d) Şiddet ve tacizin, özellikle toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin, kabul edilemezliğini ileten, ayrımcı tutumları ele alan ve mağdur, müşteki, tanık ve muhbirlerin yaftalanmasını önleyen, ülkede yaşayan göçmen işçilerinkiler de dahil, ülkenin çeşitli dillerinde toplumsal farkındalık yaratma kampanyaları,

(e) Ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak, tüm öğretim ve mesleki eğitim seviyelerinde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz dahil, şiddet ve tacizle ilgili toplumsal cinsiyete duyarlı müfredat ve öğretim materyalleri,

(f) Gazeteciler ve diğer medya çalışanlarına yönelik, bağımsızlıkları ve ifade özgürlüğüne gereken saygıyı göstererek, temel nedenleri ve risk faktörleri dahil, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz hakkında materyaller, ve

(g) Şiddet ve tacizden arınmış güvenli, sağlıklı ve uyumlu işyerlerinin teşvik edilmesini amaçlayan halka yönelik kampanyaları finanse etmeli, geliştirmeli, uygulamalı ve yaymalıdır" ...

[61] *190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'na İlişkin Rehber (n 15) 87*

Farklı ülkelerde çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik dikkat çekici kampanyaların yürütüldüğü görülmektedir. Danimarka Sosyal Taraflar ve Danimarka Çalışma Ortamı Kurumu, yakın dönemde, işyerinde cinsel taciz ile kabul edilemez ve rahatsız edici davranışların önlenmesine yönelik kampanya başlatmıştır. Erkekler ve Kadınlara Yönelik Eşit Muamele Kanunu'nun 2018 yılında değiştirilmesinin ardından, Sosyal Taraflar ve Çalışma Ortamı Kurumu *"Sınır nerede?*" kampanyası için güçlerini birleştirerek cinsel tacizi önleme konusuna daha fazla odaklanmıştır. Kampanya, işyerinde kabul edilemez ve rahatsız edici davranışların önlenmesi ve böylece cinsel tacizden arınmış çalışma ortamlarının ve işyerlerinin oluşturulmasını hedeflemektedir. Arjantin Ulusal Çalışma, İstihdam ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesindeki İşyerinde Şiddete İlişkin Danışmanlık Ofisi, Buenos Aires'te meydana gelen işyerinde şiddet vakaları konusunda danışan ve ihbarda bulunan kişilere ilişkin veri sağlamak üzere "*İşyerinde Şiddet Gözlemevi*" ni kurmuştur. Gözlemevi danışma görüşmeleri ve şikâyetlere ilişkin bilgi üretmekte ve çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik rehberlerin yanı sıra başka araçlar ve farkındalık yaratma materyali geliştirmektedir[62].

Ülkemiz açısından da doktrinde ***Bakırcı*** tarafından belirtildiği üzere Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumunun aile içi şiddet ve özelde çalışma hayatında şiddet ve tacize ilişkin olarak bilimsel inceleme ve araştırmalar yapması, bu çalışmalar için komisyonlar oluşturması, yayınlar çıkarması ve yazılı ve görsel basın yoluyla kampanyalar yürüterek rehberler ve broşürler hazırlaması önemli bir adım olarak değerlendirilebilecektir[63].

Sonuç ve Değerlendirme

190 sayılı Sözleşme, şiddet ve tacizi oluşturan eylemlere ilişkin kapalı ya da tek bir tip tanım getirmek yerine, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi "*bir dizi kabul edilemez davranış, uygulama veya tehdidi*" kapsayan tek bir bileşik kavram olarak ifade etmekte ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacize özel vurgu yaparak bu hakka saygı gösterme, teşvik etme ve gerçekleştirme yükümlülüğünü tarihi bir şekilde tanıyan özelliğe sahip olması ile dikkat çekici bir görünüm arz etmektedir. Bir dizi ILO standardı, şiddet ve tacizin bazı tezahürlerine atıfta bulunmaktaysa da 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı'nın kabul edilmesine dek geçen süreçte hiçbir uluslararası belgede çalışma yaşamında şiddet ve taciz doğrudan ele alınarak bu denli kapsamlı düzenlenmediği gibi, spesifik bir kavram olarak toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de tanımlanmamıştır.

---

[62] *ibid 88*

[63] *Kadriye Bakırcı, 'Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi?' (Türkel Minibaş Anısına) (2009) 2 Çalışma ve Toplum, 118*

190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, devletlere şiddet ve tacizin ele alınmasına yönelik güçlü ve etkin raporlama ile uyuşmazlık çözümü mekanizmaları kurmaları konusunda ilkeler belirlemekte ve rehberlik sağlamaktadır. Proaktif biçimde şiddet ve tacizin raporlamasını kolaylaştırmak ve teşvik etmek ile bu şikâyetlere etkin biçimde karşılık verilmesini sağlamak için, Sözleşme ve Tavsiye Kararı, ulusal veya işyeri düzeyinde uygulanan somut prosedürlere ve mekanizmalara bakılmaksızın sağlanması gereken ilkelere yer vermektedir. Kullanılan mekanizma ne olursa olsun, sözleşmeye göre bu kanalların hepsinin kolayca erişilebilir, güvenli, adil, etkin ve toplumsal cinsiyete duyarlı olması gerekmektedir.

Kadınlar ve cinsel yönelimi sebebiyle şiddet ve tacize maruz kalma riski daha fazla olan bireyler başta olmak üzere toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarına ücretsiz adli yardım ve destek hattının kurulması, şikâyetçilerin ödemelerden muaf tutulması ve mağdurlara yönelik oryantasyon ile sosyal yardımlar sağlanarak ekonomik özerkliklerinin temin edilmesi toplumsal cinsiyete duyarlı destek mekanizmaları arasında sıralanabilir. 4857 sayılı İş Kanunu md.5/f.7'de ayrımcı davranışın ispatına ilişkin getirilen hüküm ile 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu md.21'e benzer bir şiddet ve taciz mağdurları bakımından iddia sahibinin kuvvetli emare ve karine oluşturacak olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükünün karşı tarafa geçmesini sağlayan bir düzenleme, Sözleşme ile üye devletlere getirilen toplumsal cinsiyete duyarlı ve etkin uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturma yükümlülüğü kapsamında dikkate değer bir adım olarak karşımıza çıkmaktadır.

Şikâyette bulunanların misilleme amaçlı eylemlerden korunması, güvenli ve etkin raporlama, şikâyet prosedürleri ve uyuşmazlık çözümü mekanizmalarının temel bir parçasıdır. Şikayetlerin gizliliği hem şikayetçinin hem de fail olduğu iddia edilen kişinin mahremiyetinin ve lekelenmeme hakkının korunması bakımından önemlidir. Misilleme tehdidi olmaksızın güvenilir bir biçimde oluşturulan şikâyet mekanizmaları şiddet ve tacizin önlenmesi ve mağdurların korunması bakımından dikkate değer bir işleve sahiptir. Hukukumuzda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile mağdurlaştırmanın ayrımcılığın bir türü olarak ele alınması, şiddet ve taciz mağdurlarının hukuki yollara başvurma konusunda çekimser kalmalarını önleyerek ayrımcılık yasağına dair getirilen güvencelerin etkin kılınmasını sağlama bakımından olumlu bir mekanizma olarak değerlendirilebilecektir.

Uygun ve etkin çözüm yollarını öngören 190 sayılı Sözleşme ve 206 sayılı Tavsiye Kararı, yasal hakların ve haksızlığı giderme yöntemlerinin, hakları ihlal edilen kişilere yönelik iade ve tazminat hakkı sağlayacak ve olası failler üzerinde caydırıcı etki yaratacak biçimde uygulanmasını gerektirmektedir. Bu kapsamda adli yardımdan faydalanabilmek için Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda aranan şartlar asgari ücret kazanan işçilerin dahi adli yardımdan ya-

rarlanamaması gibi adil olmayan sonuçlar doğurmakta olup bu kriter bakımından adalete erişimi kolaylaştıracak bir yorum yönteminin benimsenmesi Sözleşme'ye uyum çerçevesinde uygun olacaktır. Yine medeni yargılama sistemimiz içerisinde kırılgan gruplar arasında yer alan göçmen işçiler için adli yardım kapsamında ücretsiz tercüman hakkının tanınmamış olması Sözleşme'ye uyum noktasında önemli bir eksiklik olarak karşımıza çıkmaktadır. Şiddet ve taciz mağdurları bakımından harçtan muafiyet getirilmesi veya harçlar bakımından adli yardım sağlanması da Sözleşme'ye uyum bakımından önerilen diğer değişiklikler arasındadır.

Hukukumuzda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davaları hariç, iş sözleşmesinden kaynaklanan alacak, tazminat ve işe iade talebiyle açılan tüm davalarda dava şartı olarak arabuluculuğa başvurulmasını zorunlu kılan düzenlemesi, şiddet ve taciz mağduru çalışanlar bakımından diğer sorunlu kurum olarak karşımıza çıkmaktadır. Şiddet ve taciz mağduru çalışanların özellikle ispat güçlüğünü göz önünde tutarak arabuluculuk sürecinde diğer işçilik alacaklarını elde etmek amacıyla şiddet ve taciz oluşturan eylemleri açığa vurmaktan çekinmeleri bu fiillerin yaptırımsız kalmasına yol açabileceği gibi işyerindeki diğer çalışanlar bakımından şiddet ve tacizi gizli tutma eğilimini yaratabilir. Bu kapsamda Sözleşme'nin onaylanması durumunda iş hukukunda dava şartı arabuluculuk uygulamasının, CEDAW Komitesi'nin Kadınların Adalete Erişimine Dair 33 sayılı Genel Tavsiye Kararı göz önünde tutularak çalışma hayatında şiddet ve taciz ile mücadele ve etkin uyuşmazlık çözüm mekanizmaları oluşturma bağlamında revize edilmesi gerektiği açıktır.

Sözleşme kapsamında, taraf ülkelerin şiddet ve tacizle ilgili mevzuata uyumunu izlemek ve bunu sağlamak amacıyla izleme mekanizmaları oluşturması veya bu mekanizmaları güçlendirmesi ve iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlaması gerekmektedir. Bu minvalde çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi bakımından iş müfettişlerinin toplumsal cinsiyete duyarlı şiddet ve taciz konusunda eğitim yoluyla farkındalık kazanmasının önemi gözden uzak tutulmamalıdır. Pek çok ülkede çocuk işçiliği ile mücadele, kayıt dışı istihdam, zorla çalışma vb. konularda özel denetim birimleri oluşturulduğu göz önünde bulundurulduğu vakit, Sözleşme'nin ülkemiz tarafından onaylanması durumunda eğitim ve farkındalık yaratma faaliyetleri dışında özel bir izleme mekanizması olarak İş Teftiş Kurulu bünyesinde şiddet ve tacizle mücadeleye tahsis edilmiş birimler kurulmasının uyum noktasında isabetli olacağı kanaatindeyiz.

Uyuşmazlık çözüm mekanizmalarının etkinliği bağlamında değinilmesi gereken diğer mesele yargı dışı bir denetim kurumu olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun denetimidir. Kurumca verilecek idari para cezasının mevzuatta belirlenen üst sınırı aşamaması, para cezasının Hazine'ye gelir ola-

rak kaydedilmesi sebebiyle mağdurun maddi yahut manevi zararının gideriminin söz konusu olmaması ve ihlal iddiası ile Kuruma yapılacak başvuru prosedürüne ilişkin belirsizlikler Sözleşme'ye uyum noktasında sorunlu alanlar olarak sıralanabilir. Bu kapsamda 6701 sayılı Kanun ve bu Kanun'un uygulanmasına yönelik Yönetmelik hükümlerinin başvuru usulüne ilişkin belirsizlikleri ortadan kaldıracak şekilde değiştirilmesinin Sözleşme'den kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesi çerçevesinde zaruri olduğu kanaatindeyiz.

KAYNAKÇA

Akalın A, İşyerinde Şiddet ve Taciz in Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri (TAEM Yayınları 43 Ankara 2020)

Alkış Cemiloğlu D, İş Yargılamasında İspat (Çukurova University Social Sciences Institute 2024)

Alp M, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch v Germany Kararı Işığında Whistleblowing İşçinin İfşa ve İhbarı ve İş İlişkisinde İfade Özgürlüğü (Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2013) 385-422.

Alpagut G, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesine İlişkin 190 Sayılı ILO Sözleşmesi Aile İçi Şiddet Çalışma Yaşamı İlişkisi (İstanbul Gedik Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2020) 21-42

Antalya G, Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması (Legal Yayıncılık Ankara 2017)

Bakırcı K, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet Taciz Misilleme ve Ev İçi Şiddet (TBB Dergisi 2020) 29-60

Bakırcı K, Aile İçi veya Birlikte Yaşayanlar Arasındaki Şiddete İş Hukuku Araçlarıyla Müdahale Edilebilir mi (Çalışma ve Toplum 2009) 111-120

Blanquette W, Die Aufnahme geschlechtsspezifischer Gewalt und Belästigung in die Gefährdungsbeurteilung Impulse des ILO Übereinkommens Nr 190 für einen ganzheitlichen Arbeitsschutz in FRAU MACHT RECHT 100 Jahre Frauen in juristischen Berufen (Nomos Baden Baden 2023)

Carlson S and Olney S, A New Global Mandate to End Violence and Harassment in the World of Work A Gender Responsive Approach (ABA Journal of Labor and Employment Law 2021)

Chappell D and Di Martino V, Violence at Work (International Labour Office Geneva 2006)

Committee on the Elimination of Discrimination Against Women, General Recommendation No 33 on Women's Access to Justice (2015)

Değer S, İşyerinde Psikolojik Taciz (Seçkin Yayıncılık İstanbul 2024)

Demir K, İş Hukukunda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı (Yetkin Yayıncılık Ankara 2021)

Demirkaya S and Güler C, Çalışma Yaşamında İşçinin Kişilik Haklarının Korunması Bağlamında ILO'nun 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesinin Değerlendirilmesi (Çalışma ve Toplum 2021) 2753-2796

Dobbin F and Kalev A, Making Discrimination and Harassment Complaint Systems Better in What Works Evidence Based Ideas to Increase Diversity Equity and Inclusion in the Workplace (Center for Employment Equity University of Massachusetts Amherst 2020)

Dulay Yangın D, Çalışma Hayatında Şiddet ve Taciz Uluslararası Çalışma Örgütü 190 Sayılı Sözleşmesi ve 206 Sayılı Tavsiye Kararı Bağlamında Bir İnceleme (Adalet 2025)

Erdoğan Ç, İş Hukuku ve Toplumsal Cinsiyet in Hukuk ve Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları (2022)

Erdoğan Ç, İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz (Yetkin Yayıncılık Ankara 2023)

Eren H, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (Yetkin Yayıncılık Ankara 2016)

GREVIO, Baseline Evaluation Report on Legislative and Other Measures Giving Effect to the Provisions of Istanbul Convention Turkey Final Draft Report (2018)

Güzel A, Şiddet ve Tacizden Arınmış Bir Çalışma Yaşamına Doğru in KHAS Hukuk Bülteni 2021 2022 Akademik Yılı Derlemesi (On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2022)

International Labour Organization, Information Note Violence and Harassment Convention 2019 No 190 12 Ways It Can Support COVID 19 Response and Recovery (2020)

International Labour Office, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz 190 Sayılı Sözleşme ve 206 Sayılı Tavsiye Kararına İlişkin Rehber (ILO Geneva 2021)

International Labour Office, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Taciz İşverenler İçin Uygulama Rehberi (ILO Geneva 2022)

Karan U, Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı (On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2017)

Karan U and Sever Ç, Bir İnsan Hakları Koruma Mekanizması Olarak Ulusal Eşitlik Kurumları (Eşit Haklar İçin İzleme Derneği İstanbul 2020)

Kökkılınç A, Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Ortadan Kaldırılmasına İlişkin ILO Normları ve Türk İş Hukuku Mevzuatı Üzerine Karşılaştırmalı Bir İnceleme (Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 2019) 1411-1448

Kutlu M, 81 Sayılı Sanayi ve Ticarette İş Teftişi Hakkındaki Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Türkiye'de İş Denetimi (Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 2020)2307-2333

Kutsal Savaş F, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Hükümleri Doğrultusunda İşyerinde Psikolojik Taciz in İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar (On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2016)257-287

Lippel K, Addressing Occupational Violence An Overview of Conceptual and Policy Considerations Viewed through a Gender Lens (2016)

Okur Z, İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı (İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 2010) 587-600

Özdemir E, İşyerinde Cinsel Taciz (Çalışma ve Toplum 2006)153-182

International Labour Organization, Şiddet ve Tacizle Mücadele Sendika Politika Belgesi (ILO 2022)

International Labour Organization, Şiddet ve Tacizle Mücadele İşyeri Politika Belgesi (ILO 2022)

Trebilcock A, What the New Convention on Violence and Harassment Tells Us About Human Rights and ILO in ILO 100 Law for Social Justice (International Labour Office Geneva 2019)

Ulutaş B and Ünlütürk Ç, Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi Faz III İşyerinde Şiddet Taciz ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması (ÇEİD Yayınları 2024)

Ülgü G and Erol H, Bireysel İş Hukuku Kapsamında Dava Şartı Arabuluculuğunun Uygulama Sorunları İzmir İli Örneği (Yönetim ve Ekonomi 2024) 765-787

Ünal C, İş Hukukunda Yaş Ayrımcılığı (On İki Levha Yayıncılık İstanbul 2018)

Yılmaz Tekin İ and Gültekin F, İşyerinde Psikolojik Taciz ve Cumhurbaşkanlığının İş Yerlerinde Psikolojik Tacizin Mobbing Önlenmesi Konulu 2025 3 Sayılı Genelgesi ne İlişkin Değerlendirmeler (Sicil İş Hukuku Dergisi 2025)131-154

- Araştırma Makalesi -

[H] İŞ MÜCADELESİ ARAÇLARININ SINIRLANDIRILMASINDA ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNİN İŞLEVİ VE DÜRÜSTLÜK KURALINA AYKIRILIK KISTASI[*]

(THE FUNCTION OF THE PRINCIPLE OF PROPORTIONALITY IN LIMITING MEANS OF COLLECTIVE LABOUR CONFLICT AND THE CRITERION OF VIOLATION OF GOOD FAITH)

Arş. Gör. Dr./*Res. Asst. Dr.* Ali UÇAR[**]

ÖZ

Grev hakkı Türk hukukunda anayasal olarak teminat altına alınmış, fakat kanuni grevin kapsamı yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde yapılan grevlerle sınırlı tutulmuştur. Bununla birlikte yargı içtihatlarıyla, uluslararası normlar da dikkate alınarak kanuni grev tanımına uymayan bazı eylemlerin toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği, toplu eylem hakkının bir sınırını ise ölçülülük ilkesinin oluşturduğu kabul edilmiştir. Alman hukukunda da anayasal nitelik taşıyan sendika özgürlüğünün bir uzantısı olarak iş mücadelesi araçlarına başvurma imkânı kabul edilmekle birlikte, yargı içtihatlarında ölçülülük ilkesi iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında merkezî bir ölçüt olarak görülmüştür. Ancak Alman hukukunda iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesinin işlevi ve iş mücadelelerine ölçülülük denetiminin uygulanmasının hukuki güvenlik ilkesine zarar verip vermediği tartışılmaya başlanmıştır. Bu çalışmada, bahse konu tartışmalar da dikkate alınarak Türk hukukunda iş mücadelesi araçlarının sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesinin işlevi sorgulanmış ve dürüstlük kuralına aykırı-

---

[H] *Hakem denetiminden geçmiştir.*

[*] *Bu makale 21.01.2026 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 23.03.2026 tarihinde birinci hakem; 23.03.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.*

DOI: http://dx.doi.org/10.69838/ISGHD.89464

[**] *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, ali.ucar@hbv.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0003-0208-0721*

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

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

Bu makaleye atıf için; UÇAR, Ali, "İş Mücadelesi Araçlarının Sınırlandırılmasında Ölçülülük İlkesinin İşlevi ve Dürüstlük Kuralına Aykırılık Kıstası", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı No.: 89, 2026, s. 59-124.

lık kıstası incelenmiş, grev hakkı ile toplu eylem hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanıldığı hâller somutlaştırılmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: İş Mücadelesi, Grev Hakkı, Toplu Eylem Hakkı, Ölçülülük İlkesi, Dürüstlük Kuralı

ABSTRACT

The right to strike is constitutionally guaranteed in Turkish law; however, the scope of lawful strikes is limited to disputes arising during the conclusion of a collective bargaining agreement. Nevertheless, case law has recognised that certain actions outside this definition may fall within the scope of the right to collective action, the limits of which are determined by proportionality. In German law, resort to means of collective labour conflict is accepted as an extension of the constitutionally protected freedom of association, and proportionality is regarded as a central criterion in limiting such conflicts. However, in German law, the function of proportionality and whether its application undermines legal certainty have been questioned. This study examines proportionality in limiting means of collective labour conflict under Turkish law and analyses the criterion of violation of the principle of good faith, seeking to concretise when the right to strike and right to collective action are exercised in violation of the principle of good faith.

Keywords: *Collective Labour Conflict, Right to Strike, Right to Collective Action, Principle of Proportionality, Principle of Good Faith*

***

GİRİŞ

Özellikle Alman hukukunda, iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesi uzun yıllardır merkezî bir ölçüt olarak kabul edilmekte ve yargı içtihatlarında bu ilkeye sıklıkla başvurulmaktadır. Bunun temel sebeplerinden birisi, Alman hukukunda iş mücadelelerine ilişkin ayrıntılı kanuni düzenlemelerin bulunmaması ve bu alandaki normatif boşluğun, karşılıklı menfaatlerin dengelenmesi amacıyla ölçülülük ilkesi aracılığıyla doldurulmaya çalışılmasıdır. Ancak ölçülülük ilkesinin soyut yapısı ve hâkime oldukça geniş bir takdir alanı yaratması, iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında bu ilkenin rasyonel bir biçimde uygulanamamasına sebep olmakta ve bu durum hukuki belirlilik ile hukuki güvenlik bakımından ciddi sorunları beraberinde getirmektedir.

Türk hukukunda ise grev hakkı anayasal güvence altında olmakla birlikte, yalnızca toplu iş görüşmelerinde ortaya çıkan menfaat uyuşmazlıklarıyla sınırlı olarak tanınmış ve grev hakkının kullanılması sıkı koşullara bağlanmış-

tır. Buna karşın zamanla, uluslararası normlar da dikkate alınarak kanuni grev tanımına uymayan bazı eylemler bakımından kanun dışı grevin hukuki sonuçlarının uygulanmaması gerektiği ve çalışanların toplu eylem hakkının bulunduğu yargı içtihatları yoluyla kabul edilmiştir. Bu suretle toplu eylem hakkı, mevzuatta açıkça düzenlenmemiş olmakla birlikte, yargı içtihatlarıyla tanınan bir hak niteliği kazanmıştır.

Toplu eylem hakkının pozitif hukukta açık ve net sınırlarının bulunmaması, Türk hukukunda bu hakkın sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesine yargı içtihatlarında sıkça başvurulmasına yol açmıştır. Ne var ki toplu eylem hakkı kapsamında yapılan ölçülülük denetimlerine ilişkin yargı kararlarında yeknesak bir yaklaşımın bulunmadığı, ölçülülük denetiminin hangi ölçütlere göre ve ne şekilde gerçekleştirildiğinin çoğu zaman öngörülemez olduğu görülmektedir. Bu durum, ölçülülük ilkesinin iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında rasyonel ve işlevsel bir denetim aracı olup olmadığı ve bu ilkenin uygulanmasının hukuki belirlilik ve hukuki güvenlik ilkeleriyle bağdaşıp bağdaşmadığı sorularını gündeme getirmektedir.

Öte yandan, her hak gibi grev hakkının da bir sınırını dürüstlük kuralı oluşturmaktadır. Grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanılmaması gerektiği hususu hem Anayasa'da hem de 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nda ayrıca ifade edilmiştir. Bu çerçevede, hangi durumlarda grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanıldığından bahsedilebileceğinin belirlenmesi hem Alman hukuku hem de Türk hukuku bakımından önem arz etmektedir. Aynı şekilde, grev hakkı dışında toplu eylem hakkının sınırlandırılmasında da ölçülülük ilkesi yerine dürüstlük kuralının esas alınmasının mümkün olup olmadığı ve bunun daha işlevsel sonuçlar doğurup doğurmayacağı değerlendirilmelidir.

Bu çalışmada, iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesine zorunlu ve vazgeçilmez bir denetim ölçütü olarak yaklaşılması eleştirel bir bakış açısıyla sorgulanmakta, ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda neden işlevsiz ve hukuki belirsizliğe sebep olan bir araç hâline geldiği Türk hukuku ve Alman hukuku perspektifinden ortaya konulmaktadır. Son olarak, grev hakkının ve toplu eylem hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanılması hususu ve grev hakkının kötüye kullanılmasının hukuki sonuçları değerlendirilmektedir.

I. BİR İŞ MÜCADELESİ ARACI OLARAK GREV

Örgütlenme (dernek kurma) özgürlüğünün (*Vereinigungsfreiheit*) özel bir görünüm biçimi olarak çalışanların çalışma ve ekonomik koşullarının korunması ve geliştirilmesi için sendikalar kurma hakkı ve sendika özgürlüğü (*Koalitionsfreiheit*) anayasal güvence altına alınmaktadır. Sendikal örgütlenme özgürlüğü, sosyopolitik bir düzen ilkesi olarak genel örgütlenme özgürlüğünün

ötesine geçer[1]. Türk hukukunda Anayasa'nın 51. maddesinde[2] ve Alman Anayasası'nın 9. maddesinin 3. fıkrasında[3] sendika kurma hakkı düzenlenmiştir. Anayasal olarak korunan sendikaların temel amaçlarından birisi toplu iş sözleşmeleri akdetmektir. Taraflar toplu iş sözleşmesi konusunda müzakereler yoluyla anlaşmaya varamazlarsa, toplu iş sözleşmesi özerkliği (*Tarifautonomie*) işlevini ancak her bir tarafın karşı tarafa baskı uygulayabilmesi durumunda yerine getirebilir. Bu baskı uygulamanın aracı ise iş mücadelesidir (*Arbeitskampf*)[4].

İşçiler tarafından en önemli ve en sık kullanılan iş mücadelesi aracı (*Arbeitskampfmittel*) grevdir (*Streik*). Grev, sözleşme gereği ifa edilmesi gereken işin topluca durdurulmasıdır[5]. Daha geniş bir tanımla grev, toplu bir amaca ulaşmak ve bu amaca ulaştıktan sonra işe tekrar devam etmek amacıyla çok sayıda işçinin toplu ve planlı şekilde yaptığı iş bırakma eylemidir[6]. Türk hukukunda da grev 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 58. maddesinin 1. fıkrasında; "İşçilerin, topluca çalışmamak suretiyle işyerinde faaliyeti durdurmak veya işin niteliğine göre önemli ölçüde aksatmak amacıyla, aralarında anlaşarak veya bir kuruluşun aynı amaçla topluca çalışmamaları için verdiği karara uyarak işi bırakmalarına grev denir." şeklinde tanımlanmıştır. Topluca iş bırakma eylemi, çok sayıda işçinin iş bırakma eylemine katılmasını

[1] *Rupert Scholz, 'GG Art. 9', in Dürig/Herzog/Scholz Grundgesetz Kommentar (106th edn, C.H. Beck Verlag 2024) Rn. 154; Serkan Taylan Karaç, Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Sendikalar Hukukuna Yön Veren İlkeler (Adalet Yayınevi 2025) 123, 141. Sendika özgürlüğünün örgütlenme özgürlüğünün özel bir görünüm biçimi olduğu yönünde bakınız Deniz Ugan Çatalkaya, 'Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi', (2023) 3(78) Çalışma ve Toplum 2069, 2073; A. Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal and Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku (9th edn, Beta Yayıncılık 2025) 29; Karaç (n 1) 141*

[2] *Anayasa'nın 51. maddesine göre: "Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz."*

[3] *Bahse konu hükme göre: "Çalışma koşullarının ve ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi amacıyla birlikler kurma hakkı, herkes için ve tüm meslekler bakımından güvence altına alınmıştır."*

[4] *Abbo Junker, Grundkurs Arbeitsrecht (22nd edn, C.H. Beck Verlag 2023) 321; Günter Brede and Gerhard Etzel, Arbeitsrecht (5th edn, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe 1989) 165; Eda Manav Özdemir, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (Turhan Kitabevi 2016) 9*

[5] *Ulrich Preis and Stefan Greiner, Arbeitsrecht-Kollektivarbeitsrecht-Lehrbuch für Studium und Praxis (6th edn, Otto Schmidt Verlag 2024) 303; Jean-Fritz Stöckli, Roland A. Müller and Christian Maduz, 'Art. 357a OR/II. Arbeitskampfrecht' in Berner Kommentar Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag Art. 356-360f OR (Stämpfli Verlag AG 2024) 251; Entscheidungen des Schweizerischen Bundesgerichts (BGE), 134 IV 216 S. 223, Rn. 5.1.1*

[6] *Brede and Etzel (n 4) 165*

gerektirir[7]. Bir iş bırakmanın grev olarak kabul edilebilmesi için kaç işçinin iş bırakması gerektiği açık değildir. Belirleyici faktör, iş bırakmaya katılanların sayısının önemsiz nitelikte olmamasıdır. İstisnai olarak, kilit pozisyonlardaki küçük bir grubun iş bırakması da (*Spezialistenstreik*, yani kilit personel grevi) yeterli kabul edilebilir. İşin bırakılması her zaman iş sözleşmesi kapsamında üstlenilen görevlerle ilgili olmalıdır. Bu nedenle örneğin, işçilerin iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi kapsamında borçlu olmadıkları fazla çalışmayı yapmayı reddetmeleri grev sayılmaz[8]. Ayrıca, iş bırakma eylemi ortak bir amaca yönelik değilse grevden bahsedilemez. Bununla birlikte, ortak amacın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi ya da ekonomik veya sosyal koşullarının geliştirilmesi gibi bir amaç olması grev kavramı açısından belirleyici değildir. Buradaki sorun işçilerin eyleminin terminolojik olarak grev şeklinde adlandırılıp adlandırılamayacağından ziyade grevin kanuni olup olmadığı ile ilgilidir[9].

II. GREVİN AMACI VE KANUNİ GREV-KANUN DIŞI GREV AYRIMI

İş mücadelesinin temel amacı, toplu iş sözleşmesinin imzalanmasıdır[10]. Nitekim Türk hukukunda grev anayasal bir hak olarak tanınmış, fakat anayasal koruma yalnızca toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında çıkan uyuşmazlıklarla sınırlandırılmıştır. Anayasa'nın 54. maddesinin 1. fıkrasına göre; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında, uyuşmazlık çıkması hâlinde işçiler grev hakkına sahiptirler. Bu hakkın kullanılmasının ve işverenin lokavta başvurmasının usul ve şartları ile kapsam ve istisnaları kanunla düzenlenir." 6356 sayılı Kanun'un 58. maddesinin 2. fıkrasında da; "Toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde, işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek amacıyla, bu Kanun hükümlerine uygun olarak yapılan greve kanuni grev denir." ifadesine yer verilmiştir. Bu bağlamda örneğin, iş uyuşmazlığının tarafı olmayan hükümete yönelik taleplere ilişkin olarak yapılan bir grevin kanuni grev kapsamında değerlendirilmesi mümkün değildir[11].

---

[7] *Preis and Greiner (n 5) 304; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 454; Brede and Etzel (n 4) 165*

[8] *Preis and Greiner (n 5) 304; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 460-461; Ömer Ekmekçi and Esra Yiğit, Toplu İş Hukuku (7th edn, On İki Levha Yayıncılık 2025) 669; Asiye Şahin Emir, Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığın Tespiti Davası (Adalet Yayınevi 2023) 34*

[9] *Preis and Greiner (n 5) 304*

[10] *Junker (n 4) 328; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (10th edn, Turhan Kitabevi 2022) 450*

[11] *Ünal Narmanlıoğlu, 'Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması ve Durdurmaya İlişkin Hükmün Yetki Belgesine Etkisi' in Kübra Doğan Yenisey (ed), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (On İki Levha Yayıncılık 2019) 679, 686. Benzer yönde bakınız Clemens Höpfner and Jakob Schneck, 'Die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen am Beispiel des Tagesstreiks – Teil II' (2022) Recht der Arbeit (RdA) 206, 208; Şahin Emir (n 8) 61; Turhan Esener, İş Hukuku (An-*

Alman Anayasası'nın 9. maddesinin 3. fıkrası da sendika özgürlüğü kapsamında iş mücadelesine başvurma imkânının temelini oluşturmaktadır. **İş mücadelesi**, bir yandan **toplu iş sözleşmesi özerkliğinin korunması ve işleyişi için gerekli olduğu ölçüde anayasal korumaya** sahiptir; öte yandan kural olarak yalnızca **bir toplu iş sözleşmesinin akdine yönelikse hukuka uygun kabul edilir**[12]**. Kanuni bir greve başvurulması için ayrıca barış borcuna** (*Friedenspflicht*) **uygun hareket edilmesi gerekir. Diğer bir ifadeyle yürürlükte toplu iş sözleşmesi varken toplu iş sözleşmesinde düzenlenen konulara ilişkin greve gidilemez**[13]**. Aynı zamanda** sendikanın uğruna mücadele etmek istediği toplu iş sözleşmesinin içeriği hiyerarşide daha üstte yer alan kanuni kaynaklara aykırı olmamalıdır: Sadece toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilecek konular için iş mücadelesine başvurulabilir. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ve dolayısıyla iş mücadelesinin sınırları öncelikle anayasadan ve kanunlardan kaynaklanır[14].

Grev amaç yönünden hukuka uygun olsa dahi kanuni bir grevden bahsedebilmek için bazı prosedürel koşulların da yerine getirilmesi gerekir. Bir iş mücadelesinden etkilenen karşı tarafın ya da üçüncü kişilerin korunması amacıyla yapılacak menfaat değerlendirmesi çerçevesinde, mücadele araçlarının şeklî/hukuki geçerlilik koşulları da belirleyici bir rol oynar. Aksi takdirde iş mücadelesi hukuku, anayasal olarak amaçlanmayan şekilde, mücadele yürüten sendikalar lehine tek yönlü bir yola dönüşür[15]. 6356 sayılı Kanun'un 60. mad-

kara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 315, Sevinç Matbaası 1973) 556. Hükümetten veya yasama organından talepte bulunulan siyasi grevler (örneğin kanundaki bir değişikliğin geri çekilmesi) ve işverenin davranışını etkilemeyi hedefleyen ancak bir toplu sözleşmesi imzalanmasının amaçlanmadığı eylemler (örneğin işçilerin işyerinin bir finansal yatırımcı tarafından devralınmasını protesto etmek için iş bırakması) kanuni grevin kapsamına girmez. Bakınız Junker (n 4) 328

[12] *Junker (n 4) 321; Şahin Emir (n 8) 45*

[13] *Bundesarbeitsgericht (BAG), 26.7.2016-1 AZR 160/14; Scholz (n 1) Rn. 317; Duygu Çelebi Demir, 'Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlik Borcu ve Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu' (2024/2) Çalışma ve Toplum 493, 503; Gülsevil Alpagut, 'Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri' (2016) 74 (Özel Sayı) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan 851, 865; Dilek Dulay Yangın, İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler-Karşılaştırmalı Bir İnceleme (On İki Levha Yayıncılık 2021) 21; Brede and Etzel (n 4) 166. Türk hukukunda ise mutlak dirlik borcunun olduğu, dolayısıyla bu yönde bir ayrım yapılmaksızın toplu iş sözleşmesi yürürlükteyken grev yapılamayacağı kabul edilmektedir. Bakınız Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 197*

[14] *Junker (n 4) 330*

[15] *Höpfner and Schneck (n 11) 212. Her ne kadar toplu iş uyuşmazlıkları kapsamında iş mücadelesinde tam anlamıyla bir mücadele dengesi bulunması gerekmezse de nihayetinde belirleyici olan şey yalnızca mücadele denkliği değil, toplu iş sözleşmesi tarafları arasındaki müzakere denkliğidir. Ancak bir mücadele dengesizliği müzakere denkliğini bozacak noktaya ulaştığında artık kabul edilemez hâle gelir. Bu durum, sözleşme görüşmelerinde tarafların dürüstlük kuralına uygun davranması kapsamında yapılacak menfaat değerlendirmesine etki eder. Eğer mü-*

desinde[16] de kanuni grev kararının alınması ve uygulanması için gerekli bazı koşullara yer verilmiştir. Kanun'un m. 58/3 hükmü gereği kanuni grev için aranan şartlar gerçekleşmeden yapılan grev ise kanun dışıdır.

İş mücadelelerine ilişkin olarak zamanla yargı içtihatları kapsamında anayasada veya kanunlarda yer alanlar dışında bazı sınırlamalar da belirlenmiştir. İş mücadelesi hukukunun şekillendirilmesine ilişkin tartışmaların merkezinde, yasama organı tarafından halâ yanıtlanmamış olan bazı sorular yer almaktadır. Yargı, bu noktada zorunlu olarak yasama boşluğunu dolduran bir "ikame kanun koyucu" rolüne bürünmekte ve gerekli açıklamaları anayasal güvence altında olan sendika özgürlüğünden çıkarmaya çalışmaktadır[17]. Alman hukukunda iş mücadelesi araçları ve bu kapsamda grev hakkına ilişkin mevzuatta detaylı düzenlemelere yer verilmediğinden, konuya dair yargı içtihatları

cadele edilen taraf, saldırı niteliğindeki iş mücadelesine karşı uygun bir savunma aracıyla tepki verme imkânına sahip değilse ve bu nedenle tamamen korunmasız ve savunmasız bırakılıyorsa, menfaat dengesi değerlendirmesi mücadeleyi yürüten taraf aleyhine sonuçlanır. Bu nedenle, maddi anlamda iş mücadelesi özgürlüğü, mücadele edilen tarafın korunması adına usule ilişkin ön koşullarla sınırlandırılmalıdır. Bakınız ibid 212

[16] *Bahse konu hükme göre; "(1) Grev kararı, 50 nci maddenin beşinci fıkrasında belirtilen uyuşmazlık tutanağının tebliği tarihinden itibaren altmış gün içinde alınabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya konulabilir. Bu süre içerisinde, grev kararının alınmaması veya uygulanacağı tarihin karşı tarafa bildirilmemesi hâlinde toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi düşer.*

(2) Uyuşmazlığın tarafı olan işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren, grev kararının kendisine tebliğinden itibaren altmış gün içinde lokavt kararı alabilir ve bu süre içerisinde altı iş günü önceden karşı tarafa bildirilecek tarihte uygulamaya koyabilir.

(3) Grev ve lokavt kararları, kararı alan tarafça işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(4) Bildirilen tarihte başlamayan grev hakkı veya lokavt düşer. Süresi içinde grev kararı uygulamaya konulmamışsa ve alınmış bir lokavt kararı da yoksa veya lokavt da süresi içinde uygulamaya konulmamışsa yetki belgesinin hükmü kalmaz.

(5) Grev ve lokavt kararlarının uygulanacağı tarih, kararı alan tarafça karşı tarafa tebliğ edilmek üzere notere ve bir örneği de görevli makama tevdi edilir. Uygulama tarihi, kararı alan tarafça ayrıca işyeri veya işyerlerinde derhâl ilan edilir.

(6) (İptal: Anayasa Mahkemesinin 22/10/2014 tarihli ve E.: 2013/1, K.: 2014/161 sayılı Kararı ile.)

(7) Kanuni grev kararı alınan bir uyuşmazlıkta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı uyuşmazlığın çözümü için bizzat arabuluculuk yapabileceği gibi bir kişiyi de arabulucu olarak görevlendirebilir."

[17] *Markus Stoffels, 'Einstweiliger Rechtsschutz gegen Streiks' (2022) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 438, 438. Alman Federal İş Mahkemesi bu bağlamda iş mücadelesi hukuku alanında yasama organının hareketsizliğini hukukun yargısal olarak geliştirilmesi yoluyla telafi etmekle yükümlü olmuştur ve hâlen daha bu yükümlülüğü yerine getirmeye devam etmektedir. Bakınız Julian Frederik Kellermann, 'Die Dekonstruktion des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Arbeitskampfrecht' (2025/5) Recht der Arbeit (RdA) 303, 303. Alman hukukunda son dönemde yargı içtihatlarında, iş mücadelelerine ilişkin denetimin yoğunluğunun azaltılmasının ve sadece sonradan yapılan aşırılık denetimi veya hakkın kötüye kullanılması denetimi ile yetinilmesinin ciddi bir sorun yarattığı belirtilmektedir. Doktrindeki bir görüşe göre, tarafların kendi bakış açıları kapsamında kabul edilemez hâle gelen iş mücadelesi yöntemlerine dava yoluyla etkili bir şekilde karşı koymaları giderek zorlaşmaktadır. Bakınız Stoffels (n 17) 438. Benzer yönde bakınız Kellermann (n 17) 307-308*

büyük önem kazanmış, ölçülülük ilkesi iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında merkezî bir ölçüt hâlini almıştır[18]. İsviçre Federal Mahkemesi de kararlarında grev hakkının kullanılmasını ölçülülük ilkesi kapsamında denetime tabi tutmaktadır[19]. Fakat özellikle Türk hukuku bağlamında grev hakkı oldukça sınırlı bir şekilde tanınmış ve Kanun'da sıkı koşullara bağlanmıştır. Örneğin yalnızca toplu iş görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması hâlinde ve belirli prosedürler yerine getirildikten sonra başvurulan grevin, kanuni bir grev olarak kabul edilebileceği düzenlenmiş; işçi sendikasının başvurabileceği grev dışındaki diğer iş mücadelesi araçlarına ise Kanun'da yer verilmemiştir. Bununla birlikte zamanla, mevzuatta açık bir hüküm yer almasa da uluslararası normlar ve yargı içtihatları yoluyla grevi de kapsayan toplu eylem hakkının hukukumuzda da geçerli olduğu, dolayısıyla grev tanımına uymayan bazı eylemlerin örgütlenme özgürlüğü çerçevesinde görülmesi gerektiği ve bu eylemlere kanun dışı grevin sonuçlarının uygulanmayacağı kabul edilmeye başlanmıştır[20]. Toplu eylem hakkının hukuka aykırı olmaması için ise ölçülülük ilkesine uygun hareket edilmesi gerektiği, dolayısıyla toplu eylem hakkının bir sınırını da ölçülülük ilkesinin oluşturduğu belirtilmektedir[21]. Sonuç itibariyle iş mücadelelerinin

---

[18] *Benzer yönde bakınız Stefan Greiner, Das arbeitskampfrechtliche Verhältnismäßigkeitsprinzip (HSI-Schriftenreihe, Band 25 Bund-Verlag 2018) 40; Höpfner and Schneck (n 11) 206; Kellermann (n 17) 303*

[19] *BGE 125 III 277; BGE 111 II 245; BGE 132 III 122*

[20] *Toplu eylem hakkına ilişkin olarak verilen bazı yargı kararları ve buna ilişkin değerlendirmeler için bakınız Berna Öztürk, 'Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı' (2016/4) Çalışma ve Toplum 1793, 1793-1836; Alpagut (n 13) 851-875; Ali Uçar and Ahmet Ekinci, 'Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı: Kapsam ve Sınırlarına İlişkin Bir İnceleme' (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı 3337, 3367-3375; Pir Ali Kaya and Ceyhun Güler, 'Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı' (2017) 68 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 105, 105-126; Mesut Gülmez, 'Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir-Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Karar Eleştirisi' (2014/4) Çalışma ve Toplum 233, 233-255; Mesut Gülmez, 'Sendika Hakkı, Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?' (2008/3) Çalışma ve Toplum 137, 137-169; Yargıtay 22 HD, 7515/10949, 14.05.2013; Yargıtay 7 HD, 7358/13055, 11.06.2014; Yargıtay 9 HD, 5562/5737, 11.03.2016; Yargıtay 9 HD, 4657/5279, 26.04.2022; Yargıtay 9 HD, 6781/7670, 14.06.2022; Anayasa Mahkemesi (AYM), Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri Başvurusu, 2016/16056, 21.04.2021; İstanbul 41 BAM, 3470/336, 14.2.2020*

[21] *Dulay Yangın (n 13) 109; Erhan Birben, 'Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Bakımından Ölçülülük Denetimi' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II (Beta Yayıncılık 2018) 1, 11; Alpagut (n 13) 868-870; Deniz Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (Beta Yayıncılık 2019) 429; Uçar and Ekinci (n 20) 3372-3374; Kaya and Güler (n 20) 115-117. Toplu eylem hakkı ve buna ilişkin denetimlerle ilgili kararlar için bakınız Yargıtay 22 HD, 7515/10949, 14.05.2013; Yargıtay 7 HD, 7358/13055, 11.06.2014; Yargıtay 7 HD, 6191/6856, 23.03.2016; Yargıtay 9 HD, 5562/5737, 11.03.2016; Yargıtay 7 HD, 18381/13116, 29.03.2016; Yargıtay 9 HD, 4559/15275, 10.09.2018; Yargıtay 9 HD, 4560/15276, 22.06.2016; Yargıtay 9 HD, 8665/18489, 16.10.2018; Yargıtay 9 HD, 28281/3771, 22.02.2018; Yargıtay 9 HD, 4647/5269, 26.04.2022; Yargıtay 9 HD, 4657/5279,*

yargı içtihatları yoluyla sınırlanmasına ilişkin, özellikle ölçülülük ilkesi ile dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında yapılacak denetimler ve bu denetimlerin yoğunluğu önem taşımaktadır. İş mücadelelerinde hakkın kötüye kullanılması yasağı, ölçülülük ilkesi de değerlendirmeye katılmak suretiyle, Alman hukuku ve Türk hukuku ile karşılaştırmalı olarak incelenmelidir. Bu bağlamda Alman hukukunda iş mücadelelerinin sınırlandırılmasına ilişkin ölçülülük ilkesine dair bazı yeni yaklaşımlar incelendikten sonra, bu yaklaşımlar ışığında Türk hukukunda grev hakkının ve toplu eylem hakkının sınırlarına farklı bir perspektiften bakılabilir.

III. İŞ MÜCADELELERİ KAPSAMINDA YARGI İÇTİHATLARIYLA GELİŞTİRİLEN SINIRLAR OLARAK ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ VE ADİL MÜCADELE İLKESİ

Alman hukukunda iş mücadelelerinin ve bu bağlamda grev hakkının bir sınırını ölçülülük ilkesinin (*Verhältnismäßigkeitsgrundsatz*) oluşturduğu kabul edilmektedir. Alman Federal İş Mahkemesi (*Bundesarbeitsgericht-BAG*) 21.4.1971 tarihli kararından bu yana, her türlü iş mücadelesini yazılı olmayan anayasal bir zorunluluğa tabi tutmaktadır[22]. Buna göre grevler, ancak meşru mücadele amacına ulaşmak ve mücadelenin sona ermesinden sonra işin devamına imkân tanımak bakımından elverişli, nesnel olarak gerekli ve mücadele amacına kıyasla orantılı olmaları hâlinde başlatılabilir veya sürdürülebilir. Grev ve grev kapsamındaki her bir önlem, ulaşılmak istenen amaca yönelik gerekli olan sınırı aşmamalıdır[23].

26.04.2022; Yargıtay 9 HD, 6781/7670, 14.06.2022; AYM, Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri Başvurusu, 2016/16056, 21.04.2021

[22] *BAG (GS), 21.4.1971–GS 1/68; Junker (n 4) 332; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 15; Kellermann (n 17) 303. Bahse konu kararda Mahkeme şu ifadelere yer vermiştir: "... Çalışma koşullarına ve ekonomik koşullara ilişkin menfaat çatışmalarını çözebilmek ve dengeleyebilmek için özgür toplu pazarlık sistemimiz kapsamında iş mücadeleleri mümkün olmalıdır. Ancak, birbirine bağlı ve bağımlı toplumda, grev veya lokavt gibi iş mücadeleleri sadece iş mücadelesine doğrudan katılanları değil, aynı zamanda katılmayanları, üçüncü kişileri ve birçok durumda genel olarak toplumu da etkilemektedir. Bu nedenle iş mücadeleleri ölçülülük ilkesine tabi olmalıdır... İş mücadeleleri, yalnızca uyuşmazlığın meşru hedeflerine ve müteakip toplu barışa ulaşmak için uygun ve objektif olarak gerekli olduğu ölçüde başlatılabilir ve yürütülebilir... İş mücadelesi doğası gereği, istenen hedefe ulaşmak için gerekli olanın ötesine geçemez. Dolayısıyla ölçülülük ilkesi yalnızca zamanlama ve hedef için değil, aynı zamanda iş mücadelesinin gerçekleştirilme şekli ve yoğunluğu için de geçerlidir. Bu bağlamda iş mücadelesi ancak adil mücadele kurallarına uygun olarak yürütüldüğü sürece kanunidir." Bakınız BAG (GS), a.g.k.; Preis and Greiner (n 5) 340. Ancak BAG başka bir kararında grevin ölçülülük ilkesine uygun kullanılması gerekliliğini aşırılık yasağı terimiyle eş anlamlı olarak değerlendirmiştir. Bakınız BAG, 10.06.1980, 1 AZR 822/79; Preis and Greiner (n 5) 340*

[23] *Thomas Klein, 'SGB III Grundstrukturen des Arbeitskampfrechts in der Bundesrepublik Deutschland' in Sabine Knickrehm and Olaf Deinert (eds), Beck Online.GROSSKOMMENTAR (C.H. Beck Verlag 2023) Rn. 30; Preis and Greiner (n 5) 340; BAG (GS), 21.4.1971–GS 1/68; Dulay Yangın (n 13) 68-69; Eda Manav Özdemir, 'İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının*

Alman yargı içtihatlarında ölçülülük ilkesi, grev ve lokavt gibi iş mücadelelerinin hukuka uygunluğunun denetiminde merkezî bir ölçüt oluşturmaktadır. Bu ilke, iş mücadelesinden etkilenen tarafları aşırı zararlardan korumayı ve böylece işveren ile işçi taraflarının ve kamunun menfaatlerini uygun bir dengeye kavuşturmayı amaçlar. Ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda geçerliliği yasal bir düzenlemeye dayanmaz; yargı içtihatlarında bu ilkeye başvurulmasından kaynaklanır[24]. Bu kapsamda iş mücadelesi aracı olarak grev hakkı kullanılırken ölçülülük ilkesine riayet edilmeli; yani grev gerekli (*erforderlich*), elverişli (*geeignet*) ve orantılı (*angemessen*) olmalıdır[25]. Grevden doğrudan veya dolaylı olarak etkilenenlerin hukuken korunan menfaatleri dikkate alındığında, temel bir hak niteliği taşıdığı da göz önünde bulundurularak grev amacına ulaşmak için elverişli, gerekli ve orantılı olması hâlinde ölçülüdür[26]. Zira iş bölümüne dayalı bir ekonomide, grev sadece doğrudan ilgili olanları değil, aynı zamanda greve katılmayan işçileri, diğer üçüncü kişileri ve toplumu da etkiler[27].

Bir grevin etkileri çok yönlüdür. Grev özellikle uyuşmazlığın tarafları için ekonomik zararlara yol açabilirse de grevin etkileri yalnızca potansiyel toplu iş sözleşmesi taraflarının hukuki çevresiyle sınırlı kalmaz; aynı zamanda üçüncü kişilerin hakları da grevden etkilenebilir. Örneğin, grev sırasında greve katılmayan işçiler ile grevin uygulandığı işyeri dışındaki başka işyerlerinin işverenleri de üretimdeki aksamalardan etkilenebilir. Keza iş mücadelesi sonucunda temel ve yaşamsal öneme sahip kamu hizmetleri gereği gibi yerine getirilemiyorsa, toplum da bundan zarar görebilir. Bu nedenle, grev karşı tarafın ve üçüncü kişilerin haklarını ölçüsüz bir biçimde ihlal etmemek koşuluyla hukuka uygun kabul edilebilir. Öte yandan, azımsanmayacak düzeyde ekonomik zararların da kaçınılmaz olarak kabul edilmesi gerekir. Örneğin, lokomotif sürücülerinin grevi nedeniyle yolcu ve yük taşımacılığının aksaması, kural olarak doğ-

Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler' in Kübra Doğan Yenisey (ed), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (On İki Levha Yayıncılık 2019) 709, 729

[24] *Höpfner and Schneck (n 11) 206*

[25] *Scholz (n 1) Rn. 317; Manav Özdemir, İş Mücadelesi (n 23) 724. Buna göre bir grev, verilen zarar ile elde edilmek istenilen yarar arasında açık bir orantısızlık varsa hukuka aykırıdır. Bakınız Stöckli, Roland and Maduz (n 5) 262; Oliver Ricken, '§ 272 Der Streik' Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I (6th edn, C.H. Beck Verlag 2025) Rn. 73; Jean-Fritz Stöckli and Lukasz Grebski, in Adrian von Kaenel and Roger Rudolph (eds), Fachhandbuch Arbeitsrecht Expertenwissen für die Praxis (2nd edn, Schulthess Juristische Medien AG 2024) 598; BGE 111 II 245; BGE 132 III 122, E. 4.4.2, 4.5.4. Ölçülülük denetiminin belirtilen aşamaları ile ilgili ayrıntılı değerlendirmeler için bakınız Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (n 21) 444-461*

[26] *Preis and Greiner (n 5) 351*

[27] *Junker (n 4) 332; Manav Özdemir, İş Mücadelesi (n 23) 709, 724; Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (2nd edn, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 359 1975) 292*

rudan grevin hukuka aykırılığına yol açmaz[28]. Zira her iş mücadelesi doğası gereği karşı tarafa mali açıdan zarar verebilir. Bu zarar, çoğu zaman işverenin sözleşme partnerlerine karşı hizmetlerini hiç ya da zamanında yerine getirememesi sonucunda oluşur. Bu nedenle, her iş mücadelesinde üçüncü kişilerin etkilenmesi ve ekonomik kayıplar sadece kaçınılmaz değil, aynı zamanda mücadelenin amacına ulaşması açısından gerekli görülür. Fakat bu amaç ölçüsüz biçimde gerçekleştirilmemelidir. Hukuka aykırılığın hangi noktada ortaya çıktığı ise somut olaya göre değerlendirilmesi gereken bir meseledir. Bu bağlamda doktrinde bir görüşe göre iş mücadeleleri ölçülülük ilkesine tabidir; bu ilke, temel hakların işlevine aykırı şekilde kötüye kullanılmasını önlemeye ve çatışan temel haklar arasında pratik bir uyum sağlamaya hizmet eder[29].

İş mücadelelerine ilişkin olarak adil mücadele ilkesinin geçerli olduğu[30], ölçülülük ilkesinin bir unsurunu da adil mücadele yürütme yükümlülüğünün oluşturduğu ifade edilmektedir[31]. Doktrinde bir görüşe göre bugün kabul edilen anlamıyla ölçülülük ilkesi bütünsel olarak adil mücadele ilkesini ve son çare ilkesini (*ultima ratio*) de içermektedir. Bu, her iki tarafın dürüstlük kuralına uygun müzakereler yürütmekle yükümlü olduğu anlamına gelir[32]. Alman huku-

---

[28] *Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen, 2.11.2007-7 SaGa 19/07; Preis and Greiner (n 5) 338-339. Grevin başarı şansının karşı tarafa verilen zarar veya zarar riski ölçüsünde arttığı yönünde bakınız Ugan Çatalkaya, Toplu Eylem Hakkının Kullanılması (n 1) 2108; Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 685. Grev sonucunda bazı zararların doğması kaçınılmazdır; bu bağlamda grev hakkı benzeri olmayan bir hak niteliği taşır. Bakınız Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 685. Benzer yönde bakınız Tankut Centel, 'Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları' (2010/17) Sicil İş Hukuku Dergisi 211, 219*

[29] *Preis and Greiner (n 5) 338-339. Doktrinde bir görüş, grev hakkının kullanılmasında temel hakların karşılıklı olarak ölçülü bir biçimde uzlaştırılmasına ilişkin pozitif kanuni düzenlemelerin bulunmadığını, dolayısıyla iş mücadelesi hukukuna dair bir konuyu karara bağlamakla görevli hâkimin, doğrudan ölçülülük ilkesine başvurmak zorunda kaldığını ifade etmektedir. Bakınız Greiner (n 18) 40. Doktrindeki bu görüşe göre, belirli hukuk süjelerinin salt sosyal gücü (bireysel iş hukukunda işverenin, iş uyuşmazlığı hukukunda mücadele yürüten sendikaların) ölçülülük denetimini temellendirmeye elverişli değildir. Farklı muhatapların temel haklara sahip olma ve onlara bağlı olma bakımından farklı rolleri, kamu hukukundaki ölçülülük denetiminin özel hukuk ilişkisine doğrudan aktarılmasını yasaklamaktadır. Çoğu zaman kanun koyucu, özel hukuk ilişkisi bakımından ölçülülük değerlendirmelerini zaten soyut-genel düzeyde yapmış olur ve bu şekilde, temelde ölçülülük ilkesine doğrudan başvuruyu adeta kilitler. Bu çerçevede kanun koyucu, karşılıklı temel hak korumasını dağıtma konusunda geniş bir takdir alanına sahiptir ve bu bakımdan ölçülülüğü hukuk kurallarıyla şekillendirici biçimde düzenler. Fakat doktrindeki bu görüş, Alman hukukunda grev hakkının kullanılmasına ilişkin olarak böyle bir kanuni düzenlemenin bulunmadığını ifade etmektedir. Bakınız ibid 40*

[30] *Stöckli, Roland and Maduz (n 5) 262; Junker (n 4) 335; Brede and Etzel (n 4) 166; BGE 132 III 122 E. 4.5.4.1*

[31] *Preis and Greiner (n 5) 352-353; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 15; Manav Özdemir, İş Mücadelesi (n 23) 729*

[32] *Stöckli and Grebski (n 25) 598; BGE 132 III 122, E. 4.4.2, 4.5.4. Ölçülülük ilkesinin bir parçası olarak görülen son çare ilkesi çerçevesinde, toplu iş sözleşmesi görüşmeleri devam ettiği sürece ya da toplu pazarlık sürecinde barışçıl çözüm yolları imkânları mevcutken greve başvu-*

kunda buna ilişkin olarak adil grev ilkesi (*Gebot des fairen Streiks*) kavramı da kullanılmaktadır[33]. Adil mücadele ilkesi kapsamında asılsız veya kışkırtıcı propagandalara, tehdit ve şiddet kullanımına ya da sabotaj eylemlerine başvurulması hukuka aykırıdır[34]. Grev dürüstlük kuralı genel ilkesine uygun olmalıdır; bu nedenle, grevin somut şekilde yürütülüşü de bu ilkeye bağlıdır. Grev aynı zamanda üçüncü kişilerin korunan hukuki menfaatlerini de etkileyebileceğinden, kamu yararına ve üçüncü kişilerin korunan menfaatlerine de saygı gösterme yükümlülüğü bulunmaktadır. Dolayısıyla grev sırasında adil mücadele kurallarına uyulmalı, karşı tarafın ve üçüncü kişilerin menfaatlerine makul ölçüde saygı gösterilmelidir. Bu bağlamda, grev sırasında dahi asgari (acil) hizmetler (*Notdienste*) ile koruma ve bakım çalışmalarının (*Erhaltungsarbeiten*) işyerinde sürdürülebilir olması gerekmektedir[35].

Yine adil mücadele ilkesi kapsamında bir grev karşı tarafın ekonomik olarak yok edilmesini (*Verbot des Vernichtungsstreiks*) hedeflememelidir[36]. Aşırılık yasağı (*Übermaßverbot*), grevin yıkıcı niyetlerle ya da karşı tarafı iflasa sürükleyebilecek etkilerle yürütülmemesini gerektirir. Grev karşı tarafı yıkıma uğratacak şekilde gerçekleştirilemez[37]. Böyle bir durumda zaten meşru bir mücadele amacından söz edilemez. Karşı tarafı ekonomik olarak yok etmeye yönelik bir amacın varlığından örneğin, karşı taraf talepleri kabul etmeye hazır olmasına rağmen greve giden sendikanın çatışmayı sonlandırmaya yanaşmaması hâlinde söz edilebilir. Bu gibi durumlarda, ekonomik olarak yok etme amacının ön planda olduğu varsayılır[38]. Doktrinde bir görüşe göre, maddi de-

rulamaz. Grev ancak yasal hedeflere ulaşmak için uygun ve objektif olarak gerekli olduğu ölçüde başlatılabilir veya yürütülebilir. Ayrıca, grev ancak bir anlaşmaya varmak için tüm olasılıklar tükendikten sonra yapılabilir; bu nedenle grev mümkün olan en son çare olmalıdır. Bakınız Scholz (n 1) Rn. 317; Remo Decurtins, 'OR Art. 357a' in Jolanta Kren Kostkiewicz, Stephan Wolf, Marc Amstutz and Roland Fankhauser (eds), Orell Füssli Kommentar-Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht (4th edn, Orell Füssli Verlag AG 2023) 1228-1229; Klein (n 23) Rn. 30, 39; Preis and Greiner (n 5) 340; Junker (n 4) 332; BAG (GS), 21.4.1971-GS 1/68; BGE 132 III 122, E. 4.4.2, 4.5.4; BAG, 21.6.1988-1 AZR 651/86; BGE 111 II 245. Son çare ilkesinin hukuki dayanağını dürüstlük kuralının oluşturduğu yönünde bakınız Manav Özdemir, İş Mücadelesi (n 23) 731; Ali Uçar, İş Hukukunda Şeklî Özgürlük-Maddi Sözleşme Adaleti Bağlamında Dürüstlük Kuralı (Lykeion Yayınevi 2025) 181-182

[33] *Klein (n 23) Rn. 30*

[34] *Brede and Etzel (n 4) 166*

[35] *Scholz (n 1) Rn. 319; Dulay Yangın (n 13) 75-77. Alman hukukunda doktrindeki bir görüşe göre, grevin karşı tarafa veya topluma ölçüsüz zararlar vermemesi ve kamu güvenliğini tehlikeye atmaması da adil mücadele ilkesi kapsamında değerlendirilebilir; asgari (acil) hizmetleri yürütme yükümlülüğüne aykırı davranılması işverene veya topluma ölçüsüz bir zarar veriyor ve kamu güvenliğini ya da toplum sağlığını tehlikeye atıyorsa grev tümüyle hukuka aykırı hâle gelir. Bakınız Brede and Etzel (n 4) 167*

[36] *Preis and Greiner (n 5) 352-353*

[37] *Scholz (n 1) Rn. 319*

[38] *Preis and Greiner (n 5) 352-353; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530. Benzer yönde bakınız Reisoğlu (n 27) 309; Klein (n 23) Rn. 32. Ancak bu senaryonun,*

ğerlerin yok edilmemesi, niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yapılmaya devam edilmesi ve çalışma isteği olanların işyerine erişiminin yalnızca barışçıl ikna yöntemleriyle, yani zor kullanmadan engellenmesi (*peaceful picketing*) yükümlülüğü de ölçülülük ilkesinin parçasını oluşturur[39]. Bu bağlamda şiddet kullanımı içeren veya işyerinin mallarına zarar veren grevler ölçülülük ilkesine aykırıdır[40]. Grev esnasında otoyolda trafiğin engellenmesi[41], işletme sahasına giriş-çıkışın birkaç saat boyunca durdurulması[42] ve çalışanların işletmeye girişinin engellenmesi[43] de bu kapsamda hukuka uygun değildir[44].

IV. ALMAN HUKUKUNDA İŞ MÜCADELELERİNİN SINIRLANDIRILMASINDA ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNİN İŞLEVİNE DAİR GÜNCEL BAZI YAKLAŞIMLAR

Alman hukukunda yapılan değerlendirmeler kapsamında ilk bakışta, ölçülülük ilkesi greve öncülük eden sendikaların eylem özgürlüğünü ciddi şekilde kısıtlıyor gibi görünebilirse de daha yakından incelendiğinde bu etki önemli ölçüde azalmaktadır. Ölçülülük ilkesinin doğasında bulunan aşırılık yasağı sadece istisnai durumlarda geçerlidir[45]. Dolayısıyla ölçülülük ilkesi sendikanın greve başvurmasının gerekçesi olan hedeflerin küçüklüğü ile grevin sonuçlarının yoğunluğu arasında bir oran tutturma meselesi değildir. Aynı şekilde grevin ölçülü olup olmadığı, karşı tarafı oluşturan işverenin eşit derecede güçlü bir rakip olup olmadığıyla da ilgili değildir. Daha zayıf, örgütsüz bir işveren de toplu iş sözleşmesine ulaşmak amacıyla grevle karşı karşıya kalabilir. Zira işverenin bir işveren sendikasına katılması ve böylece onun aracılık ettiği bir barış borcundan ya da en azından desteğinden yararlanması mümkündür. Greve öncülük eden sendika, kime grev çağrısı yapacağına ve iş mücadelesi aracı

grev yapan işçilerin kendi iş yerlerinin varlığını sürdürmesine kendilerinin de ihtiyaç duyduğu gerçeği karşısında, pek gerçekçi görünmediği ifade edilmektedir. Bakınız Preis and Greiner (n 5) 352-353. Doktrinde benzer bir diğer görüşe göre de sendikalar genellikle grev yapılan işyerinin iş gücünden destek görmektedir ve bu nedenle işletmenin varlığını ekonomik olarak yok etmeye yönelik bir menfaatleri yoktur. Aksi takdirde kendi üyelerini ve maddi temellerini riske atmış olurlar. Bu durum sendika için iş mücadelesi kapsamında makul bir seçenek değildir. Bu nedenle, iş mücadelelerinde yok edici grev yasağı sorununun pratikte büyük bir önemi bulunmamaktadır. Bakınız Kellermann (n 17) 308

[39] *Stöckli, Roland and Maduz (n 5) 262; Decurtins (n 32) 1228-1229; Stöckli and Grebski (n 25) 498; BGE 132 III 122, E. 4.5.4.1; BGE 134 IV 216, E. 6.5*

[40] *BGE 132 III 122, E. 4.5.4.1*

[41] *BGE 134 IV 216*

[42] *Bundesgericht-BGer 13.09.2011, 6B_238/2011*

[43] *BGE 132 III 122*

[44] *Stöckli, Roland and Maduz (n 5) 262-263; Decurtins (n 32) 1228-1229*

[45] *Klein (n 23) Rn. 31*

olarak hangi özel biçimi seçeceğine karar verebilmelidir[46]. Ölçülülük ilkesi, sendikanın kendisini mali açıdan en az zorlayacak şekilde karşı taraf olan işletmeye en büyük zararı verecek önlemi alamayacağı anlamına gelmez[47].

BAG da bazı kararlarında, ölçülülük ilkesinin iş mücadelelerinin değerlendirilmesinde merkezî ve uygun bir standart olduğunu teyit etmekle birlikte, sendika özgürlüğünün iş mücadelesi araçlarını seçme serbestisini de içerdiğini belirterek bu ilkenin uygulanmasına açıklık getirmiştir. Buna göre, sendikalar uyuşmazlığın amacına ulaşmak için iş mücadelesinin elverişliliği ve gerekliliği hususunda değerlendirme önceliğine (*Einschätzungsprärogative*) ve değerlendirme alanına (*Beurteilungsspielraum*) sahiptir. Diğer bir deyişle yalnızca meşru amacına ulaşmak için açıkça gereksiz veya elverişsiz olması hâlinde iş mücadelesi hukuka aykırı sayılabilir. İşverenin iş mücadelesi aracıyla ulaşılmak istenen talepleri her halükârda kabul etmeye hazır olması bu duruma örnek teşkil eder. Fakat iş mücadelesinin doğasının ekonomik dezavantajlar yaratarak meşru bir amaca ulaşmak için baskı uygulamak olduğu gerçeği dikkate alınsa bile, anayasa tarafından da korunan karşıt hukuki menfaatlere orantısız bir şekilde zarar veriyorsa iş mücadelesi ölçüsüzdür. Bu nedenle mesele, pratik bir uyumun tesis edilmesidir[48]. BAG böylece anayasal bir özgürlük olan sendika özgürlüğünün niteliğini daha iyi dikkate almaktadır: Gerekçelendirilmesi gereken özgürlüğün (yani grev hakkının) kullanılması değil, sınırlandırılmasıdır. Örgütlenme özgürlüğü anayasal olarak tanındığından, yalnızca anayasal statüye sahip çatışan hak ve özgürlükleri korumak için sınırlandırılabilir. Bunu yaparken, anayasal olarak korunan çatışan menfaatler tartılmalıdır[49].

BAG'ın bazı kararlarında sendikanın iş mücadelesi araçlarını içerik bakımından yalnızca aşırılık denetimine indirgenmiş şekilde değerlendirdiği ifade edilmektedir. Bu bağlamda BAG, "kolektif taleplerin gerçekleştirilmesi için

---

[46] *Klein (n 23) Rn. 31*

[47] *Stöckli, Roland and Maduz (n 5) 262; Stöckli and Grebski (n 25) 498; BGE 132 III 122, E. 4.5.4; BGE 134 IV 216, E. 6.5*

[48] *Klein (n 23) Rn. 32; BAG 19.6.2007-1 AZR 396/06; BAG 22.9.2009-1 AZR 972/08*

[49] *ibid Rn. 32. Eğer bir grev, greve başvuran tarafça herhangi bir risk üstlenilmeden kullanılabiliyor ve aynı zamanda karşı tarafa da hiçbir savunma imkânı bırakmıyorsa, bu durum müzakere denkliğini tipik olarak tehlikeye atar. Grevin amacı, karşı tarafa mümkün olduğunca yüksek maliyetler yükleyerek bir an önce toplu iş sözleşmesine ulaşmaktır. Ancak, hukuk düzeni hiçbir tarafa öyle güçlü mücadele araçları sağlamamalıdır ki; bu durumda karşı tarafın etkili bir tepki verme olanağı kalmasın ve makul bir müzakere sonucuna ulaşma ihtimali ortadan kalksın. Bu nedenle bir grev ancak, karşıt yöndeki ve yine anayasa ile koruma altına alınmış hak ve özgürlükleri aşırı şekilde ihlal ediyorsa ölçüsüz sayılır. Sendikal faaliyet özgürlüğüne getirilecek sınırlamaların, ancak karşı tarafın korunması ve dolayısıyla toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işlevselliğinin sürdürülmesi amacıyla ya da üçüncü kişilerin temel haklarının korunması adına veya diğer anayasal haklara gösterilmesi gereken saygının bunu haklı kılması hâlinde Anayasa'da yer alan sendika özgürlüğüne ilişkin hüküm ile uyumlu olacağına dikkat edilmelidir. Bakınız Preis and Greiner (n 5) 351; BAG, 24.04.2007-1 AZR 252/06*

tamamen elverişsiz olan" bir iş mücadelesi aracının zaten anayasal güvence altına alınan temel hakkın koruma alanına girmediğini belirtmiştir. Dolayısıyla açıkça mevcut olmayan elverişlilik, koruma alanının sınırlandırılması olarak kabul edilmektedir. BAG toplu iş sözleşmesi taraflarının özerkliğini vurgulamaktadır: Bir iş mücadelesinin sosyal karşı tarafa baskı yapmak için elverişli olup olmadığı konusunda sendikaların değerlendirme önceliği ve değerlendirme alanı vardır. Bu durum, en nihayetinde yalnızca aşırılık ve hakkın kötüye kullanılması yasağı denetimiyle yetinilmesinin temelini oluşturmaktadır[50].

Doktrinde bir görüş, bu farklılaştırıcı bakış açısına katılmak gerektiğini belirtmektedir. Anayasal olarak tanınan iş mücadelesi özgürlüğünün, "çalışma koşullarının ve ekonomik koşulların korunması ve geliştirilmesi" gibi özgün ve ayrıcalıklı bir amaca yönelimi karşısında, hakkın kötüye kullanılması denetimi zorunludur. Baskı uygulamaya ve daha da ötesinde müzakere denkliğini sağlamaya açıkça elverişli veya gerekli olmayan bir iş mücadelesi aracı, anayasal nitelikli sendikal amaçtan uzaklaşır ve bu nedenle işveren tarafının çatışan temel haklarına karşı geri planda kalmalıdır. Bu bağlamda BAG'ın, sendikanın değerlendirme önceliğini tanıyarak düşük eşikli bir kötüye kullanım denetimiyle yetinmesi isabetlidir[51]. Gerçekten de bir mücadele aracının elverişliliği ve gerekliliğinin ayrıntılı biçimde denetlenmesi söz konusu olsa, sendika her zaman en hafif mücadele aracına başvurmak zorunda kalırdı. Böylelikle doğal mücadele aracı seçme özgürlüğü değersizleşir; her mücadele aracının üzerinde hukuka aykırılık tehlikesinin Demokles'in kılıcı gibi sallanması söz konusu olurdu[52].

Doktrinde bir görüşe göre, devlet çalışma koşulları ve ekonomik koşullar alanında içerik bakımından düzenleme yetkisinin büyük kısmını toplu iş sözleşmesi taraflarına bırakıyorsa, o hâlde bu özerk müzakere mekanizmasının güvence altına alınması, ölçülülük ilkesinin iş mücadelelerinin hukuka uygunluk denetimine uygulanışını da şekillendirmelidir. Bu çerçevede anayasal olarak sendikalara özel bir düzenleme alanı ve kendilerine özgü faaliyetleri bakımından serbest bir değerlendirme alanı tanınmışsa, sendikaların iş mücadelesi

---

[50] BAG, 19.6.2007-1 AZR 396/06; BAG, 22.9.2009-1 AZR 972/08; Greiner (n 18) 47; Kellermann (n 17) 308. Konuya ilişkin değerlendirmeler için bakınız Dulay Yangın (n 13) 72-73. Nitekim Alman Federal Anayasa Mahkemesi de sendikaların mücadele araçlarını seçme noktasındaki değerlendirme alanlarını vurgulayarak, mücadele araçlarının yalnızca açıkça, bariz bir şekilde elverişsiz olup olmadığının denetiminin yapılabileceğini (Evidenzkontrolle) kabul etmiştir. Bakınız Bundesverfassungsgericht (BVerfG), 10.9.2004-1 BvR 1191/03, Rn. 27; Greiner (n 18) 47

[51] Greiner (n 18) 48

[52] ibid 48.

araçlarının elverişliliği ve gerekliliği konusunda da bu alana sahip oldukları sonucuna varılır[53].

Alman hukukunda ölçülülük ilkesi, iki yönlü bir yapıya sahiptir. Ölçülülük denetimi bir yandan doğrudan kullanılan mücadele aracının seçimi ve şekillendirilmesine (içerik boyutu), diğer yandan ise bu aracın ne zaman, hangi aşamada kullanıldığına (zamanlama boyutu, yani iş mücadelesi hukukunda son çare ilkesi olarak adlandırılan ilke) ilişkindir. Bu iki husus da doğrudan mücadele stratejisiyle ve temel olarak serbest olan eylem ve tepki ilişkisinin işleyişiyle ilgilidir; dolayısıyla ayrılmaz bir şekilde birbirleriyle bağlantılıdır. Özellikle gereklilik (*Erforderlichkeit*) ve elverişlilik (*Geeignetheit*) konularında sendikalara tanınan değerlendirme önceliği sayesinde, güncel içtihatta ölçülülük ilkesinin belirgin şekilde göreceleştirildiği, diğer bir deyişle zayıflatıldığı ifade edilmektedir[54].

Sonuç itibariyle Alman hukukunda iş mücadelesine başvurulmasına ilişkin olarak ölçülülük ilkesinin gücünün zayıfladığı, yargı içtihatlarında ölçülülük ilkesi karşısında iş mücadelesi özgürlüğünün güç kazandığı bir eğilim söz konusudur[55]. Bu bağlamda iş mücadelesi araçlarının sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesinin işlevine ilişkin Alman hukukunda farklı görüşler ileri sürülmüştür. Doktrinde bir görüş, ölçülülük ilkesinin her şeyi belirleyen bir düstur hâline gelmesinin eleştirel bir gözle değerlendirilmesi gerektiğini, ancak bu ilkenin muhtemelen alternatifsiz olduğunu ifade etmektedir. Bu görüşe göre ölçülülük ilkesi, tüm yüksek mahkeme içtihatlarını giderek daha fazla karakterize eden bir olgudur ve ilkenin uygulanmasında, incelemenin yoğunluğu büyük önem taşıyacaktır[56].

Doktrinde bir diğer görüşe göre sendikalara anayasal olarak taraflar arasındaki ilişki üzerinde şekillendirici etki doğuran bir toplu iş sözleşmesi düzenleme yetkisi tanınmıştır. Sendikaların bu yetkiyi tek taraflı baskı yoluyla kullanması durumunda, iş mücadelesi araçlarının ölçülülük denetimine tabi tutulması dengeleyici bir gereklilik olarak ortaya çıkar. Aksi hâlde, toplu pazarlık mekanizmasının özellikleriyle, kolektif baskı araçlarının kabulü ve korunmasının arkasında yatan gerekçeyle açıklanamayacak, sisteme uymayan bir şekilde sınırsız bir yeniden düzenleme yetkisi söz konusu olurdu. Aksine özellikle toplu iş hukukunun devletin kanun koyma yetkisine yaklaşan kolektif niteliği ile iş mücadelesinde her iki tarafa da baskı araçlarını kullanma imkânı tanınarak devletin şiddet tekeli ilkesinin aşılması, ölçülülük denetiminin daha da yo-

[53] *ibid 44-45. Tarafların iş mücadelesi aracını seçme konusunda özgürlüğü olsa da bu özgürlüğün sınırsız olmadığı ve iş mücadelesi aracının uygun, gerekli ve ölçülü olmasının şart olduğu yönünde bakınız Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 14-15*

[54] *Preis and Greiner (n 5) 339. Benzer yönde bakınız Kellermann (n 17) 303*

[55] *Scholz (n 1) Rn. 317*

[56] *Preis and Greiner (n 5) 292*

ğunlaştırılmasını gerektirir[57]. Fakat bu görüşe göre, en azından mücadele taraflarının kendi iç ilişkisi bakımından müzakere denkliğinin sağlanmasına yönelik ayrıntılı bir değerlendirme yapan ve böylece içtihat yoluyla mücadele sürecini yönlendiren bir ölçülülük denetimi uygun değildir. Bu yönde yapılacak denetim sosyal tarafların devlet müdahalesinden uzak özerkliğini güvence altına almayı amaçlayan kurumsal çekirdek hedefle bağdaşmaz. Dolayısıyla mücadele taraflarının ikili iç ilişkisi bakımından geriye yalnızca son derece düşük eşikli bir aşırılık ve hakkın kötüye kullanımı denetimi ölçütü kalır. Ancak üçüncü kişilere yönelen iş mücadelesinde, özellikle de grevin etkilerinin ağırlık merkezinin üçüncü kişiler üzerine kaydığı durumlarda denetim ölçütü yoğunlaşır. Çünkü üçüncü kişiler, toplu iş sözleşmesi müzakerelerine doğrudan hukuki olarak etkide bulunma imkânına sahip değildir, en fazla son derece dolaylı etki olanakları vardır. Bu nedenle, onların durumunda ölçülülük denetiminin yalnızca aşırılık ve hakkın kötüye kullanımı denetimine indirgenmesi yönündeki kurumsal argüman ortadan kalkar[58]. Sonuç olarak doktrindeki bu görüşe göre, iş mücadelesine başvurulmasında taraflar arasındaki etkiyle üçüncü kişilere yönelen iş mücadelesi arasında ayrım yapılmalı, taraflar arasındaki iç ilişkide denetim, hakkın kötüye kullanılması ve aşırılık yasağı ile sınırlı kalmalıdır.

---

[57] *Greiner (n 18) 42-43. Tarafların kendi aralarında kurdukları hukuki ilişkide, tek taraflı şekillendirici etki kullanmaları durumunda ölçülülük denetimi devreye girer. Ne zaman ki kanun, eşitler arası ilişki düzeninin işlevselliğini ve esnekliğini korumak amacıyla pacta sunt servanda (ahde vefa) ilkesini aşar ve bir tarafa tek taraflı düzenleme yetkisi tanır, dengeleyici bir şekilde ölçülülük denetiminin devreye girmesi gerekir. Bakınız ibid 40-41. Böylesi tek taraflı bir şekillendirme yetkisi, nihayetinde anayasal olarak toplu iş sözleşmesi ve iş mücadelesi özgürlüğü lehine tanınmaktadır. Sendikalara, devam eden özel hukuk ilişkisinde meşru bir kolektif saldırı gücü ve kolektif baskı uygulama yetkinliği verilmektedir. Bu durum, nihai olarak, iş sözleşmelerinin içeriklerinin kolektif olarak yeniden düzenlenmesini hedeflemektedir. Ancak, iş mücadelesi baskısı ya da iş mücadelesi araçları tehdidi altında imzalanan toplu iş sözleşmesi, işverenin tarafında bireysel ve özgür bir şekilde yeni sözleşme koşullarının müzakere edilmesi sonucunda serbestçe yeniden yapılandırılması değil, baskı sonucu yapılan bir sözleşme uyarlamasıdır. Bu kolektif baskı uygulamasının kabul edilmesinin ise haklı bir gerekçesi ve sağlam bir meşruiyeti vardır; çünkü özel hukuktaki bireysel irade özerkliği anlayışı, iş hukukunda öteden beri bilinen nedenler ve toplumsal koşullar nedeniyle başarısızlığa mahkûmdur. Bakınız ibid 42*

[58] *ibid 45. Doktrindeki bu görüşe göre, ölçülülük denetimi özel hukuk ilişkilerinde son derece farklı şekillerde yapılandırılabilir. İlgili hukuk dalının içeriği ve yapısı ile yasal düzenlemenin yoğunluğu, hâkimin ölçülülük ilkesine başvurmasının esas sınırlarını veya koşullarını belirler. Başka bir ifadeyle ölçülülük ilkesi, farklı yoğunluk derecelerinde tüm hukuk düzenini kat eder. Bu yelpaze, yalnızca aşırılık ve hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin ilkel bir denetimden; yargısal denetim yetkisinin tanınması suretiyle kapsamlı bir ölçülülük denetiminin tamamen açılmasına kadar uzanmaktadır. Bakınız ibid 43-44. Doktrinde başka bir görüş de grevin ölçülülüğü bakımından, mücadele edilen karşı tarafa yönelik orantılılık ile grevden etkilenen üçüncü kişilere yönelik orantılılığın farklı değerlendirilmesi gerektiğini ifade etmektedir. Bu çerçevede, grevin sınırlandırılmasında doğrudan (karşı tarafa yönelik) ve dolaylı (üçüncü kişilere yönelik) ölçülülük arasında ayrım yapılmalıdır: Bir grev, öncelikle doğrudan muhatap alınan karşı taraf açısından ölçülü olmalı ve bunun ötesinde, grevden etkilenen üçüncü kişiler bakımından da dolaylı olarak ölçülü olmalıdır. Bakınız Scholz (n 1) Rn. 317*

Doktrindeki bir diğer görüşün ise isabetli olarak belirttiği gibi, dogmatik olarak ölçülülük ilkesinin grevin bir sınırı olduğu şeklindeki kabulden tamamen vazgeçmek tercih edilebilir. Gereklilik veya elverişliliğin bariz bir şekilde bulunmadığı durumlarda, greve başvurulması hakkın kötüye kullanılması teşkil eder ve bu nedenle genel ilkelere göre zaten hukuka aykırıdır. BAG'ın ölçülülük ilkesinden türettiği diğer kısıtlamalar ise işverenin veya üçüncü kişilerin çatışan haklarından kaynaklanmaktadır ki bunlar da anayasal olarak korunmakta ve grev hakkının kısıtlanmasının asıl nedenini ve gerekçesini oluşturmaktadır[59]. Ayrıca bir grev, önemli ölçüde zarara yol açsa dahi doğrudan ölçüsüz ve dolayısıyla hukuka aykırı değildir. Bu sadece çok istisnai durumlarda, aşırı davranışların yasaklanması açısından dikkate alınır. Grev sonucunda işverenin zarara uğraması her grevin doğasında vardır. Ancak bu koşul altında grev, toplu pazarlık bağlamında kendi menfaatlerini korumak için uygun bir araçtır[60]. Bu nedenle grevdeki işyerine verilen zarar, ancak işyerinin varlığını doğrudan tehlikeye atması hâlinde aşırılık yasağının ihlaline yol açar. Zira, greve başvurmak bir temel hakkın kullanımı anlamına gelir ve bu hak yalnızca, üçüncü kişilerin temel haklarının ciddi şekilde ihlal edilmesi söz konusuysa hukuken sınırlandırılabilir. Bunun ötesinde, olağan rahatsızlıklar ve toplumsal açıdan katlanılabilir nitelikteki etkilenmeler üçüncü kişiler tarafından kabullenilmek zorundadır. Dolayısıyla ölçülülük ilkesinin aşırılık yasağı biçimindeki ihlali, bu tür durumlarda baştan itibaren istisna niteliğindedir[61].

İş mücadelesi hukukundaki son gelişmeler, ölçülülük ilkesine ilişkin ölçütün belirlenmesi sorununun, yargısal denetim yetkisinin kapsamıyla yakından bağlantılı olduğunu açıkça göstermektedir. Özel hukukun diğer alanlarının

---

[59] *Klein (n 23) Rn. 32; BAG, 19.6.2007-1 AZR 396/06; BAG, 22.9.2009-1 AZR 972/08*

[60] *Klein (n 23) Rn. 35. Doktrindeki bu görüş örneğin, baştan itibaren yalnızca üç saatle sınırlı tutulacağı belirtilen bir grev girişiminin, kamu yararı gerekçesiyle mahkeme tarafından kısıtlanmasının neden gerekli görüldüğünün ancak ölçülülük ilkesinin sınırının, kamunun yalnızca azımsanamayacak ölçüde etkilenmesiyle bile ihlal edildiği varsayılıyorsa açıklanabileceğini, fakat bu yönde bir kabulün savunulamaz olduğunu ifade etmektedir. Bakınız ibid Rn. 35*

[61] *ibid Rn. 35. Belirsizliği nedeniyle, ölçülülük ilkesi çoğu zaman yalnızca aşırı nitelik taşıyan grevlere ilişkin olarak uygulanmaktadır. Örneğin grevin karşı tarafın iflasına yol açması ya da mücadele alanının coğrafi olarak sınırlandırılması gibi durumlarda bu ilke gündeme gelmektedir. "Flashmob" kararında BAG, ölçülülük denetiminin çerçevesini şu şekilde tanımlamıştır: Buna göre, yalnızca temel haklarla güvence altına alınan eylem özgürlüğü yeterince dikkate alınarak ve mücadele hedefinin gerçekleştirilmesi ile iş mücadelesinden doğrudan ya da dolaylı olarak etkilenenlerin hakları arasında makul bir denge kurulması hâlinde uygun olan mücadele araçları ölçülü sayılır. Bu bağlamda, iş mücadelesi taraflarının sınırsız bir değerlendirme önceliğinden yararlandığı kabul edilmemeli; bunun yerine hukuki bir dengeleme yapılmalıdır. Ancak hem gereklilik hem de elverişlilik hukuki bir değerlendirme gerektirdiğinden, burada da hukuk düzeni tarafından daha sıkı bir denetim ölçütü benimsenmelidir. Dolayısıyla doktrindeki bu görüşe göre, iş mücadelesiyle ulaşılmak istenen ekonomik hedef açısından başka düzenleme imkânları mevcutsa ve bu durumda iş mücadelesine bir savaşçı çözüm aracı olarak başvurulması gerekmiyorsa, ölçülülük ilkesi yine de ihlal edilmiş olabilir. Bakınız Ricken (n 25) Rn. 79; BAG, 22.9.2009-1 AZR 972/08*

aksine, hâkim iş mücadelelerine ilişkin olarak ölçülülük ilkesine dayanırken yönünü tayin edebileceği yeterli normatif kriterler bulamaz. Bu nedenle doktrindeki bir görüşe göre ölçülülük ilkesine dayanan yargısal denetim, demokratik yasama organının müdahalesini gereksiz kılacak ölçüde yoğun ve ayrıntılı olmamalıdır. Hâkimin uyuşmazlığı çözme girişimleri yalnızca zorunlu olanla ve somut olarak çözülmesi gereken meseleyle sınırlı kalmalıdır[62]. Ayrıca hâkimi yoğun yargısal denetimden alıkoyan önemli anayasal hükümler de mevcuttur. Anayasal olarak sendikalara, iş mücadeleleri de dâhil olmak üzere sendikal faaliyetlerde özerk bir düzenleme alanı ve değerlendirme önceliği tanınmıştır. Bu değerlendirme önceliği ile bağdaşmaz olan durum, mahkemelerin ölçülülük ilkesi aracılığıyla sendikaların hareket serbestisini aşırı derecede sınırlamasıdır. Dolayısıyla iş mücadelelerinde sendikalara özellikle stratejik kararlar (örneğin kullanılan aracın ne kadar etkili/uygun olduğu) konusunda bir değerlendirme önceliği ve değerlendirme alanı tanınmalıdır. Toplu pazarlık taraflarının toplu iş sözleşmesi özerkliği ve iş mücadelesinin işlevi dikkate alındığında, yargıya düşen görev yalnızca hakkın kötüye kullanımı veya aşırılık denetimi ile sınırlıdır. Mahkemeler, kullanılan araçların yerindeliğini değerlendirme yetkisine sahip değildir[63].

Ölçülülük ilkesi iş mücadelelerinin bir sınırı olarak kabul edilirse, gereklilik, elverişlilik ve orantılılık kavramlarının standart olarak ne şekilde değerlendirileceğinin de tespiti gerekir. İş mücadelesinin amacı, ileri sürülen taleplerin yerine getirilmesidir. Bu bağlamda uyuşmazlığın amacına ulaşılması, iş mücadelesinin amacının belirlenmesinde belirleyici bir öneme sahiptir. Her türlü kanuni iş mücadelesinin amacı toplu iş sözleşmesi yapmak olduğundan, bir eylemin gerekli olup olmadığı da bu amaca göre değerlendirilmelidir. Eğer iş mücadelesine ilişkin toplu iş sözleşmesinin ötesinde bir amaç belirlenirse, o zaman söz konusu toplu iş sözleşmesinin gerçekten gerekli olup olmadığı sorusu gündeme gelecektir. Ancak böyle bir sorgulama, anayasal olarak güvence altına alınan toplu pazarlık taraflarının değerlendirme önceliğini göz ardı eder ve onların sendikal faaliyet özgürlüklerini orantısız şekilde sınırlar[64].

---

[62] *Preis and Greiner (n 5) 293*

[63] *ibid 293.*

[64] *Ricken (n 25) Rn. 74. Doktrindeki bu görüşe göre esasında toplu iş sözleşmesi özerkliğine bağlı yardımcı bir işlev olarak grev, bu özgürlükten türetilir ve amacının belirlenmesinde esas alınan aynı hukuki temele dayanır. Tarihsel açıdan bakıldığında ise toplu iş sözleşmesi özerkliği, bireysel olarak yeteri kadar korunamayan işçinin korunma ihtiyacından doğmuştur. Günümüzde zaman zaman, bireysel iş sözleşmesinin işlevsel zayıflığından söz edilmekte ve bu durum, çalışma hayatının kolektif olarak düzenlenmesini zorunlu kılmaktadır. Her ne kadar bireysel iş sözleşmesinin işlevsel yetersizliği ya da taraflar arasındaki dengesizlik (imparität) tezi, çalışma hayatındaki modern gelişmeler ışığında bazı alanlarda tartışmalı olsa da toplu iş sözleşmesi özerkliği, bireysel olarak işçilerin iş sözleşmesi yaparken içinde bulundukları ve açıkça tespit edilen yapısal zayıflığın bir telafisi olarak görülmektedir. Eğer greve bu bağlamda yardımcı bir işlev atfedilecekse, bu durumda aynı hukuki temele dayandığından, onun amacı da toplu iş sözleşmesi özerkliğinden başka olamaz. Bundan şu sonuç çıkar: Grev ancak işçi-*

Ölçülülük ilkesi, çatışan iki hukuki menfaatten hangisinin öncelikli olduğu sorusuna cevap vermeyi amaçlamaktadır. Ancak, amaç-araç ilişkisi grev ve toplu iş sözleşmesi arasındaki ilişkiyle sınırlandırılırsa, ölçülülük ilkesi artık bunu başaramaz[65]. Bu durum en azından gereklilik kriterinden açıkça anlaşılmaktadır; bu kriter, sonuçta başarıya ulaşmak için eşit etkililiğe sahip en hafif araçların kullanılması gerektiği anlamına gelmektedir; eşit etkililik ise başarı olasılığında aynı oranda artış anlamına gelmektedir. Bununla birlikte, uyuşmazlık durumunda grevin amacının yalnızca öngörülen toplu iş sözleşmesine ulaşmak olduğu kabul edilirse, başarı olasılığı en yüksek olan mücadele aracı düzenli olarak en sert mücadele aracı olacaktır. Bu, eşit derecede uygun ancak daha az külfetli araçların ölçülülük denetiminin dışında tutulduğu anlamına gelmektedir[66].

Devletin temel haklara müdahalesi, çeşitli meşru amaçlara hizmet edebilir. Bu meşru amaç unsurunun ölçülülük ilkesi çerçevesinde denetime dâhil edilmesi, gereklilik, elverişlilik ve orantılılık denetimleri açısından bir referans noktası belirleme işlevi görür. Ancak bu işlev, iş mücadelesi hukukunda tamamen geçerliliğini yitirir, çünkü burada referans noktası her zaman aynıdır: toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir ve hukuken geçerli taleplerin kabul ettirilmesi. Elbette meşru bir amacın varlığı, iş mücadelelerinin hukuka uygunluğu için temel koşuldur. Ancak bu unsurun geniş kapsamlı bir ölçülülük denetimine

lerin yapısal olarak zayıf konumlarını aşmak bakımından gerekli, elverişli ve orantılı olduğu takdirde ölçülülük ilkesine uygun sayılabilir. Bu bağlamda, grev başlı başına bir amaç değil, makul çalışma koşullarının korunması veya geliştirilmesi yönündeki amaca bağlı olarak anlam kazanan bir araçtır. Bu çerçevede bir iş mücadelesi aracının gerekli sayılabilmesi için, en az aynı ölçüde etkili olan ve mücadeleden etkilenenlerin haklarını daha az sınırlayan başka bir aracın bulunmaması gerekir. Yani, daha az yük getiren başka bir yolla en az aynı başarı elde edilebiliyorsa, iş mücadelesi gerekli sayılmaz. Bakınız ibid Rn. 78. Grev hakkının ekonomik olarak işveren karşısında zayıf taraf niteliği taşıyan işçiler açısından eşitsizliği biraz da olsa gidermeye hizmet ettiği yönünde bakınız Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (n 21) 378. Toplu iş sözleşmesi ile grevin amaçlarının bir yerde örtüştüğü yönünde bakınız Murat Kandemir, 'Grev Hakkının Kötüye Kullanılması' (2007) 4(15) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 981, 993

[65] *Ricken (n 25) Rn. 76*

[66] *ibid Rn. 76. Konuya bu açıdan yaklaşıldığında, ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda uygulanması, usul hukukundan kaynaklanan yapısal çekincelere de yol açar. Ölçülülük ilkesi kamu hukukundan gelir ve bu nedenle usul açısından re'sen araştırma ilkesine tabidir. Bu çerçevede mahkeme, meşru amaç, elverişlilik ve gereklilik unsurları hakkında kendiliğinden delil toplayabilir. Buna karşılık, yapısal olarak iş yargılamasının da dahil olduğu özel hukuk yargılamasında taraflarca getirme ilkesi geçerlidir. Bu da gerekli delillerin taraflarca sağlanması gerektiği anlamına gelir. Buna göre her taraf, lehine olan olguların varlığını ispatla yükümlüdür. İş mücadelesinin bir tarafı, karşı tarafın mücadele aracının hukuka aykırılığını ileri sürüyorsa; ihtilaf hâlinde bu aracın ya meşru amaca hizmet etmediğini ya elverişli olmadığını ya da gerekli olmadığını ispatlamak zorundadır. Bu kriterlerin yokluğuna ilişkin iddianın somutlaştırılması ise neredeyse imkânsızdır. Zira sonuçta daha hafif bir yöntemin eşit derecede elverişli olduğunun kanıtlanması pratikte mümkün değildir. Bakınız Kellermann (n 17) 314*

entegre edilmesi, hukuken ek bir katkı sağlamamaktadır[67]. Diğer bir deyişle, grev meşru amacı olan toplu iş sözleşmesi taleplerinin kabul ettirilmesine hizmet etmiyorsa kural olarak zaten kanun dışıdır ve ölçülülük ilkesi kapsamında bir denetime ihtiyaç yoktur.

İş mücadelesinin son çare olması ilkesi de gereklilik kriteriyle ölçülülük denetimine dâhil edilmiştir[68]. Buna göre, bir iş mücadelesi hedeflenen amaca ulaşmak için daha hafif başka bir araç bulunmadığında gereklidir. Bu bakımdan da iş mücadelesini yürüten tarafa bir değerlendirme önceliği tanınmaktadır. Bu denetim biçimiyle, bu kriter amacına iki sebepten dolayı ulaşamamaktadır: Birincisi, değerlendirme önceliği nedeniyle, sendika makul bir gerekçeyle iş mücadelesi aracı olmadan taleplerini kabul ettiremeyeceğini düşünebiliyorsa, zaten iş mücadelesinin gerekli olduğu kabul edilir. İkincisi, pratikte bu ölçüt temelinde bir iş mücadelesinin gerekli olmadığı şeklinde bir nitelendirme yapılması neredeyse imkânsızdır. Dolayısıyla, gerçekte bu konuda yargı denetiminden vazgeçilmiş olunmaktadır[69].

İş mücadelesine başvurulması, sendikanın müzakere isteğinin sona erdiğini kabul ettiğinin bir ifadesidir. Ancak bu durum, iş mücadelesinin kendini meşrulaştırmasına ve gereklilik kriterinin bulunmadığı yönünde bir değerlendirmenin neredeyse hiçbir zaman yapılamamasına yol açar. Bu bağlamda, gereklilik denetiminin pratikte hâlâ nasıl etkili bir koruma mekanizması oluşturabileceği anlaşılmamaktadır. Mevcut içtihatlara göre, gereklilik denetimi tamamen kaldırılsa bile, bu durumun pratikteki hukuka uygunluk incelemelerinin sonuçlarına herhangi bir etkisi olmayacaktır[70]. Ayrıca gereklilik kriterinin arkasındaki son çare ilkesine de bu durum zarar verir; zira bu ilke, müzakere ile mücadele arasında kesin bir ayrım yapılmasını amaçlar. Şimdiye kadar gereklilik denetimine dâhil edilen son çare ilkesi, ölçülülük ilkesinden bağımsız olarak da iş mücadelelerinin hukuka uygunluğunun merkezî koşullarından biridir. Ancak tıpkı meşru amaç sorusunda olduğu gibi, son çare ilkesinin ölçülülük denetimi kapsamında, özellikle gereklilik aşamasında değerlendirilmesinin hukuk dogmatiği açısından ek bir faydası yoktur. Son çare ilkesinin, iş mücadelelerinin kabul edilebilirliği için bağımsız bir şart olarak incelenmesi de yeterlidir[71].

Yapılan bu değerlendirmeler çerçevesinde iş mahkemelerinin bir iş mücadelesi aracını elverişsiz olarak nitelendirmesi de neredeyse mümkün değildir. İş mücadelesi ne kadar sert geçerse ve buna bağlı zararlar ne kadar büyük olursa, o kadar elverişli olur; çünkü bu durum, karşı tarafın direncini kırmaya ve kendi toplu iş sözleşmesi taleplerini kabul ettirmeye hizmet eder. Böylece,

---

[67] *Höpfner and Schneck (n 11) 207*

[68] *ibid 208; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 17*

[69] *Höpfner and Schneck (n 11) 208*

[70] *ibid 208*

[71] *ibid 208*

ölçülülük ilkesiyle sağlanması hedeflenen karşı tarafın korunması, tam tersine zarar görür. Bu durum bir başka paradoksu oluşturur ve elverişlilik ölçütünün iş mücadelelerinin hukuka uygunluğunun koşulu olarak kabul edilmesinin gerekçesi anlaşılamaz. Sonuç olarak, elverişlilik denetiminin tamamen gereksiz, fazlalık bir aşama olduğu ifade edilmektedir[72]. Bir iş mücadelesi aracı olarak grev, mücadele hedefinin sonuca ulaşmasına katkı sağlayabilecekse (toplu iş sözleşmesi taleplerinin kabul edilmesini teşvik edebiliyorsa) elverişli kabul edilir. Zaten oldukça geniş olan bu ölçüt yanında, grevi uygulayan tarafa bir değerlendirme önceliği de tanınmaktadır. Bu durum ise elverişlilik denetiminin hukuken denetlenebilir sınırlarını tamamen ortadan kaldırmaktadır. Aslında her grev baskı yoluyla toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilir taleplerin kabul ettirilmesine hizmet edebileceğinden, başlangıçta zaten elverişli kabul edilmektedir. Taleplerin içeriği ve miktarı ise, "toplu iş sözleşmesi sansürü yasağı" nedeniyle denetim konusu yapılamaz. Dolayısıyla iş mücadelesinin herhangi bir şekilde toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir ve hukuka uygun taleplerin kabul ettirilmesine hizmet etmesi, elverişlilik koşulu kapsamında yeterli kabul edilecektir[73].

İş mücadelelerinin gereklilik veya elverişlilik yönünden denetime tabi tutulamayacak olmasının bir diğer gerekçesi ise bu denetimlerin pratikte uygulanamaz nitelik taşımasıdır. Zira iş mücadelesini uygulayan tarafın toplu iş sözleşmesi taleplerinde başarılı olup olamayacağı önceden öngörülemez. Toplu iş sözleşmesi taleplerinin sadece toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilir ve hukuka uygun nitelikte olması meşru kabul edilmelerine yetiyorsa, iş mücadelesinin amacının gereklilik ve elverişlilik kapsamında sorgulanması anlamsız hâle gelir**.** Ya talepler toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilir taleplerdir ve bu hâlde amaç meşru bir amaçtır ya da talepler toplu iş sözleşmesinde düzenlenemeyecek niteliktedir ve amaç hukuka aykırı bir amaçtır. İkinci durumda denetim burada tamamlanmış olur ve iş mücadelesinin ölçülü veya ölçüsüz olduğuna dair bir denetime gerek kalmaz[74]. Dolayısıyla burada ölçülülük ilkesi kapsamında birbirinden farklı alternatiflerin değerlendirildiği gerçek bir denetimden söz edilemez. Bu durum, çeşitli amaçları meşru kabul eden kamu hukukundaki ölçülülük denetimi ile karşılaştırıldığında, önemli bir fark oluşmasına sebebiyet verir[75]. Bu kapsamda Alman hukukunda iş mücadelesi hukukundaki ölçülülük ilkesinin işlevselliğine karşı çıkan bir diğer hususun, uygulamada ortaya çıkan durum olduğu ifade edilmektedir. İş mahkemeleri, grev ve benzeri iş mücadelelerini neredeyse yalnızca barış borcunun ihlali nedeniyle veya toplu iş sözleşmesi ile düzenlenemeyecek hedeflerin zorlanması gerekçesiyle hukuka

[72] *ibid 208*

[73] *ibid 207-208. Benzer yönde bakınız Kellermann (n 17) 305*

[74] *Kellermann (n 17) 305*

[75] *ibid 305*

aykırı kabul etmektedir. Her ne kadar ölçülülük ilkesi kâğıt üzerinde, iş mücadelelerinin hukuka uygunluğunun incelenmesinde merkezî ölçüt olarak kabul edilse de yargı kararlarında bu ölçüt çerçevesinde etkili bir denetimden büyük ölçüde vazgeçilmiştir. Ölçülülük ilkesinin içerdiği denetim aşamalarına tek tek yakından bakıldığında, bu sonucun şaşırtıcı olmadığı görülmektedir: Bu aşamaların bazıları gereksiz tekrar niteliğindedir, bazılarının ise ölçülülük denetimine dahil edilmelerinin hukuki-dogmatik açıdan somut bir katkısı bulunmamaktadır[76].

Üçüncü aşamada, yani dar anlamda ölçülülük olarak nitelendirilen orantılılık değerlendirmesinde ise aracın sebep olduğu yükün toplu iş sözleşmesinden sağlanan fayda ile dengelenip dengelenmediği incelenmek zorunda kalınacaktır. Bunun sonucu olarak, toplu iş sözleşmesi taleplerinin, iş mücadelesinin karşı taraf veya toplum üzerindeki müdahale yoğunluğu ile karşılaştırılarak tartılması ve değerlendirilmesi gerekir. Ancak toplu iş sözleşmesi özerkliğinin özünün korunması isteniyorsa, bu tür bir değerlendirmeden kaçınılmalıdır. Çünkü bu kapsamda yapılacak bir değerlendirme, toplu iş sözleşmesiyle ilgisi olmayan ölçütlere göre toplu iş sözleşmesi sansürü anlamına gelir. Bu durum, iş mücadelesinin amacının çok dar şekilde tanımlanmasının, nihayetinde ölçülülük denetimini işlevsiz hâle getirdiğini göstermektedir. Zira iş mücadelesi bir toplu iş sözleşmesinin akdedilmesine yönelik olduğu sürece, işveren tarafı toplu iş sözleşmesi talebini yerine getirmediğinde, iş mücadelesi her hâlükârda elverişli ve gerekli olarak değerlendirilecektir. Eğer ayrıca, bu durumun toplu iş sözleşmesi özerkliğine müdahale teşkil etmesi sebebiyle taleplerin orantılı olup olmadığına yönelik denetimden (*Angemessenheitsprüfung*) kaçınılması gerekiyorsa, o hâlde her iş mücadelesi ölçülü sayılacaktır. Ancak bir hukuk ilkesinin bu şekilde uygulanarak tüm işlevini yitirmesi, ya bu hukuk ilkesinde bir sorun olduğuna ya da onun uygulanmasında bir eksiklik bulunduğuna işaret eder[77]. Doktrindeki bu görüşe göre ilki, yani ölçülülük ilkesinin yanlış olduğu ise pek savunulamaz; bu nedenle ölçülülük ilkesinin uygulanma biçiminin gözden geçirilmesi gerektiği yönünde güçlü gerekçeler mevcuttur[78].

Alman hukukunda doktrindeki kanaatimizce de isabetli bir görüşe göre ise iş mücadelesi hukukunda ölçülülük ilkesine başvurulması zorunlu değildir[79]. Ölçülülük ilkesinin geçerlilik temeli işlevselliğine dayanmaktadır. Eğer ölçülülük ilkesi işlevsiz hâle gelirse, terk edilmesi ve yerine etkili şekilde işleyen koruma mekanizmalarının getirilmesi gerekir. Bu sayede iş mahkemeleri, anayasadan doğan koruma yükümlülüklerini etkili biçimde yerine getirebilirler[80]. Ölçülülük denetimi kapsamında, belirli bir talebin içeriği ile iş mücadelesinin somut ağırlığı (örneğin grevin süresi, sebep olduğu zararlar gibi) arasında

[76] *Höpfner and Schneck (n 11) 207*

[77] *Ricken (n 25) Rn. 77*

[78] *ibid Rn. 77*

[79] *Höpfner and Schneck (n 11) 206-215*

[80] *ibid 207*

bir dengeleme yapılabilecek olsaydı ölçülülük denetiminin işlevselliği farklı değerlendirilebilirdi. Böyle bir durumda, meşru amacın belirlenmesi, ölçülülük denetiminin diğer aşamaları üzerinde etkili olurdu ve bu nedenle ölçülülük denetimine dâhil edilmesi gerekirdi. Zira bir önlemin amacı ile önlemden etkilenenlerin hak ve menfaatleri arasındaki karşılaştırma, ölçülülük ilkesine içkindir. Ancak toplu iş sözleşmesi taleplerinin içeriği ve düzeyi, toplu iş sözleşmesi sansürü yasağı nedeniyle makul olup olmadığı yönünde bir denetimin konusu olamaz. Bu nedenle, bu tür talepler iş mücadelesinin muhtemel zararlarıyla karşılaştırılamaz. Bu yaklaşım zaten mantıken de açıktır: Aksi takdirde, bir iş mücadelesinin ölçülülüğü, sendikanın talepleri ne kadar yüksekse o kadar kolay kabul edilmiş olurdu. Bu da ölçülülük denetiminin amacı müzakerenin karşı tarafını korumak olmasına rağmen, sendikaları daha yüksek talepler formüle etmeye teşvik eden bir etki yaratırdı. Bu ise açıkça çelişkili olur ve ölçülülük denetiminin amacına tamamen ters düşerdi[81].

Doktrinde bir görüş aynı zamanda dar anlamda ölçülülük denetimi olarak ifade edilen orantılılık denetiminin iş mücadelelerine uygulanması bağlamında karşılaştırma yapabilmek için bir referans noktasının eksik olduğunu ifade etmektedir[82]. İş mücadelelerinde hangi unsurların birbirine karşı değerlendirileceği açık değildir. Bu durum içerik bakımından önemli bir hukuki belirsizliğe sebebiyet vermektedir. Hukuki belirsizlik, hukuk fikrine içkin bir değer olan hukuki güvenliğe aykırı olduğu ölçüde büyük sorun teşkil eder. Özellikle iş mücadelesi hukukunda bu belirsizlik olağanüstü bir seviyeye ulaşmaktadır. Zira orantılılık değerlendirmesi yapılabilmesi için bir referans ölçütü olmadığından, karşılaştırma sonucunu yeterli bir güvenilirlikle öngörmek mümkün değildir[83]. Bir iş mücadelesinin orantılılığının incelenmesi net sınırlarla tanımlanmamış olup, büyük ölçüde somut olayın koşullarına bağlı kalmaktadır. Bu durum, karşılaştırmayı ilgili hâkimin takdirine bırakmaktadır ve yalnızca sendikalar için değil, daha da önemlisi işverenler için de bir sorun teşkil etmektedir. Zira bir iş mücadelesinin hukuken orantılı olup olmadığını değerlendirmek ve atılabilecek sonraki adımlar için işverenlere tavsiye vermek neredeyse imkânsız hâle gelmektedir. Aynı durum iş mücadelesine katılan işçiler için de geçerlidir. İşçiler iş mücadelelerine katılırken öngörülemeyen bir değerlendirme sürecine tabi olmamalıdır. İdeal olarak hukuk, genel itibariyle anlaşılır ve belirli sınırlar içinde öngörülebilir olmalıdır. Fakat bu durum, ölçülülük ilkesinin iş mücadeleleri hukukunda uygulanmasında gözlemlenememektedir. Ölçülülük ilkesine karşı çıkan temel argüman, hukuken sağlam ve öngörülebilir bir değerlendirme yapmanın imkânsızlığıdır. Hukukun uygulanması, ister iş mücadelesini başlatan sendikalar, isterse iş mücadelesine katılan işçiler veya grevden

[81] *ibid 207; Kellermann (n 17) 307*

[82] *Kellermann (n 17) 306*

[83] *ibid 306*

etkilenen işverenler olsun, bireyleri gereksiz yere zorlamamalıdır. Ölçülülük ilkesine ilişkin değerlendirme için referans noktalarının eksikliği ise sonucu öngörülemez hâle getirmektedir[84].

Ölçülülük ilkesinin koruma işlevini yerine getirebilmesi için yalnızca soyut bir hukuki değer karşılaştırması yapmakla yetinilmemesi, aynı zamanda çatışan hukuki değerlerin kesin bir biçimde karşılıklı olarak tartılması gerekmektedir. Bu somut yaklaşımın uygulanabilmesi için, grevle ulaşılmak istenen amaç kullanılan araçla ilişkilendirilmelidir. Ancak bu yönde bir karşılaştırma iş mücadelelerinde mümkün olmamaktadır[85]. Örneğin iş mücadelelerinde mücadeleyi yürüten tarafın eylemi gerçekleştirme yönündeki menfaatleri, karşı tarafın eylemin gerçekleşmemesine dair menfaatinden daha ağır basacak şekilde değerlendirilmelidir. Bunun için, potansiyel yarar ile potansiyel zarar arasındaki oran dikkate alınmalıdır. Fakat sendikanın iş mücadelesine başvurmaktaki meşru amacının ve toplu iş sözleşmesine ulaşma noktasındaki menfaatinin ölçüsü incelenemez; zira bu fiilen bir toplu iş sözleşmesi sansürü anlamına gelir. Aynı zamanda orantılılık denetiminin tutarlı bir şekilde uygulanması hâlinde, karşı tarafın (potansiyel) ekonomik zararlarının da dikkate alınması gerekir. Zararlar mücadele edilen tarafın katlanmak zorunda olduğu temel hak sınırlandırmasının ölçüsünü belirler ve bu zararlar incelemeden dışlanmamalıdır. Buna karşılık, iş mücadelesi araçlarının doğasında, toplu iş sözleşmesi taleplerini kabul etmeye zorlamak amacıyla karşı tarafa ekonomik yönden zarar vermek vardır. Bu nedenle ekonomik zarar, her iş mücadelesinin bir parçası şeklinde kabul edilir ve iş mücadelesinin sebep olduğu zararlara anayasa gereği prensip olarak katlanılması gerekir[86]. Sonuç itibariyle iş mücadelesi sonucunda elde edilebilecek menfaat ile iş mücadelesinin karşı tarafta sebep olduğu zararın da her somut olayda orantılılık denetimi kapsamında karşılaştırılması mümkün olmamaktadır.

Ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda uygulanması sistematik açıdan da uygun değildir. Gerçekte yargı kararlarında anlaşıldığı ve uygulandığı şekliyle iş mücadelesi hukukundaki ölçülülük ilkesi, kamu hukukundaki ölçülülük ilkesinden farklı, ayrı bir şey (*aliud*) olup, yalnızca dış yapısını onunla paylaşmaktadır[87]. Bu nedenle, kamu hukukundaki ölçülülük ilkesinin içerik ve kurallarını iş mücadelesi hukukuna aktarma çabası başarısız olmaktadır. Doktrindeki bu görüşe göre, ortaya çıkan şey, yalnızca dış görünüşü itibarıyla ölçülülük ilkesi olarak adlandırılan, fakat aslında her türlü yeni içerikle doldurulabilecek içi boş bir kabuktan ibarettir[88].

---

[84] *ibid 306*

[85] *ibid 307*

[86] *ibid 308-309*

[87] *Höpfner and Schneck (n 11) 207*

[88] *ibid 207. Benzer yönde bakınız Kellermann (n 17) 312. Ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukundaki işlevselliği, zaten bu ilkenin kamu hukukundan kaynaklanması ve bu nedenle esas ola-*

Ölçülülük ilkesinin kamu hukukundaki işlevi, kamu gücünü sınırlamaktır. Böyle bir sınır konulmadığında, kamu güçleri keyfî biçimde özgürlükleri sınırlandırma veya tamamen ortadan kaldırma imkânına sahip olacağından, temel hak ve özgürlüklerin teminatından bahsedilemez. Kamu gücü anlayışı, kamu hukuku ilişkilerinde, hukuk kurallarıyla sınırları çizilmiş de olsa idareye diğer kişiler üzerinde bir üstünlük tanır. Doktrinde bir görüşe göre kamu gücünü sınırlamayı amaçlayan ölçülülük ilkesi iş mücadelesi hukukuna aktarıldığında, iş mücadelesinin muhatabı, kendisini kamu gücü karşısında hukuken ve fiilen zayıf durumda olan diğer bireylerle benzer bir konumda mı bulmaktadır sorusu ortaya çıkmaktadır. Böyle bir durumun tek bir işçi açısından geçerli olduğu düşünülebilirse de işçilerin sendika çatısı altında kolektif olarak örgütlenmesiyle birlikte bu yapısal eşitsizlik önemli ölçüde zayıflar. Zira bu andan itibaren işveren artık tek tek işçilerle değil, faaliyetlerini sürdürebilmek için belirli bir ölçüde muhtaç olduğu **çok sayıda işçi** ile karşı karşıyadır. Bu aşamada işverenin güçlü konumu sendika tarafından kısmen de olsa sınırlandırılmaktadır[89]. Ayrıca işyeri neticede ekonomik bir hedef doğrultusunda faaliyet gösteren insanların bütünü olduğuna göre, örgütlü işçiler, bireysel bir işçinin maruz kaldığı yapısal güç dengesizliğiyle aynı derecede karşı karşıya değildirler. İşte bu durum, iş mücadelesinin özünü oluşturur. Zira iş mücadelesinin amacı bu yapısal eşitsizliği geçici olarak da olsa **ortak menfaatlerin kolektif şekilde korunması yoluyla ortadan kaldırmaktır**[90].

İşveren, tek bir işçi karşısında daha güçlü bir konumdadır. Zira yüksek uzmanlık gerektiren meslekler dışında tek bir işçinin emeğine vazgeçilmez şekilde bağlı değildir. Öte yandan işçi, genellikle, geçimini sağlamak için ücretine bağımlıdır. Bu güç dengesizliği, nitelikli iş gücü eksikliğinin bulunduğu dönemlerde dahi sarsılmaz[91]. Fakat işçilerin kolektif biçimde örgütlenmesiyle karşı karşıya geldiğinde işverenin güçlü konumu önemli ölçüde göreceli hâle gelir. Çok sayıda işçinin ya da az sayıda olsa da yüksek öneme sahip uzman işçilerin iş bırakması hâlinde işveren açısından ciddi maliyetler ortaya çıkar. Bu noktadan hareket eden doktrindeki bir görüşe göre, en azından grev kapsamın-

rak kamu gücünün temel hak ve özgürlüklere müdahalesine göre şekillenmiş olması nedeniyle sorgulanmalıdır. Oysa toplu iş sözleşmesi özerkliğinin ve dolayısıyla grev hakkının kullanılması, bireylerin bir özgürlükten yararlanması anlamına gelir. Sendikal faaliyet özgürlüğünün kullanılmasıyla, karşı tarafın korunan hak ve menfaatlerine müdahale edildiği yönündeki argüman ise yetersizdir. Bu yaklaşım, neredeyse her özel hukuk faaliyetinde genellenerek kullanılabilir. Örneğin bir tedarikçi de ödeme yapmayan müşteriye karşı malı teslim etmeme hakkını kullanarak, onun korunan hukuki konumuna müdahalede bulunur; ancak bu durumda ölçülülük ilkesinin uygulanmasından söz edilmez. Dolayısıyla bu tür özel hukuk ilişkileri, devletin temel haklara müdahalesiyle kıyaslanabilecek durumlar değildir. Bakınız Höpfner and Schneck (n 11) 207. Benzer yönde bakınız Kellermann (n 17) 312

[89] *Kellermann (n 17) 313*

[90] *ibid 313*

[91] *ibid 313*

da, bireysel bir işçiye karşı mevcut olan yapısal güç dengesizliğinin sendika açısından da mutlak olarak geçerli olduğu söylenemez. Yazar, böyle bir durumda her iki taraf da diğerine karşı korunmaya muhtaç konumda olduğundan, güç dengesizliğinin bir ölçüde nötrleşeceğini ve gerçek anlamda gücün sınırlandırılmasına ilişkin bir norma ihtiyaç duyulmayacağını savunmaktadır. Dolayısıyla kamu hukukunda geçerli olan ölçülülük ilkesi yapısal olarak iş mücadelesi hukukuna uygun şekilde uyarlanamaz[92].

Meseleye ilişkin olarak bizim de katıldığımız bir görüş, iş mücadelesi hukukunda uygulanan ölçülülük denetiminin yapısının, kamu hukukundan ödünç alınmış bir değerlendirme sistematiğine dayandığını ifade etmekte, dolayısıyla ölçülülük ilkesini temel alan bu yapıyı eleştirmektedir. Doktrindeki bu görüşe göre toplu iş uyuşmazlıkları ile iş mücadelelerinin özel hukuk mantığına daha güçlü biçimde dayandırılması, grev ve benzeri iş mücadelesi araçlarının âdeta sıradan sözleşme görüşmelerinin bir parçası olarak yorumlanması gere-

[92] *ibid 313-314. Ölçülülük ilkesi kamu hukukundan kaynaklanır ve bu nedenle kural olarak bireyler arası ilişkilere değil, devlet-birey ilişkisine yöneliktir. Bu ikinci tür ilişki, dikey bir perspektiften temel hakların ne ölçüde sınırlanabileceğini belirler. Devlet, genellikle bir idari işlem yoluyla, bireylere kural olarak uyması gereken bir emir verir. Bu emir, bireyin temel haklarıyla çatışır ve dolayısıyla bu haklarla uyumlu hâle getirilmelidir. Başka bir deyişle, devletin emre uyulması yönündeki menfaati ile bireyin uymama yönündeki menfaati arasında pratik bir uyum sağlanmalıdır. Bu anlamda bir dengeleme mekanizması ortadan kaldırıldığında, devlet kamu yararına sığınarak dilediğinde bireylerin temel hak ve özgürlüklerine müdahale etme imkânına kavuşur. Keyfî müdahale imkânı demokratik devlet düzenini tehdit edeceğinden, devletin temel haklara yönelik müdahaleleri belirli sınırlamalara tabi tutulmalıdır. Devlet, demokratik hukuk devleti ilkesinin bir gereği olarak, bireylerin haklarını sınırlamak istediğinde bunun gerekçesini açıklamak zorundadır. Böylece ölçülülük denetiminin sınırı da ortaya çıkmaktadır: Ölçülülük ilkesi temelde bir hakkın sınırlandırılması olarak değil, devletin temel hak müdahalelerine getirilen bir üst sınırlama olarak işler. Bu ilke, kurumsal bir güç dengesizliğini ön koşul olarak kabul eder. Bakınız ibid 312. Buna karşılık, bireyler arasındaki ilişki kural olarak eşitler arasıdır. Dolayısıyla özel hukuk yatay düzlemde etkisini gösterir. Birey kural olarak başkalarının haklarına müdahale etme yetkisine sahip değildir. Bu durum, nihayetinde bir bireyin özgürlüğünün diğerinin özgürlüğü tarafından sınırlandığı fikrinin bir yansımasıdır. Hiçbir birey, kural olarak özgürlüğünü bir üçüncü kişinin iyiliği ya da kolektif iyilik için feda etmek zorunda olmamalıdır. Buradan, özel hukuk ilişkilerinin taraflarının, devletin müdahale yetkileriyle karşılaştırılabilecek haklara sahip olmadığı sonucu çıkar. Bu, özel hukuk ilişkilerinde bağımlılık ilişkileri ya da ekonomik güç dengesizlikleri bulunsa dahi geçerlidir. Ayrıca belirtilen bu ilkeler, prensipte özel hukuka tabi olan iş mücadeleleri için de aynı şekilde geçerlidir. Taraflar ilke olarak eşit konumdaki aktörler olarak hareket ederler. Bir tarafın diğerine karşı yükümlülüğü ve bu yükümlülükten doğan ifa zorunluluğu ise devlet otoritesinden değil, tarafların kendi iradeleriyle kurdukları anlaşmadan, yani bir sözleşmeden kaynaklanır. Bu sözleşme de ifa zorunluluğunun dayanağını oluşturur. Dolayısıyla ortaya çıkan yükümlülüğün bağlayıcılığı kurumsal bir güç dengesizliğine değil, taraflar arasında müzakere edilerek varılan bir uzlaşmaya dayanır ve her iki taraf için de geçerli olan irade özerkliği çerçevesinde şekillenir. Başka bir ifadeyle, bu yükümlülük dayatılmış değil, gönüllü olarak üstlenilmiş bir yükümlülüktür. Bu iki düzey arasındaki ortaya konan farklılıklar nedeniyle, ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda uygulanması ikna edici görünmemektedir. Çünkü iş mücadelesi dikey ve kamu hukuku düzeyinde devlet-birey ilişkisi gibi değildir; aksine yatay düzeyde, yani eşit konumdaki taraflar arasında gerçekleşir. Bakınız ibid 312*

kir. Bu noktadan hareketle, özel hukuk sisteminde yer alan bağlayıcı normlar, özellikle de sözleşme görüşmelerinde uyulması gereken sadakat ve özen yükümlülükleri, iş uyuşmazlığı sürecinde belirleyici olmalıdır[93]. Bu görüşü savunan yazarlar âdeta toplu iş uyuşmazlığı hukukunu yeniden şekillendirmeyi amaçlamakta, bu kapsamda bazı temel yapısal unsurları savunmaktadır: *(1)* Özel hukuk merkezli konumlandırma, *(2)* Ölçülülük ilkesinin geri plana itilmesi, *(3)* Mahkemeler eliyle pazarlık dengesinin hassas şekilde yönlendirilmesi, *(4)* Kabul edilebilir mücadele araçlarının daraltılması[94].

Söz konusu yazarların getirdikleri öneriler, sendikaların en etkili mücadele araçlarını ellerinden alma ve işveren tarafının konumunu güçlendirme amacına hizmet ettikleri; ayrıca toplu pazarlık siyaseti açısından da uygun olmadıkları gerekçeleriyle doktrinde eleştirilmiştir. Zira anılan önerilerin yarattığı sonuç, toplu iş uyuşmazlığı sürecini koruma ve özen yükümlülükleri üzerinden mahkemelerin ayrıntılı denetimine açık hâle getirmektir[95].

İş mücadeleleri tarafların menfaatlerini yoğun şekilde etkiler ve bu nedenle hukuki bir menfaat değerlendirmesi ve dengeleme gerektirir. Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre bunun için ölçülülük ilkesine başvurulması zorunlu değildir[96]. Alman Medeni Kanunu'nun (*Bürgerliches Gesetzbuch-BGB*) özel hukuka özgü hükümlerine dayanan bir yaklaşımla, taraf menfaatlerini açık şekilde ortaya koymak ve yasal kurallar çerçevesinde dengelemek mümkündür. Bu nedenle bir iş mücadelesi aracının hukuka uygunluğu, klasik anlamdaki ölçülülük ilkesi dışında, medeni hukukun ilkelerine göre değerlendirilebilir. Böylece tarafların menfaatlerinin daha etkili biçimde korunması mümkün hâle gelir ve iş mücadelesine özgü anayasal nitelikler de dikkate alınabilir[97]. Bu kapsamda iş mücadelelerinde uygulanan ölçülülük ilkesinin işlevsiz olduğu, amacına ulaşmadığı ve terk edilmesi gerektiği; bunun yerine bu ilkenin anlamlı kalan parçalarının (meşru amaç, son çare ilkesi, menfaatler dengesi) izole şekilde medeni hukuk araçlarıyla incelenmesinin uygun olacağı ileri sürülmektedir[98]. Toplu iş sözleşmesine bağlılık ilkesi, diğer bir deyişle yalnızca toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir taleplere karşı iş mücadelesine başvurulabilmesi (*Tarifakzessorietät*) ve son çare ilkesinin korunması bu dengelemenin dış sınırlarını oluşturur. Ayrıca mücadeleye maruz kalan tarafın menfaatleri, usule dair kurallar (müzakerelerin başarısızlığının resmî olarak

[93] *Höpfner and Schneck (n 11) 206-215*

[94] *ibid 206-215. Özellikle bu yazarlar, örneğin uyarı grevlerinin (Warnstreik) yapısal olarak hukuka aykırı olduğunu kabul etmektedir. Bakınız ibid 206*

[95] *Preis and Greiner (n 5) 339*

[96] *Höpfner and Schneck (n 11) 214*

[97] *ibid. 214, 219*

[98] *ibid 218-219*

açıklanması) ile korunmalıdır[99]. Menfaatlerin dengelenmesi genellikle BGB § 241/2 hükmü uyarınca gerçekleştirilir. Denetimin merkezinde de anılan hüküm kapsamında karşılıklı menfaatlerin gözetilmesi yer alır[100]. Bahse konu hükme göre; "Borç ilişkisi, içeriğine göre, taraflardan her birine diğer tarafın haklarını, hukuki varlıklarını ve menfaatlerini gözetme yükümlülüğü getirebilir." BGB § 241/2 hükmü kapsamında karşı tarafın menfaatlerine saygı gösterme yükümlülüğü, her zaman somut olayın tüm koşullarının değerlendirilmesini gerektirir. Sendikanın grevleri yürütürken işverenin menfaatlerine yeterince saygı gösterip göstermediği usul koşulları ile sektöre özgü durumlar da dikkate alınarak belirlenecek diğer koşullara göre ölçülür. Bu bağlamda, uygun olmayan zamanda yapılan grevlerin yasaklanması önemli bir örnek niteliği taşır[101].

Doktrinde benzer bir görüş de iş mücadelelerinde ölçülülük ilkesinin uygulanmasına dair normatif bir dayanak bulunmadığını, dolayısıyla iş mücadelelerinin özü itibarıyla özel hukuk kapsamında anlaşılması gerektiğini savunmaktadır[102]. Genel bir değerlendirme yapıldığında, devlet müdahalelerini sınır-

---

[99] *ibid 214, 219. Örneğin müzakere denkliğini bozacak ölçüde aşırı bir güç dengesizliğinin ve bunun toplu iş sözleşmelerinin serbestçe müzakeresini tehlikeye atmasının önüne geçmek amacıyla; müzakerelerin fiilen kesilmesi, müzakerelerin başarısız olduğunun resmî şekilde açıklanması grevlerin hukuka uygunluğunun ön koşulları olarak aranmalıdır. Bakınız ibid 214*

[100] *ibid 214, 219. Bir sözleşme ilişkisi ya da sözleşme öncesi borç ilişkisi mevcutsa, BGB § 241/2 uyarınca yapılması gereken dengeleme çerçevesinde, iş uyuşmazlığındaki tarafların hakları, hukuki değerleri ve menfaatleri karşılıklı olarak uzlaştırılmalıdır. Bu dengelemenin temel referans noktası, müzakere denkliğinin (Verhandlungsparität) sağlanmasıdır. Bu bağlamda, dengelemenin dış sınırları ile usule ilişkin gereklilikler arasında ayrım yapılmalıdır. İş mücadelesi, eğer söz konusu dış sınırların ötesine geçiyorsa, her hâlükârda karşı tarafın menfaatlerini ihlal edeceğinden hukuka aykırı olur. Bu sınırlar dâhilindeyse, karşı tarafın menfaatlerinin korunabilmesi için belirli usule ilişkin gereklilikler yerine getirilmelidir. Bakınız ibid 211*

[101] *ibid 214. BGB § 241/2 hükmü uyarınca yapılacak menfaat dengesi kapsamında son çare ilkesi de dikkate alınabilir. Bu ilkeye göre, diğer tüm uzlaşma yolları tüketilmeden bir grevin başlatılması hâlinde, menfaat dengesi baştan itibaren grev yapan sendikanın aleyhine sonuçlanır. Zira sözleşme görüşmelerinde dürüstlük kuralına uygun davranma yükümlülüğü kapsamında sözleşmenin karşı tarafının veya üçüncü kişilerin hukuki konumlarına yapılan müdahaleler ancak gerekli oldukları sürece meşru kabul edilebilir. Ancak son çare ilkesine riayet edildiği takdirde, ikinci aşamada bir menfaatler dengesi yapılabilir. Bu aşamada işverenin menfaatleri sendikanın menfaatleriyle karşılaştırılır ve gerekirse, karşı tarafın (yani işverenin) menfaatlerini korumak adına usul kuralları öngörülebilir. Bakınız ibid 212. Son çare ilkesi, hâlâ müzakere etme isteği mevcutken iş mücadelesine geçilmesini yasaklar. Bu nedenle, bir sonraki müzakere tarihi kararlaştırılmışken sendikanın grev başlatması hukuka aykırıdır. Aynı şekilde, böyle bir müzakere tarihi grev kararı alındıktan sonra belirlenmişse, bu durum da hukuka aykırılık sonucunu doğurur. Ayrıca sendikalar, iki müzakere turu arasına grev sıkıştırarak, yani son çare ilkesini dolanarak fiilen müzakere eşlikli bir grev gerçekleştiremez. Bakınız ibid 213*

[102] *Kellermann (n 17) 313. Toplu iş sözleşmesi özerkliğinin meşruiyet temeli, iş mücadelelerinin meşruiyet temelini de belirler. Toplu iş sözleşmesi özerkliği özel hukuk çerçevesinde gerekçelendiriliyorsa, iş mücadelelerine de tutarlı şekilde özel hukuk temelli bir anlayış uygulanmalıdır. Bu açıdan kamu hukuku olaylarını değerlendirmek üzere geliştirilmiş olan ölçülülük ilkesi, iş mücadelelerinin değerlendirilmesi için uygun bir referans noktası sunmaz. Toplu iş sözleşmesinin kurulmasına temel oluşturan kolektif özerkliğin kullanımı, nihayetinde bireysel olarak işçilerin temel haklarının gerçekleştirilmesine hizmet eder. Birey, mevcut irade özerkliğini sadece sendikaya devreder; öz karar verme yetkisini ise yitirmez. Bu da iş mücadelelerinin özel*

lamak amacıyla geliştirilen ölçülülük ilkesi, iş mücadelelerinin hukuka uygunluğunun değerlendirilmesinde uygun bir araç olarak ortaya çıkmamaktadır. Bu ilkenin yerine özel hukuka dayalı bir bağlantı noktasına geçiş yapılabilir. BGB § 241/2'de düzenlenen koruma yükümlülüklerinin uygulanabilmesi için gerekli olan borç ilişkisi, taraflar arasındaki toplu iş sözleşmesi kurma sürecine (*Vertragsanbahnungsbeziehung*) dayanmaktadır. Bu ilişkiden hareketle, iş mücadelesi araçlarının hukuka uygunluğu konusunda yargı içtihatlarıyla oluşturulan kriterlerin konumlandırılması için özel hukuk dogmatiği açısından tutarlı bir yaklaşım noktası elde edilmektedir[103].

Sonuç olarak kamu hukukunda önemli bir yere sahip olan ölçülülük ilkesi, iş mücadelesi hukukunda yalnızca sistematik olarak uyumsuz değil, aynı zamanda işlevsizdir. Ayrıca ilkenin iş mücadelesi hukukunda faydalı bir biçimde kullanıldığını söylemek de güçtür. Ölçülülük ilkesi iş mücadelelerinin hukuka uygunluğunu etkili biçimde denetlemeye izin vermemektedir. Dolayısıyla tarafların menfaatlerini, temel hak ve özgürlüklerini uygun bir dengeye getirme amacına ulaşılmasını sağlayamaz. Ölçülülük ilkesinin esas gücü olan birden fazla alt ilkenin işlevsel şekilde iç içe geçmesiyle yargı kararlarının artan rasyonelliği ve öngörülebilirliği iş mücadelesi hukukunda gerçekleşmemektedir[104]. Aksine, ilkenin bazı denetim aşamaları, argüman temeli olmayan, salt görünüşte rasyonel bir inceleme yaratmaktadır. Bu bulgular ışığında, iş mücadelesi hukukunda ölçülülük ilkesine bağlı kalmak için herhangi bir gerekçe yoktur[105]. İçerik açısından önemli denetim noktaları olarak daha önce ölçülülük ilkesine dahil edilenler arasında iş mücadelesinin meşru amacı, müzakere ve mücadele aşamalarının kesin ayrımını amaçlayan son çare ilkesi ve menfaatler dengesinin sağlanmasına dair denetim kalmaktadır. Bu üç denetimin de ölçülülük ilkesine bağlı şekilde yürütülmesi zorunlu değildir. Belirtilen hukuka uygunluk koşullarının varlığı ve dolayısıyla iş mücadelelerinin genel kabul edilebilirliği, özel hukuka özgü hukuki kurumların uygulanması yoluyla belirlenmelidir. Bu yaklaşım, karşıt menfaatlerin yeterince korunmasını ve uygun bir menfaat dengesi sağlanmasını mümkün kılar[106].

---

hukuktaki çözüm mekanizması olarak sözleşme hukuku çerçevesinde anlaşılması gerektiği anlamına gelir. Bu durum iş mücadelesinin hukuka uygunluğunun ve kullanılan araçların değerlendirilmesi için de geçerlidir. İş uyuşmazlığının tarafları özünde özel hukuk tüzel kişileridir ve iş uyuşmazlığı sırasında özel hukuk yetkileri kullanırlar. Devlet aktörleri gibi kamu hukuku sınırlamalarına tabi değildirler. İş mücadelesi, çalışma koşullarının karşılıklı, özerk ve kolektif biçimde müzakere edilmesine hizmet eder ve bireysel sözleşme yapılmadan önceki sözleşme koşullarının pazarlığına işlevsel açıdan denk bir mekanizma oluşturur. Bu kolektif nitelikteki özel hukuk mekanizması bu nedenle özel hukuk kurallarına tâbi olmalıdır. Bakınız ibid 313-314

[103] *ibid 314*

[104] *Höpfner and Schneck (n 11) 209*

[105] *ibid 209*

[106] *ibid 209. Doktrindeki bu görüşe göre söz konusu yaklaşım, iş mücadelesi hukukunun dogmatiğini kökten değiştirir. Uygulamada anayasal sendika özgürlüğü göz ardı edilmez. Sendika özgürlüğü ve diğer ilgili temel hakların, özel hukuk kurumlarının yorumlanması ve uygulanması üzerindeki etkisi, dolaylı yatay etki (*mittelbare Drittwirkung*) yoluyla gerçekleşir. Alman hukukunda BGB'nin § 241/2 ve haksız fiil sorumluluğunu düzenleyen § 823/1 hükümleri kapsamında yapılması gereken menfaatler dengesi sonucunda, meşru grev amacı ve son çare ilke-*

V. TÜRK HUKUKUNDA GREV HAKKI VE TOPLU EYLEM HAKKININ SINIRLANDIRILMASINDA DÜRÜSTLÜK KURALINA AYKIRILIK KISTASININ BELİRLENMESİ GEREKLİLİĞİ

Türk hukuku kapsamında bir değerlendirme yapıldığında da kanaatimizce ölçülülük ilkesi iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında zorunlu olarak uygulanması gereken bir ilke değildir. Alman hukukundaki yukarıda yer verilen bir görüşün aksine[107], kanaatimiz iş mücadelelerinin sınırlandırılmasına ilişkin olarak ölçülülük ilkesinden vazgeçilmesinin mümkün olduğu, ölçülülük ilkesinin iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında alternatifsiz olmadığı yönündedir. Ölçülülük denetiminin konusu, her somut olayda kapsamlı bir menfaatler den-

si kapsamında belirtilen ön koşulların sağlanmadığı durumlarda, grevin hukuka aykırı olduğu kabul edilir. BGB § 823/1 hükmüne göre: "Kasten veya ihmal sonucu başka bir kişinin yaşamına, vücut bütünlüğüne, sağlığına, özgürlüğüne, mülkiyetine veya başka bir hakkına hukuka aykırı olarak zarar veren herkes, ortaya çıkan zararı diğer kişiye tazmin etmekle yükümlüdür." Haksız fiil sorumluluğunun düzenlendiği hüküm, herhangi bir sözleşme ilişkisi veya özel bağlantı gerektirmediği için her türlü iş uyuşmazlığında uygulanabilir. Bu nedenle, bu hükmün koşulları, bir grevin hukuka uygunluğunun incelenmesinde genel esaslar olarak öncelikli şekilde ele alınabilir. Örneğin son çare ilkesine aykırı olarak müzakerelerin başarısızlığından önce yapılan iş mücadelesi, aynı zamanda haksız fiil sonucunda işverenin zarar görmesi anlamına gelebilir. Böylece, iş mücadelelerinin hukuka uygunluk koşulları kesintisiz bir biçimde özel hukuk dogmatiğine entegre edilebilir. Bakınız ibid 209-210. Aynı zamanda örneğin ahlaka aykırılık veya sözleşme öncesi dürüstlük kuralına uygun davranmaya ilişkin yükümlülük ölçüt olarak kullanılabilir. Bu gibi genel hükümler, anayasal değerler ve gerekirse anayasaya uygun yorum yöntemleriyle dikkate alınmalıdır. Anayasal düzenlemelerden, her somut olayın tüm koşullarının değerlendirilmesi gerektiği sonucu çıkar; bu değerlendirme sektörlere özgü niteliklerin de göz önünde bulundurulmasına imkân tanır. Bakınız ibid 210. Her iş mücadelesi ayrıca, BGB § 826 hükmü kapsamında somut durumda ahlaka aykırı (sittenwidrig) olup olmadığı yönünde bir incelemeye tabi tutulmalıdır. Ancak anayasal bir hak niteliği taşıması dikkate alındığında bir iş mücadelesinin ahlaka aykırı olduğunu kabul etmenin zor olduğu, sendikaların zarar verme kastı bulunsa bile, grevlerin genel olarak ahlaka aykırılık kapsamında değerlendirilmediği, fakat ya meşru bir grev amacı için mücadele edilmiyorsa ya da yok etme yasağı (Vernichtungsverbot) sınırı aşılmışsa iş mücadelesinin istisnai olarak ahlaka aykırı sayılabileceği ifade edilmektedir. İşverenin ekonomik olarak yok edilmesinin amaçlanması hâlinde, toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir taleplerin yerine getirilmesi artık mümkün olmayacağından, iş mücadelesinin de bu taleplerin kabul ettirilmesine yönelik olmadığı sonucu doğacaktır. Bakınız ibid 210. İstisnai olarak üçüncü kişilerin hukuki menfaatlerinin zarar görmesi de iş mücadelesinin ahlaka aykırı sayılmasına yol açabilir. Bu durum, grevi yürüten sendikanın üçüncü kişilerin hukuki yararlarını toplumsal olarak kesinlikle kabul edilemez bir biçimde ihmal etmesi hâlinde söz konusu olur. Bunun için, iş mücadelesi özgürlüğünün önemi ile zarar gören hukuki yararlar arasında bir dengeleme yapılması gerekir. Ancak bu dengeleme, yalnızca istisnai durumlarda iş mücadelesi özgürlüğünün aleyhine sonuçlanır. Örneğin, iş mücadelesi hastanelerde bakımın sağlanamamasına ve böylece üçüncü kişilerin yaşamı ile bedensel bütünlüğünün tehlikeye girmesine yol açıyor veya toplum açısından somut tehlikeler yaratıyorsa, bu durumda ahlaka aykırılık söz konusu olabilir. Bunların haricinde, üçüncü kişiler de bir grevin sonuçlarına katlanmak zorundadır. Ayrıca iş mücadelesinin ahlaka aykırılığı, somut olaya özgü koşulların sonucu olarak ortaya çıkabilir; örneğin, uygun olmayan zamanda yapılan bir grev gibi. Bakınız ibid 210. Fakat doktrinde isabetli olarak ifade edildiği üzere, Alman hukukunda ahlaka aykırılık kapsamında değerlendirilen birçok duruma ilişkin olarak, örneğin hastanelerde grev yapılması gibi, Türk hukukunda grev yasakları getirilmiştir. Bakınız Reisoğlu (n 27) 308

[107] *Preis and Greiner (n 5) 292. Benzer yönde bakınız Ricken (n 25) Rn. 77*

gesi kurmaktır. Böyle bir menfaatler dengesinin yapılması gerekliliği, sadece iş mücadelesi hukukuna değil, aynı zamanda genel olarak özel hukuka içkindir ve bu durum tartışmasızdır. Ancak, böyle bir dengelemenin mutlaka ölçülülük denetimi kapsamında yapılmasına gerek yoktur[108]. Tam tersine bu durum zararlı bile olabilir; çünkü menfaatler dengesinin ölçütleri ve referans noktaları belirsizleşir[109]. Ölçütlerin ve dengelemenin referans noktalarının amaca uygun olarak belirlenmesi, ancak özel hukuk bağlantı noktalarının kullanılmasıyla mümkündür. Tam da bu belirsizlik nedeniyle, uygulamada ölçülülük denetimi, görünüşte rasyonel ama gerçekte etkili ve anlaşılabilir biçimde hukuka uygunluk denetimi yapılmasına izin vermeyen bir argümantasyon hâline gelmiştir. Bu durum, iş mücadelelerinin fiilen rasyonel bir biçimde ölçülülük açısından neredeyse hiç denetlenememesine yol açmıştır. Dolayısıyla, ölçülülük denetimi işlevsizdir ve aşırı veya kontrolsüz iş mücadelelerine karşı yeterli koruma sağlayamamaktadır. Bu sebeplerle iş mücadelelerinde gerekli menfaat dengesi ölçütlerinin belirlenmesinde, özel hukuka özgü hukuki kurumların uygulanması yoluyla hareket etmek daha uygun olacaktır[110].

Öncelikle Alman hukukunda belirtilen bazı sınırlamaların, özellikle müzakere ve mücadele aşamalarının kesin biçimde ayrılmasını amaçlayan son çare ilkesinin, Türk hukukunda grev hakkına ilişkin olarak büyük ölçüde kanun hükümleri ile düzenlendiğini, dolayısıyla ölçülülük ilkesine ya da dürüstlük kuralına başvurma zorunluluğunun bulunmadığını belirtmek gerekir. Türk hukukunda doktrinde bir görüş de grev hakkının kullanılmasının son çare olma ilkesi de dâhil olmak üzere kanun ile ayrıntılı biçimde koşulları ile düzenlendiğini, dolayısıyla hâkimin ölçülülük ilkesini kullanarak kanunda belirtilenden daha sıkı bir denetim yapamayacağını vurgulamıştır[111]. Nitekim doktrindeki bir diğer görüş de 6356 sayılı Kanun'un 72. maddesinde[112] yer alan grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması hükmünün istisnai bir denetim öngördüğünü, grev hakkının amacına uygun olması, karşı tarafa zarar verme kastı ile kullanılmaması gerektiğini vurgulamaktadır[113]. Öyle ki kanuni grev kapsamı, sınırları ve prosedürleri mevzuatla tespit edilen bir haktır ve kanunda öngörülen vasıtalar dışında yargı denetimi ile sınırlandırılamamalıdır[114]. Doktrindeki bu görü-

[108] *Höpfner and Schneck (n 11) 208*

[109] *ibid 209*

[110] *ibid 209*

[111] *Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (n 21) 447*

[112] *Bahse konu hükme göre: "Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir."*

[113] *Alpagut (n 13) 868. Benzer yönde bakınız Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (n 10) 477*

[114] *Alpagut (n 13) 868. Doktrinde başka bir görüş ise Kanun'un 72. maddesi kapsamında grev hakkının kötüye kullanılmasının ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilebileceğini, millî*

şe göre grev hakkı 6356 sayılı Kanun'da koşulları ve usulleri bağlamında ayrıntılı olarak düzenlenmiş olduğundan ölçülülük denetimi yapılmasına imkân bulunmasa da grev hakkı dışındaki diğer toplu eylemlerde ölçülülük denetimi yapılabilir[115]. Zira toplu eylem hakkı ve bu hakkın diğer temel haklarla ilişkisi mevzuatta açıkça düzenlenmediğinden, bu hakkın kullanılması bağlamında karşılıklı olarak temel hakların ve çatışan menfaatlerin dengelenmesinde özellikle ölçülülük ilkesine başvurulması gerekmektedir[116].

Dolayısıyla Türk hukukunda ölçülülük ilkesinin işlevi grev hakkından ziyade toplu eylemler bağlamında tartışılmalıdır. Fakat yukarıda belirtilen gerekçelerle iş mücadelelerine ilişkin olarak ölçülülük ilkesini oluşturan alt ilkelerin rasyonel bir şekilde uygulanması kanaatimizce mümkün olmadığından ya da başka bir deyişle ölçülülük ilkesi kapsamında yapılacak denetim ek bir fayda sağlamayacağından, grev hakkı dışındaki toplu eylemlerde de ölçülülük ilkesine başvurulması zorunlu olmamalıdır. Zira salt politik grev niteliği taşımadığı ve barışçıl olduğu müddetçe, işçilerin çalışma koşullarına, ekonomik ve sosyal menfaatlerine ilişkin yaptıkları eylemler, toplu eylem hakkının kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir. İşçilerin bu meşru amaca dayalı olarak yaptıkları eylem, kural olarak gerekli sayılacaktır[117]. İşçilerin bu meşru amaç dışında,

serveti tahrip edici veya toplum zararına sebep olan bir grevin, grev hakkının kötüye kullanılması nedeniyle ölçülülük ilkesine aykırılık bağlamında durdurulabileceğini savunmaktadır. Bakınız Manav Özdemir, İş Mücadelesi (n 23) 728-729. Nitekim yazara göre ölçülülük ilkesi, hakkın kötüye kullanılması yasağı çerçevesinde somutlaşmaktadır. Bakınız Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 15-16. Kanaatimizce grev hakkının kötüye kullanılmasının ölçülülük ilkesi kapsamında değerlendirilebileceği kabul edilemez; aksine özel hukukta ölçülülük ilkesi ya da dar anlamda ölçülülük olarak adlandırılan orantılılık, karşı tarafa aşırı orantısız bir zarar verilmesi ile ilişkili olarak hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının tespitinde yardımcı bir işlev görebilir. Ölçülülük ilkesi ve dürüstlük kuralı arasındaki ilişki ile ilgili değerlendirmeler için bakınız Uçar (n 32) 176-182

[115] *Alpagut (n 13) 868. Aynı yönde bakınız Dulay Yangın (n 13) 109; Birben (n 21) 11; Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (n 21) 429. Toplu eylem hakkı ve buna ilişkin denetimlerle ilgili bazı Yargıtay kararları için bakınız Yargıtay 22 HD, 7515/10949, 14.05.2013; Yargıtay 7 HD, 7358/13055, 11.06.2014; Yargıtay 9 HD, 5562/5737, 11.03.2016; Yargıtay 7 HD, 18381/13116, 29.03.2016; Yargıtay 9 HD, 4559/15275, 10.09.2018; Yargıtay 9 HD, 4560/15276, 22.06.2016; Yargıtay 9 HD, 8665/18489, 16.10.2018; Yargıtay 9 HD, 28281/3771, 22.02.2018; Yargıtay 9 HD, 4647/5269, 26.04.2022*

[116] *Ugan Çatalkaya, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (n 21) 429; Alpagut (n 13) 868*

[117] *Alpagut (n 13) 863-864; Ugan Çatalkaya, Toplu Eylem Hakkının Kullanılması (n 1) 2086-2087; Öztürk (n 20) 1820; Uçar and Ekinci (n 20) 3350-3351. Yargıtay konuya ilişkin bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: "İşçilerin grev hakkı vasıtasıyla korudukları mesleki ve ekonomik menfaatler sadece daha iyi ... koşulları veya mesleki nitelikteki toplu taleplere ilişkin değildir. Ayrıca işçileri doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve işletmenin karşılaştığı problemlere yönelik çözümleri de içerir… Sonuç olarak, uluslararası normlar uyarınca; işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını etkileyen veya işyerindeki uygulamalara yönelik olarak kısa süreli, demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemleri toplu eylem hakkına dahildir. Bu gibi eylemler salt politik nitelikte olmadıkça yasaklanamaz." Bakınız Yargıtay 9 HD, 8665/18489, 16.10.2018. Aynı yönde değerlendirmeler için bakınız*

açıkça gerekli veya elverişli nitelik taşımayan bir eyleme başvurmaları ise işçilerin bu eyleminin toplu eylem hakkı kapsamı içerisinde değerlendirilemeyeceği anlamına gelir. Örneğin Anayasa Mahkemesi'nin (AYM) bir kararına[118] göre:

"İşçiler mesleki ve ekonomik menfaatlerini TİS ile korurlar. İşçiler TİS süreci içinde, toplu bir şekilde bir araya gelmek yoluyla hem çalışma koşullarına yönelik itirazlarını hem de ekonomik ve sosyal sorunlarını dayanışma göstererek dile getirme hakları vardır. Ancak TİS bir kez akdedildikten sonra işçilerin kendilerini doğrudan ilgilendiren ekonomik ve sosyal politika sorunları ve çalışma sırasında işyerinde karşılaştıkları problemlere yönelik çözüm taleplerini dile getirme imkânlarının bulunmadığı söylenemez. Bununla birlikte hangi yöntem seçilirse seçilsin işverene zarar verme kastı içermemeli, seçilen yöntem dile getirilen problemlerin haklılığıyla orantılı olmalı ve izlenen amaçlara uygun şekilde ortaya konmalıdır. Bu bağlamda eldeki başvuruda başvurucular işyerinde karşılaştıkları -çalışma koşullarından veya başka bazı ekonomik ve sosyal meselelerden kaynaklanan- somut sorunlara ilişkin bir şikâyet dile getirmemiştir. Başvurucuların eylemlerinin odak noktasını, mensubu oldukları Sendikanın diğer işyerinde daha iyi şartlarda imzaladığı TİS oluşturmaktadır. Başvurucular bu itirazlarını işyerinde 3 gün iş bırakma şeklinde gerçekleştirmiş ve bunun sonucunda iş akitleri feshedilmiştir. Bu itibarla başvurucuların eylemlerinin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde işverene yönelik hak arama amacı taşıdığı değerlendirilmeyen bu şekilde bir eylemin ölçülü olduğu söylenemeyecektir."

AYM kararına konu benzer nitelikli başka bir olayda da başvurucunun katıldığı eylemlerin nedeni mensubu olduğu sendikanın başka bir işyerinde daha iyi şartlarda toplu iş sözleşmesi bağıtlamış olmasıdır. Mahkeme'ye göre her ne kadar işçilerin bağlı oldukları sendikaların kendilerine yönelik iş ve eylemlerine karşı itirazlarını dile getirmelerini de sendika hakkı kapsamında değerlendirmek mümkün ise de; söz konusu başvuruda başvurucu, işyerinde karşılaştığı çalışma koşullarından veya başka bazı ekonomik ve sosyal meselelerden kaynaklanan somut sorunlara ilişkin bir şikâyet dile getirmemiştir. Başvurucu ve diğer isçilerin eylemlerinin odak noktasını, mensubu oldukları sendikanın diğer işyerinde daha iyi şartlarda imzaladığı toplu iş sözleşmesi oluşturmaktadır. Başvurucu ve beraberindeki isçiler bu itirazlarını işyerinde on üç gün iş bırakma şeklinde gerçekleştirmiş ve bunun sonucunda iş sözleşmeleri feshedilmiştir. Bu itibarla AYM başvuruculaların eylemlerinin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde işverene yönelik hak arama ama-

İstanbul 24 BAM, 885/1929, 14.10.2020; İstanbul 41 BAM, 3470/336, 14.2.2020; Yargıtay 9 HD, 29678/7919, 31.3.2016; İstanbul 41 BAM, 907/1228, 01.10.2020

[118] *AYM, Ahmet Sefa Topuz ve Diğerleri Başvurusu, 2016/16056, 21.04.2021*

cı taşıdığı değerlendirilmeyen bu şekilde bir eylemin ölçülü olmadığı sonucuna varmıştır[119].

Yargıtay'ın kararına konu olan bir olayda da sendika işverene ait işyerinde çoğunluğu sağladığı iddiası ile yetki başvurusunda bulunmuş, Bakanlıkça sendikanın çoğunluğu sağladığı hususu işverene bildirilmiş, işverence yetki tespitine itiraz davası açılmış ve feshe konu olayların gerçekleştiği tarihte henüz sendikanın yetkisi kesinleşmemiştir. İşçiler ise bu dönemde işvereni sendika ile protokol imzalama konusunda zorlamaya çalışmıştır. Yargıtay'a göre işvereni henüz yetkisi kesinleşmemiş bir sendika ile protokol yapmaya zorlamak şeklindeki eylemler barışçıl olmadığı gibi ölçülü de değildir. Toplu iş sözleşmesinin yapılması ve sendikanın yetkisine ilişkin kurallar 6356 sayılı Kanun'da açıkça hükme bağlanmış olup tarafların kanun hükümlerinin dolanılması anlamına gelecek bir amaçla toplu eylem yapmaları hukukça himaye edilmemelidir. Bahse konu olayda Yargıtay, davacı işçilerin 4 gün devam eden toplu eyleminin süre ve amaç bakımından ölçüsüz olduğu yönünde karar vermiştir[120].

Görüldüğü üzere hem AYM hem de Yargıtay kararlarında özellikle işverene yönelik hak arama amacı taşımayan, işçilerin üyesi olduğu sendikaya karşı yaptıkları eylemler ya da henüz yetkisi dahi kesinleşmeyen bir sendikayla protokol imzalanmasına ilişkin baskı yapmayı hedefleyen eylemler, süre ve amaç yönünden değerlendirilmekte ve bu eylemlerin ölçülü olmadığı ifade edilmektedir. Fakat kanaatimizce, işverene yönelik hak arama amacı taşımayan eylemlerin meşru bir amacının bulunmadığı tespiti yapıldıktan sonra ölçülü olmadığından değil, toplu eylem hakkının kapsamı içerisinde değerlendirilemeyeceğinden söz etmek daha doğrudur. İşverene karşı hak arama amacı taşımayan ve işçilerin çalışma koşullarını veya ekonomik ve sosyal menfaatlerini koruma ya da geliştirme amacına yönelmeyen eylemler, zaten anayasal nitelikteki sendika hakkı ve ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilen toplu eylem hakkının koruma alanı dışında kalır.

Böyle olmayıp da işçilerin çalışma koşullarına, ekonomik ve sosyal menfaatlerine ilişkin meşru bir amaca dayalı olarak yaptıkları eylemlerin ölçülülük ilkesi kapsamında denetime tabi tutulup tutulamayacağı ise ayrıca değerlendi-

---

[119] AYM, 2016/15802, 08.09.2021, kn. 36-37

[120] Yargıtay 9 HD, 4657/5279, 26.4.2022. Aynı yönde bakınız Yargıtay 9 HD, 4649/5271, 26.4.2022; Yargıtay 9 HD, 6781/7670, 14.06.2022. Yargıtay başka bir kararında da işyerinde gerçekleşen ve emniyet güçlerinin müdahalesi ile sona erdirilen, fabrika binasından çıkmama şeklindeki toplu iş bırakma eyleminin zamanlaması, katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğuna hükmetmiştir. Bahse konu olayda tanık beyanlarına göre eylemin işverene değil ilgili sendikaya yönelik olduğu görülmektedir. Yargıtay, işçilerin eyleme dayanak yaptığı, sendika temsilcilerinin odalarının kaldırılması ve kendi temsilcilerinin de tanınması gibi taleplerin, toplu iş sözleşmesinin yürürlükte olduğu ve sendikanın yetkili olduğu bir işyerinde mümkün olmadığını ve işverenden tüzel kişiliği bulunmayan ve yasadan kaynaklanmayan bir topluluğun temsilcilerinin tanınmasının beklenemeyeceğini ifade etmiştir. Bakınız Yargıtay 9 HD, 26308/20961, 28.11.2016

rilmelidir. Doktrinde bir görüş, her grev veya toplu eylemin, meydana getirdiği zarar veya zarar riski ölçüsünde başarılı olma şansına sahip olduğunu ve başkasını rahatsız etmeyen bir eylemin başarısızlığa mahkûm olacağını, dolayısıyla eylemin orantılılığı değerlendirilirken sadece sebep olunan zararın değil, eylemin amacı ile zarar arasındaki oranın incelenmesi gerektiğini ifade etmiştir. Dolayısıyla bu görüşe göre bazı durumlarda karşı tarafa verilen zarar büyük olsa dahi elde edilmek istenen menfaat ya da temel hakkın önemi eylemin ölçülü olarak kabulünü gerektirebilir[121]. Fakat kanaatimizce, her somut olayda rasyonel bir biçimde toplu eylem sonucunda elde edilmek istenen menfaat ile karşı tarafa verilen zarar arasındaki oranın incelenmesi ve menfaatin ya da temel hakkın öneminin dikkate alınması da mümkün değildir. Bu yöndeki soyut bir değerlendirme sistemi, hukuki güvenlik ve belirlilik ilkesine de aykırı sonuçlar doğurur. Ayrıca ulaşılmak istenen menfaatin veya temel hakkın öneminin hangi ölçütlere göre belirleneceği de önceden tespit edilemez. Örneğin, işçilerin uzun süredir ücretlerinin ödenmemesi veya çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle yaptıkları bir eylem ile mecliste işçileri etkileyen bir grev yasağının görüşülmesine ilişkin yapılan eylem arasında, hangi menfaatin öncelikli olduğu kanaatimizce mahkeme tarafından denetlenemez.

Toplu eylem sonucunda verilen zararın da bu kapsamda sadece miktar olarak değil, bu zararın karşı tarafta sebep olduğu somut etkilerin dikkate alınması gerekecektir ki; yapılması gereken bu denetimler uygulanması gerçekçi olmayan, hukuki belirliliği ve hukuki güvenliği ortadan kaldıracak sonuçlara sebep olmaktadır. Örneğin bir işyerinde bir günlük iş bırakma eylemi çok büyük zararlar vermeyebilirken diğer bir işyerinde aşırı zararlara yol açabilir. Bunun gibi bir işyerine verilen maddi zararın miktarı o işyerini önemli ölçüde etkilemezken aynı miktardaki zarar diğer bir işyerinin ekonomik olarak mahvına sebebiyet verebilir. Bütün bu parametrelerin ölçülülük ilkesi aracılığıyla hâkim tarafından değerlendirmeye katılması ve toplu eylemin rasyonel ve öngörülebilir bir şekilde denetlenmesi kanaatimizce mümkün değildir. Örneğin toplu eylem hakkının Türk hukukunda tanınması açısından önem taşıyan ve Hava-İş kararı[122] olarak da adlandırılan kararda Yargıtay, 03.00-24.00 saatleri arasında gerçekleştirilen eylemlerin süre bakımından uzun sayılabilecek nitelikte olduğunu ve yürütülen işin önemli derecede aksadığının dosyadaki bilgi ve belgelerden anlaşıldığını, sefer iptali ve gecikmelerinden dolayı binlerce yolcunun mağduriyeti ve işletmenin bu yüzden maruz kalacağı "olası zarar" miktarı göz önüne alındığında, grevin süresi itibariyle ölçülülük ilkesini ihlal ettiğini belirtmiş, bu karar doktrinde haklı olarak eleştirilmiştir[123].

Toplu eylemin süresine ilişkin olarak da her durumda geçerli olacak şekilde önceden net tespitlerin yapılabilmesi mümkün değildir. Örneğin AYM'nin kararına konu bir olayda, sendikanın toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde etmesi ancak işverenin ikinci kez yetki itirazında bulunması nedeniyle toplu iş sözleşmesi sürecini durdurması sonucunda, işçiler üyesi olduk-

[121] *Ugan Çatalkaya, Toplu Eylem Hakkının Kullanılması (n 1) 2108-2109; Alpagut (n 13) 868*

[122] *Yargıtay 22 HD, 7515/10949, 14.05.2013*

[123] *Doktrindeki bu görüşe göre, işverenin somut zararından ziyade dikkate değer bir zararının bulunup bulunmadığı ölçütü dikkate alınmalıdır. Bakınız Öztürk (n 20) 1823-1824*

ları sendikanın işyerinde gücünün kırılmasını önlemek adına toplu eyleme başvurmuşlardır. İşçiler 9 işçinin işten çıkartılması, sonrasında işverenin yetki itirazında bulunması ve toplu iş sözleşmesi bağıtlanamaması üzerine iş yavaşlatma ve iş bırakma eylemi yapmıştır[124]. Olayda önce 20-30 kadar işçi iki saat süreyle iş bırakmış, bu nedenle 9 işçinin işine son verilmiş ve sonrasında kalan işçiler üç gün süreyle iş bırakmış ve bunun sonucunda önce 56 sendikalı işçinin sonra eylemlere devam eden 20 sendikalı işçinin işine son verilmiştir[125]. AYM'nin isabetli olarak belirttiği üzere, toplu eylemin süresinin uzunluğu veya kısalığı, her olayın kendine özgü koşulları kapsamında değerlendirilebilecek bir kıstastır ve bu süre söz konusu eylemler kapsamında işçilerin seslerini işverene yeterince duyurmaları için gerekli olan makul bir zaman aralığından az olmamalıdır[126]. AYM'ye göre, eylemlerin süresi bakımından işçilerin iş bırakmalarının veya işi yavaşlatmalarının sendikal hakkın kullanımı kapsamında kaldığı ve bu eylemlere başvurmalarına neden olan koşullarda bir değişiklik olmadığı yahut değişiklik olacağı yönünde kuvvetli işaretlerin bulunmadığı ve dolayısıyla artık eylemlere devam etmenin gerekliliğinin önemli ölçüde yahut tümüyle ortadan kalktığı ortaya konulmadığı müddetçe subjektif bir değerlendirmeyle süreyi uzun olarak nitelendirmek kişilerin sendikal haklarını etkili bir biçimde kullanamamalarına neden olur. Bu nedenle eylem sürelerinin işveren bakımından katlanılamaz boyuta ulaştığı objektif gerekçelerle ortaya konulmalıdır. AYM'nin kanaatine göre, Anayasa ile güvence altına alınan sendika hakkının korunması ve bu doğrultuda başvuruculların anılan eylemlerine daha fazla ta-

---

[124] *AYM, 2022/14506, 18.09.2024, kn. 54. Bahse konu olayda işveren, iş yerinde toplu iş sözleşmesi bağıtlama yetkisini elde eden sendikaya karşı yetki tespiti davası açarak toplu iş sözleşmesi sürecini durdurmuş; sendikalı isçileri işten çıkarmış ve sendika yetki davası sürecinde toplu iş sözleşmesi için gerekli çoğunluğu kaybetmiştir. Bu itibarla işçilerin ekonomik, sosyal ve çalışma koşullarını etkileyen uygulamalara yönelik kısa süreli, barışçıl demokratik bir hakkın kullanımı niteliğindeki protesto eylemlerine tolerans gösterilmelidir. Ancak hangi yöntem seçilirse seçilsin işverene zarar verme kastı içermemeli, seçilen yöntem dile getirilen problemlerin haklılığıyla orantılı olmalı ve izlenen amaçlara uygun şekilde ortaya konmalıdır. Bakınız AYM, a.g.k., kn. 55-57*

[125] *AYM, a.g.k., kn. 62*

[126] *AYM, a.g.k., kn. 57 İncelenen başvuruda işçilerin katıldığı eylemlerin toplu iş sözleşmesine ilişkin yapısal sorun teşkil eden uyuşmazlıkların dile getirilmesine ve sendikalı arkadaşlarının işten çıkarılmasına ilişkin ve barışçıl olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla anılan eylemler sendika hakkı kapsamında değerlendirilmelidir. Bakınız AYM, a.g.k., kn. 58. Öte yandan başvuru konusu eylemlere işverenin ne derecede katlanması gerektiği dikkate alınmalıdır. İşçiler mensubu oldukları ve toplu iş sözleşmesi imzalama yetkisini elde etmiş sendikanın işyerinde gücünün kırılmasını önlemek adına hareket etmiştir. İşverenin daha önce yetki tespitine itiraz davası açması sendikanın toplu iş sözleşmesi bağıtlayamamış olması ve ikinci kez yetkili kılınan sendika mensubu önce iki işçiyi işten çıkartması, sonrasında yetki tespitine itiraz davası açması isçilerde böyle bir endişenin yaşanmasına neden olmuştur. Nitekim dava sürecinde sendika yetkili olmak için gerekli çoğunluğu kaybetmiştir ve dosyada yer alan bilgilere göre (daha önce de aynı sendikanın yetki çoğunluğunu kaybettiği göz önüne alındığında) işçilerin duyduğu endişenin temelsiz olmadığı ifade edilmiştir. Bakınız AYM, a.g.k., kn. 59*

hammül gösterilmemesi için elde herhangi bir neden bulunmamaktadır[127]. AYM'nin kararında yer verdiği üzere konu AYM'nin önüne gelmeden önce Mahkemeler diğer başvurucular bakımından başvurucuların eylemlerinin sendika hakkı kapsamında bulunmadığı yönünde değerlendirme yapmışlardır. Mahkemelere göre, işçiler iş görme edimlerine aykırı davranarak iki gün mesai yapmamışlardır, fabrikadaki işçilerin büyük çoğunluğunun da bu eylemlere katılmaları nedeniyle fabrikada üretim yapılamamıştır. Ayrıca Mahkemeler, işçilerin ikinci gün sonunda kolluk marifetiyle fabrikadan çıkarılmalarının eylemin yasa dışı grev ve işgal boyutuna ulaştığını gösterdiğini, bu yönüyle eylemin ölçülü ve barışçıl olmadığını değerlendirmiştir[128]. Ancak AYM'ye göre, eylemlere toplam kaç işçinin katıldığı, işlerin ne şekilde azaldığı, üretimde yaşanan kayıpların boyutu ve bunların telafi edilip edilemeyeceğine dair dosyada herhangi bir bilgi bulunmamaktadır. Bu bakımdan AYM, barışçıl olduğu değerlendirilen eylemlerin işverene yönelik hak arama amacının ötesine geçtiğinin gösterilemediğini ifade etmiştir[129]. Nitekim bu gibi hâllerde, işverenin hukuka aykırı davranışını sürdürmesi karşısında işçilerin başvurduğu toplu eylemlerin süre bakımından ölçüsüz olduğu yönünde bir değerlendirme isabetli olmayacaktır.

Sonuç itibariyle Anayasa Mahkemesi'nin isabetli olarak ifade ettiği üzere hem eylemin süresinin neden işveren bakımından katlanılamaz boyuta ulaştığının hem de işlerin ne şekilde azaldığının, üretimde yaşanan kayıpların boyutunun ve bunların telafi edilip edilemeyeceğinin somut ve objektif olarak ortaya konulması gerekir. Meydana gelen zarar veya zarar tehlikesi ise bu zararı iddia eden taraf olan işverence ispatlanmalıdır. Dolayısıyla soyut olarak ve varsayımlarla hareket edilerek eylemlerin süresi ve işverenin uğradığı zarar veya zarar tehlikesi kapsamında işçilerin toplu eylem hakkı sınırlandırılmamalıdır. Sadece eylemin süresine veya meydana gelen zarar tehlikesine bağlı subjektif gerekçeler toplu eylem hakkının bir sınırı olarak görülmemelidir. Bu bağlamda kanaatimizce eylemin süresi de ölçülülük ilkesi kapsamında değil, eylemin devam ettirilmesinin hâlâ gerekli olup olmadığı, diğer bir deyişle işçilerin eyleme devam etmesinin dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıyıp taşımadığı kapsamında değerlendirilmelidir. İşverenin kötü niyetli uygulamaları devam ettiği sürece, örneğin işçilerin üyesi olduğu sendikanın yetkisini kaybetmesi için iş arkadaşları sendikal feshe maruz kalmaya devam ettiği müddetçe, toplu eylemin süresinin uzun olduğu gerekçesiyle ölçülü olmadığına hükmedilmesi mümkün olmamalıdır.

Görüldüğü üzere denilebilir ki ölçülülük ilkesinin tutarlı bir şekilde uygulanması **o**rganizasyonel ve olgusal hukuki nedenlerle mümkün **olmamak-**

[127] *AYM, a.g.k., kn. 63*
[128] *AYM, a.g.k., kn. 61*
[129] *AYM, a.g.k., kn. 62*

tadır. Sendikalar veya işçiler, eylemlerinin sonuçlarını mahkemelerin denetim yoğunluğunu azaltmayı haklı çıkaracak ölçüde öngörebilecek kaynaklara sahip değildir. Fakat iş mücadelesi araçlarının hangi ekonomik sonuçlara yol açtığı sorusu, müdahalenin ağırlığının değerlendirilmesi açısından gereklidir. Dolayısıyla olası ekonomik sonuçların göz önünde bulundurulması kararı veren hâkimin sorumluluğundadır. Öte yandan, iş mücadelesi aracının yaratacağı olası zararların önceden tahmin edilmesi zor olduğundan, hâkim ya baştan potansiyel sonuçlar hakkında saf spekülasyonlara yönlendirilmiş olmakta ya da gerçekleştirilmesi oldukça güç biçimde kapsamlı delil toplama ve hesaplamalar yapmak zorunda kalmaktadır. Bu durum, iş mücadelesi hukukunda mahkemelerin kendilerine atfedilen ikame kanun koyucu rolündeki zafiyetini ortaya koymaktadır; çünkü mahkemelerin genellikle bu konuda karar verirken belirleyici ölçüde bir uzmanlığa erişimleri ya da bunun için yeterli zamanları bulunmamaktadır. Mahkemeler iş mücadelesi araçlarının sonuçlarına ilişkin ampirik istatistikler toplamak için ne organizasyonel açıdan ne de zaman bakımından yeterli kapasiteye sahiptir. Oysa bu tür istatistikler, ölçülülük denetiminin tutarlı bir şekilde uygulanması durumunda kararın temelini oluşturmak zorundadır; zira bu ilke, kavramın doğasında var olan şekilde**, k**arşıt hukuki konumların birbiriyle orantılanmasını gerektirir[130]. Bu ise müdahalenin amacı ile müdahalenin yol açtığı zarar arasında bir karşılaştırma yapılmasını zorunlu kılar. Belirtilen nedenlerden dolayı, iş mücadelesi araçlarının ölçülülük ilkesinin alt unsurları kapsamında denetimi ve bu denetimin makul bir temele oturtulması uygulanabilir değildir[131]. Yapılan açıklamalar, ölçülülük ilkesinin ya yargısal denetimin geniş ve "orantısız" bir biçimde daraltılmasına yol açtığını ya da mahkemelerin iş mücadelesinin koşullarının ayrıntılı biçimde incelenmesi konusunda hem organizasyonel hem de personel açısından yetersiz kaldığını açıkça göstermektedir. Hangi görüş esas alınırsa alınsın, bu durum belirsizliklere yol açmakta ve yargısal denetimin zorlaşmasına, hatta imkânsız hâle gelmesine neden olmaktadır[132].

Hâkimin karar verme yetkisinin rasyonelliği ve öngörülebilirliği, özellikle alt ilkelerin açık bir şekilde ayrılması ve yapılandırılmasıyla sağlanır. Bu kabul iş mücadelesi hukukunda da yargının temel varsayımı olmalıdır. Zira Alman hukukunda genel olarak iş mücadelelerine, Türk hukukunda ise toplu

---

[130] *Kellermann (n 17) 304*

[131] *ibid 304-305. Uygulamada iş mücadelesi araçlarının kullanılmasının ekonomik sonuçları büyük ölçüde göz ardı edilmektedir. Ön planda bir karşılaştırma yapıldığı izlenimi verilse de sonuçta böyle bir değerlendirme gerçekleşmemektedir. Bu durum, iş mücadelesinin sınırsız bir sınıf mücadelesine dönüşmemesi gerektiği temel ilkesini zedelemektedir. Bunun sonucu olarak, iş mücadelelerinin tırmanışının önlenip önlenmeyeceği esasen sendikaların iyi niyetine bağlı hâle gelmektedir. Sendikalara tanınan özerklik, böylece bir tür otokrasiye dönüşmekte ve sendikalar, kendi iş mücadelesi eylemlerinin kontrolü üzerinde hâkimiyet kazanmış olmaktadır. Bakınız ibid 308*

[132] *ibid 306*

eylem hakkına ilişkin kanun koyucunun hareketsizliği göz önünde bulundurulduğunda, eylemin tarafları için hukuki güvenlik ve öngörülebilirliğin mümkün olduğunca sağlanması özel bir ihtiyaçtır[133]. Ölçülülük ilkesinin hukukun esnek bir şekilde uygulanmasına olanak tanıması bir avantaj olarak görülebilirse de bu durum aynı zamanda bir dezavantajın doğmasına sebebiyet vermektedir. Çünkü ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda uygulanması için açık ve doğrudan normatif bir temel bulunmamaktadır. Bu biçimsel belirsizliğe ek olarak, ölçülülük ilkesi maddi olarak yorumlanmaya ihtiyaç duyar. Bu konuda açılan ekstra yorum alanı, hâkimlerin kendi hukuk politikası anlayışlarını karşılaştırma sürecine dahil etme ve sonucu buna göre belirleme eğilimi yaratabilir. Ölçülülük ilkesi bu bağlamda iş mücadelelerine ilişkin olarak sınırsız bir yorumlama yetkisi tanınmasına sebep olmakta, bu ise aşırı ölçüde hukuki belirsizlikler yaratmaktadır. Çünkü kimse, yaptıkları eylemlerin mahkemelerin kendi içtihatları kapsamında hak ihlallerini gerekçelendirmek amacıyla izin verilen kapsamda olduğu yönünde mi yoksa izin verilen sınırı aştığı yönünde mi karar vereceğini öngörememektedir. Bu durum, işveren açısından da haklarına yapılan müdahaleyi ne zaman tolere etmesi gerektiğini ve ne zaman tolere etmeyebileceğini hukuken güvenli bir şekilde hesaplayamama riski doğurmaktadır[134]. İş mücadelelerine ilişkin öngörülemezlik sorunu sendika tarafı ve işçiler için de dezavantajlar yaratmaktadır. Bu hukuki belirsizlikler, özellikle yeni yönelimler bağlamında iş mücadelesi hukukunda genel olarak problem teşkil etmektedir ve sendikaların ya da işçilerin önemli ölçüde hukuki ve hatta kimi zaman cezai sorumluluk riskine maruz kalmasına yol açmaktadır[135].

Nitekim Türk hukukunda doktrinde konuyu toplu eylem hakkı bağlamında değerlendiren bir görüş, Yargıtay kararlarında ölçülülük değerlendirmesinin ne şekilde gerekçelendirildiğine dair sürecin izlenmesinin mümkün olmadığını ifade etmektedir. Diğer bir ifadeyle eylemin ölçülülüğünün hangi gerekçelere dayandığı kararlardan anlaşılamamakta, kararlarda sadece süre, katılımcı sayısı, eylemin zamanlaması gibi gerekçelerle eylemin ölçülü olduğunun veya olmadığının belirtilmesiyle yetinilmektedir. Bu nedenle anılan görüşe göre toplu eylem hakkına ilişkin uyuşmazlıklarla ilgili olarak bir metodoloji geliştirilmesi ve yeknesak çözümlere ulaşılmasının sağlanması gerekir. Bu çerçevede,

[133] *ibid 307*

[134] *ibid 310-311*

[135] *ibid 311. Ölçülülük ilkesinin keyfi uygulanması sorunu, bu hukuk ilkesinden mahkeme içtihatlarıyla geliştirilen diğer somut gerekliliklerde de ortaya çıkmaktadır. Örneğin yargı içtihatlarında bir feshin ne zaman ölçüsüz olduğu veya ne zaman ölçülü olduğuna dair karmaşık oranlamalar yapılmaktadır; ancak bu düzenlemeler için yeterli bir temel bulunmamaktadır. Bakınız ibid 311*

toplu eylemlere ilişkin ölçülülük denetimi, elverişlilik, gereklilik ve orantılılık alt unsurları bakımından açık ve sistematik biçimde yapılmalıdır[136].

Türk toplu iş hukuku kapsamında toplu eylem hakkına ilişkin önemli bir hukuki belirsizliğin var olduğu söylenebilir. Bununla birlikte, söz konusu belirsizliğin ölçülülük ilkesi aracılığıyla giderilebilmesi kanaatimizce mümkün değildir. Ölçülülük ilkesi, toplu eylem hakkına ilişkin uyuşmazlıklarda rasyonel ve öngörülebilir bir metodoloji sunmamakta; bu nedenle yeknesak çözümlere ulaşılmasını sağlayamamaktadır. Bu durum, toplu eylemin hukuka uygun veya aykırı olarak nitelendirilmesinin önemli sonuçlar doğurduğu dikkate alındığında, hukuki güvenlik ve hukuki belirlilik ilkelerinin ciddi biçimde zedelenmesine yol açmaktadır. Bu bağlamda yapılması gereken, toplu eylemlerin hukuka uygunluğunun aşamalı bir denetime tabi tutulmasıdır. İlk olarak işçilerin eyleminin meşru bir amaca dayanıp dayanmadığı belirlenmelidir. Zira işçilerin eylemi meşru bir amaca dayanmıyorsa, toplu eylem hakkının varlığından söz edilemez. Toplu eylemin meşru bir amaca dayandığının tespiti hâlinde ise ikinci aşamada işçilerin dürüstlük kuralına uygun hareket edip etmedikleri incelenmelidir.

Türk hukukunda dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, mehaz İsviçre Medeni Kanunu (*Schweizerisches Zivilgesetzbuch*) Art. 2'de olduğu gibi, Türk Medeni Kanunu'nun (TMK) başlangıç hükümleri arasında "Dürüst davranma" başlıklı ikinci maddede düzenlenmiştir. TMK m. 2 hükmüne göre; "(1) Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. (2) Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." Türk-İsviçre hukukunda dürüstlük kuralı yalnızca borçların yerine getirilmesinde değil; aynı zamanda hakların kullanılmasında da dikkate alınır. Bu bağlamda dürüstlük kuralı, bütün hakların kullanılmasında ve borçların yerine getirilmesinde uyulması gereken bir ilke olarak diğer tarafın korunmaya değer menfaatlerini göz önünde bulundurmayı, oluşan haklı güvene uygun, dürüst ve sadakatli davranmayı zorunlu kılar[137].

---

[136] *Ugan Çatalkaya, Toplu Eylem Hakkının Kullanılması (n 1) 2106-2107. Toplu eylem hakkına ilişkin olarak verilen bazı Yargıtay kararları ve buna ilişkin değerlendirmeler için bakınız Uçar and Ekinci (n 20) 3367-3375; Öztürk (n 20) 1793-1836; Alpagut (n 13) 851-875*

[137] *Peter Lehmann and Heinrich Honsell, 'Art. 2 ZGB', in Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I (7th edn, Helbing Lichtenhahn Verlag 2022) Rn. 34; Dirk Looschelders and Dirk Olzen, 'BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben', in J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Staudinger BGB Buch 2, Abschnitt 1, Inhalt der Schuldverhältnisse §§ 241-243 Treu und Glauben (Otto Schmidt/De Gruyter Verlag 2019), Rn. 141-142; Christian Grüneberg, '§ 242 Leistung nach Treu und Glauben', in Grüneberg Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar Buch 2, Abschnitt 1, Inhalt der Schuldverhaltnisse, Titel 1, Verpflichtung zur Leistung (82nd edn, C.H. Beck Verlag 2023) Rn. 6; Ernst Zeller, Treu und Glauben und Rechtsmissbrauchsverbot Prinzipiengehalt und Konkretisierung von Art. 2 ZGB (Schultess Polygraphischer Verlag 1981) 159; M. Kemal Oğuzman and Nami Barlas, Medeni Hukuk Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar (27th edn, On İki Levha Yayıncılık 2021) 242-244; Mustafa Dural and Suat Sarı, Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri*

TMK m. 2 hükmü bütün hakların kullanılmasına genel bir sınır koymaktadır ve hakkın kötüye kullanılması bütün haklar için söz konusu olabilir[138]. Örneğin hakkın kullanılması korunmaya değer bir menfaate dayanmıyorsa, hak tanınma amacına aykırı olarak ya da münhasıran karşı tarafa zarar verme kastıyla kullanılıyorsa hakkın kötüye kullanıldığından bahsedilecektir. Hakkın karşı tarafta yaratılan korunmaya değer güvene aykırı ve önceki davranışıyla çelişkili olacak şekilde kullanılması da hakkın kötüye kullanılması kapsamında değerlendirilir[139]. İsviçre Federal Mahkemesi'nin de kararlarında yer verdiği üzere, bir hakkın kullanımı menfaatler dengesi bağlamında karşı tarafın aşırı orantısız zararlara uğramasına yol açıyorsa (*krasses Missverhältnis der Interessen*) yine hakkın kötüye kullanıldığından söz edilebilir[140]. Dürüstlük kuralına ilişkin genel hüküm aynı zamanda taraflar arasında güven ilişkisi ve kişisel bağ kuran borç ilişkilerinde aynı sonuca ulaşılabilecek birden fazla aracın varlığı hâlinde karşı tarafa daha az zarar veren, daha hafif aracın kullanılmasını gerektirir[141]. Bu kapsamda "*Gebot der schonenden Rechtsausübung*", yani hakların sakınılarak kullanılması ilkesi de dürüstlük kuralından türetilmiş bir ilke olarak dikkate alınabilir. Bu ilkeye göre hak sahibi taraf, hakkını herhangi bir dezavantajı olmaksızın çeşitli şekillerde kullanabiliyorsa karşı tarafa en az zarar veren kullanım şeklini seçmelidir[142].

(15th edn, Filiz Kitabevi 2020) 243-244; Seyfullah Edis, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri (6th edn, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları: 34 1977) 291; Uçar (n 32) 14-15. Dürüstlük kuralı haklı güvenilirliğin (berechtigte Verlässlichkeit) gözetilmesini ve yaratılan haklı güvene uygun hareket edilmesini gerektirir. Bakınız Zeller (n 137) 262; Uçar (n 32) 15; BGE 113 II 264 S. 269; BGE 125 III 257 S. 259

[138] *Oğuzman and Barlas (n 137) 243, 248*

[139] *Edis (n 137) 327-328; Oğuzman and Barlas (n 137) 252-260; Dural and Sarı (n 137) 259-260; Heinz Hausheer and Regina E. Aebi-Müller, 'ZGB Art. 2, Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben', in Berner Kommentar Band I Einleitung, Art. 1-9 ZGB (Stämpfli Verlag AG 2012) Rn. 8; BGE 121 III 350, E. 5b; BGE 125 III 257, S. 259; BGE 140 III 481 S. 483; BGE, 28.10.2022, 5A_513/2021; BGer 4A_400/2020, 09.12.2020, Rn. 5.4.1*

[140] *Claudia Schubert, 'BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben', in Münchener Kommentar zum BGB (9th edn, C.H. Beck Verlag 2022) Rn. 577; Lehmann and Honsell (n 137) Rn. 22, 46; Oğuzman and Barlas (n 137) 255; Dural and Sarı (n 137) 258-259; Edis (n 137) 338-339. Alman hukukunda bu durum aşırılık yasağı şeklinde tercüme edilebilecek olan "Übermaßverbot" kapsamında değerlendirilmektedir. Bakınız Schubert (n 140) Rn. 577. Doktrinde bir görüş, Alman hukukunda ölçülülük ilkesinin aşırılık yasağı kapsamında değerlendirildiğini, Türk hukukunda da bunun bir anlamda dürüstlük kuralının uzantısı olarak kabul edilebileceğini ve TMK m. 2 kapsamında hakkın kötüye kullanılmasını önlemeye hizmet edebileceğini ifade etmektedir. Bakınız Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 521*

[141] *Grüneberg (n 137) Rn. 54; Looschelders and Olzen (n 137) Rn. 278; Uçar (n 32) 54*

[142] *Lehmann and Honsell (n 137) Rn. 22; Hausheer and Aebi-Müller (n 139) Rn. 219-220; Oğuzman and Barlas (n 137) 254; Uçar (n 32) 54; BGE 131 III 459 S. 462; BGer 4A_400/2020, 09.12.2020, Rn. 5.4.1; BGE 138 III 401 E. 2.2 S. 403; BGE 137 III 625 E. 4.3 S. 629*

Grev hakkının da tüm hakların olduğu gibi dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekir[143]. Nitekim Anayasa'nın m. 54/2 hükmü kapsamında: "Grev hakkı ve lokavt iyiniyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz." Aynı şekilde 6356 sayılı Kanun'un m. 72 hükmünde; "Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir." ibaresine yer verilmek suretiyle, dürüstlük kuralının grev hakkının da bir sınırını oluşturduğu özel olarak düzenlenmiş bulunmaktadır[144]. Hem Kanun'da hem de Anayasa'da her ne kadar iyi niyet kurallarına aykırı tarzda şeklinde bir ifadeye yer verilmişse de bu ifadenin dürüstlük kuralına aykırılık olarak anlaşılması gerekir. Böylece greve görünüşte meşru bir amaçla ve kanundaki usule uygun olarak başvurulmuş olunsa dahi bazı durumlarda grevin hukuka uygun kabul edilemeyeceği öngörülmüş; bu şekilde hukukun genel ilkesi olan dürüstlük kuralının grev hakkının da bir sınırını oluşturduğu adeta vurgulanmıştır[145].

Daha önce ifade edildiği üzere, grev hakkı kanunda koşulları ve usulleri bakımından detaylı olarak düzenlenmişken; toplu eylem hakkı uluslararası normlar ve ifade özgürlüğü ile örgütlenme özgürlüğü kapsamında yargı içtihatlarıyla geliştirilmiş bir hak niteliğindedir. Bu bağlamda grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanılmaması gerektiğini düzenleyen 6356 sayılı Kanun'un m. 72 hükmü, toplu eylemlerin sınırlandırılmasında da kıyas yoluyla dayanak olarak kullanılabilir[146]. Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması

---

[143] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 684-685*

[144] *Kanunen bahşedilmiş hakların nasıl, hangi çerçevede kullanılması gerektiği dürüstlük kuralı bağlamında belirlenecektir. Bu belirleme yapılırken hâkim, grev hakkının özel niteliğini ve fonksiyonunu dikkate almalıdır. Bakınız Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 693-694. İş mücadelesi araçlarının dürüstlük kuralına aykırı tarzda, toplum zararına ve millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılması sonucunda ulaşılacak bir toplu iş sözleşmesinin de nihayetinde sosyal yararı gerçekleştirebilmesi mümkün olmayacaktır. Her hak gibi toplu iş sözleşmesi hakkının da kötüye kullanılamayacağı kabul edilmelidir. Bakınız Centel (n 28) 219*

[145] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 528-529; Kandemir (n 64) 985; Şahin Emir (n 8) 204, 221; Hamdi Mollamahmutoğlu, Türk Hukukunda Lokavt (Gazi Büro Kitabevi 1993) 115.*

[146] *Alman hukukunda doktrinde bir görüşe göre, iş mücadelesi hukukunda normatif düzenlemenin eksikliği nedeniyle, işveren ve işçi taraflarının temel haklarını eşit şekilde dikkate alabilecek, dürüstlük kuralını düzenleyen BGB § 242 gibi bir genel hüküm bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu olabilecek tek yaklaşım, çatışan temel hakların doğrudan karşılaştırılması ve bunlar arasında pratik bir uyum sağlanmasına yönelik bir değerlendirme yapılmasıdır. Bakınız Kellermann (n 17) 309. Fakat Türk hukukunda Kanun'un m. 72 hükmü dürüstlük kuralının grev hakkının da bir sınırını oluşturduğunu düzenlemiştir. Kaldı ki böyle bir düzenleme olmasaydı dahi dürüstlük kuralının bütün hakların kullanılmasında geçerli bir ilke olduğu dikkate alındığında, yine de dürüstlük kuralı grev hakkının bir sınırı olarak kabul edilebilirdi.*

yasağı ile birlikte medeni hukuk ve borçlar hukukuna özgü hukuki kurumlar, grev hakkı dışında toplu eylemlerin sınırlandırılmasında da yeterli korumayı sağlayacaktır. Nitekim dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı, özel hukukun bütününe sirayet etmiş, yargı içtihatlarıyla uzun yıllar içerisinde somutlaştırılmış ve istikrarlı bir uygulama pratiğine kavuşmuş ilkelerdir[147]. Bu yönüyle anılan ilkeler, ölçülülük ilkesinin soyut ve belirsiz yapısına kıyasla daha somut ve yargı denetimine elverişli ölçütler sunmaktadır.

İş mücadelesine başvurulmasının başka bir sınırı olarak ifade edilen son çare ilkesi de dürüstlük kuralı temelinde sendikaların veya işçilerin yerine getirmesi gereken bir yan yükümlülük şeklinde görülmelidir. Zira son çare ilkesiyle, karşı tarafın iş mücadelesiyle karşı karşıya kalmadan önce son bir kez geri adım atarak uzlaşma sağlama imkânı korunmuş olunmaktadır. Karşı tarafa açıkça şu seçenek sunulur: ya karşı tarafın taleplerini kabul edecek ya da iş mücadelesi araçlarına maruz kalmayı göze alacaktır. Müzakere etme istekliliğinin ortadan kalktığının bildirilmesi ve buna bağlı olarak iş mücadelesi araçlarına başvurulması, sendika açısından kolaylıkla yerine getirilebilir bir özen yükümlülüğüdür. Bu yükümlülük menfaatlerin dengelenmesi bağlamında, iş mücadelesi özgürlüğüne karşı makul bir dengeleme aracıdır[148]. Ayrıca toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirme yapıldığında, son çare ilkesinin de mutlak bir nitelik taşımadığı kabul edilmelidir. Özellikle işverene başvurulmasının objektif olarak hiçbir faydasının ya da anlamının olmayacağı görülüyorsa toplu eyleme başvurmadan önce işverene başvurulmasının zorunlu olduğu söylenemez. Aynı şekilde örneğin, iş bırakmadan önce hangi önlemlere başvurulması gerektiği noktasında hukuken öngörülebilir bir sıralamanın yapılması da mümkün değildir. Bu bağlamda kanaatimizce, son çare ilkesine ilişkin olarak da işçilerin toplu eylem hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun hareket edip etmedikleri dikkate alınmalıdır[149].

İş mücadelelerinin sınırlandırılmasında dürüstlük kuralının uygulanmasına ilişkin uyarı grevleri (*Warnstreik*) örnek olarak gösterilebilir. Alman hukukunda bir görüş, toplu iş görüşmeleri (toplu pazarlıklar) sürerken yapılan uyarı grevlerinin yapısal olarak hukuka aykırı olduğunu ifade etmektedir. Zira

---

[147] *Uçar (n 32) 182*

[148] *Höpfner and Schneck (n 11) 212-213*

[149] *Örneğin yine Yargıtay'ın Hava-İş kararında, işçiler iş bırakma eyleminden önce sendika aracılığıyla seslerini duyurmaya çalışmış, kamuoyunu bilgilendirmiş, basın açıklamaları yoluyla taleplerini yönetime iletmişler; bir sonuç alınamaması üzerine iş bırakma eylemi yapmışlardır. Fakat Yargıtay buna rağmen işçilerin; "hükümet veya yasama organı yetkilileri ile görüşme, üçüncü bir kişinin arabuluculuğundan yararlanma gibi barışçıl yol ve yöntemleri kullanmadıkları ve iş bırakmaya göre daha hafif sayılabilecek diğer protesto biçimlerini tercih etmedikleri" gerekçesiyle son çare ilkesine uyulmadığını ifade etmiş ve doktrinde karar bu yönüyle haklı olarak eleştirilmiştir. Bakınız Öztürk (n 20) 1824. Yargıtay'ın bahse konu kararında yer verdiği değerlendirmeler için bakınız Yargıtay 22 HD, 7515/10949, 14.05.2013*

bu tür grevler, sözleşme paritesinde daima işveren aleyhine bir dengesizlik yaratır. Sendikaların pazarlık aşamasında baskı kurmak için gizli bir zorlayıcı grev tehdidinin (*Erzwingungsstreik*) var olması genellikle yeterlidir; bu tehdidin yalnızca ileride, toplu pazarlıklar resmen başarısızlığa uğradığında hayata geçirilebileceği kabul edilmelidir[150]. Nitekim Türk hukukunda 6356 sayılı Kanun'un 58. ve 60. maddeleri kapsamında kanuni grevin toplu iş sözleşmesinin yapılması sırasında uyuşmazlık çıkması hâlinde ve uyuşmazlık tutanağının tebliğinden sonra mümkün olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla uyarı grevlerinin kanuni grev olarak kabulü mümkün olmayacaktır[151]. Fakat doktrinde bir görüş, toplu iş görüşmeleri sürerken ya da toplu iş sözleşmesi yürürlükte iken yapılan kısa süreli, ölçülü ve barışçıl nitelikteki uyarı grevlerinin kanun dışı grev kapsamına girmeyeceği, bunların demokratik bir ifade tarzı olduğu ve toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilebileceği yönündedir[152]. Bununla birlikte kanaatimizce, uyarı grevlerinin prensip olarak toplu iş görüşmelerinde müzakere denkliğini dürüstlük kuralına aykırı şekilde bozduğunu kabul etmek gerekir. Zira toplu iş görüşmelerinde anlaşma sağlanamazsa greve gidileceği yönündeki tehdit, Türk toplu iş hukuku sisteminde kanuni grevin özünde yer alır ve ayrıca uyarı grevlerinin yapılması müzakerelerin dürüstlük kuralına uygun yürütülmediği anlamına gelebilir.

Sonuç olarak kanaatimizce iş mücadelelerinin ve bu bağlamda grev hakkının ya da toplu eylem hakkının sınırını oluşturduğu ifade edilen hâller ölçülülük ilkesinden değil; büyük oranda dürüstlük kuralına aykırılıktan kaynaklanmaktadır. Nitekim daha önce incelendiği üzere BAG da bazı kararlarında iş mücadelesi araçlarına yönelik olarak yapılan gereklilik denetimi kapsamında amaca ulaşmak için daha hafif araçların mevcut olmaması hâlinde iş mücadelesinin gerekli sayılabileceğini belirtmiş, fakat bu denetimin aynı zamanda hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamındaki sınırdan kaynaklandığını, kullanılan araçların amaca ulaşmak için açıkça gerekli olmamasının aynı zamanda hakkın kötüye kullanılması teşkil ettiğini vurgulamıştır[153]. Türk hukukunda doktrindeki bir görüşe göre de greve ilişkin gereklilik unsurunun değerlendirmesi, hakkın kötüye kullanılması yasağı kapsamında yapılır[154]. Alman hukukunda ölçülülük ilkesinin bir parçasını oluşturduğu ifade edilen adil mücadele ilkesinin ve buna bağlı olarak belirtilen bazı sınırlamaların[155] da kanaatimizce dürüstlük kuralı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği kabul edilmelidir.

---

[150] *Höpfner and Schneck (n 11) 206. Uyarı grevlerinin son çare ilkesine uygun olmak kaydıyla hukuka uygun kabul edilebileceği yönündeki bir BAG kararı için bakınız BAG, 21.06.1988, 1 AZR 651/86*

[151] *Benzer yönde bakınız Reisoğlu (n 27) 289*

[152] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 527*

[153] *BAG, 22.9.2009, 1 AZR 972/08, Rn. 45; BAG, 19.06.2007, 1 AZR 396/06, Rn. 31*

[154] *Manav Özdemir, İş Mücadelesi (n 23) 729-730*

[155] *Preis and Greiner (n 5) 338-339; Stöckli and Grebski (n 25) 598*

Aynı şekilde grev veya toplu eylem sonucunda ulaşılmak istenen amaç ile karşı tarafa ya da üçüncü kişilere verilen zarar arasında aşırı bir orantısızlık varsa bu durum da hakkın kötüye kullanıldığı sonucunu doğurabilir. Gereklilik ve elverişlilik değerlendirmesinin iş mücadelesi araçlarına ilişkin olarak uygulanabilir olmaması, orantılılık değerlendirmesinin ise yalnızca menfaatler arasında aşırı bir orantısızlık olup olmadığının tespitinde kullanılabileceği düşünüldüğünde, iş mücadelesi araçlarının bir sınırı olarak ölçülülük ilkesi değil, dürüstlük kuralına aykırılık kıstası belirlenmelidir.

VI. GREV HAKKININ VE TOPLU EYLEM HAKKININ DÜRÜSTLÜK KURALINA AYKIRI OLARAK KULLANILMASININ SOMUTLAŞTIRILMASI

Dürüstlük kuralının grev hakkının bir sınırını oluşturduğu belirtildikten sonra, bu hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının somutlaştırılması gerekir. Ancak hangi grevlerin hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğuracağının önceden açık ve kesin biçimde belirlenmesi mümkün olmadığından, bu mesele yargı kararları çerçevesinde çözümlenmeye devam edecektir[156]. Doktrinde bir görüşe göre, her hakkın olduğu gibi grev hakkının da kötüye kullanılması mümkün olsa da kapsamı, sınırları ve koşulları açıkça mevzuatta belirlenmiş olan grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanıldığından bahsetmek ancak nadiren mümkün olabilir[157].

Grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsetmek için öncelikle kanuni grevin koşullarının bulunması, ondan sonra bu hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığının değerlendirilmesi gerekir[158]. Diğer bir ifadeyle grev kanundaki koşulları sağlamıyorsa zaten kanun dışı grev niteliği taşır ve grev hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığının incelenmesine gerek yoktur. Aynı şekilde doktrinde bir görüşe göre grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedebilmek

---

[156] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 693; Dulay Yangın (n 13) 85; Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku (On İki Levha Yayıncılık 2020) 633*

[157] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 689-690; Ünal Narmanlıoğlu, Grev (Ankara Üniversitesi Basımevi 1990) 222; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530; Şahin Emir (n 8) 203, 207; Reisoğlu (n 27) 309. Bununla birlikte, Türk hukukunda grev yasakları azaldıkça grev hakkının kötüye kullanılması gerekçesiyle durdurulmasına dair hükme başvurma gerekliliğinin artacağı ifade edilmektedir. Örneğin bankacılık ve toplu taşıma hizmetlerinde yapılan grevlerde, grev hakkının kötüye kullanıldığı gerekçesiyle grevin durdurulması talepleri söz konusu olabilir. Zira bu hüküm zorlama bir yoruma gitmeden geniş bir şekilde yorumlanarak uygulanabilmeye elverişli nitelik taşır. Bakınız Melda Sur, 'Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet' (2016) 74(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan 1031*

[158] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 530; Ekmekçi and Yiğit (n 8) 905; Dulay Yangın (n 13) 85; Şahin Emir (n 8) 208-209; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 174, 176; Mollamahmutoğlu (n 145) 115; Kandemir (n 64) 985-986; Reisoğlu (n 27) 309*

için grevin uygulamaya konulmuş olması gerekir; sadece grev kararının alınmış olması grev hakkının kötüye kullanıldığı sonucunu doğurmaz[159].

Grev hakkının görünüşte meşru bir amaca dayanmasına rağmen gerçekte sosyal amacıyla bağdaşmayan farklı bir amaç doğrultusunda kullanılması, hakkın kötüye kullanıldığını gösterebilecek durumlardan biridir[160]. Kanuni bir grevin amacı işçilerin ekonomik ve sosyal koşulları ile çalışma şartlarının korunması ve geliştirilmesi olmalıdır[161]. Grevin amacı toplu iş sözleşmesinin amacı ile bağlı olarak işçilerin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma şartlarını korumak veya geliştirmek şeklinde görüldüğünde, bu meşru amacın dışına çıkan grevler dürüstlük kuralına aykırılık ve hakkın kötüye kullanılması teşkil edebilir. Diğer bir deyişle işçilerin ekonomik ve sosyal koşulları ile çalışma şartlarının korunması ve geliştirilmesi amacından sapılır ve grev başlı başına bir amaç hâline gelirse, grev hakkı kötüye kullanılmış olur. Örneğin rekabet hâlinde iki işyerinde de örgütlü bir sendikanın, işyerlerinden birinin işvereniyle anlaşarak diğer işvereni zor durumda bırakmak için greve başvurması dürüstlük kuralına aykırı hareket edildiğini gösterir[162]. Aynı şekilde örneğin, farklı siyasi partiler tarafından yönetilen belediyelerden birinde, görünürde toplu iş görüşmelerinde uyuşmazlık çıkması sonucunda greve başvurulsa da arka planda siyasi gayelerle grev yapılması, grevin amacı dışına çıkıldığı anlamına gelir. Nitekim bu gibi durumlarda meşru bir amacın varlığından da bahsedilemez. Fakat her iki durumda da grevin arkasında yatan asıl sebebin ispatının oldukça zor olduğunun belirtilmesi gerekir[163].

Doktrinde bir görüşe göre ise kanuna uygun bir çerçevede toplu iş sözleşmesi akdetmek için greve başvurulmasının göstermelik olduğu, asıl amacın politik amaç gibi kanuna aykırı bir amaç olduğu görülüyorsa grev kanuni grev olarak kabul edilemeyecektir. Böyle bir durumun ispat edilmesi hâlinde grev zaten kanun dışı grev olarak nitelendirileceğinden, hakkın kötüye kullanılması yasağına başvurmak zorunlu değildir. Anılan görüşe göre yürürlükteki bir toplu iş sözleşmesinin değiştirilmesi için veya kanuni grevin amacına aykırı şekilde yapılan grev kanun dışı grev kapsamına gireceğinden, gerçek amacı gizlemek veya amaçtan sapmak şeklindeki tartışmaların pratikte çok bir önemi yoktur. Zira eylem kanuni bir grev olarak kabul edilemeyeceğinden grev hakkının kötüye kullanılıp kullanılmadığına dair bir denetim yapılmasına da gerek kalma-

---

[159] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 530; Ekmekçi and Yiğit (n 8) 906; Kandemir (n 64) 985-987; Şahin Emir (n 8) 210-211*

[160] *Ekmekçi and Yiğit (n 8) 667, 904; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 173*

[161] *Ricken (n 25) Rn. 78*

[162] *Grevin rakip bir işletme tarafından teşvik edilmesinin ve kışkırtılmasının ya da sırf işverene zarar verme kastıyla greve gidilmesinin grev hakkının kötüye kullanıldığını göstereceği yönünde bakınız Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (n 10) 477; Şahin Emir (n 8) 221; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 173*

[163] *Görünürdeki amacın altında başka bir amacın yattığının ispatının oldukça zor olduğu yönünde bakınız Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 688; Kandemir (n 64) 996*

yacaktır[164]. Kanaatimizce de örneğin salt politik grev niteliği taşıyan veya toplu iş görüşmeleri esnasında çıkan uyuşmazlıklar dışındaki bir süreçte kanundaki usullere hiç uyulmayan grevler için bu görüş doğru olsa da; kanundaki usul ve prosedürlere şeklen uygun görünen, fakat grev hakkının sosyal amacı dışında kullanıldığının görülebildiği durumlarda grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilir. Zira bu durumda grev hakkının kullanılması şeklen kanuna uygundur; fakat grev hakkı sosyal amacının dışında kullanılmıştır.

Doktrindeki bir görüşe göre de kanunun tanıdığı amaç dışında yapılan grevler veya kanunun emredici hükümlerine aykırı talepler gerekçe gösterilerek yapılan grevler doğrudan kanun dışı grev olduğundan, bu grevler hakkında grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsetmek doğru olmaz[165]. Fakat grev başlangıçta kanuna uygun bir amaç taşısa da sonradan kanun dışı amaca büründüyse ya da görünürde mesleki amaç varken greve başvurulmasının arkasında farklı bir niyet varsa hukuki değerlendirmenin nasıl yapılacağı ayrıca değerlendirilmelidir. Grev baştan mesleki amaca uygun olmakla birlikte sonradan farklı bir şekle bürünmüşse kanun dışı grevden bahsedilemez. Zira grevin kanun dışı olup olmadığı o anki koşullara göre belirlenir; grevin kanuniliği yeni olaylar ve durumlardan etkilenmez. Ancak sonradan güdülen amaç kanuna aykırı hâle gelir ve dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşırsa bu durum grev hakkının kötüye kullanıldığı anlamına gelir[166]. Aynı şekilde başlangıçta kanuna uygun bir amaç için başvurulmuş olan grev, zamanla hem mesleki amaç hem de siyasi amaç taşımaya başlamış ve siyasi amaç ağır basmışsa yine grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilir[167].

Alman hukukunda bir görüş, asıl amaç toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir taleplerin yerine getirilmesi olduğu sürece, aynı zamanda sendika siyasetine ilişkin amaçların (*verbandpolitische Ziele*) bulunmasının iş mücadelesini hukuka aykırı hâle getirmeyeceği yönündedir. Fakat bu görüşe göre sendika siyasetine ilişkin hedeflerin öncelikli ya da en azından toplu iş sözleşmesine ulaşma amacıyla eşdeğer bir önem taşıması hâlinde iş mücadelesinin tümüyle hukuka aykırı kabul edilmesi gerekir[168]. Kanaatimizce bu durumda da grev şeklen kanundaki koşullara uygun olarak yürütülmekteyse, sendika siyasetine ilişkin amacın öncelikli hâle gelmesi durumunda grev hakkının sosyal amacı dışında, yani kötüye kullanıldığı kabul edilmelidir.

---

[164] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 688. Aynı yönde bakınız Şahin Emir (n 8) 209*

[165] *Kandemir (n 64) 994; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 176-177*

[166] *Kandemir (n 64) 994-995. Aynı yönde bakınız Şahin Emir (n 8) 210; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 178. Grevin kanun dışı olup olmadığının greve karar verildiği ve uygulamaya konulduğu tarihe göre belirlenmesi gerektiği, başlangıçta mesleki amaçla alınan grev kararının sonradan bu amaç dışında kullanılması hâlinde grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebileceği yönünde bakınız Şahin Emir (n 8) 59*

[167] *Kandemir (n 64) 996*

[168] *Höpfner and Schneck (n 11) 219. Örneğin sendikanın grevi esas olarak kendi konumunu güçlendirmek, diğer sendikalara üstünlük kurmak, üye sayısını artırmak gibi amaçlarla gerçekleştirmesi bu kapsamda değerlendirilebilir.*

Toplu eylem hakkına ilişkin olarak da benzer bir değerlendirme yapılabilir. İşçilerin toplu eyleme başvurmaları açıkça meşru bir amaca dayanmıyorsa, bu durumda dürüstlük kuralına başvurmaya gerek yoktur; zira ortada kötüye kullanılabilecek bir hakkın varlığından bahsedilemez. Bununla birlikte görünüşte meşru bir amaca dayansa da arka planda örneğin salt politik bir amacın veya işverene zarar verme amacının var olduğu görülüyorsa ya da bu amaç daha ağır basıyorsa, toplu eylem hakkının kötüye kullanıldığından söz edilebilir.

Toplu iş görüşmeleri esnasındaki ve greve başvurulmasına sebep olan süreçteki davranışlar da grev hakkının kötüye kullanıldığını gösterebilir. Örneğin işveren tarafı toplu iş sözleşmesine ilişkin bütün talepleri kabul etmeye hazır olduğunu bildirmesine rağmen greve başvurulması ya da uygulanmaya başlanmış olan grevin devam ettirilmesi kural olarak dürüstlük kuralına aykırı davranıldığı anlamına gelir[169]. Aynı şekilde kanaatimizce, toplu iş görüşmelerinde ya da arabuluculuk aşamasında müzakereler esnasında bazı talepler üzerinde sözlü şekilde anlaşılmasına rağmen, daha sonra bu taleplerle ilgili olarak greve başvurulması çelişkili davranış yasağına ve dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder. Zira bu da greve başvurulmasının amacının çalışma koşullarının iyileştirilmesi olmadığını; grevin başlı başına amaç hâle geldiğini gösterir. Bu durumda yalnızca müzakerelerle greve başvurulması arasında geçen süreçte koşulların değişmesi ve bu değişimlerin objektif olarak greve başvurulmasını haklılaştırması hâlinde grev hukuka uygun kabul edilebilir. Fakat toplu iş sözleşmesi taraflarının belirli bir toplu iş sözleşmesi talebi üzerine yaptıkları salt müzakerelerin, bu talebin konusu ile ilgili bir barış borcu doğurmayacağının ifade edilmesi gerekir[170].

Benzer şekilde tarafların belirli konuların ele alınması ve bir sonraki müzakere tarihi için çözüm önerilerinin hazırlanması amacıyla çalışma grubu oluşturulması konusunda anlaşmış olmaları durumunda iş mücadelesi araçlarına başvurulmasının da mümkün olmadığı kabul edilmelidir. Bu tür anlaşmalar, tarafların müzakere etme iradesinin ya hâlâ mevcut olduğunu ya da yeniden

---

[169] *Benzer yönde bakınız Preis and Greiner (n 5) 352-353; Klein (n 23) Rn. 39; Kellermann (n 17) 305-306; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530; Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 689-690; Şahin Emir (n 8) 211; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (n 10) 477; Reisoğlu (n 27) 309. Bu durum aynı zamanda sendikanın iş mücadelesine son çare olarak başvurmadığı, müzakerelerin başarısızlıkla sonuçlandığının kabul edilemeyeceği anlamına gelir. Bakınız Kellermann (n 17) 305-306*

[170] *BAG, 24.4.2007-1 AZR 252/06, Rn. 66-67; BAG, 26.7.2016-1 AZR 160/14, Rn. 48. Aynı şekilde barış borcuna tabi talepler veya bunların uzlaşma sürecine dahil edilmesi üzerine yapılan müzakerelerden de karşı tarafın iş mücadelesine başvurulması durumunda barış borcunun ihlal edildiği itirazından vazgeçeceği sonucu çıkarılamaz. Böyle bir varsayım doğru değildir; çünkü toplu iş sözleşmesi müzakereleri genellikle uzlaşma çabalarıyla yürütülür ve bu çabalarla şekillenir. Toplu bir çözüm sağlamak amacıyla, iş mücadelesi olmadan anlaşmaya varmak için barış borcuna tabi konuların müzakereye ve uzlaşmaya dahil edilmesi mantıklıdır. Bakınız BAG, 26.7.2016-1 AZR 160/14, Rn. 48*

tesis edildiğini gösterir. Her iki durumda da iş mücadelesine başvurulamaz[171]. Eğer sendikanın gerçekten artık müzakere etme iradesi tükenmişse, çelişkili bir tutum sergileyemez; aksine, müzakere sürecini nasıl değerlendirdiğini açık ve net biçimde ifade etmek zorundadır. Bu düşünce, Alman hukukunda dürüstlük kuralını düzenleyen BGB § 242 hükmü kapsamında değerlendirilen "çelişkili davranma yasağına" (*venire contra factum proprium*) dayandırılmaktadır. Aynı zamanda bu yaklaşım, BGB § 241/2 uyarınca tarafların karşılıklı menfaatleri gözeterek iş mücadelesi yürütmesi gerekliliğinin de bir yansımasıdır[172].

Bu çerçevede önemle belirtilmelidir ki greve başvurmanın son çare olması ilkesi geçerli olsa da yürütülen müzakerelerin gerçekten başarısızlığa uğramış sayılıp sayılamayacağı, mücadeleci yollara başvurulmaksızın da müzakerelerin başarıyla sonuçlanıp sonuçlanamayacağı yargı denetimine tabi değildir. Nitekim böyle bir denetim yapmak mümkün de değildir. Belirleyici faktör, toplu iş sözleşmesinin bir tarafının özerk, temelde gözden geçirilemez bir şekilde müzakerelerin artık herhangi bir başarı umudu vaat etmediğine ilişkin aldığı karardır. Bu nedenle greve öncülük eden sendika, grevi başlatmadan önce, imzalanacak toplu iş sözleşmesinin içeriğine ilişkin spesifik taleplerde bulunmak ve bu talepleri toplu pazarlık ortağı ile müzakere etmekle yükümlüdür. Son çare ilkesi ile dürüstlük kuralı, sadece grev yapmak için grev yapılmasını veya sendikanın gücünü göstermek amacıyla greve başvurmasını yasaklar. Ayrıca, işverenin taleplerden henüz haberdar olmadığı ya da zaten bu talepleri kabul ettiği bir durumda grev yapılması da son çare ilkesine ve dürüstlük kuralına aykırı davranıldığını gösterir[173]. Fakat sendikanın greve başvurmadan da müzakerelerde anlaşma sağlayıp sağlayamayacağı veya greve başvurmasının bu kapsamda gerekli olup olmadığı denetimden uzak kalmalıdır[174].

Toplu eylem hakkına ilişkin olarak da işverenin talepleri kabul ettiğini iletmesine rağmen objektif bir neden bulunmaksızın eyleme devam edilmesi, işverenle toplu eyleme başvurulmasının gerekçesini oluşturan konularda anlaşma sağlanmasına rağmen ya da bu konular üzerinde henüz görüşmeler sürerken toplu eyleme başvurulması da hakkın kötüye kullanıldığını ve çelişkili davranış yasağına aykırı hareket edildiğini gösterir. Örneğin işçiler işverenle belirli bir konuda görüşmek ve işvereni teşvik etmek amacıyla toplu eyleme başvurmuşlar, daha sonra bu amaçlarına ulaşmışlar ve işveren tarafından makul adımlar atılmaya başlanmışsa işçilerin buna rağmen toplu eylemi sürdürmeleri

[171] *Höpfner and Schneck (n 11) 213*

[172] *ibid 213*

[173] *Klein (n 23) Rn. 39; BAG, 21.6.1988-1 AZR 651/86*

[174] *Sendikanın müzakerelerin ne zaman başarısızlıkla sonuçlandığına karar vermekte özgür olduğu yönünde bakınız Brede and Etzel (n 4) 167. Benzer yönde bakınız BAG, 21.6.1988-1 AZR 651/86*

dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edebilir. Örneğin İstanbul BAM 32. Hukuk Dairesi'nin konuya ilişkin bir kararında[175];

"Davalı işyerinde davacı ve diğer işçilerin, iş akdi feshedilen K1 isimli işçinin iş akdinin fesih sebebini öğrenmek, sendikalı işçilerin işten çıkartılacağı yönündeki bazı isçilerden duydukları söylentilerin yarattığı tedirginliği işverene iletmek ve bu söylentilerin gerçek olup olmadığını anlamak için, işveren ile görüşmek ve böyle bir uygulamanın ihtimali var ise engellemek amacı ile, toplu eylemde bulunduğu, ancak içlerinden bir grup işçinin, işveren yetkilileri ile görüşerek taleplerini işveren yetkililerine iletme ve görüşme, ayrıca işvereni konu ile ilgili yeniden değerlendirme yapmaya teşvik amaçlarına ulaşmış oldukları; buna rağmen eylemlerini 4 gün sürdürmelerinin katılımcı sayısı ve süresi değerlendirildiğinde ölçülü olmaktan uzak olduğu görülmektedir." ifadelerine yer verilmiştir.

Sonuç bakımından karara katılmakla birlikte, bu gibi durumlarda toplu eylemin süresi veya sebep olduğu zarar kapsamında ölçülü olmadığından değil, eylemin amacına ulaşılmasına rağmen sürdürüldüğü andan itibaren dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiğinden söz etmek gerekir.

Greve başvurulmasına sebep olan toplu iş sözleşmesi taleplerinin makul olup olmadığının ve bu sebeple grevin dürüstlük kuralına aykırı olarak kabul edilip edilemeyeceğinin denetimi ise ayrıca değerlendirilmelidir. Kural olarak mahkemelerin toplu iş sözleşmesi taleplerinin miktarını ve uygunluğunu ne ölçülülük ilkesi bakımından ne de başka herhangi bir hukuki açıdan denetleme yetkisine sahip olduğu kabul edilmelidir. Anayasal açıdan bakıldığında da toplu iş sözleşmesi taleplerine yönelik aşırılık denetimi mümkün olmamalıdır. Bunun dışında, bir mahkemenin aşırılık yasağına dayanarak hukuki belirlilik gerekliliklerini yerine getirecek biçimde haklı ve haksız talepler arasında bir çizgi çizmesi, sözleşmelerde karşı edim olarak uygun bir bedel belirlemek kadar imkânsızdır[176].

Greve başvurulmasını gerektiren ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir nitelik taşıyan taleplerin kapsamının yargı denetimine tabi tutulması, sendikaların özgürlüğünü orantısız bir biçimde sınırlar ve hatalı bir yaklaşım olur[177].

---

[175] *İstanbul 32 BAM, 1161/2201, 21.11.2021. Aynı yönde bakınız İstanbul 47 BAM, 1106/151, 03.02.2022. Kararın temyizi üzerine Yargıtay, bahse konu uyuşmazlıkta aynı zamanda işçilerin işvereni sendika ile protokol imzalama konusunda zorladıklarını dikkate alarak, işvereni yetkisi kesinleşmemiş bir sendika ile protokol yapmaya zorlamak şeklindeki eylemin barışçıl olmadığı gibi ölçülü de olmadığına hükmetmiştir. Bakınız Yargıtay 9 HD, 4657/5279, 26.04.2022. Fakat bu gibi durumlarda da daha önce incelendiği üzere eylemin barışçıl veya ölçülü olup olmamasından ziyade eylemin toplu eylem hakkı kapsamında değerlendirilemeyeceğinden söz etmek daha doğrudur.*

[176] *Klein (n 23) Rn. 37; BAG, 24.4.2007-1 AZR 252/06*

[177] *BAG, 24.4.2007-1 AZR 252/06; Preis and Greiner (n 5) 293, 351-352; Wolfgang Linsenmaier and Martina Ahrendt, 'GG Art. 9 (Vereinigungsfreiheit)' in Rudi Müller Gloge, Christian*

Aynı zamanda böyle bir denetim, anayasal nitelik taşıyan toplu iş sözleşmesi özerkliğine aykırı olarak mahkemeler tarafından yapılmış bir toplu iş sözleşmesi sansürü (toplu iş sözleşmesinin içeriğine müdahale) anlamına gelir[178]. Taleplerin yüksek olması hâlinde denklik (parite) ilkesinin tehlikeye gireceği yönündeki düşünce de geçerli bir argüman değildir. Zira bir talebin yüksekliği, karşı tarafın hareket alanını kısıtlamaz[179]. Tarafların toplu iş sözleşmesi müzakerelerinde sunduğu taleplerin türü ve miktarı hakkında yerindelik denetimi yapılamaz[180]. Grev hakkının sınırlandırılmasında daha ziyade önemli olan grev sürecidir[181].

BAG da greve başvurulmasına sebebiyet veren taleplerin denetlenemez oluşuna ilişkin olarak bir kararında şu ifadelere yer vermiştir:

"Bir greve başvurulmasına sebep olan talebin yüksekliği, işverenlerin Anayasa'nın 12. maddesinin 1. fıkrası ve 2. maddesinin 1. fıkrasında güvence altına alınmış temel haklarına müdahale teşkil etmez. Toplu iş sözleşmesi ile düzenlenebilir taleplere yönelen grevin bizzat kendisinden herhangi bir hak ihlali ortaya çıkmaz. Sadece bir toplu iş sözleşmesi talebinin, karşı taraf için bağlayıcı, hukuki sonuç doğurucu bir etkisi yoktur… Greve başvurulmasına sebebiyet veren toplu iş sözleşmesi talebinin kapsamı, hukuken anlamlı bir ölçüt değildir. Toplu iş sözleşmesi taleplerine dair hedeflerin tamamen hayata geçme olasılığı zaten genellikle bulunmaz. Bir grev işveren tarafının direnişi öngörülerek oluşturulur. Sendikanın gerçekten anlaşmaya varmak istediği düzeyin üzerine çıkmak, farklı saiklerle sıkça başvurulan bir yöntemdir. Bu tür taleplerin işlevi, sendika üyelerini motive etmek ve öncelikle toplu pazarlık sürecini başlatmaktır… Bu nedenle, daha içeriği netleşmeden, yalnızca greve başvurulmasına sebebiyet veren potansiyel toplu iş sözleşmesi hükümlerinin kapsamının hukuka uygunluk açısından denetlenmesi, sendikaların Anayasa'nın 9. maddesinin 3. fıkrasında güvence altına alınan faaliyette bulunma özgürlüğü ile bağdaşmaz ve toplu iş sözleşmesi özerkliğinin temel düşüncesine aykırılık teşkil eder… Bu özerklik, iş mücadelesinin yöntemlerine ve stratejilere (dolayısıyla da greve başvurulmasına sebep olan taleplerin gerekli görülen düzeyine) sendikanın kendisinin karar verebilmesini de içerir.[182]"

Mahkeme'nin kararına göre örneğin, işletmesel nedenlerle fesihlere ilişkin olarak toplu iş sözleşmesinde bir yıldan daha uzun süreli fesih bildirim süreleri talep etmek için yapılan grevler, talebin büyüklüğü nedeniyle hukuka

Rolfs, Inken Gallner and Ingrid Schmidt (eds), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (26th edn, C.H. Beck Verlag 2026) Rn. 138

[178] *Ricken (n 25) Rn. 73; Preis and Greiner (n 5) 351-352*

[179] *Preis and Greiner (n 5) 351-352*

[180] *Ekmekçi and Yiğit (n 8) 906; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 152*

[181] *Ricken (n 25) Rn. 73*

[182] *BAG, 24.04.2007-1 AZR 252/06; Preis and Greiner (n 5) 351-352; Linsenmaier and Ahrendt (n 177) Rn. 138*

aykırı değildir. Eğer sendikanın talebi toplu iş sözleşmesiyle düzenlenebilir bir talepse, mahkemeler bu talebin aşırı olup olmadığını denetleyemez; diğer bir deyişle "aşırılık yasağı" kapsamında bir denetim yapılamaz. Çünkü toplu iş sözleşmesi taleplerinin kapsamını mahkemece denetlemek, sendikaların anayasal olarak güvence altına alınmış olan örgütlenme ve faaliyet özgürlüğüne aykırı olur ve toplu iş sözleşmesi özerkliğinin işlerliğini bozabilir[183]. Dolayısıyla BAG'ın toplu iş görüşmelerinde ileri sürülen her bir talebe ilişkin olarak bu talepler hukuken geçerli olduğu sürece sınırsız ve denetlenemeyen bir mücadele özgürlüğü anlayışını benimsediği ifade edilebilir[184]. Alman Federal Anayasa Mahkemesi de bir kararında, iş mücadelesine başvurulan aşamaya ilişkin olarak ölçülülük denetimi yapıldığında, toplu iş sözleşmesi hedeflerinin yargı denetiminden kaçınılmasının neredeyse imkânsız hâle geleceğini ifade etmiş, ancak böyle bir denetimin, toplu iş sözleşmesi özerkliği ilkesine aykırı olduğunu vurgulamıştır[185]. Dolayısıyla Alman hukukunda bugüne kadar **iş** mücadelesi hukukunda makul olmayan, katlanılamaz nitelikteki toplu iş sözleşmesi taleplerine (*unzumutbare Tarifforderung*) karşı herhangi bir koruma sağlanmadığı ifade edilmektedir[186].

Fakat Alman hukukunda doktrindeki bir görüşe göre, gücün kötüye kullanımı denetimi (*Machtmissbrauchskontroll**e***) olarak bakıldığında**,** aşırı nitelik taşıyan toplu iş sözleşmesi taleplerine karşı koruma sağlayacak bir yaklaşım, anayasal nitelik taşıyan sendika özgürlüğü ile gayet uyumludur. Karşılıklı rızaya dayanan bir toplu iş sözleşmesine ve bu kapsamda toplu iş sözleşmesi özerkliğine sözleşmeyi yapan tarafların temel haklara bağlılığı çerçevesinde sınırlama getirilebiliyorsa, o hâlde tek taraflı ve daha keskin etki gösteren bir araç olan iş mücadelesi **de** girişim özgürlüğünü korumak amacıyla kötüye kullanım denetimine tabi tutulabilmelidir. Nitekim anayasal nitelik taşıdığı kabul edilen iş mücadelesi özgürlüğü de sınırsız bir şekilde başkalarına zarar verme yetkisini teminat altına almamaktadır**.** Toplu iş sözleşmesi talebinin grevin değerlendirilmesine dâhil edilmesi bir tür sansür değildir; hâkimin toplu iş sözleşmesi iradesini makul gördüğü bir biçimde yeniden şekillendirmesi anlamına gelmez. Aksine bu yaklaşım, tek başına değerlendirildiğinde hukuka uygun olan her aracın, yine tek başına hukuka uygun görülebilecek herhangi bir amaç için sınırsız biçimde kullanılamayabileceği kabulüne dayanır. Toplu iş sözleşmesi özerkliğine gereken değer, bu denetimin yalnızca **iş** mücadelesine aşırı ölçüde abartılı taleplerin dayatılması için başvurulmasına özgü olarak yürütülmesi ve

[183] *BAG, 24.04.2007-1 AZR 252/06, Rn. 98; Linsenmaier and Ahrendt (n 177) Rn. 138*

[184] *BAG 24.4.2007-1 AZR 252/06; Manfred Löwisch and Volker Rieble, 'Grundlagen' in Tarifvertragsgesetz Kommentar (4th edn, Verlag Franz Vahlen 2017) Rn. 249*

[185] *BVerfG 26.6.1991-1 BvR 779/85, BVerfGE 84, 212, Rn. 52; Greiner (n 18) 47; Löwisch and Rieble (n 184) Rn. 249*

[186] *Löwisch and Rieble (n 184) Rn. 249*

denetimin bununla sınırlı tutulması hâlinde verilmiş olur[187]. Dolayısıyla burada meselenin özünde bir içerik denetimi değil, bir davranış denetimi söz konusudur. Hakkın kötüye kullanılması sınırı, karşı tarafın ekonomik varlığını yok etmeye yönelik toplu iş sözleşmesi taleplerinde aşılmış olur; buna karşılık katlanılamaz nitelik taşıdığı açıkça, bariz şekilde görülmeyen işletmesel veya ekonomik sakıncalar tolere edilmelidir[188].

Kanaatimizce de greve başvurulmasını gerektiren toplu iş sözleşmesi taleplerinin miktar açısından uygun olup olmadığı kural olarak mahkemeler tarafından denetlenemez. Böyle bir denetim toplu iş sözleşmesi özerkliğine ve kolektif sendika özgürlüğüne de aykırılık teşkil eder. Nasıl ki sözleşmenin asli edimini oluşturan bedelin mahkemeler tarafından içerik denetimine tabi tutulması mümkün değilse greve ilişkin olarak da sendikanın talepleri değerlendirme konusu yapılamaz. Fakat toplu iş sözleşmesi taleplerinin miktarının denetlenmesi her ne kadar kural olarak mümkün olmasa da sendikanın talebi makul ölçülerin oldukça fazla üzerindeyse, örneğin emsal işçilerin 40.000 TL aylık ücretle çalıştığı bir işle ilgili olarak sendika 300.000 TL aylık ücret üzerinde diretiyorsa ve hiçbir şekilde pazarlığa yanaşmıyorsa bu durumda da istisnai olarak grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilir. Bu hâlde toplu iş sözleşmesi özerkliğinin zarar gördüğü de kanaatimizce söylenemez. Zira böyle bir durumda amacın işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi olmadığı; grevin başlı başına bir amaç hâline geldiği sonucu doğabilecektir. Diğer bir deyişle işverenin talepleri kabul etmesinin objektif olarak hiçbir şekilde mümkün olmadığının ya da iflasına yol açacağının açıkça görüldüğü durumda, istisnai olarak grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilir. Bunun gibi örneğin, işverenin fesih hakkını aşırı sınırlayacak şekilde fahiş ihbar sürelerinde ısrar edilerek greve gidilmesi de kimi zaman grev hakkının kötüye kullanıldığı sonucunu doğurabilir.

Aynı şekilde kanaatimizce taraflar bütün koşullar üzerinde anlaşmalarına rağmen sendikanın örneğin işçilerin ücretlerinde aylık 10 TL artırıma gidilmesi gerektiğini ileri sürerek karşı tarafı oldukça büyük zarara uğratacak şekilde grev yoluna başvurması veya yalnızca önemsiz olarak nitelendirilebilecek borç doğurucu bir hüküm için greve gidilmesi de dürüstlük kuralına aykırı davranıldığını gösterebilir. Türk hukukunda da doktrinde objektif olarak oldukça önemsiz, cüzi taleplerde ısrar edilerek grevin sürdürülmesinin dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıyabileceği kabul edilmektedir. Yine aynı şekilde mevcut piyasa koşulları ve ekonomik koşullar karşısında işveren tarafının yerine getirmesi objektif olarak mümkün olmayan, işyerinin ve işletmenin faaliyetini sürdürme-

[187] *ibid Rn. 251, 551*

[188] *ibid Rn. 252. Nitekim rekabet hukukundaki hâkim durumun kötüye kullanılması denetimi (kartellrechtliche Machtmissbrauchskontrolle) iş mücadelelerine ilişkin olarak da taleplerin yargı denetimine tabi tutulması bakımından elverişlidir. Bakınız ibid Rn. 252*

sini imkânsız kılacak taleplerde ısrar ederek greve devam edilmesi gibi durumlarda, grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilir[189]. Zira böyle bir durum, grevin asıl amacının işçilerin ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya geliştirmek olmadığını, aksine işverenin ekonomik olarak mahvına sebep olmak olduğunu gösterir ve bu da hakkın kötüye kullanıldığı sonucunu doğurur[190].

Sonuç itibariyle sendikanın işveren tarafından objektif bakımdan hiçbir şekilde kabul edilemeyecek talepleri ültimatom olarak ileri sürmesi, toplu iş görüşmelerini yalnızca greve başvurmadan önce geçirilmesi gereken zorunlu bir süreç şeklinde yürütmesi dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıyabilir[191]. Dolayısıyla müzakerelerin fiilî olarak kesilmesi ve başarısız olduğunun resmî şekilde açıklanması, iş mücadelesi süreci için gerekli, ancak tek başına yeterli olmayan koşullardır. Sadece bu koşullarla, karşı tarafın menfaatlerini gözeten bir iş mücadelesi güvence altına alınamaz. Zira sendika, müzakereleri önemli bir zaman kaybı yaşamadan ve risksiz bir şekilde kesintiye uğratabilir. Örneğin karşı tarafa önceden reddedileceği belli olan ve üzerinde pazarlık yapılması mümkün olmayan bir teklifi ültimatom olarak sunarak bu amaca ulaşılabilir. Sendikaların maddi anlamda müzakere üstünlüğünü elde ederek müzakere eşitliğini ortadan kaldırmasını önlemek için, sözleşme görüşmelerinde dürüstlük kuralına uygun davranma yükümlülüğü temelinde karşılıklı menfaatlerin adil biçimde dengelenmesini sağlayacak ek koşulların getirilmesi gerekir[192]. Kanaatimizce toplu eylem hakkına ilişkin olarak da benzer bir değerlendirme yapılabilir. Örneğin görünüşte işçilerin çalışma koşulları, ekonomik ve sosyal menfaatleri ile ilgili olsa da işveren tarafından kabul edilmesi objektif olarak mümkün olmayan talepler dolayısıyla toplu eyleme başvurulmuşsa, bu durumda hakkın kötüye kullanıldığından bahsedilebilir.

Grevin uygulanma şekli ve grev sürecindeki bazı davranışlar da grevin dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıdığını gösterebilir. Karşı tarafın ekonomik varlığını tamamen yok etmeyi amaçlayan grevler de sözleşme görüşmelerinde dürüstlük kuralına uygun hareket etme yükümlülüğüne aykırıdır. Bu tür durumlarda, anayasal sendika özgürlüğünün koruma alanı zaten açılmadığından, bu anayasal güvencenin çatışma yaratacak şekilde devreye girmesi de söz konusu

---

[189] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 689-690; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530; Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031; Şahin Emir (n 8) 221; Reisoğlu (n 27) 309*

[190] *Reisoğlu (n 27) 309; Kandemir (n 64) 996-997. Sonuçta sendikanın işverene kabul edilmesi mümkün olmayacak kadar yüksek bir toplu iş sözleşmesi talebinde bulunmasını engelleyecek bir araç olmasa da bu durumda iş mücadelesinin, işçilerin işveren karşısındaki yapısal zayıflığından doğan dezavantajı dengelemekten ziyade kendisinin bir amaç hâline gelmesi söz konusu olur. Bakınız Kellermann (n 17) 305*

[191] *Benzer yönde bakınız Höpfner and Schneck (n 11) 213*

[192] *ibid 213*

değildir[193]. Grev niteliği itibariyle bir baskı aracı olsa da karşı tarafı yıkmayı hedef alamaz[194]. Grev baskı aracı olarak başlı başına bir zarara sebebiyet verir fakat zarar verme kastıyla kullanılamaz. Greve başvurulmasındaki tek amaç işletmeye zarar vermekse veya işletmeye zarar verme amacı ağır basıyorsa hakkın kötüye kullanıldığından bahsedilebilir. Örneğin işveren talepleri kabul ettiğini bildirmesine rağmen grevde ısrar edilmesi hakkın kötüye kullanıldığını gösterir[195]. Hiçbir yararı olmamasına rağmen greve devam edilmesi, amacın karşı tarafa zarar vermek olduğu anlamına gelir[196]. Grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedebilmek için zarar verme kastının varlığı zorunlu olmayıp, grevin hiçbir yararı olmaksızın karşı tarafa zarar verici şekilde kullanılması yeterlidir[197].

Grev sonucunda elde edilmesi hedeflenen menfaat ile grevin karşı tarafa ya da topluma verdiği zarar arasında aşırı bir orantısızlık olması da dürüstlük kuralına aykırılık sonucunu doğurabilir[198]. Hakkın kötüye kullanılması yasağı ile grevin sebep olduğu zararın aşırılığı denetlenmektedir[199]. Dolayısıyla grevin orantısız olup olmaması aşırılık yasağının ihlali ve hakkın kötüye kullanımının tespiti bakımından göz önünde bulundurulmalıdır. Diğer bir ifadeyle denetim, ölçülülük ilkesi kapsamında yapılacak karşılıklı menfaatlerin dengelenmesinden farklı olarak hakkın kötüye kullanılmasıyla bağlantılı yürütülmelidir. Greve başvurulmasının gerekçesi ve grevin sebebiyet verdiği zarar tartıldığında aşırı bir orantısızlık görülüyorsa, bu durumda da grev hakkının kötüye kullanıl-

---

[193] *ibid 211. Kanaatimizce örneğin, sendika tarafından niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerde faaliyetin devamlılığını ya da işyeri güvenliğini, makine ve demirbaş eşyalarının, gereçlerinin korunmasını engellemeye çabalaması da dürüstlük kuralına ve adil mücadele ilkesine aykırı nitelik taşıyabilir.*

[194] *Kandemir (n 64) 989-990. Aynı yönde bakınız Şahin Emir (n 8) 218. Her grevin niteliği itibariyle zarar verici ve baskı aracı olduğu, dolayısıyla öncelikle taraflara ve daha sonra topluma zarar verebileceğinin gözden kaçırılmaması gerektiği yönünde bakınız Mollamahmutoğlu (n 145) 116*

[195] *Kandemir (n 64) 996-997; Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031; Preis and Greiner (n 5) 352-353; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530; Şahin Emir (n 8) 212. Toplu iş sözleşmesinin amacıyla örtüşecek şekilde kanuni grevin sebep olduğu olağan zararlara katlanılması gerekir. Fakat grev hakkının sırf işverene zarar vermek amacıyla kullanılması mümkün olmadığı gibi, grevin sebep olduğu zararlar ancak iş mücadelelerine başvurulmasına izin verilen çerçevede, yani toplu iş sözleşmesine ulaşmak amacıyla hareket edildiğinde ortaya çıkarsa mazur görülebilir. Bakınız Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 691-693*

[196] *Şahin Emir (n 8) 219*

[197] *Mollamahmutoğlu (n 145) 115; Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 694*

[198] *Kandemir (n 64) 1000-1002; Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031. Doktrinde bir görüş, sendikanın greve başvurmasının gerekçesi üyelerinin ekonomik ve sosyal durumları ile çalışma koşullarını korumak ve geliştirmek olduğu sürece, grev işverene ne kadar zarar verirse versin grev hakkının kötüye kullanıldığı şeklinde bir değerlendirme yapılamayacağı yönündedir. Bakınız Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529*

[199] *Kandemir (n 64) 1002*

dığından bahsedilmesi gerekir. Kanaatimizce grev dışındaki toplu eylemlere ilişkin olarak da eylemin amacı ile karşı tarafa veya topluma verdiği zararlar arasında aşırı bir orantısızlık bulunması ya da toplu eylemin asıl amacının karşı tarafa zarar vermek olduğunun görülmesi gibi durumlar, toplu eylem hakkına başvurmanın bir sınırı olarak kabul edilmelidir.

VII. 6356 SAYILI KANUN'UN 72. MADDESİ KAPSAMINDA GREV HAKKININ KÖTÜYE KULLANILMASI VE HUKUKİ SONUÇLARI

6356 sayılı Kanun'un "Grev hakkının ve lokavtın kötüye kullanılması" başlıklı 72. maddesinin 1. fıkrasına göre: "Taraflardan birinin veya Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başvurusu üzerine mahkemece, grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi hâlinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir." Dolayısıyla bahse konu hükümde kanun koyucu, grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı tarzda toplum zararına veya millî servete zarar verecek şekilde kullanılamayacağına işaret etmiştir. Kanuni grev sonucu katlanılması gereken zararlara ilişkin makul ölçüyü aşan ve işveren dışında toplumun da ölçüsüz bir şekilde zarara uğramasına yol açan grevlerin varlığı hâlinde, yargı eliyle grevin durdurulabileceği öngörülmüştür[200].

Doktrinde bahse konu hükmün yorumuna ilişkin farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre, dürüstlük kuralına aykırılık ve toplum zararına veya millî servete zarar verecek sonuçlar doğması unsurlarının ayrı ayrı değerlendirilmesi gerekir. Dolayısıyla bir grevin dürüstlük kuralına aykırı şekilde kullanıldığı açıksa ayrıca topluma ya da millî servete zarar verip vermediği araştırılmamalıdır. Fakat dürüstlük kuralına aykırı olduğu tespit edilemeyen bir grevin millî serveti tahrip edici nitelikte olduğu ya da topluma ağır zararlar verdiği görülüyorsa, yine grevin durdurulması talep edilebilmelidir[201]. Aksi yönde bir görüşe göre ise sadece toplum zararı veya millî servetin zarar görmesi yeterli değildir; ayrıca grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmış olması gerekir. Aksi takdirde örneğin belirli bir yerdeki tek sanayi kuruluşunda yapılan iş mücadelesi toplum zararına sebebiyet verebilir[202]. Doktrindeki diğer bir görüşe göre toplumun ya da milli servetin zarar görmesini hedefleyen her grev aynı zamanda dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıyacağından, yalnızca

---

[200] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 691-692; Şahin Emir (n 8) 218*

[201] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530*

[202] *Ekmekçi and Yiğit (n 8) 907. Doktrindeki bu görüşe göre bir grevin Kanun'un m. 72 hükmü kapsamında durdurulması için iş mücadelesinin görünüşte kanuna uygun olması, fakat arkasında barındırdığı niyetin iş uyuşmazlığıyla ilgisiz olması ve grevin toplumun zararına veya millî serveti tahrip edecek şekilde kullanılması gerekir. Bakınız ibid 906. Yine doktrinde bir görüş bu koşulların ayrı ayrı değerlendirilemeyeceğini, grevin durdurulması için bu koşulların bir arada bulunması gerektiğini savunmaktadır. Bakınız Şahin Emir (n 8) 217*

zarar ölçütü çerçevesinde değerlendirme yapılması gerekir. Bu değerlendirmede grevin süresi, grev yapılan işyerindeki hizmetlerin niteliği ve işin bırakılmasının topluma verdiği zarar gibi hususlar birlikte değerlendirilmelidir. Bu görüşe göre dürüstlük kuralına aykırılık ve toplumun zarar görmesi ölçütleri ayrı ayrı değerlendirildiğinde zaten sınırlı olarak tanınmış olan grev hakkının yargısal denetimi ile daha da sınırlandırılması sonucu doğacaktır[203].

Doktrinde başka bir görüş ise toplum zararı ve millî serveti tahrip edici ölçütlerinin hakkın kötüye kullanılmasının görünüm biçimleri olduğu yönündedir. Zira grev hakkının kötüye kullanılması hakkın sosyal amacına aykırı olarak kullanılması anlamına gelir ve hakkın kullanımında yarar bulunmaması ya da amaçlanan yarar ile verilen zarar arasında aşırı bir orantısızlık bulunması, hakkın sosyal amacının dışında kullanıldığını gösteren tipik durumlardandır. Kanun koyucu burada grevin niteliği itibariyle zarar verici bir eylem olduğunu, dolayısıyla başlı başına verilen zararın hakkın kötüye kullanılması teşkil etmeyeceğini, bununla birlikte verilen zararın ağırlığı ve kapsamı dikkate alınarak grev hakkına bir sınırlama getirilmesinin mümkün olduğunu vurgulamak istemiştir[204].

Kanaatimizce bir hususa ihtimam göstermek koşuluyla Kanun'da yer alan ölçütler ayrı ayrı değerlendirilmeli, bir grevin hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıdığı açıksa, ayrıca toplumun zararına veya millî serveti tahrip edici sonuçlar doğup doğmadığı araştırılmamalıdır. Örneğin sendika işverenin imkânlarının oldukça üzerinde taleplerde bulunarak ya da çok önemsiz bir noktayı gerekçe göstererek greve gitmekteyse veya işveren bütün talepleri kabul etmesine rağmen grevi sürdürmekte ısrarcı oluyorsa, grev hakkı kötüye kullanıldığından grevin durdurulması talep edilebilmelidir[205]. İşverenin işçi tarafının tekliflerini kabul ettiğini iletmesine rağmen objektif olarak haklı bir gerekçe

---

[203] *Dulay Yangın (n 13) 85-86. Doktrinde başka bir görüşe göre de toplumun zarar görmesini veya millî servetin tahrip edilmesini amaçlayan her grev dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edeceğinden ayrıca dürüstlük kuralına aykırılık araştırması yapılmasına gerek yoktur. Grev neticesinde toplumun ya da millî servetin maruz kaldığı zararın hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıyıp taşımadığı ölçülülük ilkesi çerçevesinde değerlendirilmelidir. Bu çerçevede grevin süresi, işyerindeki hizmetlerin toplum için ne kadar önem arz ettiği, işyerinde meydana gelen zarar ve bunun millî servete etkileri göz önüne alınmalıdır. Bakınız Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 175*

[204] *Kandemir (n 64) 989. Doktrinde başka bir görüş de Kanun'un m. 72 hükmünde kanun koyucunun, grevin topluma veya millî servete zarar verme sonucunu doğurması hâlinde grev hakkının sosyal amacı dışında, dolayısıyla kötüye kullanıldığını öngördüğü yönündedir. Bakınız Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 693-694. Doktrinde bir diğer görüşe göre kanun koyucu burada topluma zarar veren veya millî serveti tahrip eden grev veya lokavtın dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacağını varsaymıştır. Ancak grev ya da lokavt meşru menfaati temin ettiği sürece topluma zarar verdiğinden veya millî serveti tahrip edecek nitelikte olduğundan hareketle hakkın kötüye kullanıldığından bahsedilememelidir. Bakınız Mollamahmutoğlu (n 145) 115-116*

[205] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 529-530*

bulunmaksızın greve devam edilmesi hâlinde grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebileceğinden[206], grevin durdurulmasına karar verilebilmelidir[207]. Aksi takdirde işverenin, dürüstlük kuralına açıkça aykırı bir iş mücadelesi ile karşı karşıya kalmasına rağmen grevin durdurulmasını talep etmesi mümkün olmayacak, böylece müzakere dengesi zarar görecektir. Fakat her grevin toplumun kısmen zararına yol açabileceği unutulmadan, yalnızca toplumun ağır şekilde zararına sebebiyet vermesi ya da millî serveti önemli ölçüde zarara uğratması durumunda grevin durdurulabileceği kabul edilmelidir. Dolayısıyla hâkim her grevde işverenin veya kimi zaman toplumun da zarar görebileceğini gözden kaçırmadan, makul ölçüyü aşan bir zararın doğup doğmadığını araştırmalıdır[208].

Dürüstlük kuralı bağlamında yapılacak bir değerlendirmede, uygulanan grevin topluma ağır zararlar verdiği veya millî serveti tahrip ettiği görülüyorsa bu grev, hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıyacak ve hukuken korunmayacaktır. Böylece grevin yalnızca mücadele taraflarını değil toplumun genelini de etkileme potansiyelini dikkate alan kanun koyucu, bu gibi durumlarda grevin hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıyacağını dikkate almış ve koruyucu nitelikte özel bir düzenlemeye yer vermiştir[209]. Örneğin bir belediyede örgütlü sendikanın toplumu da aşırı ölçüde zarara uğratacak şekilde oldukça önemsiz talepler dolayısıyla greve gitmesi ve hiçbir şekilde müzakereye yanaşmaması istisnai olarak hakkın kötüye kullanıldığını gösterebilir. Aynı şekilde atık su arıtma tesisinde yapılan grev toplumun sağlığını ciddi şekilde tehdit ediyorsa dürüstlük kuralına aykırılık kapsamında grevin durdurulması talep edilebilmelidir[210]. Bu gibi durumlarda grevi uygulayan tarafın işverene veya topluma

---

[206] *Narmanlıoğlu, Grev (n 157) 222; Şahin Emir (n 8) 211-212*

[207] *Benzer yönde bakınız Narmanlıoğlu, Grev (n 157) 222*

[208] *Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031. Benzer yönde bakınız Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 530; Şahin Emir (n 8) 219; Kandemir (n 64) 999-1000. Örneğin tek fırının bulunduğu kasabada işçilerin uzun süren bir grev yapması toplumun zararına yol açabilir veya yaz aylarında ulaşım ve elektrik hizmetlerinin durması katlanılamayan durumlara sebebiyet verebilir. Dolayısıyla toplum zararı kavramı yer ve zamana göre değişkenlik gösterebilir. Bakınız Kandemir (n 64) 1000; Şahin Emir (n 8) 225. Benzer yönde bakınız Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (n 10) 477. Bu sebeple doktrinde bir görüş, Kanun'un düzenleme şeklinin isabetli olmadığı yönündedir. Kanun hükmü mevcut düzenleme şekliyle değerlendirildiğinde, her grevin toplumun zararına sebep olduğu veya millî serveti tahrip ettiği iddiasıyla durdurulması talep edilebilecektir. Zira bu kavramlar muhtevası belirsiz ve soyut nitelik taşır; ayrıca her grev toplumun zararına sebebiyet verebilir. Bir fabrika, bir imalathane ve hatta sıradan bir işyeri dahi millî servetin kapsamı içerisinde değerlendirilebilir. Hâlbuki millî serveti tahrip edici ya da toplumun ciddi zararlarına sebep olabilecek birçok işyerinde zaten kanunla grev yasaklanmıştır. Anayasal bir hak niteliği taşıyan grev hakkına ölçüsüz bir sınırlama getirmemek için, hâkimlerin bu yöndeki iddiaları ciddi ve titiz bir şekilde denetlemesi gerekir. Bakınız Narmanlıoğlu, Grev (n 157) 221*

[209] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 693*

[210] *Mahmut Kabakçı, 'Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı' (2004) 7(3) Kamu-İş Dergisi 12-13; Şahin Emir (n 8) 226. Farklı bir örnek olarak, doktrinde hava trafik kontrolörlerinin*

zarar verme kastıyla hareket etmesinin zorunlu olmadığı, dolayısıyla grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsetmek için muhakkak karşı tarafa zarar verme kastının aranmasının gerekmediği vurgulanmalıdır[211]. Uygulanan grev sonucunda topluma veya millî servete ağır şekilde zarar verilmesi sonucunun doğmuş olması, bu hüküm kapsamında grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedebilmek için yeterlidir[212].

Kanun'un m. 72 hükmünde ayrıca grev hakkının millî servete zarar verecek şekilde kullanılması hâlinde de grevin durdurulmasına karar verilebileceği belirtilmiştir. Grev ve lokavtın uygulandığı işyeri ve işletme de millî servetin kapsamı içerisinde değerlendirilebilir[213]. Dolayısıyla doktrinde bir görüş, grev esnasında işyerinin veya işyerindeki binaların, makinaların tahrip edilmesinin ve işyerine zarar verilmesinin de grev hakkının kötüye kullanıldığını gösterebileceği yönündedir[214]. Fakat doktrinde farklı bir görüşün isabetli olarak belirttiği üzere, işyerinin ya da makinaların tahribi, hakkın kötüye kullanılması kapsamında değerlendirilemez; çünkü bu davranışlar bir hakkın kullanımı niteliğinde değildir. Aksine bu durumlar haksız fiil kapsamında değerlendirilebilir. Millî servetin tahribi, işyeri ve makinaların fiilen tahribi değil, işyeri veya işletmeye verilen üretim faaliyeti zararının ağırlığı bağlamında değerlendirilmelidir[215]. Ancak yalnızca grevin işyerinin veya işletmenin mahvına sebep olabilecek, işyerinde tekrar üretim yapılmasına imkân bırakmayacak nitelikte zararlar doğurması hâlinde millî servetin tahrip edildiğinden ve dolayısıyla hakkın kötüye kullanıldığından bahsedilebilmelidir[216]. Sonuç olarak grevin toplumun ağır zararına yol açması ya da millî serveti tahrip edici nitelik taşıması ve menfaatler arasında aşırı bir orantısızlık bulunması hâli, aynı zamanda hakkın kötüye kullanıldığını gösterir.

Grev hakkının kötüye kullanılması teşkil edeceği belirtilen durumlar, grevin başlangıçtan itibaren kanun dışı olduğu şeklinde bir sonuç doğurmaz. Fakat grev hakkının kötüye kullanılması hâlinde Kanun'un 72. maddesi kap-

uygulanmakta olan grev esnasında radar şifrelerini değiştirmesinin toplumun veya kamunun güvenliğini tehlikeye düşürmesi ve toplum zararına sebebiyet vermesi hâlinde, grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebileceği gösterilmiştir. Bakınız Şahin Emir (n 8) 226; Bernard Gernigon, Alberto Odero and Horacio Guido, 'ILO Principles Concerning the Right to Strike' (2000) 137(4) International Labour Review 42

[211] *Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031*

[212] *Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 693-694*

[213] *Şahin Emir (n 8) 227-229; Kandemir (n 64) 1000-1001*

[214] *Gernigon, Odero and Guido (n 210) 42*

[215] *Kandemir (n 64) 1001*

[216] *ibid 1001-1002. Milli servetin de grev hakkının sosyal işlevi dikkate alınarak dar yorumlanması gerekir. Bu bağlamda halkın günlük yaşamını ilgilendiren, katlanılması mümkün olmayan büyük ve ciddi sorunlar yaratan zararlar bu ölçüt kapsamında değerlendirilebilir. Bakınız ibid 1001-1002*

samında grevin durdurulmasını talep etme hakkı söz konusu olur. Aynı zamanda işveren, grev esnasındaki eylemlerden kaynaklanan zararlarını talep edebilir. Dolayısıyla Kanun'un tanımına uyan şekilde grevin hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıdığı hâllerde bunun sonuçları, uygulanmakta olan grevin durdurulmasının ve grev hakkının kötüye kullanılmasından kaynaklanan zararların talep edilebilmesidir. Esasında Kanun'un 72. maddesi kapsamında grevin durdurulması değil, grevin ortadan kaldırılması söz konusudur. Zira dürüstlük kuralına aykırılık teşkil ettiği tespit edilen bir grevin tekrar dürüstlük kuralına uygun bir şekilde devam ettirilmesi gibi bir durum söz konusu değildir[217]. Dolayısıyla Kanun'un m. 72 hükmüne dayanılarak açılan davada verilen grevin durdurulması kararı ile Kanun'un m. 71 hükmü[218] kapsamında verilen ihtiyati tedbir olarak grevin durdurulması kararı birbirinden ayrılmalıdır. Fakat bu madde kapsamında açılan davada da grevin ihtiyati tedbir olarak durdurulması talep edilebilir[219]. Grevin durdurulması kararı kesinleştikten sonra greve devam edilmesi hâlinde grev kanun dışı grev niteliği taşıyacaktır ve bu durumda kanun dışı grevin hukuki sonuçları uygulanır[220].

Kanun'un m. 72 hükmü kapsamında açılan davada grev hakkının kötüye kullanıldığının mahkemece tespit edildiği ve grevin durdurulduğu durumda, aynı zamanda işçi sendikasının yetkisinin de düştüğü kabul edilmelidir. Zira TMK m. 2 uyarınca hakkın kötüye kullanılmasının sonucu, hukuk düzeninin bu hakkın kullanımını korumamasıdır. Grev hakkını kötüye kullandığı sabit olan bir sendikanın yetkisinin devam ettiğinin kabulü mümkün olmamalıdır[221].

Grev hakkının kötüye kullanılması durumunda işverenin uğradığı zararları talep etmesinin de mümkün olduğu kabul edilmelidir. Her ne kadar buna ilişkin açık bir hükme yer verilmemişse de hakkın kötüye kullanılması sonucu bir zarar doğmuşsa karşı taraftan bu zararın tazmini talep edilebilir. Bu davada işveren duruma göre haksız fiil sorumluluğuna ya da sözleşme sorumluluğuna

---

[217] *Ekmekçi and Yiğit (n 8) 908; Kandemir (n 64) 1007; Şahin Emir (n 8) 243; Şahlanan (n 156) 632; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (n 10) 477; Narmanlıoğlu, Grev (n 157) 220-221*

[218] *Bahse konu hükme göre; "(1) Taraflardan her biri, karar verilen veya uygulanmakta olan bir grev veya lokavtın kanun dışı olup olmadığının tespitini mahkemeden her zaman talep edebilir. Mahkeme bir ay içinde karar verir. Karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kesin olarak karar verir. Verilecek karar, tarafları, işçi ve işveren sendikasının üyelerini bağlar ve ceza davaları için kesin delil teşkil eder. (2) Hâkim tedbir olarak dava konusu grev veya lokavtın durdurulmasına karar verebilir."*

[219] *Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 1) 531; Ekmekçi and Yiğit (n 8) 909; Sur, Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet (n 157) 1031; Kandemir (n 64) 1006; Şahin Emir (n 8) 241; Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (n 10) 478; Narmanlıoğlu, Grev (n 157) 220-223*

[220] *Şahlanan (n 156) 633; Manav Özdemir, Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (n 4) 178; Narmanlıoğlu, Grev (n 157) 221-223; Centel (n 28) 219*

[221] *Kandemir (n 64) 1007; Narmanlıoğlu, Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması (n 11) 700; Şahin Emir (n 8) 233, 246*

dayanabilecektir[222]. Bu durumda sendikanın hukuka uygun alternatif davranış itirazına da kural olarak itibar edilmemelidir. Diğer bir ifadeyle örneğin, sendika işverenin mali koşullarının oldukça üzerinde, işveren tarafından kabul edilmesi mümkün olmayan talepleri ültimatom olarak ileri sürerek greve gitmişse, makul taleplerle toplu iş görüşmelerini sürdürse de anlaşma sağlanamayacağını ve yine greve gideceğini, dolayısıyla aynı zararların yine doğacağını iddia edememelidir. Nitekim BAG bir kararında, barış borcunu ihlal eden veya toplu iş sözleşmesinde düzenlemeyecek bir talebin yerine getirilmesini amaçlayan grevin hukuka aykırı olduğuna, bu durumda grevi yürüten sendikanın, söz konusu talep olmaksızın da grevi aynı sonuçlarla gerçekleştireceği yönündeki savunmasının (hukuka uygun alternatif davranış iddiasının) dikkate alınmayacağına karar vermiştir[223]. Aynı kabulün, grev hakkının kötüye kullanılmasından doğan zararlara ilişkin olarak da geçerli olması gerektiği ifade edilebilir.

SONUÇ

İş mücadelesi hukukunda ölçülülük ilkesinin işlevi özellikle Alman hukukunda tartışılmakta olup, doktrinde iş mücadelelerinin sınırlandırılmasında bu ilkenin rasyonel ve öngörülebilir biçimde uygulanamadığı yönünde eleştiriler bulunmaktadır. Ölçülülük ilkesinin elverişlilik, gereklilik ve orantılılık şeklinde üç alt ilkeye ayrılması ve bu alt ilkelerin kısmen soyut bir yapıya sahip olması, iş mücadelesi gibi dinamik ve çatışmalı bir alanda hukuki güvenliği zedeleyen sonuçlar doğurabilmektedir. Benzer şekilde Türk hukukunda da toplu eylem hakkının sınırlandırılmasında ölçülülük ilkesinin metodolojik açıdan tutarlı ve yeknesak bir biçimde uygulandığını söylemek güçtür. Toplu eylem hakkının niteliği gereği hem Yargıtay hem Anayasa Mahkemesi kararlarına sıkça konu olması ve bu kararlar arasında da yaklaşım farklılıklarının bulunması, toplu eylem hakkına ilişkin tutarlı ve öngörülebilir bir içtihat birliğinin sağlanmasını daha da zorlaştırmaktadır. Bu durum, ölçülülük ilkesinin iş mücadelesi hukukunda öngörülebilir bir denetim aracı olma niteliğinden uzak kaldığını göstermektedir.

Buna karşılık dürüstlük kuralı, grev hakkına ilişkin olduğu gibi toplu eylem hakkı bakımından da işlevsel bir sınırlandırma ölçütü sunabilir. Grev hak-

---

[222] *Şahin Emir (n 8) 250. Kanun dışı grevden kaynaklı zararlar ve grev esnasındaki eylemlerden doğan zararlara ilişkin olarak ise Kanun'da düzenlemelere yer verilmiştir. Kanun'un m. 64/5 hükmüne göre: "Grev esnasında greve karar veren sendikanın kusurlu hareketi sonucu grev uygulanan işyerinde neden olunan maddi zarardan sendika sorumludur. Yetkili işçi sendikasının kararı olmadan işçi ya da yöneticilerin bireysel eylemlerinden kaynaklanan zararlardan kusuru olan yönetici ya da işçi sorumludur." Kanun'un m. 70/2 hükmüne göre ise: "Kanun dışı bir grev yapılması hâlinde bu grev nedeniyle işverenin uğradığı zararlar, greve karar veren işçi kuruluşu veya kanun dışı grev herhangi bir işçi kuruluşunca kararlaştırılmaksızın yapılmışsa, bu greve katılan işçiler tarafından karşılanır."*

[223] *BAG, 26.7.2016-1 AZR 160/14; Preis and Greiner (n 5) 318; Çelebi Demir (n 13) 503-504*

kının görünüşte meşru amaca dayanmasına rağmen gerçekte sosyal amacıyla bağdaşmayan farklı bir amaç için kullanılması, işverenin toplu iş sözleşmesine ilişkin talepleri kabul etmeye hazır olduğunu bildirmesine rağmen greve başvurulması veya amacına ulaşmış bir grevin sürdürülmesi, objektif olarak oldukça önemsiz taleplerde ısrar edilerek ya da işyerinin faaliyetini sürdürmesini imkânsız kılacak talepler gerekçe gösterilerek greve gidilmesi, dürüstlük kuralına aykırılık teşkil eder ve hakkın kötüye kullanıldığı sonucunu doğurur. Benzeri değerlendirmeler, Türk hukuku bakımından toplu eylem hakkına ilişkin olarak da yapılabilir. Grev hakkının dürüstlük kuralına aykırı tarzda kullanılmaması gerektiğine ilişkin 6356 sayılı Kanun'un 72. maddesinin, toplu eylem hakkı bakımından da kıyasen uygulanması mümkündür. Örneğin görünüşte meşru bir amaca dayanmakla birlikte esasen siyasi hedefler güden ya da amacına ulaşmasına rağmen sürdürülen toplu eylemler, dürüstlük kuralına aykırı nitelik taşıyabilir. Yargı kararlarında toplu eylemlerin süresine dayanılarak ölçüsüz olduğu yönünde tespitler yapılmakla birlikte, her somut olayda eylemin sürdürülmesinin dürüstlük kuralına uygun olup olmadığının değerlendirilmesi daha isabetli bir yaklaşım olacaktır. Bu değerlendirmede özellikle eylemin amacına ulaşıp ulaşmadığı, tarafların bu süreçteki davranışları ve eylemin sürdürülmesinin objektif olarak makul olup olmadığı dikkate alınmalıdır.

Grev hakkının kötüye kullanılmasının hukuki sonuçlarından birisi, grevin durdurulmasının talep edilebilmesidir. Kanun'un 72. maddesi kapsamında grevin durdurulabilmesi için, dürüstlük kuralına aykırılık ile toplum zararına veya millî servete zarar verme koşullarının birlikte bulunması aranmamalıdır. Grevin dürüstlük kuralına açıkça aykırı nitelik taşıdığı hâllerde işverenin grevin durdurulmasını talep edebilmesi gerekir. Aksi bir yorum, dürüstlük kuralına aykırı grevlere karşı işverenin hukuki korumadan yoksun kalmasına ve toplu iş görüşmelerinde müzakere denkliğinin işveren aleyhine bozulmasına yol açacaktır. Bunun yanında işveren, grev hakkının kötüye kullanılmasından doğan zararlarını da talep edebilir. Bu durumda sendikanın, grev hakkı kötüye kullanılmamış olsaydı da aynı zararların doğacağı yönündeki hukuka uygun alternatif davranış itirazına kural olarak itibar edilmemelidir.

KAYNAKÇA

Alpagut G, 'Toplu Eylem Hakkı ve Sınırları-Yargıtay'ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri' (2016) 74(Özel Sayı) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan 851-875

Birben E, 'Yargı Kararları Işığında Toplu Eylem Bakımından Ölçülülük Denetimi' in Kübra Doğan Yenisey and Seda Ergüneş Emrağ (eds), İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar II (Beta Yayıncılık 2018) 1-30

Brede G and Etzel G, Arbeitsrecht (5th edn, Verlag Neue Wirtschafts-Briefe 1989)

Centel T, 'Toplu İş Sözleşmesi Özerkliğinin Hukuki Sınırları' (2010/17) Sicil İş Hukuku Dergisi 211-220

Çelebi Demir D, 'Toplu İş Sözleşmesi Açısından Dirlik Borcu ve Dayanışma Grevinin Dirlik Borcunu İhlal Edip Etmediği Sorunu' (2024/2) Çalışma ve Toplum 493-528

Decurtins R, 'OR Art. 357a' in Jolanta Kren Kostkiewicz, Stephan Wolf, Marc Amstutz and Roland Fankhauser (eds), Orell Füssli Kommentar-Kommentar zum Schweizerischen Obligationenrecht (4th edn, Orell Füssli Verlag AG 2023)

Dulay Yangın D, İş Mücadelesine Hakim Olan Temel İlkeler-Karşılaştırmalı Bir İnceleme (On İki Levha Yayıncılık 2021)

Dural M and Sarı S, Türk Özel Hukuku Cilt I Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri (15th edn, Filiz Kitabevi 2020)

Edis S, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri (6th edn, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları: 34 1977)

Ekmekçi Ö and Yiğit E, Toplu İş Hukuku (7th edn, On İki Levha Yayıncılık 2025)

Esener T, İş Hukuku (Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 315 Sevinç Matbaası 1973)

Gernigon B, Odero A and Guido H, 'ILO Principles Concerning the Right to Strike' (2000) 137(4) International Labour Review 1-64

Greiner S, Das arbeitskampfrechtliche Verhältnismäßigkeitsprinzip (HSI-Schriftenreihe, Band 25 Bund-Verlag 2018)

Grüneberg C, '§ 242 Leistung nach Treu und Glauben', in Grüneberg Bürgerliches Gesetzbuch Kommentar Buch 2, Abschnitt 1, Inhalt der Schuldverhaltnisse, Titel 1, Verpflichtung zur Leistung (82nd edn, C.H. Beck Verlag 2023)

Gülmez M, 'Toplu Eylem Hakkına Dahil Protesto Grevleri, Yasa Dışı Grev Değildir-Yargıtay 7. Hukuk Dairesi Karar Eleştirisi' (2014/4) Çalışma ve Toplum 233-255

Gülmez M, 'Sendika Hakkı Toplu Sözleşme ve Grevi de İçeren Toplu Eylem Haklarını Kapsar mı?' (2008/3) Çalışma ve Toplum 137-169

Hausheer H and Aebi-Müller RE, 'ZGB Art. 2, Anwendung des Grundsatzes von Treu und Glauben', in Berner Kommentar Band I Einleitung, Art. 1-9 ZGB (Stämpfli Verlag AG 2012)

Höpfner C and Schneck J, 'Die Rechtmäßigkeit von Arbeitskämpfen am Beispiel des Tagesstreiks – Teil II' (2022) Recht der Arbeit (RdA) 206-219

Junker A, Grundkurs Arbeitsrecht (22nd edn, C.H. Beck Verlag 2023)

Kabakçı M, 'Grev Yasakları ve Temel Hizmet Kavramı' (2004) 7(3) Kamu-İş Dergisi 1-15

Kandemir M, 'Grev Hakkının Kötüye Kullanılması' (2007) 4(15) Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 981-1012

Karaç ST, Alman Hukuku ile Karşılaştırmalı Olarak Sendikalar Hukukuna Yön Veren İlkeler (Adalet Yayınevi 2025)

Kaya PA and Güler C, 'Uluslararası İnsan Hakları Hukukunda Toplu Eylem Hakkı' (2017) 68 Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi 105-126

Kellermann JF, 'Die Dekonstruktion des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes im Arbeitskampfrecht' (2025/5) Recht der Arbeit (RdA) 303-314

Klein T, 'SGB III Grundstrukturen des Arbeitskampfrechts in der Bundesrepublik Deutschland' in Sabine Knickrehm and Olaf Deinert (eds), Beck Online.GROSSKOMMENTAR (C.H. Beck Verlag 2023)

Lehmann P and Honsell H, 'Art. 2 ZGB', in Basler Kommentar Zivilgesetzbuch I (7th edn, Helbing Lichtenhahn Verlag 2022)

Linsenmaier W and Ahrendt M, 'GG Art. 9 (Vereinigungsfreiheit)' in Rudi Müller Gloge, Christian Rolfs, Inken Gallner and Ingrid Schmidt (eds), Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht (26th edn, C.H. Beck Verlag 2026)

Looschelders D and Olzen D, 'BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben', in J. von Staudingers Kommentar zum Bürgerlichen Gesetzbuch, Staudinger BGB Buch 2, Abschnitt 1, Inhalt der Schuldverhältnisse §§ 241-243 Treu und Glauben (Otto Schmidt/De Gruyter Verlag 2019)

Löwisch M and Rieble V, Tarifvertragsgesetz Kommentar (4th edn, Verlag Franz Vahlen 2017)

Manav Özdemir E, Türk Hukukunda Grevin İş Sözleşmesine Etkisi (Turhan Kitabevi 2016)

Manav Özdemir E, 'İş Mücadelesi ve İş Mücadelesi Araçlarının Kullanımında Uygulanması Gereken Temel İlkeler' in Kübra Doğan Yenisey (ed), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (On İki Levha Yayıncılık 2019) 709-752

Mollamahmutoğlu H, Türk Hukukunda Lokavt (Gazi Büro Kitabevi 1993)

Narmanlıoğlu Ü, 'Grevin Mahkeme Kararı ile Durdurulması ve Durdurmaya İlişkin Hükmün Yetki Belgesine Etkisi' in Kübra Doğan Yenisey (ed), Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan (On İki Levha Yayıncılık 2019) 679-708

Narmanlıoğlu Ü, Grev (Ankara Üniversitesi Basımevi 1990)

Oğuzman MK and Barlas N, Medeni Hukuk Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar (27th edn, On İki Levha Yayıncılık 2021)

Öztürk B, 'Karşılaştırmalı Hukuk ve Türk Hukukunda Grev (Toplu Eylem) Hakkının Değerlendirilmesi: Üç Farklı Yargıtay Kararı Işığında Toplu Eylem Hakkı' (2016/4) Çalışma ve Toplum 1793-1836

Preis U and Greiner S, Arbeitsrecht-Kollektivarbeitsrecht-Lehrbuch für Studium und Praxis (6th edn, Otto Schmidt Verlag 2024)

Reisoğlu S, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (2nd edn, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları No. 359 1975)

Ricken O, '§ 272 Der Streik' Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht Band 3: Kollektives Arbeitsrecht I (6th edn, C.H. Beck Verlag 2025)

Scholz R, 'GG Art. 9' in Dürig/Herzog/Scholz Grundgesetz Kommentar (106th edn, C.H. Beck Verlag 2024)

Schubert C, 'BGB § 242 Leistung nach Treu und Glauben', in Münchener Kommentar zum BGB (9th edn, C.H. Beck Verlag 2022)

Stoffels M, 'Einstweiliger Rechtsschutz gegen Streiks' (2022) Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZA) 438-444

Stöckli JF, Müller RA and Maduz C, 'Art. 357a OR/II. Arbeitskampfrecht' in Berner Kommentar Gesamtarbeitsvertrag und Normalarbeitsvertrag Art. 356-360f OR (Stämpfli Verlag AG 2024)

Stöckli, JF and Grebski L, in Adrian von Kaenel and Roger Rudolph (eds), Fachhandbuch Arbeitsrecht Expertenwissen für die Praxis (2nd edn, Schulthess Juristische Medien AG 2024)

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler (10th edn, Turhan Kitabevi 2022)

Sur, M, 'Grev, Toplumsal İhtiyaçlar ve Asgarî Hizmet' (2016) 74(2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan 1021-1038

Şahin Emir A, Grev ve Lokavta Yargısal Müdahale ve Kanun Dışılığın Tespiti Davası (Adalet Yayınevi 2023)

Tuncay AC, Savaş Kutsal B and Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Toplu İş Hukuku (9th edn, Beta Yayıncılık 2025)

Uçar A, İş Hukukunda Şeklî Özgürlük-Maddi Sözleşme Adaleti Bağlamında Dürüstlük Kuralı (Lykeion Yayınevi 2025)

Uçar A and Ekinci, A, 'Anayasa Mahkemesi ve Yargıtay Kararları Çerçevesinde Türk Hukukunda Toplu Eylem Hakkı: Kapsam ve Sınırlarına İlişkin Bir İnceleme' (2020) 5(1) Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Arş. Gör. Ceren Damar Şenel Armağanı 3337-3382

Ugan Çatalkaya D, 'Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılması İş Sözleşmesini Fesih Nedeni Olabilir mi Sorusuna Yanıt Arayışı: Yargıtayın Zorlu Görevi' (2023) 3(78) Çalışma ve Toplum 2069-2120

Ugan Çatalkaya D, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (Beta Yayıncılık 2019)

Zeller E, Treu und Glauben und Rechtsmissbrauchsverbot Prinzipiengehalt und Konkretisierung von Art. 2 ZGB (Schultess Polygraphischer Verlag 1981)

TÜRK SOSYAL HUKUKU MEVZUAT İZLEME

EDITING OF TURKISH SOCIAL LAW

01.01.2026 - 31.03.2026

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (Karar Sayısı: 10852), 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2026 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2026/3), Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2026/3), İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ (İthalat: 2026/13)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, İşkolu Tespit Kararları (No: 2026/1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) ve Sigortacılık Kanununun 30 uncu Maddesinin On İkinci Ve On Beşinci Fıkralarında Yer Alan Parasal Sınırların Artırılmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliyer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.01.2026 - 31.03.2026 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değiştirildi

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik (Karar Sayısı: 10852) 10.01.2026 Tarihli ve 33133 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2026 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ Yayınlandı

6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Gereğince; İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2026 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ 17.01.2026 Tarihli ve 33140 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğ Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 17.01.2026 Tarihli ve 33140 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Yayınlandı

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 21.01.2026 Tarihli ve 33144 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2026/3) Yayınlandı

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2026/3) 24.01.2026 Tarihli ve 33147 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2026/7) Yayınlandı

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2026/7) 31.01.2026 Tarihli ve 33154 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ (İthalat: 2026/13)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Yayınlandı

İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ (İthalat: 2026/13)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 11.02.2026 Tarihli ve 33165 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşkolu Tespit Kararları (No: 2026/1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) Yayınlandı

İşkolu Tespit Kararları (No: 2026/1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15) 06.03.2026 Tarihli ve 33188 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sigortacılık Kanununun 30 Uncu Maddesinin On İkinci ve On Beşinci Fıkralarında Yer Alan Parasal Sınırların Artırılmasına İlişkin Tebliğ Değiştirildi

Sigortacılık Kanununun 30 uncu Maddesinin On İkinci ve On Beşinci Fıkralarında Yer Alan Parasal Sınırların Artırılmasına İlişkin Tebliğde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 19.03.2026 Tarihli ve 33201 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

YÜKSEK MAHKEME KARARLARI
SUPREME COURT DECISIONS

* Yargıtay Kararları

Court of Cassation Decisions

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI
DECISION OF THE GENERAL ASSEMBLY OF THE COURT OF CIVIL APPEALS

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No.	**2025/10-10**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/29**	**5510 s. SSGSK/11**
Tarihi:	**28.01.2026**	

- ***SGK PRİM KESİNTİSİ***
- ***ÖZEL KURULUŞLARA TESLİM EDİLEN ÜRÜN BEDELLERİNDEN TEVKİFAT YOLU İLE YAPILAN PRİM KESİNTİSİNİN KURUMA ULAŞMAMASININ TESCİLE ENGEL OLUŞTURAMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***Somut olay değerlendirildiğinde; özel kuruluşlara teslim edilen ürün bedellerinden tevkifat yolu ile yapılan prim kesintisinin Kuruma intikal edip etmemesinin sigortalının sorumluluğunda olmadığı ve tevkifatın Kuruma intikal etmemesinin tescile engel olmayacağı göz önünde bulundurulup bozma kararında belirtilen ilkeler doğrultusunda değerlendirme yapılarak davacının tarım Bağ-Kur sigortalılık süreleri hakkında karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya uygun değildir.***

Taraflar arasındaki tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı Sosyal Güvenlik Kurumu vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı asıl; 05.10.2007 tarihinden itibaren tarım Bağ-Kur sigortalısı olduğunu, evlenmeden önce babasına ait taşınmazlarda pamuk üretimi yaptığını ve 3500 kilo pamuğu dava dışı Y... Tarım San. Ltd. Şti'ye satması nedeniyle müstahsil makbuzu kesildiğini ve prim kesintisi yapıldığını, makbuzu sunarak Bağ-Kur ilk giriş kaydının18.10.1994 tarihine çekilmesi talebinin davalı Kurum tarafından 08.03.2019 tarihinde reddedildiğini ileri sürerek 01.11.1994-31.12.1994 tarihleri arasında tarım Bağ-Kur sigortalısı olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı Sosyal Güvenlik Kurumu (Kurum/SGK) vekili; hak düşürücü sürenin geçtiğini, müstahsil makbuzunun tek başına sigortalı olmayı göstermeyeceğini, davacının fiilen kesintisiz olarak tarımsal faaliyette bulunduğunu ispat etmesi gerektiğini, ayrıca Kurum kayıtlarının aksinin kesin delillerle ispatlanabileceğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 13.09.2022 tarihli ve 2020/229 Esas, 2022/432 Karar sayılı kararı ile; Kanunun amacının sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez Anayasal hak olduğu, davacının talep tarihi itibariyle kendi adına ve hesabına üretip sattığı ürün bedelinden müstahsil makbuz ile prim tevkifatı yapıldığı gözetildiğinde talebin yerinde olduğu gerekçesiyle davacının 01.11.1994-31.12.1994 tarihleri arasında 2926 sayılı Kanun kapsamında tarım Bağ-Kur sigortalısı olduğunun tespitine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 04.05.2023 tarihli ve 2023/497 Esas, 2023/1191 Karar sayılı kararı ile; davacı dava dışı şirkete sattığı 18.10.1994 tarihli ürün bedelinden tarım Bağ-Kur prim tevkifatı yapıldığını gösterir müstahsil makbuz sureti ibraz etmiş ise de tevkifatın Kuruma aktarılmaması karşısında geçmişe yönelik hizmet tespiti davası açılmasına yasal olanak bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;

"...1.Dosya kapsamında;davacının davasına dayanak teşkil ettiği Y…. Tarım San. ve Tic. Ltd. Şti. adlı şirkete verdiği 3500 kg pamuk satışı nedeniyle düzenlenmiş 18.10.1994 tarihli müstahsil makbuzunun bulunduğu, makbuzda Bağ-Kur prim kesintisinin olduğu,söz konusu müstahsil makbuzunda belirtilen kesintiye ilişkin tevkifat listesi ve bank dekontunuKuruma intikal etmediği gerekçesiyle Kurum tarafından söz konusu tevkifatınkabul edilmediği, İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne dair verilen kararın istinaf incelemesini yapan Bölge Adliye Mahkemesi tarafından " Tevkifatın Kuruma aktarılmamış olması nedeniyle geçmişe yönelik hizmet tespiti davası açma yasal olanağının da bulunmadığı gerekçesi ile istinaf isteminin kabulü ile kararın kaldırılmasına ve davanın reddine karar verildiği anlaşılmıştır.

2.Eldeki davada, Bölge Adliye Mahkemesinin hükmü eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır. Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, Tarım Bağ-Kur sigortalılığının tescili için yapılan tevkifatın Kuruma intikal etmemesinin engel oluş-

turmayacağı gözetilerek sonucuna göre karar verilmesi gerekirken aksi kabul ile karar verilmesi bozma nedenidir...” gerekçesiyle oy çokluğuyla karar bozulmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten teslim edilen ürün bedellerinden özel kuruluşlar tarafından yapılan ve Kuruma intikal etmediği çekişmesiz bulunan kesintiye dayalı sigortalılık tescili ve geçmişe yönelik tarım Bağ-Kur sigortalılık süresi tespitinin mümkün olmadığı yönündeki yerleşik Yargıtay içtihatlarından ayrılan ve içtihat değişikliğine yol açacak olan uygulamanın Hukuk Genel Kurulu tarafından karara bağlanması gerektiği gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; ürün bedelinden yapılan tevkifat tutarının Kurum hesabına yatırılıp yatırılmadığının kontrolünün davacıda olmadığını, tevkifatın Kuruma intikal etmemesinin tescile engel olmayacağına dair emsal Hukuk Genel Kurulu kararları bulunduğunu, İlk Derece Mahkemesinin verdiği kararın hakkaniyete uygun olduğunu, müvekkilinin evlenmeden önce babası ve kardeşleriyle, evlenip çocuklarını büyüttükten sonra da eşiyle çiftçilik yaptığını, sadece müstahsil makbuzu göz önüne alınarak karar verilmesinin hatalı olduğunu ileri sürerek kararın bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; somut olayda dava dışı şirket tarafından ürün teslimi sırasında tevkifat yoluyla davacı adına kesilen Bağ-Kur priminin Kurum hesaplarına intikal etmemesinin tescile engel teşkil edip etmeyeceği; buradan varılacak sonuca göre bozma kararında belirtilen ilkeler kapsamında değerlendirme yapılarak karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun) geçici 7. maddesi.

2. 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nun (2926 sayılı Kanun) 2, 3, 5, 7, 9, 10 ve 36. maddeleri.

3. 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu 4 Seri No.lu Uygulama Tebliği (Tebliğ) ilgili maddeleri.

2. Değerlendirme

1. Uyuşmazlığın çözümü için öncelikle konuyla ilgili yasal düzenlemeler ve kavramlar üzerinde kısaca durmak gerekir.

2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçici 7. maddesi uyarınca davanın yasal dayanağını oluşturan ve 17.10.1983 tarihinde kabul edilip 20.10.1983 tarihli ve 18197 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 2926 sayılı Kanun'un 2. maddesinin ilk hâlinde kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın tarımsal faaliyette bulunan kimselerden 22 yaşını doldurmuş erkeklerle 22 yaşını doldurmuş aile reisi kadınla-

rın bu Kanun'a göre sigortalı sayılacağı belirtilmiş, 15.04.1987 tarihli ve 3350 sayılı Kanun'un 1. maddesi ile eklenen fıkra ile de uygulama tarihinde 50 yaşını dolduran kadınlarla 55 yaşını dolduran erkeklerin istekleri hâlinde kapsama alınacağı hükme bağlanmıştır. Ancak Anayasa Mahkemesinin 17.04.2007 tarihli ve 2003/81 Esas ve 2007/50 Karar sayılı kararı ile 2. maddenin 1. fıkrasının (b) bendinde yer alan "…aile reisi…" ibaresinin Anayasa'ya aykırı olduğuna ve iptaline karar verilmiştir.

3. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nun sözü edilen 2. maddesi 02.08.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4956 sayılı Kanun'un 48. maddesi ile değişikliğe uğramış olup madde;

"Kanunla veya kanunların verdiği yetkiye dayanılarak kurulan sosyal güvenlik kuruluşları kapsamı dışında kalan ve herhangi bir işverene hizmet akdi ile bağlı olmaksızın 3 üncü maddenin (b) bendinde tanımlanan tarımsal faaliyetlerde bulunanlar, bu Kanuna göre sigortalı sayılırlar.

Yukarıdaki fıkra hükmüne göre sigortalılığın tespit, tescil ve takibine ilişkin usul ve esaslar Maliye Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı, Çevre ve Orman Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığı tarafından bu Kanunun yayımı tarihinden itibaren altı ay içinde müştereken çıkarılacak bir yönetmelikle belirlenir.

İlk tescil tarihinde ellisekiz yaşını dolduran kadınlarla, altmış yaşını dolduran erkekler istekleri halinde kapsama alınırlar." şeklinde yeniden düzenlenmiştir.

4. Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu'nun "Tanımlar" kenar başlıklı 3. maddesinin (b) bendinde "Tarımsal Faaliyette Bulunanlar: Kendi mülkünde, ortaklık veya kiralamak suretiyle başkalarının mülkünde, kamuya mahsus mahallerde ekim dikim, bakım, üretim, yetiştirme ve ıslah yollarıyla veya doğrudan doğruya tabiattan istifade etmek suretiyle bitki, orman, hayvan ve su ürünlerinin üretimini, avlanmasını, avcılar ve yetiştiriciler tarafından muhafazasını, taşınmasını sağlayanları veya bu ürünlerden sair bir şekilde faydalanmak suretiyle kendi adına ve hesabına faaliyette bulunanlar" olarak tanımlanmıştır.

5. Bu itibarla 2926 sayılı Kanun'un 2 ve 3. maddeleri kapsamında kendi nam ve hesabına tarımsal faaliyette bulunanlardan Kanun'da öngörülen belli bir yaşı dolduran kadın ve erkekler dışındakiler bakımından Tarım Bağ-Kur sigortalılığı zorunlu sigortalılık niteliğinde olup sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden vazgeçilemez ve kaçınılamaz (2926 sayılı Kanun md.5).

6. Sigortalı sayılanlar 2926 sayılı Kanun'un 7. maddesi uyarınca sigortalı sayıldıkları tarihten itibaren en geç üç ay içinde Kuruma başvurarak kayıt ve tescillerini yaptırmak zorundadırlar. Bu Kanun'a göre sigortalı sayılanlardan Kanun kapsamına girdikleri tarihten itibaren üç ay içerisinde Kuruma başvurarak kayıt ve tescillerini yaptırmayanların tescil işlemi Kurumca resen yapılacak ve Kanun'un 5. maddesi hükmü gereğince tescil edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren sigortalı sayılacaklar, hak ve yükümlülükleri ise kayıt ve tescil edildikleri tarihi takip eden aybaşından itibaren başlayacaktır.

7. Diğer yandan 2926 sayılı Kanun'un 10. maddesinde kayıt ve tescil işlemlerinde valilik, kaymakamlık, özel idare, belediye, muhtarlık ve nüfus idareleri kayıtları ile diğer kamu kurum ve kuruluşlarının, kanunla kurulu meslek kuruluşlarının, tarım satış kooperatifleri ve birliklerinin, tarım kredi kooperatifleri ve birliklerinin, Pancar Ekicileri İstihsal Kooperatifleri ile Birliği (Pankobirlik), Türkiye

Şeker Fabrikaları Anonim Şirketi ve tarım kesimine yönelik faaliyette bulunan milli bankaların kayıtlarının esas alınacağı belirtilmiştir. Bu kayıtların tarımda kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmanın yasal karinesi olduğu anlaşılmaktadır.

8. Yargıtayın kararlılık kazanmış uygulaması ile de Tarım Bağ-Kur sigortalılığının kanıtlanması yönünde zirai kuruluşların kayıtları karine olarak kabul edilmektedir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu,07.07.2010 tarihli ve 2010/10–359 Esas, 2010/ 68 Karar; 08.02.2017 tarihli ve 2016/10-1906 Esas, 2017/215 Karar ile 15.02.2017 tarihli ve 2015/10-1283 Esas, 2017/242 Karar sayılı kararları).

9. Gelinen bu noktada belirtilmelidir ki, 2926 sayılı Kanun'un 36. maddesi uyarınca Kurumun prim alacaklarını Bakanlar Kurulu kararı ile ürün bedellerinden tevkifat suretiyle tahsil etmesi mümkündür. Bu hâlde 2. madde kapsamına girenlerin belirtilen şekilde prim borçlarının ürün bedellerinden tevkifat suretiyle kesilerek Kuruma ödenmesi durumunda kayıt ve tescil için Kuruma başvuru olmasa dâhi bahse konu biçimde prim ödenmesi suretiyle kayıt ve tescil konusundaki iradelerini ortaya koydukları tartışmasızdır. Kurumun prim ödenmesine rağmen sigortalıyı resen kayıt ve tescil etmemesi kanunun kendisine yüklediği resen tescil mükellefiyetine aykırılık teşkil etmektedir.

10. Nitekim 2926 sayılı Kanun'a tâbi sigortalıların ödeyecekleri primlerin ürün bedellerinden tevkif suretiyle tahsil edilmesine ilişkin olmak üzere 01.04.1994 tarihinde uygulanmaya başlanılan 03.04.1993 tarihli ve 93/4384 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ve eki 13.05.1993 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmıştır. 08.01.1994 tarihli ve 94/5173 sayılı Bakanlar Kurulu Kararnamesi ile de tevkifat oranı %1'e indirilmiştir. 2926 sayılı Kanun ve kararnameler kapsamında konuyu değerlendiren Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 2926 sayılı Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu 4 Seri No.lu Uygulama Tebliği düzenlenerek 26.03.1994 tarihli Resmî Gazete'de yayımlanmış ve 01.04.1994 tarihinden itibaren tarım sigortalılarının prim borçlarının teslim ettiği ürün bedellerinden tevkif suretiyle tahsili ile yersiz olarak alınan tutarların ilgililere geri verilmesine ilişkin usul ve esaslar belirlenmiştir. Tebliğin (B) bendinde tevkifat yapacak olanlar, (C) bendinde çiftçi primlerinin ürün bedellerinden tevkif suretiyle tahsiline ilişkin usul ve esaslar, (E) bendinde tevkifat tutarlarının Kurum hesaplarına yatırılması ve tevkifat bildirimlerinin verilmesi, (G) bendinde 2926 sayılı Kanun kapsamına girmeyenlerin durumu, (H) bendinde 2926 sayılı Kanun kapsamına giren ve prim borcu bulunmayan veya prim borcu taksitlendirilen çiftçilerin durumu ile ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Tebliğin (D) bendinde ise çiftçilerden ürün alımı sırasında tevkifat yapmak zorunda olan gerçek ve tüzel kişilerin söz konusu satın alma işlemleri nedeniyle mevzuat gereği düzenlemek zorunda oldukları belgelerin uygun bir yerine (gerek kendilerinde kalacak, gerek çiftçiye verecekleri örneklerde) çiftçinin ad ve soyadını, adresini, yaptıkları tevkifat tutarını, Bağ-Kur numarasını, bu numara yoksa veya bilinmiyorsa ayrıca çiftçinin baba adını, doğum tarihi ve yerini kaydetmek zorunda oldukları; çiftçilerin de Bağ-Kur primlerinin sattıkları ürün bedellerinden tevkif suretiyle ödendiğini ispatlayabilmelerinin kendilerine verilen belgeleri muhafaza etmelerine bağlı olduğu, (J) bendinde ise 2926 sayılı Kanun'un 53. maddesinde, "Kurumun teftişe yetkili memurları bu Kanunun uygulanması bakımından, İş Kanununda belirtilen teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haizdirler." hükmünün yer aldığı, bu hükme istinaden Kurumun teftişe yetkili memurlarının çiftçilerden satın aldıkları ürün bedellerinden tevkifat yapmak zorunda olan gerçek ve tüzel kişilerin tevkifat yapıp yapmadıklarını, tevkifat tutarlarını tam olarak ve süresi içinde Kurum hesaplarına

intikal ettirip ettirmediklerini tespit amacıyla anılan gerçek ve tüzel kişilerin ilgili defter, evrak ve hesaplarında teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haiz oldukları belirtilmiştir.

11. Konu son olarak 01.03.2013 tarihli ve 28574 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanarak 01.04.2013 tarihinde yürürlüğe giren Tarımsal Faaliyette Bulunanların Prim Borçlarının Sattıkları Tarımsal Ürün Bedellerinden Kesinti Yapılmak Suretiyle Tahsil Edilmesine Dair Tebliğ ile düzenlenmiştir. Bu Tebliğ'in 14. maddesi ile de yukarıda belirtilen 26.03.1994 tarihli Tebliğ yürürlükten kaldırılmıştır.

12. 01.04.2013 tarihinde yürürlüğe giren Tebliğ'in 12. maddesinin 1. fıkrasında "4 üncü maddede belirtilen gerçek ve tüzel kişilerin, tarımsal faaliyette bulunanlardan satın aldıkları ürün bedellerinden prim borçlarına mahsuben kesinti yapmamaları veya yaptıkları kesinti tutarlarını 7 nci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilen engelleyici bir sebep olmaksızın bu Tebliğde belirtilen süre içerisinde ve tam olarak Kurum hesaplarına intikal ettirmemeleri halinde, gerçek kişilerin kendileri, kamu kurum ve kuruluşlarının tahakkuk ve tediye ile ilgili görevlileri, tüzel kişiliğe haiz diğer işverenlerin şirket yönetim kurulu üyeleri de dahil olmak üzere üst derecedeki yönetici ve yetkilileri ile kanuni temsilcileri Kuruma karşı işverenleriyle birlikte müştereken ve müteselsilen sorumludurlar." hükmüne yer verilmiş, maddenin devam eden fıkralarında kesinti tutarlarını Kurum hesaplarına intikal ettirmeyenlerden prim kesintilerinin tahsiline ilişkin usul ve esaslar düzenlenmiştir. Sözü edilen maddenin 4. fıkrasında ise kesinti yapmak zorunda olduğu hâlde kesinti yapmayan veya yaptıkları kesinti tutarlarını süresi içerisinde ve tam olarak Kurum hesaplarına intikal ettirmeyen ya da 7. maddede belirtilen kesinti bildirim listesini süresi içerisinde göndermeyen gerçek ve tüzel kişiler hakkında 30.03.2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'nun 32. maddesi uyarınca işlem yapılacağı belirtilmiştir.

13. Ayrıca bu Tebliğ'in 13. maddesinde Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarının Kanun'un 59. maddesi uyarınca tarımsal faaliyette bulunanlardan satın aldıkları ürün bedellerinden kesinti yapmak zorunda olan gerçek ve tüzel kişilerin kesinti yapıp yapmadıklarını, kesinti tutarlarını tam olarak ve süresi içinde Kurum hesaplarına intikal ettirip ettirmediklerini tespit amacıyla anılan gerçek ve tüzel kişilerin ilgili defter, evrak ve muhasebe kayıtlarını teftiş, kontrol ve denetleme yetkisini haiz oldukları hüküm altına alınmıştır.

14. Tebliğ'in 6. maddesinin 1. fıkrasında "Ürün alımı sırasında kesinti yapmak zorunda olan gerçek ve tüzel kişiler, söz konusu satın alma işlemleri nedeniyle düzenlemek zorunda oldukları belgelere; tarımsal faaliyette bulunanların adı ve soyadını, ürün bedelini, kesinti tutarını, kesinti tarihini ve T.C. kimlik numarasını kaydetmek zorundadırlar." hükmüne yer verilmiş, maddenin devam eden 3. fıkrasında ise tarımsal faaliyette bulunanların prim borçlarının, sattıkları ürün bedellerinden kesinti suretiyle ödendiğini ispatlayabilmeleri ve yersiz tahsil edilen kesinti tutarlarını iade olarak alabilmeleri için 1. fıkrada belirtilen bilgilerin alıcılarca düzenlenen belgelerde eksiksiz olarak yer almasını talep etmeleri ve kendilerine verilen belgeleri muhafaza etmeleri gerektiği belirtilmiştir.

15. Somut olayda 05.10.2007 tarihinden itibaren Bağ-Kur sigortalısı olan davacının 18.10.1994 tarihli müstahsil makbuzuna istinaden tevkifata dayalı tescil talebinin davalı Kurumca 08.03.2019 tarihli yazı ile tevkifatın Kurum kayıtlarına intikal etmediğinden bahisle hizmet tespiti yapılmadığının bildirilmesi üzerine eldeki davanın açıldığı, Bergama Ticaret Sicil Müdürlüğünce Bergama'da hâlen faal olan dava dışı şirketin ilk tescil tarihinin 05.02.1992 olduğunun bildirildiği, Bergama Vergi Dairesi Müdürlüğü tarafından davacının 1994-1995 yılları arasında çiftçilik yaptığına dair kaydın bulunmadığının belirtildiği, Zeytindağ Jandarma

Karakolu Komutanlığınca düzenlenen 26.01.2021 tarihli tutanağa göre davacının uyuşmazlık konusu dönemde Bergama İlçesi Tekkedere ve Yeniköy Mahallesindeki sekiz adet taşınmazda babası ve ağabeyleriyle birlikte çalışarak pamuk ürettiği, bu ürünleri dava dışı şirkete satması üzerine düzenlenen 18.10.1994 tarihli müstahsil makbuzunun aslının Kurumda olduğu, davacının Bergama Ziraat Odasında 13.06.2011 tarihinden itibaren kaydının bulunduğu, SS 135 No.lu Bergama Pamuk ve Yağlı Tohumlar Satış Kooperatifine üye olduğu ancak üyelik tarihinin belirtilmediği, 2009-2018 yılları arasında traktör ve tarla tapu kayıtlarının bulunduğu ancak uyuşmazlık konusu döneme ait kaydın bulunmadığı, davacının uyuşmazlık konusu dönemde babasına ait taşınmazlarda tarımsal faaliyette bulunduğunu ileri sürmesi nedeniyle bu taşınmazların celp edildiği, Bergama İlçe Tarım Müdürlüğünce davacıya ait hayvan olup olmadığının tespit edilmediğinin bildirildiği, ayrıca davacı tarafından sözü edilen dönemde zirai ilaç, gübre, alet ve edevatlara ilişkin belgeleri elinde olmadığından bahisle sunamadığı,1909 sayılı Bergama Tarım Kredi Kooperatifinin yazısına göre davacının kaydının bulunmadığı ve tarımsal amaçlı kredi kullanmadığı, Bergama İlçe Nüfus Müdürlüğünce davacının 2006 yılı öncesindeki yerleşim yerinin bilinmediğinin belirtildiği, İlk Derece Mahkemesince davacının 01.11.1994-31.12.1994 tarihleri arasında 2926 sayılı Kanun kapsamında tarım Bağ-Kur sigortalısı olduğunun tespitine ilişkin verilen kararın davalı Kurum vekilinin istinaf başvurusu kapsamında Bölge Adliye Mahkemesince müstahsil makbuzlarındaki prim kesintisinin Kurum hesabına intikal etmediği gerekçesiyle kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verildiği, kararın Özel Dairece bozulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesince önceki hükümde direnildiği anlaşılmaktadır.

16. Şu hâlde yukarıda değinilen mevzuat hükümleri ile yapılan açıklamalar ışığında somut olay değerlendirildiğinde; özel kuruluşlara teslim edilen ürün bedellerinden tevkifat yolu ile yapılan prim kesintisinin Kuruma intikal edip etmemesinin sigortalının sorumluluğunda olmadığı ve tevkifatın Kuruma intikal etmemesinin tescile engel olmayacağı göz önünde bulundurulup bozma kararında belirtilen ilkeler doğrultusunda değerlendirme yapılarak davacının tarım Bağ-Kur sigortalılık süreleri hakkında karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya uygun değildir.

17. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 21.06.2023 tarihli ve 2022/10-1180 Esas, 2023/678 Karar, 09.10.2024 tarihli ve 2023/10-456 Esas, 2024/512 Karar ile 14.05.2025 tarihli ve2024/10-359 Esas, 2025/291 Karar sayılı kararları da aynı yöndedir.

18. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

19. Bu nedenle direnme kararı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Dosyanın HMK'nın 373. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

28.01.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/8277**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/26**	**6356 s. STK/24, 27**
Tarihi:	**12.01.2026**	

- ***İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ SAYISI***
- ***İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ SAYISININ ÇALIŞAN SAYISINA GÖRE BELİRLENECEĞİ***
- ***YASANIN BELİRLEDİĞİ SAYIDAN DAHA FAZLA İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİ ATANAMAYACAĞI***
- ***FAZLADAN ATANAN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİLERİNİN TEMSİLCİLİK GÜVENCESİNDEN YARARLANAMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***Yetki belgesi ve olumlu yetki tespiti içeriğine göre, davalı Kurumun Ankara İl Müdürlüğü kapsamında (1146517.006), (1118134.006) ve (1331243.006) sicil numaralı üç işyeri bulunduğu ve söz konusu (1146517.006) sicil numaralı işyerinde 991 işçi, (1118134.006) sicil numaralı işyerinde 898 işçi ve (1331243.006) sicil numaralı işyerinde ise 50 işçi çalıştığı görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü gereğince Sendika tarafından (1146517.006) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak en çok 4, (1118134.006) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak en çok 4 ve (1331243.006) sicil numaralı işyerinde ise 1 işyeri sendika temsilcisi olmak üzere en çok toplam 9 işyeri sendika temsilcisi atanması gerekmektedir. Buna mukabil 26.07.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile aralarında davacının da bulunduğu 11 kişinin, 22.12.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile 1 kişinin işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasına karar verildiği görülmektedir. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre Sendika tarafından 6356 sayılı Kanun'a uygun şekilde işyeri sendika temsilcisi ataması yapılmadığı açık olduğundan, davacının işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanamayacağı tartışmasızdır.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikasının (Tez-Koop-İş Sendikası) işyeri sendika temsilcisi olduğunu, davalı Kurumun 12.08.2024 tarihli yazı ile davacının Denetmenler Servisi işyerinden alınarak Ulucanlar Sosyal Güvenlik Merkezi işyerine görevlendirilmesi yapılmak suretiyle görev yerinin değiştirildiğini, müvekkilinin yazılı rızasının bulunmadığını, işlemin hukuka aykırı olduğunu

belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle görev yeri değişikliğine ilişkin işlemin geçersizliğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; dava konusu işlem yönünden önce müvekkili Kuruma başvuruda bulunulması gerektiğini, davanın süresi içerisinde açılmadığını, Ulucanlar Sosyal Güvenlik Merkezinin, İl Müdürlüğü ile aynı yönetim altından örgütlenmiş bir hizmet birimi olduğunu, davacının önceki işyerine bağlı hizmet merkezine görevlendirildiğini ve güvenlik görevi işinde hiçbir değişiklik yapılmadığını, yapılan görevlendirmenin Ankara Büyükşehir Belediyesi hudutları içinde yer alan Ulucanlar Sosyal Güvenlik Merkezi hizmet birimine yönelik olduğu için görevlendirme sırasında istekli ve yazılı rıza aranmadığını, idari işlemlerin hukuk kuralları ile baştan emredici bir biçimde saptanmadığı durumlarda takdir yetkisinin varlığının kabul edildiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; işyeri sendika temsilcisi olan davacının yazılı rızasının bulunmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının sendika üyesi ve işyeri sendika temsilcisi olduğu hususunda taraflar arasında çekişme bulunmadığı, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi kapsamında, işverence işyeri değişikliği işleminin gerçekleştirilebilmesi için temsilcinin yazılı rızasının alınması gerektiği, davacının da rızasının bulunmadığı gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının görevinin gereklerini tam olarak yerine getirmediğini,

2. İşyeri sendika temsilciliğine dayanan güvencenin şartlarının oluşmadığını,

3. Dava konusu işlemin işyeri değişikliği niteliği taşımadığını, davacının görevlendirildiği birimin aynı işyeri içinde olduğunu, dava konusu işlemin kamu yararı ve hizmet gereklilikleri kapsamında alındığından hukuka uygun olduğunu ve dilekçesinde yazılı diğer sebepleri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işyeri sendika temsilciliğinin güvencesi kapsamında işyeri değişikliği işleminin geçersizliğinin tespiti istemine ilişkindir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) "İşyeri sendika temsilciliğinin güvencesi" kenar başlıklı 24. maddesi şöyledir:

"(1) İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin iş sözleşmelerini haklı bir neden olmadıkça ve nedenini yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde, temsilci veya üyesi bulunduğu sendika dava açabilir.

(2) Dava basit yargılama usulüne göre sonuçlandırılır. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/31 md.) Mahkemece verilen karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi kesin olarak karar verir.

(3) Temsilcinin işe iadesine karar verilirse fesih geçersiz sayılarak temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer hakları ödenir. Kararın kesinleşmesinden itibaren altı iş günü içinde temsilcinin işe başvurması şartıyla, altı iş günü içinde işe başlatılmaması hâlinde, iş

ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer hakları temsilcilik süresince ödenmeye devam edilir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma hâlinde de uygulanır.

(4) İşveren, yazılı rızası olmadıkça işyeri sendika temsilcisinin işyerini değiştiremez veya işinde esaslı tarzda değişiklik yapamaz. Aksi hâlde değişiklik geçersiz sayılır.

(5) Bu madde hükümleri işyerinde çalışmaya devam eden yöneticiler hakkında da uygulanır."

6356 sayılı Kanun'un "İşyeri sendika temsilcisinin atanması ve görevleri" kenar başlıklı 27 nci maddesinin 1. fıkrası şöyledir:

"Toplu iş sözleşmesi yapmak üzere yetkisi kesinleşen sendika; işyerinde işçi sayısı elliye kadar ise bir, elli bir ile yüz arasında ise en çok iki, yüz bir ile beş yüz arasında ise en çok üç, beş yüz bir ile bin arasında ise en çok dört, bin bir ile iki bin arasında ise en çok altı, iki binden fazla ise en çok sekiz işyeri sendika temsilcisini işyerinde çalışan üyeleri arasından atayarak on beş gün içinde kimliklerini işverene bildirir. Bunlardan biri baş temsilci olarak görevlendirilebilir. Temsilcilerin görevi, sendikanın yetkisi süresince devam eder."

Dosya içeriğinden dava konusu görev yeri değişikliğinin 13.08.2024 tarihinde gerçekleştirildiği, davacının Sendika Yönetim Kurulunun 26.07.2021 tarihli kararı ile işyeri sendika temsilciliğine atandığı, sendikanın yetki belgesinin de 01.02.2023 tarihinde düzenlendiği anlaşılmaktadır.

Yetki belgesi ve olumlu yetki tespiti içeriğine göre, davalı Kurumun Ankara İl Müdürlüğü kapsamında (1146517.006), (1118134.006) ve (1331243.006) sicil numaralı üç işyeri bulunduğu ve söz konusu (1146517.006) sicil numaralı işyerinde 991 işçi, (1118134.006) sicil numaralı işyerinde 898 işçi ve (1331243.006) sicil numaralı işyerinde ise 50 işçi çalıştığı görülmektedir. 6356 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü gereğince Sendika tarafından (1146517.006) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak en çok 4, (1118134.006) sicil numaralı işyerine ilişkin olarak en çok 4 ve (1331243.006) sicil numaralı işyerinde ise 1 işyeri sendika temsilcisi olmak üzere en çok toplam 9 işyeri sendika temsilcisi atanması gerekmektedir. Buna mukabil 26.07.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile aralarında davacının da bulunduğu 11 kişinin, 22.12.2021 tarihli Sendika Yönetim Kurulu kararı ile 1 kişinin işyeri sendika temsilcisi olarak atanmasına karar verildiği görülmektedir.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgulara göre Sendika tarafından 6356 sayılı Kanun'a uygun şekilde işyeri sendika temsilcisi ataması yapılmadığı açık olduğundan, davacının işyeri sendika temsilciliği güvencesinden yararlanamayacağı tartışmasızdır.

Anılan hususlar gözetilmeksizin, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9176**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/34**	**4857 s. İşK/2, 17**
Tarihi:	**12.01.2026**	

- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİ***
- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL KOŞULLARA AYKIRILIK NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI***
- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI***
- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL KOŞULLARI TAŞIMADIĞI İÇİN GEÇERSİZ OLMASI İLE MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASININ AYNI OLMADIĞI***
- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN MUVAZAA NEDENİYLE GEÇERSİZ OLMASI HALİNDE HER İHALE DÖNEMİ İÇİN MUVAZAANIN BULUNUP BULUNMADIĞININ BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ***
- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL UNSUR EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERSİZ OLDUĞU TESPİT EDİLDİĞİNDE HER İHALE DÖNEMİ BAKIMINDAN AYRI AYRI GEÇERSİZLİĞİN TESPİTİNE GEREK OLMADIĞI***
- ***ASIL İŞVEREN ALT İŞVEREN İLİŞKİSİNİN YASAL UNSUR EKSİKLİĞİ NEDENİYLE GEÇERLİLİK ŞARTLARININ YOKLUĞU DURUMUNDA, YENİ BİR DURUM ORTAYA ÇIKMADIKÇA SONRAKİ DÖNEMLERDE DE ETKİ GÖSTERECEĞİ***
- ***FESİH SEBEBİYLE BAĞLILIK***
- ***FESİH SEBEBİNİN DEĞİŞTİRİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamına alınan SGK kayıtlarına göre davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanamadığı anlaşılmıştır. Mahkemece, davacının emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğine ilişkin beyanının maddi hataya dayalı olduğu kabul edilmiş ise de somut olayda maddi hata olarak nitelendirilebilecek basit rakam veya yazım hatası bulunmamaktadır. Davacı taraf bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olup bu sebebin sonradan değiştirilmesi kabul edilemez. Mahkemece maddi hata yapıldığı gerekçesiyle iddianın değiştirilmesine imkân tanınmak suretiyle kıdem tazminatı alacağının kabulüne karar verilmesi açıklanan yasal düzenlemelere aykırıdır. Açıklanan sebeplerle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tara-

fından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğünde 26.01.2004 tarihinden işten çıktığı 30.07.2010 tarihine kadar muvazaalı hizmet alımı yoluyla iş alan görünüşte alt işveren Şirketler bünyesinde triyaj bölümünde işçi olarak çalıştığını, müvekkili tarafından yapılan işin davalı Kurumun asli ve sürekli işi olduğunu, davalı Kurum ile alt işverenler arasında imzalanan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaa nedeniyle geçersiz olduğunu, müvekkilinin başlangıçtan itibaren davalı Kurumun işçisi olduğunu, emeklilik nedeni ile işten ayrıldığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ücret farkı (toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan fark alacaklar dâhil) alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Kurumun işçisi olmadığını, davanın alt işveren Şirketlere ihbarı gerektiğini, yıllık izin ücreti alacağı yönünden zamanaşımı def'inde bulunduklarını, müvekkili ile davacı arasında işçi ve işveren ilişkisi bulunmadığını, davanın husumetten reddi gerektiğini, dava dilekçesinde davacının işten çıktığı belirtilmiş olup istifa ile işten ayrılan işçinin kıdem tazminatı alacağına hak kazanamayacağını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesince verilen 21.06.2021 tarihli kaldırma kararı sonrası yapılan yargılamada, işyerinde keşif icra edildiği ve keşif mahallinde tanıkların dinlendiği, keşif sonrası teknik bilirkişiler tarafından rapor hazırlandığı, toplanan kanıtlar ve dosya kapsamına göre davalı Kurumun asıl işinin açık ocaktan çıkartılan bor madeninin reaksiyon, filtrasyon, kristalizasyon ve kurutma işlemlerinden geçirilerek borik asite dönüştürülmesi işi olduğu, sırasıyla maden çıkarma, cevher taşıma, yıkama, ayıklama, sınıflandırma, depolama, kırma, parçalama, öğütme, reaksiyon, filtrasyon, kristalizasyon, kurutma, paketleme, stoklama ve yükleme aşamalarının bulunduğu, alt işverene verilen işin ise işyerinde asıl işveren tarafından yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin asıl işin yardımcı işlerinden olmadığı, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olmadığı, buna göre davalı Kurum ile davacının çalıştığı alt işverenler arasında yapılan hizmet alım sözleşmelerinin muvazaalı olduğu ve davacının çalışmaya başladığı tarihten itibaren davalı Kurumun işçisi olduğu, dolayısıyla ilave tediyeye hak kazandığı, davacının Türkiye Maden İşçileri Sendikasına 25.04.2011 tarihinde üye olduğu, davada talep edilen alacakların ise 26.01.2004-30.07.2010 tarihleri arası döneme ilişkin olduğu, belirtilen dönemlerde davacı işçinin sendika üyesi olmadığı, bu nedenle asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden ve bu kapsamda sendikal haklardan yararlanma imkanının bulunmadığı, yapılan araştırmaya göre davacıya emsal olabilecek sendikasız işçi bulunmadığı sabit olduğundan davacının ücret farkı alacağına da hak kazanamadığı, dava dilekçesindeki talebi ile bağlı kalınmak suretiyle davacının kullandırılmayan yıllık izin süresi karşılığı ücret alacağına hak kazandığı; ayrıca dava dilekçesinde davacının emeklilik nedeniyle işten çıktığının belirtildiği, Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) gelen cevap yazısında davacının 27.07.2010 tarihi itibarıyla emeklilik aylığına hak kazanmadığının bildirildiği,

davacı vekilinin dosyamıza sunduğu beyan dilekçesinde bu hususun dava dilekçesinde sehven yazılmış olduğunun ifade edildiği; davalı tarafça işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılamayacak şekilde sona erdiği ispatlanmadığı, muvazaa nedeniyle davacının bir takım haklarının kısıtlandığı ve davacının bir takım işçilik alacaklarının ödenmediği gözetildiğinde davacının iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdiği gerekçesiyle kıdem tazminatı, yıllık izin ücreti, ilave tediye ücreti taleplerinin kabulüne, diğer taleplerin reddine dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesince yapılan keşif sonucu alınan bilirkişi heyeti raporuna göre davalı ile dava dışı alt işveren firmalar arasındaki sözleşmelerin muvazaalı olduğu belirtilmesi karşısında İlk Derece Mahkemesi kararının yerinde olduğu, bilirkişi raporu doğrultusunda yapılan hesaplamalarda isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının çalışmış olduğu hizmet alım işinin müvekkili Kurumun ana iştigal konusuna yardımcı olan ve olmadığı takdirde üretimi aksatmayacak durumda olan bir iş olduğunu, hizmet alım işinde muvazaa bulunduğuna yönelik kabulün isabetsiz olduğunu, kanunen izin verilen bir konuda kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı olduğunun kabul edilmesinin hatalı olduğunu, davacının müvekkili Kurumun işçisi olmadığını, bu nedenle ilave tediye ile talep edilen tüm alacaklara hak kazanmasının da mümkün bulunmadığını,

2. Hükme esas alınan bilirkişi heyet raporunda muvazaaya ilişkin değerlendirmeye dayanak sebeplerin yanı sıra hesaplamaların da hatalı olduğunu,

3.Dava konusu alacakların zamanaşımına uğradığını,

4.Davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmiş olabileceğine dair ne tanık beyanlarında ne de davacı dilekçelerinde herhangi bir iddia bulunmadığından davacının kıdem tazminatı alacağının reddi gerektiğini,

5. Yıllık izin ücreti alacağına hak kazanma koşullarının oluşmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, asıl işveren alt işveren ilişkisinin kanuna uygun kurulup kurulmadığı, muvazaaya dayanıp dayanmadığı ve buna göre davacının ilave tediye alacağına hak kazanıp kazanmadığı hususu ile kıdem tazminatı ve yıllık izin ücreti alacaklarına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki (3) numaralı paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Asıl işveren alt işveren ilişkisi esas itibarıyla konusu iş görme olan borçlar hukuku sözleşmesinin iş hukukuna yansımasıdır. Taraflar arasındaki borçlar hukuku sözleşmesi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 hükmünde

yer alan tanımın unsurlarını içeriyorsa bu durumda borçlar hukuku sözleşmesi olma özelliğinin dışında iş hukuku bakımından asıl işveren alt işveren ilişkisi oluşturur (Nurşen Caniklioğlu, "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Unsurları-Unsur Yokluğunun ve Geçersizliğinin Sonuçları", Sicil İş Hukuku Dergisi, S.50, 2023/II, s.14).

4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmüne göre 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 denilmektedir.

Kanun'daki bu tanımdan yola çıkıldığında, asıl işveren alt işveren ilişkisinin dayanağı olan sözleşmenin asıl işveren/alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için öncelikle iki işverenin varlığına ihtiyaç vardır. Ancak asıl işveren alt işveren ilişkisinin tarafı olan işverenlerin, işverenlik sıfatına sahip olmaları mutlaka alt işverenlik sözleşmesine konu olan mal veya hizmet üretiminin gerçekleştirildiği işyerinde işçi çalıştırmaları nedeniyle olmalıdır (Caniklioğlu, s.15, Ali Güzel, "İş Yasası'na Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", Çalışma ve Toplum Dergisi, 2004/1, s.51). Bir diğer unsur ise asıl işverenin işyerindeki mal veya hizmet üretimine ilişkin işin bir başka işverene (alt işverene) verilmesidir. Kuşkusuz Kanun hükmünün açıklığı karşısında, alt işveren üstlendiği işi mutlaka asıl işverenin işyerinde yerine getirmesi ve bu iş için görevlendirdiği işçileri sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştırması gerektiği belirtilmelidir. Son olarak alt işverene verilen iş, asıl işin bir bölümü ise bu işin işletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren bir iş olması şarttır. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş, bölünerek alt işverenlere verilemez.

Söz konusu unsurlardan birinin yokluğu hâlinde, asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulduğundan söz edilemez.

Muvazaa ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiş olup tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacıyla, kendi gerçek iradelerine uymayan, aralarında hüküm ve sonuç meydana getirmesini arzu etmedikleri, görünüşte bir anlaşma olarak tanımlanabilir. Muvazaada, taraflar arasında üçüncü kişileri aldatma kastı bulunmakta ve sözleşmedeki gerçek amaç gizlenmektedir. Muvazaa genel ispat kuralları ile ispat edilebilir. Bunun dışında işverenler arasında muvazaalı biçimde asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulmasının önüne geçilmek amacıyla 4857 sayılı Kanun'un 2/8 hükmünde bazı muvazaa kriterlerine de yer verilmiştir. Maddenin 8. fıkrasına göre, 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 hâlde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler.

Görüldüğü gibi 4857 sayılı Kanun'un 2/7 hükmünde asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulmasına ilişkin koşullara yer verildiği hâlde 8. fıkrada özel muvazaa kriterlerine yer verilerek muvazaalı asıl işveren alt işveren ilişkisinin sonuçları belirlenmiştir. Bu durumda asıl işveren alt işveren ilişkisinin, Kanun'da belirlenen unsurlardan birinin yokluğu sebebiyle geçersiz olması ile muvazaa nedeniyle geçersizliğini birbirinden ayırmak gerekmektedir.

Kuşkusuz her iki durumda geçersizliğin hüküm ve sonuçları aynıdır. Böyle bir durumda, 4857 sayılı Kanun'un 2/8 hükmünün ikinci cümlesinde de ifade edildiği gibi, alt işverenin işçileri baştan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler (Güzel, s.62; Nuri Çelik, "Alt İşverenlik Konusunda Bir Yargıtay Kararındaki Değerlendirmeler Üzerine Düşüncelerimiz", İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, C.9, S.35, 2012, s. 171).

Diğer taraftan asıl işveren alt işveren ilişkisinin geçerli olarak kurulabilmesi için gereken unsurlardan birinin yokluğu o ilişkinin baştan itibaren geçersizliği sonucunu doğurur. Buradaki unsur yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadığı sürece tamamlanamaz.

Oysa Dairemizin yerleşik uygulamasına göre bir ihale dönemi için kurulan asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaaya dayanması, önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından bir sonuç doğurmaz. Her ihale sözleşmesi kendi dönemi ve şartlarında değerlendirmeye tâbi tutulmalıdır. Başka bir anlatımla, önceki ihale sözleşmelerinin muvazaalı olması, sonrakilerin de aynı şekilde muvazaaya dayandığını göstermez. Daha sonra yapılan sözleşmenin ayrıca muvazaa yönünden değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir. Bu sebeple davalı tarafından yapılan sözleşmelerin muvazaalı olduğuna ilişkin kesinleşmiş yargı kararları sadece muvazaalı olduğu tespit edilen ihale dönemlerini bağlayacak olup önceki ve sonraki ihale dönemleri bakımından muvazaa araştırması yeniden yapılmalıdır. Bu duruma göre de kesinleşmiş muvazaa tespitine dayanılarak tespit döneminin dışında kalan ihale dönemleri için de herhangi bir inceleme yapılmaksızın muvazaanın kabul edilmesi doğru değildir.

Bu sebeple muvazaaya dayalı olduğu ileri sürülen asıl işveren alt işveren ilişkisinde, her ihale dönemi bakımından muvazaa olgusunun ayrı ayrı ispatı gerekirken asıl işveren alt işveren ilişkisinin unsur eksikliği nedeniyle geçersizliğinde her ihale dönemi bakımından ayrı ayrı geçersizliğin tespitine ihtiyaç yoktur. Çünkü unsur eksikliği nedeniyle geçerlilik şartlarının yokluğu, yeni bir durum ortaya çıkmadıkça sonraki dönemlerde de etkisi gösterir.

Somut uyuşmazlıkta davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü tarafından dava dışı Şirkete ihale edilen işlerin asıl işin bir bölümü olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda geçerli bir asıl işveren alt işveren ilişkisinin kurulabilmesi için asıl işin, alt işverene verilen bölümünün, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekmektedir. Dosya kapsamından bu koşulun somut olayda mevcut olmadığı anlaşılmaktadır. Açıklanan nedenlerle asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaa nedeniyle değil, unsur eksikliği nedeniyle geçersiz olduğunun kabulü gerekir. Buna göre davalı Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü ile dava dışı Şirket arasındaki asıl işveren alt işveren ilişkisinin, unsur yokluğu nedeniyle geçersiz olduğunun belirtilmesi yerine muvazaalı olduğunun ifade edilmesi hatalı ise de bu hata kararın sonucuna etkili değildir.

3. Somut uyuşmazlıkta davacının kıdem tazminatı alacağına hak kazanıp kazanmadığı hususu ihtilaflıdır.

Davacı dava dilekçesinde 30.07.2010 tarihinde emeklilik nedeniyle işten ayrıldığını ileri sürmüştür. Davalı ise davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını savunmuştur. Yargılama sırasında SGK'dan gelen yazılara göre, davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanma bakımından gerekli yaş dışındaki hizmet süresi ve prim ödeme gün sayısı şartlarını taşımadığı hususu sabittir.

Hâl böyle olmakla birlikte; İlk Derece Mahkemesince 01.06.2017 tarihinde davacı vekiline davacının hangi tarihte işe girdiğini ve hangi sebeple işten ayrıldı-

ğını, buna ilişkin bilgi ve belgelerde işten ayrılışın ne şekilde bildirildiği veya belirtildiği hususlarında beyanda bulunmak üzere iki haftalık süre verilmesine ilişkin ara karar kurulmuş olup davacı vekili tarafından sunulan 14.06.2017 tarihli beyan dilekçesinde, davacı vekili müvekkilinin emeklilik sebebiyle işten ayrılmış olduğuna ilişkin beyanın sehven yazıldığını, SGK hizmet dökümleri ve tanık beyanlarıyla sabit olduğu üzere müvekkilinin işyerinde kesintisiz çalışmasına rağmen ilgili alt işverenlerce sürekli olarak işe giriş çıkış yapılması, sürekli çalışmasına rağmen sigortasının eksik olarak yatırılması, müvekkili ile aynı işyerinde beraber çalışan ve aynı işi yapan diğer işçilerin kendisinden daha fazla ücret ve sosyal yardımlar alması, haftalık tatilleri ile yıllık izinlerini diğer işçiler kullanırken müvekkilinin söz konusu haklarından hiçbirini kullanamaması sebepleriyle haklı nedenle feshettiğini belirtmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, davacı vekilince emeklilik hususunun dava dilekçesine sehven yazılmış olduğunun beyan edildiği, işçinin iş sözleşmesinin tazminata hak kazanamayacak şekilde sona erdiği hususunda ispat yükünün işverene ait olduğu, davalı tarafça işçinin iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılamayacak şekilde sona erdiği ispatlanamadığı, muvazaa nedeniyle davacının birtakım haklarının kısıtlandığı ve bir kısım işçilik alacaklarının ödenmediği gözetildiğinde iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılacak şekilde sona erdiği gerekçesiyle kıdem tazminatı alacağı hüküm altına alınmıştır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Taraflarca getirilme ilkesi" başlıklı 25/1 hükmü şu şekildedir:

"Kanunda öngörülen istisnalar dışında, hâkim, iki taraftan birinin söylemediği şeyi veya vakıaları kendiliğinden dikkate alamaz ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz".

Kanun'un "İddia ve savunmanın genişletilmesi veya değiştirilmesi" başlıklı 141. maddesi ise şu düzenlemeyi içermektedir:

"(1) (Değişik:22/7/2020-7251/15 md.) Taraflar, cevaba cevap ve ikinci cevap dilekçeleri ile serbestçe iddia veya savunmalarını genişletebilir yahut değiştirebilirler. Dilekçelerin karşılıklı verilmesinden sonra iddia veya savunma genişletilemez yahut değiştirilemez.

(2) İddia ve savunmanın genişletilip değiştirilmesi konusunda ıslah ve karşı tarafın açık muvafakati hükümleri saklıdır."

Somut uyuşmazlıkta dosya kapsamına alınan SGK kayıtlarına göre davacının fesih tarihi itibarıyla kıdem tazminatına hak kazanamadığı anlaşılmıştır. Mahkemece, davacının emeklilik sebebiyle iş sözleşmesini feshettiğine ilişkin beyanının maddi hataya dayalı olduğu kabul edilmiş ise de somut olayda maddi hata olarak nitelendirilebilecek basit rakam veya yazım hatası bulunmamaktadır. Davacı taraf bildirdiği fesih sebebi ile bağlı olup bu sebebin sonradan değiştirilmesi kabul edilemez. Mahkemece maddi hata yapıldığı gerekçesiyle iddianın değiştirilmesine imkân tanınmak suretiyle kıdem tazminatı alacağının kabulüne karar verilmesi açıklanan yasal düzenlemelere aykırıdır. Açıklanan sebeplerle kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9093**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/48**	**4857 s. İşK/14**
Tarihi:	**12.01.2026**	

- ***HER AY DEĞİŞEN TUTARDA ÜCRET ALARAK ÇALIŞMA***
- ***HER AY ÜCRETİN DEĞİŞTİĞİ DURUMDA SON ÜCRETİN SON BİR YILDA ÖDENEN ÜCRETLERİN TOPLAMI ÜZERİNDEN AYLIK ÜCRETİN BELİRLENECEĞİ***

ÖZETİ: ***Kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar olup son ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Dosyaya sunulan ücret bordroları incelendiğinde davacının kısmi zamanlı çalıştığı dönemde aylık çalıştığı gün sayılarının 13, 14, 15 şeklinde değiştiği, buna göre her ay değişen tutarlarda ücret ödemesi yapıldığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle davacının aylık ücretinin aydan aya değişmesi durumu söz konusudur. Bu hâlde, son bir yılda ödenen ücretlerin toplamı üzerinden belirlenecek aylık ücret ortalaması esas alınarak sonuca gidilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı (Belediye) vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı Belediyenin asıl işveren olduğu işyerinde İstanbul Sanat ve Meslek Eğitimi Kursları ve Seminerleri Organizasyonu Hizmet İşi (İSMEK) kapsamında 17.10.2003-30.06.2013 tarihleri arasında tam zamanlı, 01.07.2013-30.06.2019 tarihleri arasında ise yarı zamanlı olarak usta öğretici görevi ile çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin 30.06.2019 tarihinde cep telefonuna gelen bir mesaj ile sonlandırıldığını, her ne kadar çıkış kodunda belirli süreli sözleşmenin sona ermesi yazılmış ise de davacı ile her sene yeni sözleşme yapılması nedeniyle artık iş ilişkisinin belirsiz süreli olarak değerlendirilmesi gerektiğini, son dönem ücret bordrosuna göre 14 gün çalışmasının karşılığının net 2.739,78 TL olduğunu, işçilik hak ve alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Belediye vekili cevap dilekçesinde; davacının davalı Şirket personeli olduğunu, davaya karşı zamanaşımı def'i ve husumet itirazında bulunduklarını, müvekkili Belediye ile davacının çalıştığı şirketler arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmadığını, talep edilen alacak kalemlerinin yasal dayanağının olmadığını, davacının ödenmeyen herhangi bir alacağı bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı E.Eğitim Org. Gemi İşl. ve Tur. Ltd. Şti. tarafından usulüne uygun dava dilekçesi tebliğine rağmen cevap dilekçesi sunulmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 17.10.2013-30.06.2013 tarihleri arasında tam zamanlı, 04.10.2013-30.06.2019 tarihleri arasında yarı zamanlı olarak davalı Belediyeye bağlı İSMEK ünvanlı işyerinde değişen alt işverenlere ait iş yerlerinde kesintisiz şekilde usta öğretici olarak çalıştığı, davalılar arasında İSMEK hizmet alım sözleşmesi düzenlendiği, davacının bu sözleşme kapsamında çalıştığı, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunduğu, işçilik alacaklarından müştereken sorumlu oldukları, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin davalı tarafından ispatlanamadığı, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı, dosyada sunulan yıllık izin belgelerine ve davacının kıdemine göre bakiye 51 günlük yıllık ücretli izin alacağına hak kazandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi tarafından 16.06.2022 tarihli ek karar ile; davacı tarafından hüküm altına alınan alacakların davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsiline şeklinde, hükme ibare eklenerek hükmün tamamlanması yönünde talepte bulunulmuş ise de talep içeriğinin ancak istinaf aşamasında değerlendirilebileceği, hükmün tamamlanması/tavzih ile taraflara tanınan haklar ve yüklenen borçların sınırlandırılıp genişletilemeyeceği gerekçesiyle davacının hükmün tamamlanması talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; hüküm altına alınan alacaklar yönünden İlk Derece Mahkemesi kabulünün yerinde olduğu ancak davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi kabul edildiği dikkate alındığında, davalıların hükmedilen alacaklardan müştereken ve müteselsilen sorumlu olduklarının kabulü gerekirken bu yönde karar verilmemesinin hatalı olduğu, bu yöne ilişkin davacının istinaf başvurusunun yerinde olduğu gerekçesiyle davalıların istinaf başvurularının esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Belediye vekili temyiz dilekçesinde;

1. Müvekkili Belediyenin davada işveren sıfatı bulunmadığını, husumet itirazının bulunduğunu,

2. Davacının tüm hak edişlerinin eksiksiz ödendiğini,

3. Davacının kısmi zamanlı olarak çalıştığı saat süresi kadar Sosyal Güvenlik Kurumu primi yatırıldığını, bu nedenle kıdem tazminatı hesabında davacının mevsimlik işçi olduğu kabul edilerek kıdem süresi tespit edilirken hizmet süresinde çalışılmayan süreler hesap dışında tutularak belirlenmesi gerektiğini, ayrıca kıdem tazminatının hesabının son ücret üzerinden yapılması gerektiğinden hesaplamada esas alınacak ücretin işçinin kısmi çalışma karşılığı aldığı ücret olması gerektiğini, kıdem tazminatının davacının işten ayrıldığı son ay olan, dosyaya sunulan (Haziran 2019) bordrosundaki brüt ücreti 3.691,20 TL üzerinden hesaplanması gerektiğini,

4. Davacı belirli süreli iş sözleşmeleri çalıştığından kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, yaz ayları ve sömestr dönemlerinde yıllık izin kullandığından yıllık ücretli izin talebinin de reddi gerektiğini,

5. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun eksik inceleme sonucu düzenlendiğini, afaki ve hatalı hesaplamalara dayandığını, raporlara itirazlarının değerlendirilmediğini, hatalı bilirkişi raporu hükme esas alınarak yanılgılı bir sonuca ulaşıldığını,

6. Zamanaşımı def'inin dikkate alınmadığını,

7. Dosyaya sunulan cevaplarının dikkate alınmadığını, davacının talepleri doğrultusunda yargılama yapıldığını, davalı tarafça ileri sürülen itirazlar dinlenmediği gibi gerekçesiz şekilde reddedildiğini,

8. Hükmedilen alacaklara davacı hak kazanmadığı gibi faiz oranları ve faiz başlangıç miktarlarının hatalı olduğunu, gerçekleri yansıtmayan kararın bozulması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; husumet, zamanaşımı, hizmet süresi, davacının dava konusu alacak kalemlerine hak kazanıp kazanmadığı, kıdem tazminatı hesabına esas alınacak ücret miktarı ve faiz hususlarına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı Belediye vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta, davalı Belediyenin asıl işveren olduğu işyerinde İSMEK kapsamında usta öğretici olarak çalışan davacının çalıştığı son ay olan 2019 yılının Haziran ayı ücret bordrosunda, 13 günlük çalışma karşılığı brüt 3.691,20 TL ücret tahakkuk ettirildiği görülmüştür.

Hükme esas alınan bilirkişi raporunda bilirkişi tarafından; davacının 01.07.2018-30.06.2019 tarihleri arasında geçen bir yıllık çalışma döneminde toplam çalışma gün sayısının 162 gün olduğu, aylık çalışma gün sayısının ortalama 13,5 olarak tespit edildiği, davacıya ait 2019 yılının Haziran ayı ücret bordosunun tetkikinde, 13 günlük çalışması karşılığında 3.691,20 TL ücret ödendiği, bu tutarın yarı zamanlı dönem için 13,5 gün karşılığının 3.833,17 TL olduğu belirtilerek, bu tutar hesaplamalara esas alınmış ise de hesap yönteminin hatalı olduğu görülmektedir.

Kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin alacağı, iş sözleşmesinin sona ermesine bağlı alacaklar olup son ücret üzerinden hesaplanması gerekmektedir. Dosyaya sunulan ücret bordroları incelendiğinde davacının kısmi zamanlı çalıştığı dönemde aylık çalıştığı gün sayılarının 13, 14, 15 şeklinde değiştiği, buna göre her ay değişen tutarlarda ücret ödemesi yapıldığı tespit edilmiştir. Başka bir deyişle davacının aylık ücretinin aydan aya değişmesi durumu söz konusudur. Bu hâlde, son bir yılda ödenen ücretlerin toplamı üzerinden belirlenecek aylık ücret ortalaması esas alınarak sonuca gidilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9197**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/58**	**4857 s. İşK/22**
Tarihi:	**12.01.2026**	

- ***İŞ KOŞULLARINDA ESASLI DEĞİŞİKLİK***
- ***ÜCRETİN İLERİYE DÖNÜK DÜŞÜRÜLMESİ KONUSUNDA İŞÇİNİN MUVAFAKAT VERMESİ***
- ***FESİH YERİNE ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİ KONUSUNDA MUVAFAKAT VEREREK ÜCRETİN DÜŞÜRÜLMESİNE RAZI OLAN İŞÇİNİN İRADE SAKATLIĞINI İLERİ SÜRMESİNİN DÜRÜSTLÜK KURALI İLE BAĞDAŞMADIĞI***

ÖZETİ: ***Somut olayda dosyaya sunulan "Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi" başlıklı belge ile işçilere yapılan bildirimde; yapılan işle alakalı ihtiyacın azalması ve feshin son çare olması prensibi ilkelerinden hareketle iş sözleşmesini bu nedenle sona erdirmek yerine ücrette işçinin kabul etmesi hâlinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilerek 01.11.2020 tarihinden itibaren ücretin bir miktar düşürülmesine karar verildiği, 01.11.2020 tarihinden itibaren yeni belirlenen ücretle belirtilen şartlarda çalışmanın uygun görüldüğü, buna dair değişikliği kabul edip etmediğinin, bu değişikliğe muvafakati olup olmadığının, bu değişiklik yazısının tebliğinden itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde işverene bildirilmesi yönünde bildirim yapılmıştır. Davacının aynı gün, ücrette indirime gidilmesine ve buna yönelik çalışma koşullarında değişiklik talebine muvafakat ettiğine dair beyan dilekçesini, el yazısı ile yazıp imzaladığı ve işverene sunduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır. Dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; iş sözleşmesinin devamı sırasında tarafların karşılıklı olarak ve ileriye dönük şekilde, ücrette bir miktar indirim yapılması hususunda anlaştıkları, iş sözleşmesinin bu ücret üzerinden devam etmesi konusunda mutabık kaldıkları, davacının çalışma koşullarındaki bu değişikliğe önce rıza gösterip iş sözleşmesinin feshinden sonra irade fesadı iddiasına dayanarak eksik ödenen ücret alacağı şeklinde talepte bulunmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu, diğer taraftan irade fesadı iddiasının usulüne uygun şekilde ispatlanamadığı da dikkate alındığında, ücretin düşürülmesini ve çalışma koşullarında değişiklik talebini kabul ettiğine dair davacı işçi imzalı muvafakat belgesine değer verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili ve katılma yoluyla davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369/2 hükmü gereğince duruşma isteğinin miktardan reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadakibelgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalının Suudi Arabistan'da bulunan şantiyesinde 06.02.2019-24.08.2021 tarihleri arasında laminasyon ustası (kimyasal madde ile kaynak) olarak net 1.800,00 USD ücretle, yemek ve barınma giderleri işverene ait olacak şekilde çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, yurt dışı iş sözleşmesinde ücretinin düşük gösterildiğini, davacının çalıştığı sürece işyerinde fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günleri dâhil haftanın 7 günü çalıştığını, izinlerinin tam olarak kullandırılmadığını ileri sürerek kısmi alacak davası şeklinde kıdem ve ihbar tazminatları, yıllık ücretli izin, ödenmeyen ücret asgari geçim indirimi, bakiye süre ücreti, belirsiz alacak davası şeklinde fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının davalı nezdindeki çalışmasının Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarında göründüğü şekilde olduğunu, ücret iddiasının gerçeği yansıtmadığını, Suudi Arabistan'da çalışan davacının ücretinin Suudi Arabistan riyali (SAR) para cinsinden ödendiğini, iş sözleşmesinin davacı Türkiye'de izinde iken kendisinin işe gitmek istememesi üzerine sonlandırıldığını, tazminat talep hakkı bulunmadığını, çalışma karşılığı tüm ücret alacaklarının ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesinin kaldırma kararı üzerine yapılan yargılama sonucunda; iş sözleşmesi davalı tarafından haksız olarak feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatlarının kabul edildiği, taraflar arasında imzalanan yurtdışı iş sözleşmesinde davacının aylık ücretinin SAR olarak kararlaştırılması, ödemelerin banka hesabına SAR olarak yatırılması karşısında alacakların hangi para birimi üzerinden hesaplanacağı ve hüküm altına alınacağı noktasında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri uyarınca davacı, kendisine ödenen yabancı para birimi cinsi ve Türk lirası arasında tercih hakkına sahip olmakla, davacının hesaplamaların USD olarak yapılmasına ilişkin talebine itibar edilmeyip ıslah dilekçesindeki SAR talebi dikkate alınarak, dava konusu alacakların SAR olarak hüküm altına alındığı, davalının işçilerin muvafakati alınarak ücretlerde düşüş yapıldığını savunduğu, dosyaya "Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi" başlıklı belge ve davacının değişiklikleri kabul ettiğine dair imzalı dilekçe sunulmuş ise de seri dosya davacısı işçilerin bu belgelere imza attıklarında yurt dışında olmaları, tanıkların evrakları imzalamayanların çıkışa gideceğinin söylendiği ve imzalamaya mecbur kaldıklarına dair beyanları dikkate alındığında, davacının iş sözleşmesindeki ücretin düşürülmesine muvafakati olmadığı, söz konusu belgeleri özgür iradeleri ile imzalamadıkları kabulü ile bu belgelere değer verilmediği, hükme esas alınan bilirkişi raporunda bilirkişi tarafından bordro hilesi iddiasına değer verilmeyerek iş sözleşmesindeki ücret dikkate

alınmak suretiyle, imzalı olan bordro ve puantajlardaki imzaların geçerli olduğu kabulü ile hesaplama yapılmasının yerinde olduğu, ispat külfeti kendisinde olan davalının davacının ödenmeyen ücretleri ile ücretteki düşüşten dolayı diğer aylarda eksik ödeme olduğunun tespiti ile hesaplanan ücret alacağının kabul edildiği, davacı yurt dışında çalıştığından ve ücretinden gelir vergisi kesintisi yapılmadığından asgari geçim indirimi talebinin reddedildiği, dava dilekçesinde bakiye süre ücreti talebi var ise de yargılamada bu talepten feragat edilmesi sebebiyle bakiye süre ücreti talebinin reddedildiği, bilirkişi tarafından bordrosu sunulmayan ve/veya imza taşımayan aylar yönünden ve 2020 yılının Kasım ayından sonrası dönemde ise ücretteki düşüşün geçerli olmadığı seçeneği ile bordrolardaki saat sayısı ile bağlı kalınarak fark hesabı yapılmak suretiyle fazla çalışma ücreti hesaplanmasının yerinde olduğu, tanık beyanına dayalı hesap yapılan dönem için %30 oranında indirim yapıldığı, yine tanıkların beyanları ile ispat edildiği şekilde ulusal bayram genel tatil ücretinin %30 oranında indirim yapılarak hüküm altına alındığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; hüküm altına alınan alacaklarda bir isabetsizlik bulunmadığı, davalı tarafından davacının banka hesabına yatırıldığı tespit edilen ücretin mahsubu ile ücret alacağının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu, İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davalı tarafından sunulan ödeme belgelerinin esas alınamayacağını,

b. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin eksik hesaplandığını ve bu alacaklardan indirim yapılmaması gerektiğini,

c. Bordro hilesi nedeniyle tüm dönem için fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin hesaplanması ve gerçek ücretin bir parçası olan hafta tatili ve fazla çalışma tahakkuklarının mahsup edilmemesi gerektiğini, ayrıca fazla çalışma ücretlerinin zaten eksik ödendiğini, davacının ayda iki değil dört hafta tatili gününde de çalıştığını,

fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin tanık dönemi ile değil tüm dönem üzerinden hesaplanması gerektiğini,

d. Ücret miktarının emsal ücret verilerine göre daha yüksek kabul edilmesi yerine düşük ücretin hesaplamalarda esas alınmasının hatalı olduğunu, davacının gerçek ücretinin dava dilekçesinde bile belirtilen ücretin üzerinde olduğunu,

e. Bordrolar, iş sözleşmesi ve sair belgeler davacıya irade fesadı altında imzalatıldığından itibar edilmemesi gerektiğini, davacının ücretlerinin eksik ödendiğini ve eksik hesaplandığını,

f. Yıllık ücretli izin alacağının kabulü gerektiğini, hizmet süresinin hatalı belirlendiğini,

g. Tazminat ve alacaklardan vergi kesintisi yapılarak hesap yapılmasının hatalı olduğunu,

h. Ret vekâletin hatalı belirlendiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili katılma yoluyla temyiz dilekçesinde;

a. Davacının rızası ile dövizde yaşanan yükselme nedeniyle ücretinin düşürüldüğünü, davacının buna ilişkin muvafakatinin geçerli olduğunu, ücret tespitinin tanık beyanlarına göre yapılmasının hatalı olduğunu, davacı tanıklarının davacı ile menfaat birliği içinde olması nedeniyle beyanlarının esas alınamayacağını,

b. Yurt dışında çalışan işçinin ücreti brütleştirilirken %5 genel sağlık sigortası eklenmesinin hatalı olduğunu,

c. Davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacak şekilde iş sözleşmesinin feshedildiğini, diğer taraftan tazminata esas ücrete barınma gideri eklenmesinin hatalı olduğunu,

d. Davacının fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri bordrolarda ödendiğinden bu taleplerin reddi gerektiğini,

e. Davacı tanıklarının çalışma süresinin davacıyı kapsamaması nedeniyle de beyanlarının esas alınamayacağını, ücrette hükmedilen kısmın muvafakat nedeniyle ücretin düşürülmesinden kaynaklandığını, kabul edilen ücret alacağının hatalı olduğunu, davanın tümden reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; iş sözleşmesine uygulanacak hukuk, hizmet süresi, ücret miktarı, ücretin brütleştirilmesi, giydirilmiş ücret tespiti, davacının dava konusu alacak kalemlerine hak kazanıp kazanmadığı, alacakların ispatı ve hesabı, ücretin düşürülmesi ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılıp yapılmadığı ile ret vekâlet ücretine ilişkindir.

5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 24/1 hükmüne göre hukuk seçimi, taraflarca açıkça yapılabileceği gibi zımni olarak da yapılabilir. Yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinin varlığı karşısında, Türk hukukuna göre açılmış bir davada davalı tarafça en geç cevap dilekçesi ile yabancı hukukun uygulanması gerektiği yönünde itirazda bulunulmaması yahut en geç ön inceleme duruşmasında tarafların hukuk seçimi konusunda anlaşmamış olmaları durumunda uyuşmazlığa uygulanacak olan hukukun Türk hukuku olarak zımnen seçilmiş olduğunun kabulü gerekir. Buna göre somut uyuşmazlığa Türk hukukunun uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) "Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi" kenar başlıklı 22. maddesi şöyledir:

"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 önerisi-

ni 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."

İşyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği işveren ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamayacaktır.

4857 sayılı Kanun'un 22/1 hükmünün asıl konuluş amacı, işverenin tek taraflı değişiklik işlemlerine karşı işçiyi korumak; işçinin isteği dışında işini, işyerini ve diğer çalışma şartlarını değiştirecek işveren davranışlarına engel olmaktır.

4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde ise her türlü işte uygulanmakta olan çalışma sürelerinin yasal olarak daha aşağı sınırlara indirilmesi veya işverene düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi sebebiyle ya da bu Kanun hükümlerinden herhangi birinin uygulanması sonucuna dayanılarak işçi ücretlerinden her ne şekilde olursa olsun eksiltme yapılamayacağı belirtilmiştir. 4857 sayılı Kanun'un 62. maddesinde düzenlenen ücretlerde indirim yapılamayacağı yasağı, işverenin tek taraflı indirim yapamaması ile ilgilidir. Taraflar karşılıklı anlaşarak ve ileriye dönük her zaman asgari ücretin altına inmemek şartıyla ücrette indirim yapabilirler.

Belirtmek gerekir ki 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 2. maddesinde düzenlenen dürüst davranma hükmü uyarınca, herkes haklarını kullanırken dürüstlük kuralına uymak zorundadır. İşçinin 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi kapsamında şekil eksikliğini ileri sürmesi, hukukumuzun en temel ilkelerinden biri olan dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmamalıdır. 4721 sayılı Kanun'un 2. maddesine aykırılık teşkil eden bir durumun genel yaptırımı, herhangi bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılmasının hukuk düzenince korunmamasıdır (Sarper Süzek, İş Hukuku, İstanbul, 2013, s.570).

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi aylık ücretlerinin çalışma devam ederken zorla imzalatılan ve aylık ücretlerini düşüren ikinci sözleşme nedeniyle eksik ödendiğini; dolayısıyla irade fesadı altında imzalatılan belgenin geçerli olmadığını ileri sürmüştür. Davalı işveren ise iddiaların gerçeği yansıtmadığını, ücretin düşürülmesine dair muvafakat belgelerinin geçerli olduğunu savunmuş ve dosyaya, davacının muvafakati alınarak ücretlerde düşüş yapıldığına dair "Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi" başlıklı belge ve davacının değişikliği kabul ettiğine dair işçi imzalı dilekçe sunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince seri dosya davacısı işçilerin bu belgelere imza attıklarında yurt dışında olmaları, dinlenen tanıkların evrakları imzalamayanların çıkışa gideceğinin söylendiği ve imzalamaya mecbur kaldıklarına dair beyanları dikkate alındığında, davacının iş sözleşmesindeki ücretin düşürülmesine muvafakati olmadığı, söz konusu belgeyi özgür iradesi ile imzalamadığının kabulü ile bu muvafakat belgesine değer verilmemiş, buna göre davacının eksik ödenen ücret alacakları ile diğer bazı işçilik alacakları bu doğrultuda değerlendirilerek sonuca gidilmiştir. Ne var ki varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir.

Somut olayda dosyaya sunulan "Çalışma Koşullarında Değişiklik Bildirimi" başlıklı belge ile işçilere yapılan bildirimde; yapılan işle alakalı ihtiyacın azalması ve feshin son çare olması prensibi ilkelerinden hareketle iş sözleşmesini bu nedenle sona erdirmek yerine ücrette işçinin kabul etmesi hâlinde 4857 sayılı Kanun'un 22. maddesi uyarınca çalışma koşullarında esaslı bir değişikliğe gidilerek 01.11.2020 tarihinden itibaren ücretin bir miktar düşürülmesine karar verildiği, 01.11.2020 tarihinden itibaren yeni belirlenen ücretle belirtilen şartlarda çalışmanın uygun görüldüğü, buna dair değişikliği kabul edip etmediğinin, bu değişikliğe muvafakati olup olmadığının, bu değişiklik yazısının tebliğinden itibaren 6 (altı) iş günü içerisinde işverene bildirilmesi yönünde bildirim yapılmıştır. Davacının aynı gün, ücrette indirime gidilmesine ve buna yönelik çalışma koşullarında değişiklik talebine muvafakat ettiğine dair beyan dilekçesini, el yazısı ile yazıp imzaladığı ve işverene sunduğu dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; iş sözleşmesinin devamı sırasında tarafların karşılıklı olarak ve ileriye dönük şekilde, ücrette bir miktar indirim yapılması hususunda anlaştıkları, iş sözleşmesinin bu ücret üzerinden devam etmesi konusunda mutabık kaldıkları, davacının çalışma koşullarındaki bu değişikliğe önce rıza gösterip iş sözleşmesinin feshinden sonra irade fesadı iddiasına dayanarak eksik ödenen ücret alacağı şeklinde talepte bulunmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğu, diğer taraftan irade fesadı iddiasının usulüne uygun şekilde ispatlanamadığı da dikkate alındığında, ücretin düşürülmesini ve çalışma koşullarında değişiklik talebini kabul ettiğine dair davacı işçi imzalı muvafakat belgesine değer verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bu doğrultuda, davacının muvafakat ettiği yeni ücret miktarına göre dava konusu alacak kalemlerinin yeniden değerlendirilmesi gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/8906**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/157**	**854 s. DİşK/40**
Tarihi:	**14.01.2026**	

- ***DENİZ İŞ KANUNU'NA GÖRE YILLIK İZİN***
- ***DENİZ İŞ KANUNU'NDA YILLIK İZNİ HAK ETMEK İÇİN ALTI AYLIK KIDEM ŞARTI OLDUĞU***
- ***İŞ SÖZLEŞMESİ İLE DENİZ İŞ KANUNU'NUN 40. MADDESİNİN GERİSİNE DÜŞMEMEK KOŞULUYLA YILLIK İZNE İLİŞKİN DÜZENLEMELER YAPILABİLECEĞİ***

ÖZETİ: ***Görüldüğü üzere 854 sayılı Kanun'da yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için asgari altı aylık bir kıdem şartı öngörülmüştür ve esasen Kanun, yıllık iznin ne şekilde kullandırılacağına ve ücretinin nasıl ödeneceğine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine detaylı düzenlemeler içermemektedir. Tarafların izne hak kazanabilmek için gerekli kıdem süresi gibi şartları ve iznin kullanılmasına ve karşılığının ödenmesine dair detayları, 854 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile gemiadamına tanınan haklara aykırı düşmemek kaydıyla, kuracakları iş sözleşmesinde kararlaştırmalarına bir engel bulunmamaktadır. Nitekim davacının imzaladığı iş sözleşmesinde de yıllık ücretli izne ilişkin madde "Mukavele Süresi yukarıda belirtildiği gibidir. Gemiadamı gemide her Kontrat Süresine karşılık yol masrafları İşveren tarafından karşılanmak üzere 30 gün ücretli izini hak eder ve hak ettiği bu ücret ilk sayfada yazan maaşa 6 da bir oranında ilave edilmiş olan meblağ olup ayrıca ödenmemektedir. Bu süreye gemide katılana kadar olan bekleme süresi dâhil değildir" şeklindedir. Söz konusu sözleşme maddesi ve hizmet sözleşmesinin süreceğinin öngörüldüğü tarih aralığı (12.10.2014-12.03.2015) ayrıca sözleşmenin bu süre boyunca da sürmemiş olması birlikte değerlendirildiğinde; aslında çalışma süresi bakımından 854 sayılı Kanun'a göre yıllık ücretli izne hak kazanamayacak davacı için, hizmet sözleşmesinde çalışmaya bağlı olarak izin hakkı ve karşılığı ücretin öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacının çalıştığı sürenin karşılığı olan iznin ücretinin hâlihazırda ödendiği, çalışılmayan süre için ise izin ücretine hak kazanılamayacağı anlaşılmakla; itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilecek miktar belirlenirken, yukarıda yapılan açıklamalar gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı D. Endüstrisi AŞ vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin D. Endüstri AŞ'nin donatanı, E. Gemi İşletmeciliği ve Ticaret AŞ'nin işleteni olduğu … İMO numaralı Bulk Flower isimli gemide başmühendis olarak çalışmak üzere belirli süreli hizmet sözleşmesi imzaladığını, davacının anılan gemide 14.10.2014-18.01.2015 tarihleri arasında çalıştığını, hizmet süresinin 5 ay olarak kararlaştırılmasına karşılık davacının hizmet sözleşmesinin tek taraflı ve kötüniyetli olarak feshedildiğini, belirli süreli hizmet sözleşmesinin süresinden önce feshedilmesi nedeniyle davacının bakiye süre ücreti ile sözleşmeden doğan izin alacağına hak kazandığını, davalı aleyhine İstanbul 12. İcra Müdürlüğünün 2015/3295 Esas sayılı dosyasıyla icra takibinin başlatıldığını, haksız ve mesnetsiz olarak icra takibine itiraz nedeniyle takibin durdurulduğunu iddia ederek icra takibine yapılmış olan itirazın iptaline ve davalıların %20'den az olmamak üzere icra inkar tazminatı ödemesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı D. Endüstrisi AŞ vekili cevap dilekçesinde; müvekkilinin geminin maliki olduğunu ancak hizmet sözleşmesinin E. Gemi İşletmeciliği ve Ticaret AŞ ile imzalandığını, müvekkili Şirkete husumet yöneltilemeyeceğini, müvekkili hakkında iflas erteleme kararının mevcut olduğunu, davacının hiçbir bildirimde bulunmadan iş bırakıp geminin personelsiz kalmasına ve seferden men edilmesine sebebiyet verdiğini, müvekkilinin zararının tazmini haklarını saklı tuttuklarını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı E. Gemi İşletmeciliği ve Ticaret AŞ cevap dilekçesi sunmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının sözleşmedeki düzenleme gereğince yıllık ücretli izne hak kazanacağı ayrıca bakiye süre ücreti tutarında tazminat ve ücret alacaklarına da hak kazanacağı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde usul ve esas yönünden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı D. Endüstrisi AŞ vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davanın kayıt kabul davasına dönüştüğünü, bu nedenle davanın farklı bir tür dava olduğunu,

2. Yapılan feshin haklı nedene dayandığını, bu nedenle hüküm altına alınan alacakların hatalı olduğunu,

3. Davacının yıllık ücretli izne hak kazanamayacağını, bu yönden de davanın reddinin gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, talep edilen alacakların ispatı ile hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı D. Endüstrisi AŞ vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nun (854 sayılı Kanun) yıllık ücretli izne yönelik düzenlemesi 40. maddede yer almaktadır ve "Aynı işveren emrinde veya aynı gemide bir takvim yılı içinde bir veya birkaç hizmet aktine dayanarak en az altı ay çalışmış olan gemiadamı, yıllık ücretli izine hak kazanır.

İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan gemiadamları için 15 günden ve bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için yılda bir aydan az olamaz.

İzin işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Bu haktan feragat edilemez.

Bir aylık izin, tarafların rızasiyle aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle ikiye bölünebilir.

Gemiadamı, yıllık ücretli iznini yabancı bir memleket limanında veya hizmet aktinin yapılmış bulunduğu mahalden gayri bir yerde kullanmaya zorlanamaz.

Gemiadamı, dilerse, işveren veya işveren vekilinden ücretli izne ilişkin olarak 7 güne kadar ücretsiz yol izni de istiyebilir." şeklindedir.

Görüldüğü üzere 854 sayılı Kanun'da yıllık ücretli izne hak kazanabilmek için asgari altı aylık bir kıdem şartı öngörülmüştür ve esasen Kanun, yıllık iznin ne şekilde kullandırılacağına ve ücretinin nasıl ödeneceğine ilişkin 4857 sayılı İş Kanunu'nun aksine detaylı düzenlemeler içermemektedir. Tarafların izne hak kazanabilmek için gerekli kıdem süresi gibi şartları ve iznin kullanılmasına ve karşılığının ödenmesine dair detayları, 854 sayılı Kanun'un 40. maddesi ile gemiadamına tanınan haklara aykırı düşmemek kaydıyla, kuracakları iş sözleşmesinde kararlaştırmalarına bir engel bulunmamaktadır. Nitekim davacının imzaladığı iş sözleşmesinde de yıllık ücretli izne ilişkin madde "Mukavele Süresi yukarıda belirtildiği gibidir. Gemiadamı gemide her Kontrat Süresine karşılık yol masrafları İşveren tarafından karşılanmak üzere 30 gün ücretli izini hak eder ve hak ettiği bu ücret ilk sayfada yazan maaşa 6 da bir oranında ilave edilmiş olan meblağ olup ayrıca ödenmemektedir. Bu süreye gemide katılana kadar olan bekleme süresi dâhil değildir" şeklindedir.

Söz konusu sözleşme maddesi ve hizmet sözleşmesinin süreceğinin öngörüldüğü tarih aralığı (12.10.2014-12.03.2015) ayrıca sözleşmenin bu süre boyunca da sürmemiş olması birlikte değerlendirildiğinde; aslında çalışma süresi bakımından 854 sayılı Kanun'a göre yıllık ücretli izne hak kazanamayacak davacı için, hizmet sözleşmesinde çalışmaya bağlı olarak izin hakkı ve karşılığı ücretin öngörüldüğü anlaşılmaktadır.

Şu hâlde davacının çalıştığı sürenin karşılığı olan iznin ücretinin hâlihazırda ödendiği, çalışılmayan süre için ise izin ücretine hak kazanılamayacağı anlaşılmakla; itirazın iptaline ve takibin devamına karar verilecek miktar belirlenirken, yukarıda yapılan açıklamalar gözetilmeden karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

14.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/8614**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/685**	**4857 s. İşK/8**
Tarihi:	**02.02.2026**	

- ***İŞ SÖZLEŞMESİ NEDENİYLE TEMİNAT SENEDİ VERİLMESİ***
- ***SENET BORÇLUSU OLMADIĞININ TESPİTİ DAVASININ LEHDAR YANINDA İŞVERENE DE YÖNELTİLMESİNİN GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***Bir senedin, iş sözleşmesi nedeniyle teminat senedi olduğu ileri sürüldüğünde yargılamanın sağlıklı biçimde sürdürülmesi için senet lehdarına dava açılması yeterli olmayıp husumetin işverene de yöneltilmesi gerekir. İş sözleşmesinden kaynaklandığı ileri sürülen uyuşmazlıkta, senet lehdarı ile birlikte işverene de kendi hukukunu koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir. Davanın, Şirket yetkilisi olmayan ve Şirketle bağlantısı bulunmayan gerçek kişiye yöneltildiği anlaşılmaktadır. Davacının menfi tespit isteminin dayanağı iş sözleşmesi olup uyuşmazlık konusu senedin teminat amacıyla verildiği ileri sürüldüğüne göre senet lehdarı ile şekli anlamda dava arkadaşlığı bulunan işverenin davaya dâhil edilmeksizin yargılama yapılarak sonuca gidilmesi isabetsizdir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 01.11.2007 tarihinde Maspa Gıda Pazarlama Ticaret Ltd. Şti.nde satış temsilcisi olarak işe başladığını, birkaç yıl sonra satış müdürü olarak devam ettiğini, söz konusu Şirket yetkilisi A.K'nın işe başlayan yeni çalışanlardan kanuna aykırı şekilde bonolar alarak işe girişini yaptı-

ğını ve iş sözleşmesi sona eren çalışanları aldığı bonolarla baskı altına alıp ibranameler düzenlediğini, A.K'nın davacıdan sadece tutar kısmı 30.000,00 TL olarak belirtilen ancak diğer kısımları boş olan bir adet bono aldığını, davacının 11 yıllık çalışmasında bir kısım sorunlar yaşadığını ve iş sözleşmesini feshetmek zorunda kaldığını, Bakırköy 21. İş Mahkemesinin 2019/428 Esas sayılı dosyası ile işçilik alacaklarının tahsili hususunda dava açıldığını, açılan dava sonucunda Mahkemece davacının davasının kabul edildiğini ve alacağının hüküm altına alındığını, hükmün Bakırköy 17. İcra Müdürlüğünün 2020/7094 Esas sayılı takip dosyasından ilâmlı icra takibine konulduğunu, Şirket yetkilisi A.K'nın davalıyı kullanarak kanuna aykırı şekilde iş sözleşmesi başlangıcında baskı amaçlı aldığı bononun üzerindeki 30.000,00 TL'yi 130.000,00 TL olarak değiştirerek ve alacaklı kısma da davalıyı ekleyerek suç teşkil edecek şekilde ihtiyati haciz kararı aldırdığını, davacı hakkında icra takibi başlattığını, söz konusu bononun davacının işçilik alacaklarını tahsilsiz bırakma amaçlı olduğunu belirterek Bakırköy 4. İcra Müdürlüğünün 2020/7840 Esas sayılı takip dosyasına konu bono ile ilgili olarak davacının borçlu olmadığının tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı, davaya cevap dilekçesi sunmamıştır.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile, Bölge Adliye Mahkemesinin ortadan kaldırma kararı üzerine yapılan yargılama sonucunda, davacının senede karşı borçlu olmadığı yolundaki iddiasının tanıkla ispatı mümkün değilse de iş hayatında genel olarak işçilerden işe girişte bu tür güvence senetleri alınıp alınmadığına yönelik mahalli uygulamanın tespiti için tanık dinlenmesine yasal bir engel bulunmamakla bu konuda dinlenen tanıkların, yöresel uygulamada ve davalı işyerinde işe alınan işçi ve personelden güvence olarak açık senet aldığı yönünde beyanda bulunmaları durumunda davacının iddiası delillendirilmiş olacağından dinlenen tanık beyanlarından 30.000,00 TL bedelli boş teminat senedi istendiğinin anlaşıldığı, davacı işçinin işini kaybetme korkusu ile senedi imzaladığı, olayda ikrah olması nedeni ile senedin işçi açısından hükümsüz olacağı, hükümsüzlüğün ise herkese karşı ileri sürülebileceği, yapılan takipte davalının kötüniyetli olduğu gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve esas yönünden yerinde olduğu gerekçesi ile taraf vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Mahkemece hukuka aykırı alınan delillerin hükme esas alındığını,
2. Senede karşı senetle ispat kuralının ihlal edildiğini,
3. Bononun teminat senedi olmadığını,
4. Senet üzerindeki imzanın davacıya ait olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının dava konusu senetten dolayı davalıya borçlu olmadığının tespiti istemine ilişkindir.

7036 İş Mahkemeleri Kanunu'nun 5. maddesine göre iş mahkemeleri, işçiler ile işveren veya işveren vekilleri arasında, iş ilişkisi nedeniyle sözleşmeden veya kanundan doğan her türlü hukuk uyuşmazlıklarına ilişkin dava ve işlere bakar. Somut olayda, davalının davacının işvereni veya işveren vekili olmadığı dosya kapsamından anlaşılmaktadır.

Diğer taraftan bir senedin, iş sözleşmesi nedeniyle teminat senedi olduğu ileri sürüldüğünde yargılamanın sağlıklı biçimde sürdürülmesi için senet lehdarına dava açılması yeterli olmayıp husumetin işverene de yöneltilmesi gerekir. İş sözleşmesinden kaynaklandığı ileri sürülen uyuşmazlıkta, senet lehdarı ile birlikte işverene de kendi hukukunu koruyacak açıklama ve ispat hakkı tanınması hem Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma hakkı ve hem de 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 27. maddesinde öngörülen hukuki dinlenilme hakkının bir gereğidir.

Açıklanan sebeplerle; iş sözleşmesi gereğince teminat olarak verildiği iddia edilen senetten dolayı borçlu olunmadığının tespiti istemiyle açılan bir davada, senet lehdarı ile işveren arasında şekli anlamda zorunlu dava arkadaşlığı bulunduğu kabul edilmeli; dava dışı işveren davaya dâhil edilerek her iki tarafa karşı yargılama sürdürülerek işin esası hakkında bir karar verilmelidir.

Somut uyuşmazlık bu ilke ve esaslara göre incelendiğinde; davacı, Şirket yetkilisi A.K'nın kendisinden sadece tutar kısmı 30.000,00 TL olarak belirtilen ancak diğer kısımları boş olan bir adet bono aldığını, Şirket yetkilisi A.K'nın davalıyı kullanarak kanuna aykırı şekilde iş sözleşmesi başlangıcında baskı amaçlı aldığı bononun üzerindeki 30.000,00 TL'yi 130.000,00 TL olarak değiştirerek ve alacaklı kısma da davalıyı ekleyerek suç teşkil edecek şekilde ihtiyati haciz kararı aldırdığını iddia etmiştir. Davanın, Şirket yetkilisi olmayan ve Şirketle bağlantısı bulunmayan gerçek kişiye yöneltildiği anlaşılmaktadır. Davacının menfi tespit isteminin dayanağı iş sözleşmesi olup uyuşmazlık konusu senedin teminat amacıyla verildiği ileri sürüldüğüne göre senet lehdarı ile şekli anlamda dava arkadaşlığı bulunan işverenin davaya dâhil edilmeksizin yargılama yapılarak sonuca gidilmesi isabetsizdir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Bozma sebebine göre davalının diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/321**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/692**	**6356 s. STK/5, 41**
Tarihi:	**02.02.2026**	

- ***YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ***
- ***YETKİ İTİRAZININ YETKİ TESPİTİ İÇİN BAŞVURU TARİHİNDEKİ HUKUKİ DURUMA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİNİN GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***İnceleme konusu davada, işverenin farklı işkolunda yer alan işyerlerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işçi Sendikasının 29.01.2024 tarihli başvuru ile müvekkili Mahalli İdareler Kamu İşverenleri Sendikasına (MİKSEN Sendikası) üye Ç. Beltaş Enerji Ulaşım Eğtim Spor ve İnş. Hiz. AŞ'ye (Çorum Beltaş Şirketi) ait 1059457.019 No.lu işyeri için toplu iş sözleşmesi yapmak amacıyla gerekli

çoğunluğu sağladığının tespitini davalı Bakanlıktan talep ettiğini, Bakanlığın 05.02.2024 tarihli ve 338171 sayılı olumlu yetki yazısı ile adı geçen işçi Sendikasının müvekkili işveren Sendikasına üye Çorum Beltaş Şirketi işyerinde gerekli çoğunluğu sağladığının tespit edildiğini, Çorum Beltaş Şirketinin müvekkili işveren Sendikasının üye kuruluşu olduğunu, Bakanlıkça dava konusu yetki tespiti yazısının müvekkili işveren Sendikasına tebliğ edilmesi gerektiğini, Çorum Beltaş Şirketinin

birçok işyerinin bulunduğunu, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 34/2 hükmü gözetilmeksizin yetki tespitinin

işletme için değil işyeri için verildiğini, Ç. Beltaş Şirketinin diğer işyerleri için işletme toplu iş sözleşmesi imzalanması amacıyla dava dışı Sendika lehine verilen olumlu yetki tespitine ilişkin itiraz davalarının Çorum 2. İş Mahkemesinin

2023/323 Esas sayılı dava dosyası ile derdest olduğunu ileri sürerek davalı Bakanlığın 05.02.2024 tarihli ve 338171 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; müvekkili tarafından yetki tespit başvurusu yapılması üzerine davalı Bakanlığın 05.02.2024 tarihli ve 338171 sayılı yazı ile Çorum Beltaş Şirketi işyerinde 29.01.2024 yetki tespit başvuru tarihi itibarıyla işyeri toplu iş sözleşmesi yapmak üzere müvekkilinin gerekli şartları sağladığının tespit edildiğini, davacının işçi sayısına ve örgütlenme zamanına ilişkin itirazlarının hukuki bir dayanağının bulunmadığı, yetki başvurusunda bulunduktan sonra resmî kayıtlara göre başka işkolunda yer alan bir işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği görüşünün, hukuk devletinin ilkeleri içerisinde yer alan hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik unsurları ile bağdaşmadığını, işverenin farklı işkollarında faaliyet gösteren diğer işyerleri için devam eden yetki tespitine itiraz davasının işbu dava ile ilgili olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; yetki tespiti başvuruları karşılanırken, işverenler tarafından Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, sendika yetki sistemine SGK kayıtlarından otomasyon sistemiyle yansıyan bilgiler doğrultusunda işlem yapıldığını, başvuru tarihi itibarıyla davalı Sendikanın gerekli çoğunluğa sahip olduğunu, müvekkili Bakanlık kayıtlarında Ç. Beltaş Şirketinin davacı MİKSEN Sendikasına

22.09.2020 tarihi itibarıyla üye olduğu ve üyeliğinin hâlen devam ettiğinin anlaşıldığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; işveren Çorum Beltaş Şirketinin 5 farklı işyerinin bulunduğu, söz konusu işyerlerinin farklı işkollarında faaliyet gösterdiği, bu hâliyle yetki tespitine esas alınan söz konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında tek bir işyeri niteliğinde değil bağımsız işyerlerinden oluşan işletme niteliğinde bulunduğu, davalı Sendika tarafından yüzde 40 çoğunluğun sağlandığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; yetki tespit yazısının işverenin üyesi olduğu müvekkili işveren Sendikasına yapılmamasının usule uygun olmadığını, üyesi işveren Şirketin birden fazla işyeri olduğunu ve tespitin işletme düzeyinde yapılması gerektiğini, davalı Sendikanın çoğunluğu sağlayamadığını belirterek ve dilek-

çesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

6356 sayılı Kanun'un 5/2 hükmünde işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı hükmün madde gerekçesinde de bu düzenleme ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasının önlenmesinin istendiği belirtilmiştir. Bu itibarla işkolu tespit talebi ve işkolu itirazları mevcut yetki uyuşmazlığında dikkate alınamayacaktır.

İnceleme konusu davada, işverenin farklı işkolunda yer alan işyerlerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir.

Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir.

Somut uyuşmazlıkta, işveren Ç. Beltaş Şirketine ait 5 işyerinden yalnızca dava konusu 1059457.019 sicil No.lu işyerinin davalı Sendikanın kurulu bulunduğu 15 sıra No.lu taşımacılık işkolunda faaliyet gösterdiği, tespit konusu işyerinden farklı işkolunda yer aldığı anlaşılan itiraz konusu işyerlerinin ise yetki tespitinde dikkate alınmasının mümkün olmadığı, davalı Sendikanın yetki tespitine konu işyerinde yarıdan fazla çoğunluğa sahip olduğu, işyeri toplu iş sözleşmesi imzalamak için gereken şartları sağladığı gerekçesi ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken işverene ait 5 işyerinin de farklı işkollarında faaliyet gösterdiği bu hâliyle yetki tespitine esas alınan söz konusu birimlerin bağımsız işyerlerinden oluşan işletme niteliğinde bulunduğu ve davalı Sendika tarafından yüzde 40 çoğunluğun sağlandığı gerekçe gösterilerek davanın reddine karar verilmiş olması isabetli olmamıştır.

Ne var ki bu yanlışlığın giderilmesi yeniden yargılama yapılmasını gerektirmediğinden, sonucu itibarıyla doğru bulunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek onanması, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 370/4 hükmü gereğidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Davacı vekilinin diğer temyiz itirazlarının reddine,

2. Davacı vekilinin Bölge Adliye Mahkemesince yapılan değerlendirmeye yönelik temyiz itirazlarının kabulü ile sonucu itibarıyla doğru olan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinin değiştirilerek ve düzeltilerek ONANMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/10017**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/854**	**6356 s. STK/41**
Tarihi:	**05.02.2026**	

- ***HUKUKİ DİNLENİLME HAKKI***
- ***SENDİKANIN YETKİ İTİRAZINA İLİŞKİN BELGELERİ SUNMUŞ OLMASI***
- ***ADİL YARGILANMA HAKKININ İHLALİNDEN SÖZ EDİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üye isimlerini gösterir kayıtların, davalı Sendika vekilinin 30.12.2024 tarihli dilekçesi ekinde dosya kapsamına sunulduğunun, aynı dilekçede yetki prosedür dosyasına erişim için gerekli şifrenin beyan edildiğinin, yine davalı Sendika vekili tarafından sendika üyelik kayıt dökümlerinin ibraz edildiğinin anlaşılmasına göre davacı vekilinin adil yargılanma haklarının ihlal edildiğine ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılması istenilmiş ise de; inceleme konusu dava, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 369. maddesinde temyizde duruşmaya tâbi davalar arasında belirtilmediğinden duruşma isteminin reddi ile incelemenin dosya üzerinden yapılmasına karar verilmiş olmakla; dava dosyası için Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; kesinleşmiş mahkeme kararı gereği yetki nisabında yarıdan fazla çoğunluğun sağlanması gerektiğini, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) tarafından işçi sayısının hatalı belirlendiğini, (1314605) sicil No.lu işyerinin de dikkate alınması gerektiğini, tespitte yer alan 1.119 sendika üyesinin isimlerinin ve sendika üyelik tarihçelerinin getirtilmesi gerektiğini, yapılacak incelemeler neticesinde yetki tespitinde baz alınan davalı Öz İplik İş Sendikasına (Sendika) üyeliklerin geçerli olmadığının görüleceğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

Çalışma Genel Müdürlüğünün 26.12.2023 tarihli ve 324016 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; Bakanlığın yetki tespit başvurularını Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarını esas alarak gerçekleştirdiğini, bu minvalde işverenler tarafından SGK'ya bildirilen işyerine ilişkin tescil bilgileri ve çalışan sayısı bakımından Bakanlık, SGK kayıtları üzerinden doğrudan işlem yapıldığını, yapılan yetki tespitinin mevzuata uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; davanın yasal şartları taşımadığı gibi, haksız, yersiz, dayanaksız ve kötüniyetli olduğunu, davacının dava dilekçesinde ileri sürdüğü husus ve noktalar incelendiğinde hukukî ve fiili gerçeklikten uzak olduğunun, hiçbir hukuki temelinin bulunmadığının görüleceğini, müvekkili Sendikanın gerekli sayısal çoğunluğu sağladığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli sayısal çoğunluğu sağladığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli sayısal çoğunluğu sağladığı, İlk Derece Mahkemesi kararının isabetli olduğu gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttiği sebepleri ve ilaveten hükme esas alınan bilirkişi raporunda Bakanlık tarafından dosyaya sunulmuş 29.01.2024 tarihli cevap ve ekleri gönderilen kayıtların şifreli olması nedeniyle dikkate alınmadığını, bunun yerine yalnızca davalı Sendika tarafından dosyaya sunulan kayıtların dikkate alındığını, yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üyelerinin açık kimlik bilgilerini de gösterecek şekilde üyelik tarihçeleri ve prosedür dosyasının eksiksiz olarak incelenmesi ve denetlemeye uygun şekilde raporda yer verilmesi gerektiğini, dosya kapsamına dâhil edilen ve hükme esas alınacak delillere tarafların erişiminin engellenmesinin, davanın taraflarının ispat hakkına da engel olacağından, adil yargılanma hakkı kapsamında hukuki dinlenilme hakkının da ihlali anlamına geldiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Somut uyuşmazlıkta yetki tespitine esas alınan işçi ve sendika üye isimlerini gösterir kayıtların, davalı Sendika vekilinin 30.12.2024 tarihli dilekçesi ekinde dosya kapsamına sunulduğunun, aynı dilekçede yetki prosedür dosyasına erişim için gerekli şifrenin beyan edildiğinin, yine davalı Sendika vekili tarafından sendika üyelik kayıt dökümlerinin ibraz edildiğinin anlaşılmasına göre davacı vekilinin adil yargılanma haklarının ihlal edildiğine ilişkin temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davacı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/482**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/858**	**6356 s. STK/41**
Tarihi:	**05.02.2026**	

- ***İŞYERİ İŞLETME AYRIMI***

ÖZETİ: ***Belirtmek gerekir ki işyeri kavramının tanımından da hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağlılık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağlılık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı ifade edilmelidir. Amaçta birlik yahut nitelik bakımından bağlılık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir. Somut uyuşmazlıkta; dosya içeriğinden işyerlerinin bir kısmında yaş çay imalat faaliyeti yürütülmekte ise de Düzce adresinde bulunan (1024072) sicil No.lu işyerinde şeker paketleme faaliyetinin de yürütüldüğü, tespit konusu birimlerin tamamının bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğinden yoksun olmadığı, tüm birimler bakımından amaçta birlik unsurunun mevcut olmadığı ve bu itibarla somut olayda işletme niteliği söz konusu olduğundan toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi bakımından yüzde kırk çoğunluk aranması gerektiği kabul edilmelidir. Buna göre davalı Sendikanın yetki başvuru tarihi itibarıyla %40 çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.***

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar davalılar vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin çay üretmekte, ürettiği gıda ürünlerinin satış ve pazarlaması ile iştigal etmekte olduğunu, Şirketin İstanbul, Trabzon, Rize, Artvin, Düzce, İzmir, Konya ve Ankara illerinde farklı konumlarda toplam 15 ayrı işyeri bulunduğunu, yetki tespitine ilişkin kararın, mevzuata aykırı olarak düzenlendiğini, müvekkili Şirkete ait işyerleri arasında, hukuki bağlılık, amaçta ve yönetimde birlik bulunduğundan, tüm işyerlerinin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi ve yetki şartlarının da buna göre belirlenmesi gerektiğini, müvekkili Şirketin ana faaliyet konusunun çay üretimi, satışı ve pazarlaması olduğunu, dilekçedeki tabloda 6, 7, 8, 9 ve 12 No.lu satırlarda gösterilen işyerlerinde çay üretimini gerçekleştirdiğini ve üretim süreci tamamlanan çayların çuvallara doldurularak 4 ve 10. satırlarda gösterilen Düzce ve Arsin'de bulunan fabrikalarına gönderildiğini, bu işyerlerinde paketleme işlemlerini yapıp ürettiği çayı son tüketiciye satışa uygun hâle getirdiğini, 10 No.lu satırda gösterilen Düzce fabrikasında ayrıca toz ve küp şekerin paketleme faaliyetlerinin de yürütüldüğünü, 1. satırda gösterilen işyerinin, müvekkili Şirketin Genel Merkezi olup Genel Merkezde, Şirket yönetimi, pazarlama ve muhasebe faaliyetlerinin yürütüldüğünü, 2, 3, 11, 13, 14 ve 15 No.lu satırlarda gösterilen işyerlerinde, müvekkili Şirketin ürettiği gıda ürünlerinin depolanarak üretilen ürünlerin satış, pazarlama faaliyetlerinin yürütüldüğünü, 5 No.lu satırlarda yazılı işyerinde ise sadece satış ve pazarlama faaliyetlerinin sürdürüldüğünü, 15 No.lu işyerinin de yönetiminin müvekkili Şirkete ait olup hukuki bağlılık unsurunun gerçekleşmiş olduğunu, tüm işyerlerinin çay üretimi ve satışı için örgütlenmiş olup işyerlerinde aynı ortak amacın farklı aşamalarının gerçekleştirildiğini ve bu suretle işyerlerinin birbirini tamamladığını, davalı Sendikanın üye sayısının işçi sayısının yarısından daha az olduğunu, müvekkili Şirkete ait işyerlerinin tek bir işyeri olarak kabul edilmeyeceği farz edilse bile bu durumda da tüm işyerlerindeki asıl faaliyet konusu gıda üretimi olduğundan, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarında, gıda sanayi işkolunda gözükmeyen işyerlerinin de işkolunun tespit edilip müvekkili Şirkete ait 15 işyerinde çalışan işçilerin toplam sayısı esas alınarak yetki şartının sağlanıp sağlanmadığının belirlenmesi gerektiğini, müvekkili Şirkete ait işyerleri ile ilgili İşkolları Yönetmeliği'ne uygun olarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılmış işkolu tespiti de bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle 24.01.2020 tarihli ve 244190 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) vekili cevap dilekçesinde; 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 42. maddesi gereğince işçi sendikası, işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren tarafından yapılan yetki tespit başvuruları karşılanırken, işverenler tarafından SGK'ya yapılan işyerlerine ilişkin tescil ve işçi bildirimlerinin esas alındığını, Genel Müdürlükçe kurulu sendika yetki sistemine, SGK kayıtlarından otomasyon sistemiyle yansıyan bilgiler doğrultusunda işlem yapıldığını, kayıtlara göre Sendikanın yeterli çoğunluğu sağladığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Öz Gıda-İş Sendikası (Sendika) vekili cevap dilekçesinde; Bakanlık tarafından tespit esnasında itiraz konusu işyerleri gıda sanayi işkolunda yer almadığı için dikkate alınmadığını, bu aşamadan sonra da alınmasının mümkün olmadığını, çünkü NACE kodu olarak bilinen bu kodlama sisteminin tamamen işverenin tercihi olup işyeri kuruluşunda bu kodlamanın işveren tarafından tercih ile ilgili resmî birimlere iletildiğini, bu aşamada işverenliğin kendi tercihi ile belirlediği kodlama sonrasında farklı bir işkolundaki işyerlerini gıda sanayi işkolundaymış gibi göstermeye çalışmasına muvafakatleri bulunmadığını, ikrar ile dilekçede belirtildiği üzere bu işyerlerinin ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yer aldığını, kendi beyan ve gıda sanayi işkolunda 10 ayrı işyeri ayrım ve sıralaması yapıldıktan sonra hepsinin bir işyeri olarak kabul edilerek %40 yerine yarıdan bir fazla sayı hesabı yapılmasının Kanun'a aykırı bir iddia olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 26.07.2022 tarihli kararı ile; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu gereği Sosyal Sigortalar İşlemleri Yönetmeliği'nin 27. maddesine göre işyeri açılış bildirgesinin verildiği, bu bildirgeye göre 4 haneli NACE kodunun işyerince belirlendiği ve SGK'ya bildirildiği görülerek ve bu koda göre işyerlerinin işletme olarak esas alınması kanaati ile çalışan işçi sayısı ve üye sayısı dikkate alındığında sendika üyesi işçilerin işyerinde çalışan işçilerin %40,77 oranında olduğu, bu sonuca göre Sendikanın yetkili olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 26.07.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesinin 01.12.2022 tarihli kararı ile başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 01.12.2022 tarihli kararının süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairemizin 24.03.2023 tarihli kararı ile; dosya kapsamına göre aynı işkolunda yer alan tespite konu birimlerin tek bir işyeri niteliğinde olup olmadığı yahut işletme niteliğinde olup olmadığı hususunun duraksamaya yer vermeyecek şekilde tespiti gerektiği, yetki tespitine konu işyerlerinde keşif icra edilmediğinden, uzman olmayan bilirkişi tarafından düzenlenen raporun da hükme esas alınabilecek nitelikte olmadığı, Mahkemece aralarında hukuk fakültesi iş hukuku anabilim dalında görev yapan öğretim üyesi, gıda mühendisi ve insan kaynakları/işletme uzmanı bilirkişilerin yer aldığı bir bilirkişi kurulunun teşkil edilmesi, tespit konusu olup diğer illerde bulunan birimlerin işleyişine ve ticari faaliyetlere ilişkin bilgi ve belgelerin getirtilmesi, Şirket merkezi ile İstanbul ilinde yer alan birimlerde keşif icra edilmesi, tespit konusu birimlerin bağımsız şekilde faaliyetinin bulunup bulunmadığının tespit edilmesi, bütün birimlerin Merkezden yönetilip yönetilmediğinin belirlenmesi, bu hususlarda tarafların beyanının alınması, gerekirse tespit konusu farklı illerde bulunan birimlerde de keşif suretiyle bilirkişi incelemesi icra edilmesi ve oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin 27.03.2024 tarihli kararı ile; tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu, Sendika tarafından gerekli sayısal çoğunluğun sağlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin 27.03.2024 tarihli kararının süresi içinde davalılar vekillerince temyiz edilmesi üzerine Dairece; Mahkemece yapılan araştırmanın yetersiz olduğu, bilirkişi heyeti aracılığı ile ve 21.01.2020 tarihi itibarıyla; özellikle birimlerde üretilen ürünlerin sayısal olarak miktarı ve niteliğinin tespiti; üretilen çay paketleri bakımından çayın nereden temin edildiği, başkaca gerçek ve tüzel kişilere paketlenmemiş çay satışı yapılıp yapılmadığının belirlenmesi; paketleme faaliyeti yapıldığı anlaşılan ve Düzce adresinde bulunan (1024072) sicil No.lu işyerinde hangi ürünlere yönelik paketleme faaliyetinin yürütüldüğü, paketlenen ürünlerin sayısal olarak miktarı ve niteliği ile bu ürünlerin hangi gerçek ve tüzel kişilere ait olduğunun tespiti; küp şeker üretim ve paketleme faaliyeti bakımından da belirtilen araştırmanın yapılması; yetki tespitine konu tüm birimler bakımından anılan hususlara yönelik araştırma yapılması ve gereken verilere ilişkin kayıt ve belgelerin getirtilmesi; tüm bu hususlar araştırıldıktan sonra oluşacak sonuca göre karar verilmesi gerektiği gerekçesiyle bozma kararı verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; uyulan bozma kararı doğrultusunda yapılan araştırma neticesinde tespit konusu birimlerin iş organizasyonu kapsamında bir bütün olduğu, Sendika tarafından gerekli sayısal çoğunluğun sağlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekilleri; cevap dilekçelerinde belirttikleri sebeplerle İlk Derece Mahkemesi kararının bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuşlardır.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Kanun'un 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 53/1 hükmü şöyledir:

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki" kenar başlıklı 41/1 hükmü şöyledir:

"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki tespiti için başvuru" kenar başlıklı 42. maddesi şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki itirazı" kenar başlıklı 43. maddesi şöyledir:

"(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

Bu genel açıklamalar çerçevesinde temyiz itirazları değerlendirilmelidir.

İnceleme konusu davada, Bakanlık tarafından 21.01.2020 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait 10 birimin işletme teşkil ettiği, işletmede toplam 994 işçi çalıştığı ve 405 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli çoğunluğu sağladığına dair 24.01.2020 tarihli ve 244190 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Bir toplu iş sözleşmesi ünitesi olarak işyeri ve işletme kavramlarının unsurları bakımından birinci bozma kararında gerekli açıklamalar yapılmıştır. Belirtmek gerekir ki işyeri kavramının tanımından da hareketle, aynı teknik amacın yerine getirildiği ve bu kapsamda işçi çalıştırılan birimler tek bir işyeri olarak tanımlanabilecektir. Özellikle mal veya hizmet üretimi için birden fazla fiziki mekanda faaliyet yürütülmesi durumunda, bu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilebilmesi bakımından; hukuki bağlılık yani aynı işverene bağlı olma, amaçta birlik veya nitelik yönünden bağlılık yani aynı teknik amaç doğrultusunda üretimde bulunma ve yönetimde birlik yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı ifade edilmelidir.

Amaçta birlik yahut nitelik bakımından bağlılık unsuru ile bağlı yerde yürütülen faaliyetin asıl işyerinde yürütülen faaliyet ile birbirini tamamlaması anlaşılmalıdır (Ercan Akyiğit, Toplu İş Hukuku, Ankara, 2020, s.429). Birbirini tamamlamayan, bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğini haiz birimlerin tek bir işyeri olarak kabul edilmesi olanaklı değildir.

Somut uyuşmazlıkta; dosya içeriğinden işyerlerinin bir kısmında yaş çay imalat faaliyeti yürütülmekte ise de Düzce adresinde bulunan (1024072) sicil No.lu işyerinde şeker paketleme faaliyetinin de yürütüldüğü, tespit konusu birimlerin tamamının bağımsız şekilde faaliyet yürütebilme niteliğinden yoksun olmadığı, tüm birimler bakımından amaçta birlik unsurunun mevcut olmadığı ve bu itibarla somut olayda işletme niteliği söz konusu olduğundan toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisi bakımından yüzde kırk çoğunluk aranması gerektiği kabul edilmelidir. Buna göre davalı Sendikanın yetki başvuru tarihi itibarıyla %40 çoğunluğu sağladığı anlaşıldığından yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

Bu açıklamalara göre davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm tesisi isabetsiz olup 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

VII. HÜKÜM

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

1. Davanın REDDİNE,

2. Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli 732,00 TL harçtan, peşin alınan 54,40 TL harcın mahsubuyla bakiye 677,60 TL harcın davalı Bakanlık harçtan muaf olduğundan davalı Sendikadan alınarak Hazineye gelir kaydına,

3. Davalı tarafından toplamda yatırılan 8.175,20 TL temyiz yoluna başvurma harcının davacıdan alınarak davalı Sendikaya verilmesine,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı Bakanlığın yaptığı 700,00 TL, davalı Sendikanın yaptığı 800,00 TL yargılama giderlerinin davacıdan tahsili ile ilgili davalılara ödenmesine,

5. Karar tarihinde yürürlükte bulunan Tarifeye göre 45.000,00 TL vekâlet ücretinin davacıdan alınarak davalılara müştereken verilmesine,

6. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalı Öz Gıda İş Sendikasına iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/8576**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/859**	**6356 s. STK/11**
Tarihi:	**05.02.2026**	

- ***SENDİKA ŞUBESİNİN KAPATILMASI***
- ***ŞUBENİN GÖREVLERİNİ YERİNE GETİRMEMESİ DURUMUNDA OLAĞANÜSTÜ GENEL KURUL DİSİPLİN HÜKÜMLERİ GİBİ YOLLARA BAŞVURMADAN ŞUBENİN DOĞRUDAN KAPATILMASININ DEMOKRATİK İLKERE AYKIRI OLDUĞU***

ÖZETİ: ***Şube yönetiminin, yasa, Tüzük ve Genel Kurul kararları veya Genel Merkezin talimatları doğrultusunda, kendilerine verilen görevleri yeteri kadar ve gereği gibi yerine getirmemesi/getirememesi durumunda, ilgili mevzuat veya sendika içi kontrol ve denetim mekanizmaları uyarınca Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanması veya görevini yapmamış olan yöneticiler hakkında disiplin hükümlerinin işletilmesi mümkün iken, doğrudan Şubenin kapatılması yönteminin, tutarlı ve objektif olmadığı gibi demokratik esaslara da uygun olmadığı, Sendika tarafından kapatma kararında dayanılan gerekçelerin dosya kapsamına göre ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin DİSK'e bağlı Sosyal-İş Sendikası İzmir Şubesi Yönetim Kurulu üyesi olduğunu, 04.10.2023 tarihli Sendikanın İzmir Şube Genel Kurulu sonrasında 1 yıldır Yönetim Kurulu üyeliği yaptığını, aynı Genel Kuruldan sonra Sosyal-İş Sendikası İzmir Şube Başkanı olan G.M'nin 01.10.2024 tarihinde görevinden istifa ettiğini, Yönetim Kurulu 1. yedek üyenin Yönetim Kurulundaki boşluğa yerleşip yeni yönetim kurulunun şube başkanı seçilmesi gerektiğini, Sosyal-İş Sendikası İzmir Şubesinin usul ve yasaya uygun ve demokratik seçimde işleyişinin devam etmesinin beklendiği esnada Sosyal-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulunun 07.10.2024 tarihinde müvekkiline tebliğ olunan 04.10.2024 tarihli yazısında bahsi geçen 03.10.2024 tarihli ve 20/2 sayılı Genel Yönetim Kurulu kararıyla müvekkilinin bağlı bulunduğu Sendikanın İzmir Şubesinin kapatıldığını öğrendiğini, şubenin kapatılma kararının alındığı Genel Yönetim Kurulu kararının bilgi edinme hakkı tanınmayarak kendisiyle paylaşılmadığını, sendikaların şube açma kapatma ve birleştirme konularında karar alma yetkisinin sendikaların genel kurullarına ait olduğunu, Sendikanın yapılan son Genel Kurulunda İzmir Şubesinin kapatılacağına ilişkin belirli ve açık bir karar bulunmadığını, İzmir Şubesinin kapatılması kararıyla Kanun ve Tüzük'e aykırı hareket edildiğini, sendika içi bütün demokratik ilkelerin hiçe sayıldığını, Genel Yönetim Kurulunun şube kapatma kararı almasının asıl sebebinin İzmir Şube üyelerinin Sosyal-İş Sendikası Genel Kurulunda seçimi kazanan listeyi desteklememesi olduğunu, Sosyal-İş Sendikası İzmir Şubesinin kendi ekonomik giderlerini rahatlıkla karşılayabilen gerektiğinde Genel Merkeze katkı sunabilecek ekonomik gücü bulunduğunu, kara-

rın usul ve yasaya aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Sosyal-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulunun 03.10.2024 tarihli ve 20/2 sayılı Genel Yönetim Kurulu kararı ile davalı Sendikanın İzmir Şubesinin kapatılmasına ilişkin kararın iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; İzmir Şubesinin kapatılmasına ilişkin kararın zorunlu nedenlerle alındığını, Şube sınırları içindeki üye sayısının 407'ye düştüğünü, Şubenin kapatıldığı tarihte Sendikanın toplu iş sözleşmesinden yararlanan ve sendikaya aidat ödeyen üye sayısının 126'ya düştüğünü, mali olarak Şubenin Sendikaya büyük ölçüde yük olmaya başladığını, Şube sınırları içinde örgütlenme ve toplu iş sözleşmesinden yararlanan üye sayısının artırılması için hiçbir çaba harcanmadığını, Şube başkanının istifa dilekçesi sunmasının Şubenin aktif olarak faaliyet sürdürmediğini ispatladığını, Şube binasının sürekli kapalı olduğunu ve işyerlerinde herhangi bir faaliyet sürdürülmediğini, müvekkili Sendika Genel Yönetim Kurulu kararının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na, Sosyal İş Sendikası Tüzüğü'ne, Sosyal-İş Sendikası 16. Olağan Genel Kurul kararlarına uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Şube yönetiminin, yasa, Tüzük ve Genel Kurul kararları veya Genel Merkezin talimatları doğrultusunda, kendilerine verilen görevleri yeteri kadar ve gereği gibi yerine getirmemesi/getirememesi durumunda, ilgili mevzuat veya sendika içi kontrol ve denetim mekanizmaları uyarınca Şube Olağanüstü Genel Kurulunun toplanması veya görevini yapmamış olan yöneticiler hakkında disiplin hükümlerinin işletilmesi mümkün iken, doğrudan Şubenin kapatılması yönteminin, tutarlı ve objektif olmadığı gibi demokratik esaslara da uygun olmadığı, Sendika tarafından kapatma kararında dayanılan gerekçelerin dosya kapsamına göre ispatlanamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde; cevap dilekçesinde belirttiği ve istinaf dilekçesinde tekrarladığı sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, Sendika Yönetim Kurulunun iptali istemine ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/968**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/860**	**6356 s. STK/15**
Tarihi:	**05.02.2026**	

- ***YARGILAMANIN İADESİ***
- ***YARGILAMANIN İADESİ TALEBİNİN BAĞIMSIZ BİR DAVA OLARAK İLERİ SÜRÜLMESİNİN GEREKTİĞİ***
- ***YARGILAMANIN İADESİ DAVASINDA VERİLEN KARAR İÇİN KANUN YOLLARININ AÇIK OLDUĞU***
- ***YARGILAMANIN İADESİ YENİ BİR DAVA OLARAK GÖRÜLDÜĞÜ İÇİN İSTİNAF AŞAMASINDAN GEÇMEDEN YARGITAY'A BAŞVURULAMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***Yargılamanın iadesi talebi yeni ve bağımsız bir dava olarak ileri sürülebilir. Talebin kabulü hâlinde, dava yeniden görülecek ve yeni bir karar verilecektir. Bir dava olarak açılıp görülen yargılamanın iadesi talebi hakkında mahkemenin verdiği karara karşı süresi içinde diğer koşulların da bulunması hâlinde olağan kanun yollarına başvurulabilir (Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay, Muhammet Özekes, Medeni Usûl Hukuku, Ankara,14. Bası, 2013, s.931). Yargılamanın iadesi talebi ayrı ve bağımsız bir dava olup davanın kabulü hâlinde verilecek karar da yeni bir karar olduğundan gerek Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince gerekse Dairemizce 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) geçici 3/1 hükmü uyarınca bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden sonra verilen söz konusu yeni kararın bölge adliye mahkemeleri kurulduktan sonraki aşamada öncelikle istinaf denetiminden geçmesi gerektiği kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 03.07.2025 tarihli ve 2025/4116 Esas, 2025/5808 Karar sayılı kararı, Yargıtay [Kapatılan] 22. Hukuk Dairesi, 14.02.2017 tarihli ve 2017/10311 Esas, 2017/2106 Karar sayılı kararı). Yargılamanın iadesine ilişkin davanın yeni ve bağımsız bir dava olduğu kabulünün diğer bir sonucu olarak yargılamanın iadesine ilişkin talep, ilk derece mahkemesi tarafından incelenip karara bağlanmalıdır. 6100 sayılı Kanun'un 378/1 hükmünde yer alan "... kararı veren mahkeme ..." ifadesinden anlaşılması gereken de ilk derece mahkemesidir. Yargıtayın yeniden esas hakkında hüküm kurması, anılan mahkemenin kanun yollarından birisi olan temyize ilişkin fonksiyonunu ortadan kaldırmaz.***

Taraflar arasındaki davadan dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince asıl ve birleşen davaların reddine karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmiş ve yapılan temyiz incelemesi sonucunda Dairemizin 27.11.2025 tarihli ve 2025/7717 Esas, 2025/9268 Karar sayılı kararı ile; davalı vekilinin tüm, davacılar vekillerinin diğer temyiz itirazlarının reddine karar verildikten sonra; asıl davanın reddine karar verilmesinin isabetli olduğu, birinci birleşen davada ve ikinci birleşen davada, davanın kısmen kabulü ile 16-17 Ekim 2021 tarihlerinde icra edilen 14. Olağan Genel Kurulun iptali ile kayyım tayinine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisinin hatalı olduğu gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararı ile İlk Derece Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılmasına ve yeniden hüküm kurulmak suretiyle birleşen davalar bakımından davanın kısmen kabulü ile 14. Olağan Genel Kurulun iptaline ve kayyım tayinine, fazlaya dair istemin reddine karar verilmiştir.

Davalı Türkiye Haber İş Sendikası vekili 19.01.2026 tarihli dilekçesinde; yargılamanın iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Türkiye Haber İş Sendikası vekili 21.01.2026 tarihli dilekçesinde; hükmün tavzihi ile hükmün tamamlanmasını talep etmiştir.

Davalı Türkiye Haber İş Sendikası vekilince belirtilen dilekçeler ile talepte bulunulmuş olmakla; Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. Yargılamanın İadesi Talebi Bakımından

Yargılamanın iadesi talebi yeni ve bağımsız bir dava olarak ileri sürülebilir. Talebin kabulü hâlinde, dava yeniden görülecek ve yeni bir karar verilecektir. Bir dava olarak açılıp görülen yargılamanın iadesi talebi hakkında mahkemenin verdiği karara karşı süresi içinde diğer koşulların da bulunması hâlinde olağan kanun yollarına başvurulabilir (Hakan Pekcanıtez, Oğuz Atalay, Muhammet Özekes, Medeni Usûl Hukuku, Ankara,14. Bası, 2013, s.931).

Yargılamanın iadesi talebi ayrı ve bağımsız bir dava olup davanın kabulü hâlinde verilecek karar da yeni bir karar olduğundan gerek Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesince gerekse Dairemizce 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) geçici 3/1 hükmü uyarınca bölge adliye mahkemelerinin göreve başlama tarihinden sonra verilen söz konusu yeni kararın bölge adliye mahkemeleri kurulduktan sonraki aşamada öncelikle istinaf denetiminden geçmesi gerektiği kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 03.07.2025 tarihli ve 2025/4116 Esas, 2025/5808 Karar sayılı kararı, Yargıtay [Kapatılan] 22. Hukuk Dairesi, 14.02.2017 tarihli ve 2017/10311 Esas, 2017/2106 Karar sayılı kararı).

Yargılamanın iadesine ilişkin davanın yeni ve bağımsız bir dava olduğu kabulünün diğer bir sonucu olarak yargılamanın iadesine ilişkin talep, ilk derece mahkemesi tarafından incelenip karara bağlanmalıdır. 6100 sayılı Kanun'un 378/1 hükmünde yer alan "... kararı veren mahkeme ..." ifadesinden anlaşılması gereken de ilk derece mahkemesidir. Yargıtayın yeniden esas hakkında hüküm kurması, anılan mahkemenin kanun yollarından birisi olan temyize ilişkin fonksiyonunu ortadan kaldırmaz.

Bu açıklamalara göre yargılamanın iadesi talebini içeren dilekçe, esasen ayrı ve bağımsız bir dava dilekçesi olarak değerlendirilmesi gerektiğinden, esas defterine kaydedilmesi, dava açılış harcının yatırılması ile bu yöndeki diğer işlemlerin ikmali için, dilekçenin İlk Derece Mahkemesine iadesine karar verilmesi gerekmiştir.

II. Hükmün Tavzihi ve Hükmün Tamamlanması Talebi Bakımından

6100 sayılı Kanun'un "Hükmün tavzihi" kenar başlıklı 305/1 hükmüne göre "Hüküm yeterince açık değilse veya icrasında tereddüt uyandırıyor yahut birbirine aykırı fıkralar içeriyorsa, icrası tamamlanıncaya kadar taraflardan her biri hükmün açıklanmasını veya tereddüt ya da aykırılığın giderilmesini isteyebilir." 6100 sayılı Kanun'un "Hükmün tamamlanması" kenar başlıklı 305/A hükmüne göre de "Taraflardan her biri, nihaî kararın tebliğinden itibaren bir ay içinde, yargılamada ileri

sürülmesine veya kendiliğinden hükme geçirilmesi gerekli olmasına rağmen hakkında tamamen veya kısmen karar verilmeyen hususlarda, ek karar verilmesini isteyebilir. Bu karara karşı kanun yoluna başvurulabilir."

Somut uyuşmazlıkta, davalı vekilinin 21.01.2026 tarihli dilekçesinde ileri sürülen talepler bakımından, hükmün tavzihi ve hükmün tamamlanmasına ilişkin Kanun'da belirtilen şartlar mevcut olmadığından dilekçenin reddine karar vermek gerekmiştir.

KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Davalı Türkiye Haber İş Sendikası vekilinin 19.01.2026 tarihli yargılamanın iadesi talepli dilekçesinin yukarıda açıklanan gerekçe doğrultusunda İlk Derece Mahkemesine İADESİNE,

2. Davalı Türkiye Haber İş Sendikası vekilinin 21.01.2026 tarihli hükmün tavzihi ve hükmün tamamlanması talepli dilekçesinin REDDİNE,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/650**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/1049**	**6356 s. STK/25**
Tarihi:	**09.02.2026**	

- ***EMSAL KARAR***
- ***TEMYİZ İNCELEMESİ MİKTAR YÖNÜNDEN REDDEDİLEREK KESİNLEŞEN KARARLARIN EMSAL NİTELİĞİNDE KARAR OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: ***İlk Derece Mahkemesince diğer nedenlerin yanı sıra; dosya içerisindeki centilmenlik anlaşması ve sulh protokolü dikkate alındığında feragatin irade fesadına uğratılarak alındığı, açılan diğer seri davalarda bu durumun tespit edildiği ve sendikal tazminat taleplerinin kabulüne karar verildiği, sözü edilen kararların istinaf ve temyiz aşamasından geçerek kesinleştiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de Dairemizin 2025/3988 Esas, 2025/4595 Karar ve 2025/3989 Esas, 2025/4596 Karar sayılı kararlarında taraf vekillerinin temyiz dilekçelerinin miktardan reddine karar verildiği, dolayısıyla sözü edilen dava dosyalarında esas yönünden temyiz incelemesi yapılmadığından bu kararların eldeki davada emsal olarak kabul edilemeyeceği, eldeki davada bozma kararının içeriği ve bozmaya uyularak karar verilmiş olduğu dikkate alındığında Mahkemenin yazılı gerekçesinin yerinde olmayıp dosya kapsamına da uygun olmadığı anlaşılmıştır. Ancak İlk Derece Mahkemesi kararında belirtilen diğer gerekçeler ile dosya kapsamında yer alan tanık beyanları, 13.03.2023 havale tarihli beyan ekinde yer alan işçi hareket listesi ve temadi gösteren söz konusu eylemler sebebiyle işyerinde sendikasızlaştırmaya yönelik bir sürecin varlığının anlaşılmasına göre davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.***

İlk Derece Mahkemesince bozmaya uyularak verilen karar; davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri

yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işyeri ile dava dışı Deriteks Sendikası arasında imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinin süresinin sona ermesine yakın bir süre içinde Deriteks Sendikasının işyerindeki faaliyetlerinden memnun olmayan işçilerin, yeni dönemde yeni toplu iş sözleşmesini bu Sendika aracılığı ile imzalamak istemedikleri için Deriteks Sendikasından istifa ederek Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonuna (DİSK) bağlı Tekstil İşçileri Sendikasına üye olduklarını, bu örgütlenme çerçevesinde yaklaşık 3-4 gün içerisinde yüzden fazla işçinin DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikasına üyeliklerini yaptırdıklarını, fakat davalı işveren ile dava dışı Deriteks Sendikası yetkililerinin işçilerin yeniden Deriteks Sendikasına üye olmaları konusunda baskı uygulamaya başladıklarını, bu noktada davalı işverenin işçilerin işten çıkarılması, fabrikanın kapatılması ya da taşınması gibi tehditlerde bulunduğunu, çeşitli bahaneler ile sürekli olarak işçilerden savunma talep edildiğini, örgütlenmede öncü iki çalışanın tazminatsız olarak işten çıkarıldığını, 04.09.2020 tarihinde işçilerin haksız işten çıkartılmalarını protesto etmek üzere DİSK yetkilileri ve işçilerin davalı işyeri önüne gittiklerini, dava dışı Deriteks yetkililerinin ve işverenin tehditlerinin burada da devam ettiğini, bu eylemler sebebiyle Büyükçekmece Cumhuriyet Başsavcılığına suç duyurusunda bulunulduğunu, fakat davalı işyerinde işçilere dava dışı Deriteks yetkilileri tarafından baskı uygulanmaya devam edildiğini, işten haksız olarak ve sendikal nedenle apar topar çıkartılan işçilerin yaklaşık 7 ay kadar davalı işyeri önünde direniş gerçekleştirdiklerini, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından 22.09.2020 tarihli yazı ile DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikasının davalı işyerinde toplu iş sözleşmesi akdetme çoğunluğuna sahip olduğuna dair yetkisinin tespit edildiğinin bildirilmesi üzerine işverence yetki tespitine itiraz edildiğini, code of conduct kapsamında davalı işyeri tedarikçilerinden H.. markasının davalı işyerinde belirtilen olaylara dair bağımsız denetim gerçekleştirdiğini, 25.11.2020 tarihli bağımsız denetim raporunda işverenin uymayı riayet ettiği davranış kurallarını ihlal ettiğine ve sendikal hakların giderek ihlal edildiğine ilişkin tespite yer verildiğini, davalı işverenin bu raporda belirtilen tavsiye kararlarını da görmezden gelerek sözde siparişin azalması gerekçesi ile işçileri ücretsiz izne çıkardığını ya da kısa çalışma ödeneğinden faydalandırdığını, üretim sürecinde sendika üyesi olmayan işçiler ile çalıştığını, sendika üyesi işçileri çağırmadığını, markaların baskısının ardından davalı işverenin Tekstil İşçileri Sendikası ile görüşmeye başladığını, birtakım şartlarda mutabakat sağlanarak toplu iş sözleşmesinin imzalanmaya çalışıldığını, ancak söz konusu mutabakat şartı olarak davalı işverenin yetki tespitine itiraz davasından feragat etmesi gerekirken feragat etmediğini, toplu görüşmeleri sonuçsuz bıraktığını, işçilere ücretsiz izne çıkmayı dayattığı gerekçeleri ile davalı işverenin 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ilgili hükümlerine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na (6356 sayılı Kanun), Türkiye'nin de onayladığı Uluslararası Çalışma Örgütünün (ILO) 87 ve 98 No.lu Sözleşmeleri'ne aykırılık teşkil eden davranışları ile müvekkili ve diğer sendika üyesi işçilerin sendikal örgütlenme hürriyetlerini engellemesi ve sendikal nedenle DİSK'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikası üyesi işçilere ayrımcılık yapması sebebiyle 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesi uyarınca bir yıllık brüt ücret tutarın-

dan az olmamak kaydıyla sendikal tazminatın dava tarihinden itibaren yasal faizi ile birlikte davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacı tarafın önceden işbu dava ile tamamen aynı nitelikte olan Bakırköy 34. İş Mahkemesinin 2021/1250 Esas, 2021/352 Karar sayısına kayıtlı dava dosyası ile 12 aylık brüt ücretten az olmamak kaydı ile sendikal tazminat davası açtığını ve söz konusu davada sendikal tazminat talebinden tümüyle feragat ettiğini, kararın 21.07.2021 tarihinde kesinleştiğini, davacının önceki davasından feragat etmekle artık tekrar dava açamayacağını, davacının iddialarının aksine gerek Şirket yetkililerinin gerekse işveren vekillerinin sendikal faaliyetleri engelleme konusunda hiçbir davranışının bulunmadığını, bunun yanında dava dışı Deriteks Sendikası yetkililerinin çalışanlar ile yapmış olduğu görüşmelerin ve bu görüşmeler esnasındaki beyanlarının müvekkili Şirketin sorumluluğunda olmadığını, işverenin çalışanlardan çalışma saatleri içerisinde işyeri kurallarına aykırı davranışları nedeniyle almış olduğu savunmaların müvekkili Şirketin işine ve müşterilerine olan sorumluluğu sebebi ile olduğunu, işçilerin mola saatlerinde, yemek aralarında sendikal faaliyetlerine diledikleri gibi devam ettiklerini, davacının iddialarını ispata yarar somut bir delil ileri sürmediğini, müvekkili Şirket nezdinde sendikalı işçi ve sendikasız işçi arasında ayrım yapıldığının ortaya konmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 28.02.2022 tarihli kararıyla; davacı vekili tarafından 01.06.2021 tarihinde Bakırköy 34. İş Mahkemesinin 2021/1250 Esas sayılı dosyasında sendikal tazminat talepli dava açıldığı, 04.06.2021 tarihinde davacı vekili tarafından davadan feragat dilekçesi verildiği, Bakırköy 34. İş Mahkemesi tarafından feragat nedeniyle davanın reddine karar verildiği, davacı vekilinin 16.06.2021 tarihinde istinaf hakkından feragat etmesi üzerine kararın kesinleştiği; 07.10.2021 tarihinde yeniden sendikal tazminat hususunda açılan işbu dava bakımından da önceki tarihli aynı talepli davadaki feragat iradesinin gerçek iradeyi yansıtmadığı ve feragat iradesinin sakatlandığına ilişkin herhangi somut bir delilin sunulamadığı, kesinleşen Mahkeme kararının aynı konu hakkında yeniden dava açılmasına engel nitelikte bir dava şartı olduğu gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 28.02.2022 tarihli kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 50. Hukuk Dairesinin 22.06.2022 tarihli kararıyla; daha önce davalı aleyhine, aynı neden ve taleple açılan seri davaların davacı vekilinin feragati ile sona erdiği, dava dilekçesinde ve istinaf dilekçesinde davalı vekilince sendikal tazminat talep nedeni olarak ileri sürülen hususların büyük bölümünün önceki davada da ileri sürüldüğü, davalı işverenin o dava sırasında sendikaya ve işçilere bulunduğu vaatler nedeniyle davadan feragat edildiği ancak davalının taahhüdüne uymadığı yönündeki davacı iddialarının da sendikal tazminat talep gerekçesi oluşturmadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 22.06.2022 tarihli kararının süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairemizin 21.11.2022 tarihli kararıyla

Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiş olup İlk Derece Mahkemesinin 14.06.2024 tarihli kararı ile bozmaya uyularak yapılan yargılama sonucunda davanın kabulüne karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin 14.06.2024 tarihli kararının süresi içinde davalı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece, davacı vekilince 01.06.2021 tarihinde davalı aleyhine sendikal tazminat talepli dava açıldığı, söz konusu davadan 07.06.2021 tarihinde feragat edildiği ve davanın reddine karar verilerek davanın kesinleştiği, işbu davanın ise 07.10.2021 tarihinde açıldığı ve bu davada sendikal tazminat talebine ilişkin olarak davacı vekilince ilk açılan dava tarihinden sonrasına ait olduğu ileri sürülen talepler ve olguların bulunduğu, davacı vekilince ileri sürülen taleplerin ilk açılan dava tarihinden sonraki döneme ilişkin olup olmadığı değerlendirilerek, ilk açılan dava tarihinden sonraki talepler ve olgular yönünden deliller toplandıktan sonra bir değerlendirme yapılması gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi nedeniyle İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiş olmasına rağmen İlk Derece Mahkemesince bozma sonrası kararda, genel olarak 01.06.2021 tarihli ilk açılan davaya ilişkin feragatin, davacı işçinin ve davacı vekilinin iradesinin fesada uğratılarak alındığı gerekçesiyle, geçersiz olduğunun kabulünden hareketle davanın kabulüne karar verildiği; ilk açılan dava tarihinden sonraki talepler ve olgular yönünden araştırma yapılmadığı; 01.06.2021 tarihli dava dilekçesi içeriğinde davalı işverence işçilerin sözde ücretsiz izin/kısa çalışma adı altında fabrikadan uzaklaştırıldıkları ileri sürülürken işbu dava dilekçesinde devam eden süreçte işverenin özellikle sendika üyesi olmayan işçiler ile çalıştığı, sendika üyesi işçileri genellikle çağırmadığı olgusunun ileri sürüldüğü; özellikle de davacı vekilinin bozma sonrası dosyaya sunmuş olduğu 07.03.2024 havale tarihli dilekçesi içeriğinde ilk açılan dava tarihinden sonraki ve özellikle işbu dava dönemine ilişkin sendikal ayrımcılığa ilişkin iddialarının da bulunduğu, davacı vekilince ileri sürülen söz konusu taleplerin ilk açılan dava tarihinden sonraki döneme ilişkin olduğu görüldüğünden gerekirse ilgili dönem bakımından tanıklar yeniden dinlenmek ve dava dilekçesi ile beyan dilekçesi içerikleri de dikkate alınmak suretiyle Dairemizin 21.11.2022 tarihli bozma kararının gereğinin yerine getirilmesi için kararın yeniden bozulmasına karar verilmiştir.

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozma kararına uyarınca tanıklar yeniden dinlenmiş olup daha önce açılan ve feragat nedeniyle sona eren davanın açıldığı tarih olan 01.06.2021 tarihi ile işbu dava dosyasının açılma tarihi olan 07.10.2021 tarihi arasında Bakırköy iş mahkemelerinde ve İstanbul bölge adliye mahkemelerinde görülen benzer nitelikteki dava dosyalarında beyanları bulunan ve bir örneği işbu dava dosyası içerisine alınan tarafların gösterdiği tanıkları beyanlarının yer aldığı duruşma tutanaklarının içerikleri ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; dava dışı Deriteks Sendikasının yetkilileri ile davalı işverenin, işçileri toplayarak sendika tercihleri konusunda konuşma yaptıkları hususunun sabit olduğu; yine benzer konuda açılan dava dosyasında İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 47. Hukuk Dairesinin 06.11.2024 tarihli ve 2024/2238 Esas, 2024/2285 Karar sayılı kararında da detaylı bir şekilde belirtildiği üzere, davalı Şirketin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasıyla müşterilerinden olan dava dışı bir şirkete şikâyet edilmesi üzerine, söz konusu şirketin yaptırdığı bağımsız inceleme sonunda hazırlanan raporda, sendikal ayrımcılık yapıldığı kanaatinin belirtildiği, 01.06.2021-07.10.2021 tarihleri arasında ise salgın döneminde iş olduğu zamanlarda sendikalı işçilerin işe çağrılmadığı, ücretsiz iznini

bittiği dönemde hâla sendika üyesi olan işçilerin ücretsiz izinde bırakıldığı, ücretlerinin eksik ödendiğinin belirtildiği; tüm bu açıklamalar birlikte değerlendirildiğinde davacının dava dışı Deriteks Sendikası üyeliğinden ayrılıp dava dışı Tekstil İşçileri Sendikasına üye olması ve söz konusu sendika tercihi nedeniyle baskı ve telkine maruz kaldığının anlaşılması sebebiyle sendikal tazminat alacağının subut bulduğu; her ne kadar bozma kararında ilk açılan dava tarihinden sonraki döneme ilişkin araştırma yapılması belirtilmiş ise de dosya içerisindeki centilmenlik anlaşması ve sulh protokolü dikkate alındığından feragatin irade fesadına uğratılarak alındığı anlaşılmakla bu hususta açılan diğer seri davalarda bu durum tespit edildiğinden ve sendikal tazminat taleplerinin kabulüne karar verilerek istinaf ve Yargıtay onamasından geçtiği (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.05.2025 tarihli ve 2025/3988 Esas, 2025/4595 Karar sayılı ve 2025/3989 Esas, 2025/4596 Karar sayılı kararları) gözetilerek davanın kabulüne karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Önceki tarihli davalarda verilen feragatin geçerli olması nedeniyle davanın reddine karar verildiğini ve söz konusu kararın kesinleştiğini, dolayısıyla işbu dava bakımından da kesin hüküm itirazında bulunduklarını,

2. İlk Derece Mahkemesince bozma kararı doğrultusunda herhangi bir araştırma yapılmaksızın davacının 07.06.2021 tarihinde feragat ettiği ilk davası ile işbu davanın açıldığı 07.10.2021 tarihleri arasında geçen sadece 4 aylık sürede, müvekkili Şirketin sendikal yapılanmayı engelleyecek hiçbir davranışının tespiti yapılmadığı hâlde davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu, davacının dinletmiş olduğu tanıkların müvekkili Şirket aleyhine aynı talepleri içeren dava açtıklarını, bu nedenle beyanlarına itibar edilemeyeceğini,

3. Ayrıca tanıkların işten ayrıldıkları tarih dikkate alındığında, davacının iş sözleşmesinin fesih döneminde müvekkili Şirket içerisinde mevcut düzeni, işveren ve işçilerin ilişkilerini bilebilecek konumda olmadıklarını,

4. Müvekkili Şirketin yaşanan salgın sebebi ile 2021 yılı Şubat ile Haziran ayları arasında kısa çalışma ödeneğinden faydalandığını, müvekkilince sendikalı/sendikasız ayrımı yapılmaksızın işçilerin çalışmaya davet edildiğini,

5. Davacının sendikal ayrımcılığa maruz kaldığını ispat edemediğini, sendikalı olduğu için baskı gördüğünü, işi veya görevinin değiştirildiğini kanıtlayamadığını, sadece soyut iddialara başvurduğunu, sendikalı olmayan işçilerden farklı muameleye tâbi tutulduğunu hiçbir belge ve delil ile kanıtlayamadığını,

6. Sendikal tazminat alacağına yürütülen faizin başlangıç tarihine de itiraz ettiklerini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık; davacının sendikal tazminata hak kazanıp kazanmadığına ve hükmedilen faize ilişkindir.

Temyiz olunan nihai kararların bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

İlk Derece Mahkemesince diğer nedenlerin yanı sıra; dosya içerisindeki centilmenlik anlaşması ve sulh protokolü dikkate alındığında feragatin irade fesadına uğratılarak alındığı, açılan diğer seri davalarda bu durumun tespit edildiği ve sen-

dikal tazminat taleplerinin kabulüne karar verildiği, sözü edilen kararların istinaf ve temyiz aşamasından geçerek kesinleştiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş ise de Dairemizin 2025/3988 Esas, 2025/4595 Karar ve 2025/3989 Esas, 2025/4596 Karar sayılı kararlarında taraf vekillerinin temyiz dilekçelerinin miktardan reddine karar verildiği, dolayısıyla sözü edilen dava dosyalarında esas yönünden temyiz incelemesi yapılmadığından bu kararların eldeki davada emsal olarak kabul edilemeyeceği, eldeki davada bozma kararının içeriği ve bozmaya uyularak karar verilmiş olduğu dikkate alındığında Mahkemenin yazılı gerekçesinin yerinde olmayıp dosya kapsamına da uygun olmadığı anlaşılmıştır. Ancak İlk Derece Mahkemesi kararında belirtilen diğer gerekçeler ile dosya kapsamında yer alan tanık beyanları, 13.03.2023 havale tarihli beyan ekinde yer alan işçi hareket listesi ve temadi gösteren söz konusu eylemler sebebiyle işyerinde sendikasızlaştırmaya yönelik bir sürecin varlığının anlaşılmasına göre davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

Temyizen incelenen İlk Derece Mahkemesi kararının bozmaya uygun olduğu, kararda ve kararın gerekçesinde yukarıda yapılan açıklamalar da dikkate alındığında hukuk kurallarının somut olaya uygulanmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, bozmaya uyulmakla karşı taraf yararına kazanılmış hak durumunu oluşturan yönlerin ise yeniden incelenmesine hukukça imkân bulunmadığı anlaşılmakla; temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Davalı vekilinin yerinde görülmeyen tüm temyiz itirazlarının reddi ile usul ve kanuna uygun olan kararın ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine gönderilmesine,

09.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/8000**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/1068**	**854 s. DİşK/1, 2**
Tarihi:	**10.02.2026**	

- ***GEMİADAMI***
- ***DENİZ İŞ YASASININ KAPSAMI***
- ***SONDAJ GEMİLERİNDE İŞ SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞANLARIN DENİZ İŞ YASASI KAPSAMINA GİRDİĞİ***
- ***DENİZ İŞ YASASINDA BOŞLUK BULUNMASI HALİNDE 4857 SAYILI İŞ YASASI HÜKÜMLERİNİN DEĞİL GENEL NİTELİKTE YASA OLAN BORÇLAR YASASININ UYGULANMASI GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***Görüldüğü üzere gemiadamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması da şart değildir. Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemiadamlarına mürettebat denilmektedir. Kaptan, gemi zabitleri ve yardımcıları, tayfalar ve yardımcı hizmet personeli gemi mürettebatını oluşturan asıl gemiadamlarıdır. Aşçı, garson, doktor ve hemşire gibi gemide çalışan diğer kimseler ise mürettebat niteliği taşımayan gemiadamlarıdır. Bu kimselere gemiadamı sıfatı kazandıran husus iş sözleşmesi ile gemide istihdam edilmiş olmalarıdır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararı da bu doğrultudadır. Söz konusu düzenlemelerden hareketle bir kişiye 854 sayılı Kanun'un uygulanabilmesi için; çalışanın gemiadamı olması, iş sözleşmesi ile çalışması, Türk Bayrağı taşıyan gemide çalışması, çalışılan gemi tonajının yüz ve daha yukarı olması, bağlı olduğu işverene ait birden fazla gemi söz konusu ise gemilerin toplam tonajlarının yüz ve daha yukarı olması veya işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının beş veya daha fazla olması gerekir. Uyuşmazlığın giderilmesine konu kesin nitelikteki Bölge Adliye Mahkemesi kararları incelendiğinde, davacı işçilerin çalıştığı Türk Bayraklı sondaj ve araştırma gemilerinin 854 sayılı Kanun'un 1. maddesinde öngörülen büyüklük ve hacim dâhil gerekli unsurları taşıdığı hususunda ihtilaf bulunmamaktadır. Diğer yandan, sondaj işçisi olarak çalışan işçilerin de aynı Kanun'un 2. maddesi uyarınca bir iş sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kimseler olması sebebiyle gemiadamı niteliğini haiz oldukları açıktır. Dolayısıyla uyuşmazlığa konu somut olaylardaki işçilerin 854 sayılı Kanun'a tâbi olduklarını kabul etmek gerekir. İş hukuku mevzuatında da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerinin genel kanun, 4857 sayılı Kanun ile 854 sayılı Kanun'un ise özel kanun olduğu hususunda tartışma bulunmamaktadır. 854 sayılı Kanun'da boşluk bulunan hâllerde Kanun'da açıkça 4857 sayılı Kanun'a gönderme yapılan hâller dışında 6098 sayılı Kanun'un hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup, 854 sayılı Kanun'da 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ait 18 ila 21. maddelerine atıf yapılmadığı dikkate alındığında 854 sayılı Kanun'a tâbi olanların 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.***

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; müvekkili Şirketin işleteni olduğu denizde doğalgaz sondaj çalışması yapan gemide sondaj işinde çalışan gemiadamlarının 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na (854 sayılı Kanun) tâbi olup olmadıkları ve buna bağı olarak iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkin yapılan değerlendirmelerde İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 13.02.2025 tarihli ve 2024/2460 Esas, 2025/278 Karar sayılı kararı ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 25.05.2023 tarihli ve 2022/5295 Esas, 2023/2016 Karar sayılı; 25.05.2023 tarihli ve 2022/5294 Esas, 2023/2015 Karar sayılı kararları arasında çelişki bulunduğunu belirterek uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 19.09.2025 tarihli ve 2025/25 Esas, 20205/25 Karar sayılı kararı ile; uyuşmazlığın giderilmesi talebine konu kararlarda davacıların sondaj gemilerinde sondaj işlerinde çalışan işçiler oldukları, kararlarda işçi işveren ilişkisinden kaynaklanan işe iade davası bakımından İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesi ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin davacıların 854 sayılı Kanun'a tâbi olup olmadıkları ve buna bağlı olarak iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkin kesin nitelikteki kabullerinin birbirleriyle çelişkili olduğu; 854 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalışanların işe iade davası açmalarının mümkün olmadığı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 4/1-(a) hükmüne göre deniz taşıma işleri 854 sayılı Kanun kapsamında yer aldığından bu işlerde çalışanların iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacakları, konunun bu yönüyle önem arz ettiği, zira sondaj gemilerinin faaliyette bulunacakları lokasyona hareketlerinin de taşıma işi olarak değerlendirilemeyeceği; davacıların çalıştıkları gemilerin sondaj ve araştırma gemisi olmaları sebebiyle taşıma değil sondaj işçisi olarak çalıştıkları ve iş güvencesi kapsamında oldukları görüşü ile 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un (5235 sayılı Kanun) 35/3 hükmü uyarınca Yargıtay 9. Hukuk Dairesine başvurulmasına karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin 13.02.2025 Tarihli ve 2024/2460 Esas, 2025/278 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesince yapılan ilk yargılama sonucunda, toplanan delillere dayanılarak sondaj işçisi olan davacının gemiadamı olduğu ve çalıştığı geminin 854 sayılı Kanun'a tâbi olması nedeniyle ilgili Kanun'da tanımlanmayan iş güvencesi hükümlerinden yararlanmayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmesi üzerine Dairece verilen 03.11.2022 tarihli kaldırma kararı sonrasında davanın kabulüne karar verildiği, davalılar vekillerince yapılan istinaf başvurularının incelemesinde; 4857 sayılı Kanun'un 4. maddesine göre kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işlerinde, havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işlerinde, 854 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlerde çalışanların 4857 sayılı Kanun kapsamında oldukları; gemiadamı olan ve sondaj gemisinde sondaj işçisi olarak çalışan davacının 854 sayılı Kanun'un 1. maddesi kapsamında sayılan bir gemide çalışıp çalışmadığının ve yaptığı işin deniz taşıma işi olup olmadığının konu bakımından önem arz ettiği, bu sebeple verilen kaldırma kararı sonrasında İlk Derece Mahkemesince yapılan araştırmada, davacının çalışmış olduğu geminin davalıya ait 51.283 grostonluk bir gemi olduğu, gemi sondaj gemisi olup davacının yapmış olduğu işin taşıma işi olmadığı, davacının gemiadamı belgesinin bulunmasının sonuca etkisinin bulunmadığı, bu durumda davacının 854 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığından söz edilmesinin mümkün olmadığı, iş sözleşmesinin aralarında alt işveren asıl işveren ilişkisi bulunan davalılar tarafından geçersiz şekilde feshedildiği, davalıların müştereken ve müteselsilen işe iadenin mali sonuçlarından sorumlu olduklarının kabulünde isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle istinaf başvurularının esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

B. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 25.05.2023 Tarihli ve 2022/5294 Esas, 2023/2015 Karar; 25.05.2023 Tarihli ve 2022/5295 Esas, 2023/2016 Karar Sayılı Kararları

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; İlk Derece Mahkemesince, sondaj gemisinde iş sözleşmesiyle çalışan sondaj işçisi davacının gemiadamı olduğu, gemiadamı yeterlilik belgesi bulunduğu, çalıştığı geminin 854 sayılı Kanun'a tâbi olduğu, işe iade davasının 4857 sayılı Kanun kapsamında tanımlanan bir dava türü olup 854 sayılı Kanun'a tâbi olan çalışanların işe iade davası açmalarının mümkün olmadığı, davacının da 854 sayılı Kanun kapsamında gemiadamı olması ve iş güvencesinden yararlanamayacağı gerekçesiyle işe iade davasının reddine karar verilmesi üzerine davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine yapılan yargılamada, sondaj gemisinde sondaj işçisi olarak çalışan davacının gemiadamı olduğu, 854 sayılı Kanun'un 1/1 hükmü kapsamında sayılan bir gemide çalıştığı, dolayısıyla davacının 854 sayılı Kanun hükümlerine tâbi olması nedeniyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

Uyuşmazlık, sondaj gemilerinde sondaj işçisi olarak çalışan davacıların 854 sayılı Kanun kapsamında olup olmadıkları ve buna bağlı olarak 4857 sayılı Kanun kapsamındaki işçiler için öngörülen iş güvencesinden yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkindir.

1. Uyuşmazlığın esasına yönelik değerlendirmeden önce, Bölge Adliye Mahkemesi Başkanlar Kurulunun 5235 sayılı Kanun'un 35. maddesine dayanan taleplerle ilgili olarak dosyanın ilgili Daireye gönderilmesine karar verdiği sırada, uyuşmazlığın hangi daire görüşü doğrultusunda veya ne şekilde giderilmesi gerektiğine yönelik görüş bildirip bildiremeyeceği ele alınmalıdır. İlgili hükümde, uyuşmazlığın giderilmesinin gerekçeli olarak istenmesi üzerine bölge adliye mahkemesi başkanlar kurulunun kendi aralarında toplanacakları ve kendi görüşlerini de ekleyerek Yargıtaydan bu konuda bir karar verilmesini isteyecekleri düzenlenmiştir. Kanun'daki "kendi görüşleri" ifadesinden anlaşılması gereken husus, başkanlar kurulunun bölge adliye mahkemesi kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığı yönündeki görüşüdür. Uyuşmazlığın giderilmesinin gerekip gerekmediği veya hangi daire kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği yönündeki karar, Yargıtay ilgili hukuk dairesince verilir. Keza ilgili daire uyuşmazlığı mutlaka uyuşmazlık konusu daire kararları çerçevesinde ele alıp gidermek zorunda değildir. Gerektiği takdirde uyuşmazlığın, bölge adliye mahkemesi kararlarında belirtilen gerekçelerden farklı gerekçe ile de giderebilir. Başkanlar Kurulunun uyuşmazlığın hangi bölge adliye mahkemesinin kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği konusunda bir görüş ortaya koyması, ilgili yasal düzenlemeye aykırı olduğu gibi yargısal bir faaliyette bulunulması anlamına geleceğinden yerinde de değildir. Somut olayda İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunca daire kararları arasında uyuşmazlık bulunup bulunmadığının belirlenmesi ile yetinilmesi gerekirken, uyuşmazlığın esasına ilişkin görüş belirtilmesi isabetsiz olup eleştirilmiştir.

2. Uyuşmazlığın giderilmesine konu kesin nitelikteki Bölge Adliye Mahkemesi kararları incelendiğinde; denizde faaliyet gösteren sondaj gemisinde ve sondaj işinde çalışan davacılar ile davalılar arasında kurulan iş ilişkisine 4857 sayılı Kanun'un mu yoksa 854 sayılı Kanun'un mu uygulanması gerektiği hususunda uyuşmazlık bulunduğu anlaşılmaktadır.

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen uyuşmazlığın giderilmesi talebine konu kesin nitelikteki kararında; 4857 sayılı Kanun'un istisnai nitelikteki 4. maddesi hükmü de dikkate alınmak suretiyle geminin sondaj gemisi niteliğinde olduğu ve davacının yapmış olduğu işin taşıma işi olmadığı, bu anlamda davacının gemiadamı belgesinin bulunmasının sonuca etkisinin bulunmadığı gerekçesiyle 854 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığından söz edilmesinin mümkün olmadığı kabul edilmiştir. Buna göre ilgili kararda, 854 sayılı Kanun'un kapsamının (Kanun'un 1. maddesindeki diğer şartların varlığı hâlinde) yalnızca taşıma işi ile sınırlı olarak değerlendirildiği anlaşılmaktadır. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen uyuşmazlığın giderilmesi talebine konu kesin nitelikteki kararlarında ise sondaj gemisinde sondaj işçisi olarak çalışan davacıların gemiadamı oldukları, 854 sayılı Kanun'un 1/1 hükmü kapsamında sayılan bir gemide çalışmaları sebebiyle davacıların 854 sayılı Kanun hükümlerine tâbi oldukları ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacakları kabul edilerek Kanun'un kapsama ilişkin 1/1 hükmü yorumlanmak suretiyle sonuca ulaşıldığı görülmektedir.

854 sayılı Kanun'un "Kanun kapsamı" başlıklı 1. maddesi şu şekildedir:

"Bu kanun denizlerde, göllerde ve akarsularda Türk Bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde bir hizmet akti ile çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında uygulanır.

Aynı işverene ait gemilerin grostonilatoları toplamı yüz veya daha fazla olduğu veyahut işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı 5 veya daha fazla bulunduğu takdirde birinci bent hükmü uygulanır.

Bu kanunun uygulanmasında; sandal, mavna, şat, salapurya gibi olanlar da (gemi) sayılır.

Cumhurbaşkanı, ekonomik ve sosyal gerekler bakımından bu kanun hükümlerini yukardaki bentlerin kapsamı dışında kalan gemilerle gemiadamlarına ve bunların işverenlerine kısmen veya tamamen teşmile yetkilidir.

Yukardaki bentlerde yazılı gemilerin bu kanun kapsamına alınmaları sebebiyle yapılabilecek itirazlar Çalışma Bakanlığı tarafından incelenerek karara bağlanır. Bu itirazlar kanunun uygulanmasını durduramaz."

Buna göre denizlerde, göllerde, akarsularda Türk bayrağını taşıyan ve yüz ve daha yukarı grostonilatoluk gemilerde iş sözleşmesiyle çalışan gemiadamları ve bunların işverenleri hakkında 854 sayılı Kanun'un uygulanacağı belirtilmiştir. Ayrıca maddenin devam eden fıkrasında da gemi, belirtilen tonajda olmasa da aynı işverene ait gemilerin grostinatolarının toplamı yüz veya daha fazla olduğunda ya da işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısı beş veya daha fazla bulunduğu takdirde geminin yine 854 sayılı Kanun kapsamına gireceği hükme bağlanmıştır. Öte yandan 04.07.2008 tarihli ve 30468 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 698 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'ye kadar Bakanlar Kuruluna, sonrasında ise Cumhurbaşkanı'na ekonomik ve sosyal koşullar gerekli kılıyorsa kapsam dışında bulunan gemileri Kanun'un uygulama alanına alma yetkisi verilmiştir.

Bu aşamada deniz iş hukukunda işçi kavramına da ayrıca değinmekte yarar vardır.

Deniz iş hukukunda işçi, 854 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre gemiadamı olarak ifade edilmektedir.

Söz konusu düzenleme "İşveren, gemiadamı, kaptan ve işveren vekilinin tarifi" başlıklı olup "Bu kanunun uygulanmasında,

A) Gemi sahibine veya kendisinin olmıyan bir gemiyi kendi adına ve hesabına işleten kimseye "işveren" denir.

B) Bir hizmet aktine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere "gemiadamı" denir.

C) Gemiyi sevk ve idare eden kimseye veya zorunlu sebeplerle görevi başında bulunmaması hâlinde ona vekalet eden kimseye "kaptan" denir.

Ç) Kaptan veya işveren adına ve hesabına harekete yetkili olan kimseye 'işveren vekili' denir.

İşveren vekilinin bu sıfatla gemiadamlarına karşı muamele ve taahhütlerinden doğrudan doğruya işveren sorumludur." şeklindedir.

Görüldüğü üzere gemiadamının mutlaka geminin işletilmesi veya teknik sevk ve idaresinde yer alması da şart değildir. Geminin sevk ve idaresinde görev alan gemiadamlarına mürettebat denilmektedir. Kaptan, gemi zabitleri ve yardımcıları, tayfalar ve yardımcı hizmet personeli gemi mürettebatını oluşturan asıl gemiadamlarıdır. Aşçı, garson, doktor ve hemşire gibi gemide çalışan diğer kimseler ise mürettebat niteliği taşımayan gemiadamlarıdır. Bu kimselere gemiadamı sıfatı kazandıran husus iş sözleşmesi ile gemide istihdam edilmiş olmalarıdır. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararı da bu doğrultudadır.

Söz konusu düzenlemelerden hareketle bir kişiye 854 sayılı Kanun'un uygulanabilmesi için; çalışanın gemiadamı olması, iş sözleşmesi ile çalışması, Türk Bayrağı taşıyan gemide çalışması, çalışılan gemi tonajının yüz ve daha yukarı olması, bağlı olduğu işverene ait birden fazla gemi söz konusu ise gemilerin toplam tonajlarının yüz ve daha yukarı olması veya işverenin çalıştırdığı gemiadamı sayısının beş veya daha fazla olması gerekir.

Diğer yandan, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 48. Hukuk Dairesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında değinildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un istisnai nitelikte 4. maddesi ile 854 sayılı Kanun'un 1. maddesi arasındaki ilişkinin de ortaya konulması da uyuşmazlığın giderilmesine konu somut olaylar bakımından önem arz etmektedir.

4857 sayılı Kanun'un "İstisnalar" kenar başlıklı 4. maddesinin ilgili bölümü şöyledir:

"Aşağıda belirtilen işlerde ve iş ilişkilerinde bu Kanun hükümleri uygulanmaz;

a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,

...

Şu kadar ki;

a) Kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri,

...

f) Deniz İş Kanunu kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işler,

Bu Kanun hükümlerine tabidir."

Söz konusu hüküm, istisnanın istisnasına da yer vermiştir. Deniz taşıma işi 4857 sayılı Kanun kapsamında bırakılmış iken taşıma işinde taşıyanın ifa yardımcısı olarak kullandığı yükleme ve boşaltma işleri 4857 sayılı Kanun kapsamına dâhil edilmişlerdir. Dolayısıyla deniz taşıma işlerini 4857 sayılı Kanun'un kapsamı dışında bırakan söz konusu hükümden hareketle deniz taşıma dışındaki tüm deniz

işlerinin 4857 sayılı Kanun kapsamında olduğunu kabul etmenin hukuki temeli bulunmadığı gibi böyle bir kabul, 854 sayılı Kanun'un "Kanun kapsamı" başlıklı 1. maddesine de aykırılık teşkil etmektedir.

4857 sayılı Kanun'un 4. maddesinde yer alan istisnanın istisnasına dair düzenlemenin dar yorumlanması suretiyle yalnızca kıyılarda veya liman ve iskelelerde gemilerden karaya ve karadan gemilere yapılan yükleme ve boşaltma işleri ile 854 sayılı Kanun kapsamına girmeyen ve tarım işlerinden sayılmayan, denizlerde çalışan su ürünleri üreticileri ile ilgili işlere 4857 sayılı Kanun hükümlerini uygulamak gerekir (Can Tuncay, 931 sayılı İş Kanununun Uygulama Alanı, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, 1968, Cilt: 34, Sayı: 1-4, s.403).

854 sayılı Kanun'un 1. maddesi kendi uygulama alanını belirlemiş olup yalnızca ticari değil, şartları taşıyan tüm gemilerdeki iş ilişkilerini bu kapsama dâhil etmiştir. Nitekim ticaret amacı gütmeyen özel yat veya kotra gibi gemiler ile deniz araçlarının da Kanun'un kapsamında sayılması gerekmektedir. Bundan başka spora, eğitim ve öğretime tahsis edilen gemilere de 854 sayılı Kanun uygulanacaktır (Ünal Narmanlıoğlu, Ankara, Yeniden Gözden Geçirilmiş İkinci Baskı, 1994, s.80).

Sonuç olarak Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 01.03.2023 tarihli ve 2022/9-667 Esas, 2023/148 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere, 4857 sayılı Kanun sadece deniz taşıma işini kapsamı dışında bırakmış olmakla; deniz taşıma işi dışında kalan ancak deniz işi niteliği taşıyan bir işin söz konusu olduğu durumlarda, ilke olarak bu işin 854 sayılı Kanun kapsamına girip girmediğinin yukarıda öngörülen kurallar çerçevesinde belirlenmesi gerekir.

Uyuşmazlığın giderilmesine konu kesin nitelikteki Bölge Adliye Mahkemesi kararları incelendiğinde, davacı işçilerin çalıştığı Türk Bayraklı sondaj ve araştırma gemilerinin 854 sayılı Kanun'un 1. maddesinde öngörülen büyüklük ve hacim dâhil gerekli unsurları taşıdığı hususunda ihtilaf bulunmamaktadır. Diğer yandan, sondaj işçisi olarak çalışan işçilerin de aynı Kanun'un 2. maddesi uyarınca bir iş sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kimseler olması sebebiyle gemiadamı niteliğini haiz oldukları açıktır. Dolayısıyla uyuşmazlığa konu somut olaylardaki işçilerin 854 sayılı Kanun'a tâbi olduklarını kabul etmek gerekir.

İş hukuku mevzuatında da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu (6098 sayılı Kanun) hükümlerinin genel kanun, 4857 sayılı Kanun ile 854 sayılı Kanun'un ise özel kanun olduğu hususunda tartışma bulunmamaktadır. 854 sayılı Kanun'da boşluk bulunan hâllerde Kanun'da açıkça 4857 sayılı Kanun'a gönderme yapılan hâller dışında 6098 sayılı Kanun'un hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerinin uygulanması gerekmekte olup, 854 sayılı Kanun'da 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesine ait 18 ila 21. maddelerine atıf yapılmadığı dikkate alındığında 854 sayılı Kanun'a tâbi olanların 4857 sayılı Kanun'un iş güvencesi hükümlerinden yararlanması mümkün değildir.

Yapılan açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 25.05.2023 tarihli ve 2022/5294 Esas, 2023/2015 Karar; 25.05.2023 tarihli ve 2022/5295 Esas, 2023/2016 Karar sayılı kararları doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

1. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu tarafından iletilen, sondaj ve araştırma gemilerinde sonda işinde çalışan işçilerin

4857 sayılı Kanun'un iş güvencesi hükümlerinden yararlanıp yararlanamayacaklarına ilişkin uyuşmazlığın; söz konusu işçilerin 854 sayılı Kanun'a tâbi olmaları nedeniyle iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaklarına ilişkin Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 25.05.2023 Tarihli ve 2022/5294 Esas, 2023/2015 Karar; 25.05.2023 Tarihli ve 2022/5295 Esas, 2023/2016 Karar Sayılı kararları doğrultusunda giderilmesine;

2. Dosyanın İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine,

10.02.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/8319**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1081**	**5718 s. MÖHUK/27**
Tarihi:	**10.02.2026**	

- ***HUKUK SEÇİMİNİN İŞÇİNİN BİLMEDİĞİ BİR DİLLE YAZILMIŞ SÖZLEŞMEYLE KARARLAŞTIRILMIŞ OLMASI NEDENİYLE GEÇERSİZ OLDUĞU***
- ***MUTAD İŞYERİ HUKUKUNUN UYGULANACAĞI***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta davacı 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında davalı Şirkete ait Tataristan'da bulunan işyerinde çalışmıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmış ise de sözleşmenin dili Rusçadır. Davacı işçinin Rusça bildiğinin işverence ispat edilmediği de dikkate alındığında, sözleşmenin hukuk seçimine ilişkin hükümlerinin geçersiz olduğu açıktır. Bu hâlde hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkıilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Somut uyuşmazlık bu çerçevede değerlendirildiğinde; davacının ücretinin ödendiği yerin Tataristan olması, davacı adına sigorta primlerinin Tataristan'da ve Tataristan'da uygulanan mevzuata göre ödenmesi, iş sözleşmesinin Rusça dilinde yapılması ve Tataristan'da imzalanmış olması dikkate alındığında mutad işyerine nazaran daha sıkı ilişkili hukuk da bulunmadığından ilgili çalışma döneminde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili tarafından temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 10.02.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davacı vekili Avukat Y. E. geldi. Karşı taraf adına duruşmaya gelen olmadı.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatın sözlü açıklaması dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 21.01.2015 tarihinde davalı Şirketin işçisi olarak Tataristan'da boru montaj ustası olarak çalışmaya başladığını, iş sözleşmesinin işverence haksız feshedildiğini, ücretinin 1.800,00 USD olduğunu, L..G..t Ltd. Şti. ile davalı Şirket arasında organik bağ bulunduğunu, bu hususun davalıya karşı açılan emsal dosyalarla sabit olduğunu, davacının 07.30-22.00 saatleri arasında çalıştığını, hafta tatilini iki haftada bir kullanabildiğini, tüm ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını, yıllık ücretli izinlerin ise kullandırılmadığını iddia ederek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'i ileri sürerek davacının Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş olan Gemont L..G.. Ltd. Şti.nin işçisi olduğunu ve bu Şirketin müvekkili Şirketten tamamen ayrı tüzel kişiliği bulunduğundan husumet yönünden davanın reddinin gerektiğini, bu hususta emsal kararlar bulunduğunu, davacının iddia ettiği ücret ve çalışma şeklinin gerçeği yansıtmadığını, sigorta primlerinin çalıştığı ülke kanunlarına göre Tataristan'da ödendiğini, taraflar arasındaki ilişkide yabancılık unsuru bulunduğunu bu nedenle uygulanacak hukukun Türk hukuku değil Rusya Federasyonu Tataristan Cumhuriyeti hukuku olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosyada mevcut davalı tarafça Anadolu 14. İş Mahkemesine sunulan beyan dilekçesinden iş görüşmelerinin davalı Şirketin adresinde yapıldığı, tanık beyanlarından çalışanların Tataristan'da kurulu dava dışı LLC OOO Gemont Şirketi çalışanı olduklarından haberdar olmadıklarının, emir ve talimatları davalı Şirketten aldıklarının anlaşıldığı, davalı tarafça sunulan sigorta primlerinin bireysel kaydı adlı belge ve tanık beyanları hep birlikte değerlendirildiğinde her iki Şirket arasında organik bağ bulunduğu, davacının davalıya ait işyerinde 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında 1 yıl 9 ay 13 gün süre ile çalıştığı, ücretinin aylık net 1.800,00 USD olduğu, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin davalı tarafça ispatlanamadığı, ödenmeyen yıllık izin ve diğer ücret alacaklarının bulunduğu gerekçeleriyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile;uyuşmazlığa daha sıkı ilişkili olan Türk hukukunun uygulanmasında hata olmadığı, İlk Derece Mahkemesi kararında usul ve esas yönden kanuna aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının işini sürekli yurt dışında yaptığının sabit olduğunu, bu nedenle uyuşmazlıkta işçinin mutaden işini yaptığı ülkenin hukukunun uygulanması gerektiğini,

2. Dosya kapsamına göre uyuşmazlığa Rus hukuku uygulanması gerektiğinden Rus hukukuna göre tüm taleplerin zamanaşımına uğradığını,

3. Davacı tanıklarının davacı ile menfaat birliği içinde olduğunu, bu nedenle beyanları esas alınarak fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil alacaklarının kabulünün hatalı olduğunu,

4. Davacının yıllık ücretli izin alacağının bulunmadığını,

5. Husumet itirazlarının değerlendirilmediğini,

6. Davacının ücret miktarının hatalı tespit edildiğini,

5. Davacının tüm haklarının ödendiğini, kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin kabulünün hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesine uygulanacak hukuk, davalıya husumet yöneltilip yöneltilemeyeceği, dava konusu alacakların ispat ve hesaplanması ile zamanaşımına uğrayıp uğramadığı noktalarına ilişkindir.

Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 27/2 hükmünde genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Bu bağlamda tarafların tâbiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, işçinin tâbi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri, sosyal ve hukuki ilişkilerin yoğunlaştığı yer, ücretin ödendiği yer, iş sözleşmesinin daha sıkı ilişkili hukuka özgü kurumlar (Örneğin Türk hukuku) gözetilerek yapılması, daha önceki (daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı) iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

Somut uyuşmazlıkta davacı 21.01.2015-04.11.2016 tarihleri arasında davalı Şirkete ait Tataristan'da bulunan işyerinde çalışmıştır. Taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmış ise de sözleşmenin dili Rusçadır. Davacı işçinin Rusça bildiğinin işverence ispat edilmediği de dikkate alındığında, sözleşmenin hukuk seçimine ilişkin hükümlerinin geçersiz olduğu açıktır.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkıilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Somut uyuşmazlık bu çerçevede değerlendirildiğinde; davacının ücretinin ödendiği yerin Tataristan olması, davacı adına sigorta primlerinin Tataristan'da ve Tataristan'da uygulanan mevzuata göre ödenmesi, iş sözleşmesinin Rusça dilinde yapılması ve Tataristan'da imzalanmış olması dikkate alındığında mutad işyerine nazaran daha sıkı ilişkili hukuk da bulunmadığından ilgili çalışma döneminde uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerektiğinin düşünülmemesi hatalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

10.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/552**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1099**	**4857 s. İşK/68**
Tarihi:	**11.02.2026**	

- ***ARA DİNLENMESİ***
- ***GÜNDE ON BİR SAATE KADAR OLAN (ON BİR SAAT DÂHİL) ÇALIŞMALAR İÇİN ARA DİNLENMESİ EN AZ BİR SAAT, ON BİR SAATTEN FAZLA ÇALIŞMALARDA İSE EN AZ BİR BUÇUK SAAT OLARAK VERİLMESİNİN GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 01.09.2015-05.06.2024 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin davalı işveren tarafından haksız feshedildiğini, haftada 2 gün 08.00-20.00, 2 gün 08.00-21.00, 2 gün 08.00-22.00 saatleri arasında çalışma yaptığını, 15 günde bir hafta tatilli günlerinde 08.00-20.00 saatleri arasında çalışma yaptığını, dinî bayramların yarısında millî bayram ve genel tatillerin tamamında çalışma yaptığını, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek

fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının 09.09.2015-05.06.2024 tarihleri arasında saha müdürü olarak ücret + prim esası ile çalıştığını, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğini, davacı tarafından Konya 7. İş Mahkemesinin 2024/349 Esas sayılı dosyası ile işe iade davası açıldığını, davacının saha çalışanı olmasından dolayı kendisine tahsis edilen Şirket aracı ile ziyaretlerde bulunduğunu, çalışma saatlerini kendi belirlediğini, istediği saatte ziyaret yapabildiğini, fazla çalışmaya ilişkin iddiaların asılsız olduğunu, iş sözleşmesi gereğince 270 saate kadar olan fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili ücretlerinin asıl ücrete dâhil olduğunu, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatiline ilişkin iddiaların asılsız olduğunu, davacının ücretlerinin tam ve eksiksiz olarak ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı ve davalı tanık beyanlarının uyumlu olmadığı, dosya kapsamında Mahkemelerince dinlenen davacı tanıklarının işverene karşı davası bulunmadığı, davacı tanıklarının anlatımlarının tutarlı, birbirini teyit eden nitelikte olduğu, bu nedenle davacı tanık beyanlarına itibar edilerek davacının haftada 2 gün 08.00-20.00 arası 1 saat ara dinlenme kullanarak günlük 11 saat , 2 gün 08.00-21.00 arası 1,5 saat ara dinlenme kullanarak günlük 11,5 saat, 2 gün 08.00-22.00 saatleri arasında 1,5 saat ara dinlenme kullanarak 12,5 saat olmak üzere haftalık toplam 70 saat çalıştığı, buna göre haftalık 45 saati aşan 25 saat fazla çalıştığı, 270 saat fazla çalışmanın ücrete dâhil olduğu kabulü ile haftalık 5,2 saatinin ödendiği kabul edilerek tanıkların çalışma süreleri ile sınırlı olarak hesaplama yapılmak ve %30 indirim uygulanmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Yargıtayın son dönem içtihatlarında prim ile çalışan işçilerin aldıkları primlerin fazla çalışma alacaklarından mahsup edilememesi, aksine prim türüne göre değişiklik göstermekle birlikte prim alacağı üzerinde dahi fazla çalışma alacağı hesaplanması gerekeceği yönünde olduğundan Mahkemece davalı lehine olacak şekilde sadece temel ücret üzerinden fazla çalışma alacağı hesaplanmış olmakla ve karara esas alınan bilirkişi raporunda davacıya yıllık 270 saate kadar fazla çalışma ücretinin işçilik ücreti içerisinde ödendiğine dair sözleşme hükmü dikkate alınarak hesaplama yapıldığı görülmekle dosya içeriğine, kararın dayandığı delillerle yasaya uygun gerektirici nedenlere, delillerin takdirinde bir isabetsizlik bulunmamasına, kamu düzenine aykırı bir hususun tespit edilmemiş olmasına göre Mahkeme kararının usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının kendi çalışmasını kendisinin belirlediğini, ücret+prim usulüyle çalıştığını, tanıkların bilgi ve görgüsünün bulunmadığını, prim ödemelerinin mahsup edilmesi gerektiğini,

2. Salgın döneminde fazla çalışma yapılmadığını,

3. Mahkeme kararının gerekçesiz olduğunu, raporun hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispat ve hesaplanmasına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle saha müdürü olarak çalışılan dönemde bir kısım ücret bordrolarında primden ayrı olarak fazla çalışma ücreti tahakkuku da bulunduğunun ve dosya kapsamına göre davacının mesaisini kendisinin belirlediği hususunun ispatlanamadığının anlaşılmasına göre davalının aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Ara dinlenme 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 68. maddesinde düzenlenmiştir. Anılan hükümde ara dinlenme süresi, günlük çalışma süresine göre kademeli bir şekilde belirlenmiştir. Buna göre dört saat veya daha kısa süreli günlük çalışmalarda ara dinlenmesi en az on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saatten az çalışmalar için en az yarım saat ve günlük yedi buçuk saati aşan çalışmalar bakımından ise en az bir saat ara dinlenmesi verilmelidir. Uygulamada yedi buçuk saatlik çalışma süresinin çok fazla aşıldığı günlük çalışma sürelerine de rastlanmaktadır. 4857 sayılı Kanun'un 63. maddesine göre günlük çalışma süresi on bir saati aşamayacağından, 68. maddenin belirlediği yedi buçuk saati aşan çalışmalar yönünden en az bir saatlik ara dinlenmesi süresinin, günlük en çok on bir saate kadar olan çalışmalarla ilgili olduğu kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla günde on bir saate kadar olan (on bir saat dâhil) çalışmalar için ara dinlenmesi en az bir saat, on bir saatten fazla çalışmalarda ise en az bir buçuk saat olarak verilmelidir.

İşçinin günlük iş süresi içinde kesintisiz olarak hiç ara vermeden çalışması beklenemez. Gün içinde işçinin yemek, çay gibi ihtiyaçlar sebebiyle ya da dinlenmek için belli bir zamana ihtiyacı vardır. Ara dinlenmelerin Kanun'da yazan sürelerden daha kısa veya daha uzun kullandırıldığı noktasındaki iddialar, somut ve kesin olarak ispatlanmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta davacının; 08.00-20.00 saatleri arasındaki çalışmasında 1 saat ara dinlenme, 08.00-21.00 ve 08.00-22.00 saatleri arasındaki çalışmalarında ise 1,5 saat ara dinlenme kullandığı kabul edilmiştir. Davacı tanıklarının beyanı yemek ve çay molası verilmediğine ilişkin olup beyanları hayatın olağan akışına uygun olmadığı gibi davalı tanığının beyanı ile de örtüşmemektedir. Dolayısıyla ara dinlenmenin Kanun'da yazan sürelerden daha kısa kullandırıldığı konusunda somut ve kesin bir ispat bulunmamaktadır. Davacı tarafından yapılan işin mahiyeti de dikkate alındığında; ara dinlenme sürelerinin 08.00-20.00 saatleri arasında 1,5 saat, 08.00-21.00 ve 08.00-22.00 saatleri arasında ise 2 saat olduğunun kabulü dosya kapsamına uygun düşeceğinden yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

11.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9480**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1201**	**6356 s. STK/5, 41**
Tarihi:	**12.02.2026**	

- ***İŞKOLU TESPİT DAVASININ BEKLETİCİ MESELE YAPILAMAYACAĞI***
- ***HUKUKİ BELİRLİLİK VE HUKUKİ ÖNGÖRÜLEBİLİRLİK İLKELERİ GEREĞİ YETKİ TESPİTİ İÇİN BAŞVURU TARİHİNDEKİ HUKUKİ DURUMA GÖRE DEĞERLENDİRİLMESİ GEREKTİĞİ***
- ***SENDİKANIN BAKANLIK KAYITLARINA GÜVENEREK ÖRGÜTLENME FAALİYETİNİ YÜRÜTTÜĞÜ VE ÇOĞUNLUK TESPİTİNE DAİR TALEPTE BULUNDUĞU GÖZETİLDİĞİNDE, YETKİ TESPİT BAŞVURU TARİHİNDEN SONRA İLERİ SÜRÜLEN İŞKOLU İTİRAZININ DİKKATE ALINMASININ OLANAKLI OLMADIĞI***

ÖZETİ: ***6356 sayılı Kanun'un 5/2 hükmünde işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı hükmün madde gerekçesinde de bu düzenleme ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasının önlenmesinin istendiği belirtilmiştir. Bu itibarla işkolu tespit talebi ve işkolu itirazları mevcut yetki uyuşmazlığında dikkate alınamayacaktır. İnceleme konusu davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir. Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla tespit konusu işyerinden farklı işkolunda yer alan (1073176) sicil No.lu birimin yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi isabetsizdir. Diğer taraftan (1284830) sicil No.lu birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu görüldüğünden, bu işyeri de dikkate alınamaz.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik

Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin metal işkolunda faaliyet yürüttüğünü, müvekkili Şirkete ait merkez ofisin bağlı yer olduğunu, şube ve merkezin tek bir işyerini oluşturduğunu, şube ve merkez ofisin tek bir işyeri sayıldığı ve dolayısıyla müvekkili Şirket ile imzalanacak bir toplu iş sözleşmesinin işletme değil işyeri toplu iş sözleşmesi olması gerektiğini, toplam işçi sayısının 61 olduğunu, yarıdan fazla çoğunluğun sağlanamadığını, tespitin hatalı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 20.10.2016 tarihli ve 22957 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) vekili cevap dilekçesinde; "Konaklı Mah. Ertuğrul Gazi Cad. No: 47 Alanya/Antalya" adresinde faaliyet gösteren 1284830.007 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) sicil No.lu işyerinin İşkolları Yönetmeliği'nin 12 sıra No.lu metal işkolunda kurulu bulunduğunu ve bu nedenle yetki tespitine dâhil edilmediğini, tesis edilen işlemin hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Taşıma-İş Sendikası (Sendika) vekili cevap dilekçesinde; dava dilekçesi ve ekinde çoğunluk tespitine itirazın dayandırıldığı somut hiçbir delile yer verilmediğini, dava konusu itirazın incelenmeksizin reddine karar verilmesi gerektiğini, müvekkili Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapmasını engellemek ve geciktirmek amacıyla kötüniyetli olarak bu davanın açıldığını, müvekkili Sendikanın gerekli sayısal çoğunluğu sağladığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; toplanan kanıtlar ve alınan bilirkişi raporuna dayanılarak (1254560) ve (1073176) sicil No.lu birimlerdeki toplam işçi sayısına göre davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek için gerekli sayısal çoğunluğu sağlayamadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Mahkeme kararının isabetli olduğu gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekilleri temyiz dilekçelerinde; cevap dilekçelerinde belirttikleri ve istinaf dilekçesinde tekrarladıkları sebepleri ileri sürmüşlerdir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41 ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

Toplu iş sözleşmesi kavramı 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" başlıklı 53. maddesinde düzenlenmiştir. Maddenin 1. fıkrasına göre "İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik

ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un 41/1 hükmüne göre "Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarıdan fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki tespiti için başvuru" kenar başlıklı 42. maddesi şöyledir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir.

(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir.

(3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığının ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.

(4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz.

(5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

Yine aynı Kanun'un "Yetki itirazı" kenar başlıklı 43. maddesi de şu şekildedir:

"(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir.

(2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz.

(3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

(4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır.

(5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur."

6356 sayılı Kanun'un "İşkolunun tespiti" kenar başlıklı 5. maddesinin 2. fıkrası şöyledir:

"Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki süreci başlamış ise işkolu değişikliği tespiti bir sonraki dönem için geçerli olur. İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmaz."

6356 sayılı Kanun'un 5/2 hükmüne dair madde gerekçesi de şöyledir:

"... İşkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davalar, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılmayacaktır. Bu hüküm ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatması ve zaman zaman bu itirazların toplu sözleşme sürecini kilitlemek için kötüye kullanılması önlenmek istenmiştir. ..."

Somut uyuşmazlıkta; Bakanlık tarafından, 05.10.2016 başvuru tarihi itibarıyla davacı işverene ait (1254560.007) sicil No.lu işyerinde toplam 42 işçi çalıştığı ve davalı Sendikanın 28 üyesi bulunduğu gerekçesiyle toplu iş sözleşmesi yapabilmek için davalı Sendikanın gerekli çoğunluğu sağladığına dair 20.10.2016 tarihli olumlu yetki tespiti kararı verilmiştir.

Davacı işverenin temel itirazı, tek bir işyeri niteliğinde olduğu iddiasıyla farklı birimlerin de yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği ve buna göre sayısal çoğunluğun sağlanmadığına ilişkindir. İlk Derece Mahkemesince de yukarıda belirtilen gerekçe ile (1073176) sicil No.lu birimde çalışan işçilerin de dikkate alınması gerektiği kabul edilerek davanın kabulüne karar verilmiştir. Dosya içeriğine göre (1073176) sicil No.lu birimin İşkolları Yönetmeliği'nin 12 sıra No.lu metal işkolunda kayıtlı olduğu, tespit konusu işyerinin ise taşımacılık işkolunda kayıtlı olduğu görülmektedir.

6356 sayılı Kanun'un 5/2 hükmünde işkolu tespit talebi ve buna ilişkin açılan davaların, yetki işlemlerinde ve yetki tespit davalarında bekletici neden sayılamayacağı açık bir şekilde düzenlenmiştir. Aynı hükmün madde gerekçesinde de bu düzenleme ile işkolu itirazlarının toplu sözleşme yapma sürecini gereksiz şekilde uzatmasının önlenmesinin istendiği belirtilmiştir. Bu itibarla işkolu tespit talebi ve işkolu itirazları mevcut yetki uyuşmazlığında dikkate alınamayacaktır.

İnceleme konusu davada, işverenin, farklı işkolunda yer alan işyerinin de yetki tespitinde nazara alınması gerektiği iddiası, esas itibarıyla itiraz konusu işyeri bakımından işkolu itirazı niteliğindedir. Yukarıda belirtilen açık düzenleme gereği, bu itiraz mevcut yetki uyuşmazlığında ileri sürülemez ve bu konuda bir işkolu tespit kararı verilse dahi ancak bir sonraki dönem için geçerli olabilir.

Diğer taraftan, hukuk devleti kavramı çerçevesinde hukuki belirlilik ve hukuki öngörülebilirlik ilkeleri nazara alındığında, uyuşmazlığın yetki tespiti için başvuru tarihindeki hukuki duruma göre değerlendirilmesi gerektiği de tartışmasız olup bu anlamda olmak üzere başvuru tarihi itibarıyla farklı işkollarında yer alan birim yahut işyerlerinin tek bir işyeri yahut işletme niteliğinde kabul edilmesi mümkün değildir. Nitekim işçi sendikasının, Bakanlık kayıtlarına güvenerek örgütlenme faaliyetini yürüttüğü ve çoğunluk tespitine dair talepte bulunduğu gözetildiğinde, yetki tespit başvuru tarihinden sonra ileri sürülen işkolu itirazının dikkate alınması yukarıda belirtilen ilkelere aykırılık teşkil edecektir. Bu itibarla tespit konusu işyerinden farklı işkolunda yer alan (1073176) sicil No.lu birimin yetki tespitinin kapsamına dâhil edilmesi suretiyle sonuca gidilmesi isabetsizdir. Diğer taraftan (1284830) sicil No.lu birimin de metal işkolunda kayıtlı olduğu görüldüğünden, bu işyeri de dikkate alınamaz.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular ışığında, yetki tespitinin sadece (1254560.007) sicil No.lu işyeri esas alınarak yapılması gerektiğinin, söz konusu işyeri bakımından davalı Sendikanın yarıdan fazla çoğunluğu sağladığının, davacı işveren tarafından yetki tespitinin iptalini gerektirecek başkaca bir olgunun da kanıtlanamadığının anlaşılmasına göre İlk Derece Mahkemesince davanın reddine karar verilmesi gerekirken eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmesi isabetsizdir.

Belirtilen sebeplerle; 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükmün bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

1. Davanın REDDİNE,

2. Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 732,00 TL harçtan, peşin alınan 29,20 TL harcın mahsubu ile bakiye 702,80 TL harcın davacıdan tahsili ile Hazineye irat kaydına,

3. Davalı Sendika tarafından yatırılan toplam 1.845,20 TL istinaf yoluna başvurma harcı ile 3.033,70 TL temyiz yoluna başvurmak üzere toplam 4.878,90 TL harcın davacıdan alınarak ilgili davalıya verilmesine, davalı Sendika tarafından toplamda yatırılan 674,70 TL istinaf karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

4. Karar tarihinde yürürlükte bulunan Tarife'ye göre 45.000,00 TL vekâleti ücretinin davacıdan alınarak davalılara müştereken verilmesine,

5. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalı Bakanlığın yaptığı 407,90 TL, davalı Sendikanın yaptığı 281,00 TL yargılama giderlerinin davacıdan tahsili ile ilgili davalılara ödenmesine,

6. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili taraflara iadesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davalı Sendikaya iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.02.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 10th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2024/10597**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/354**	**6098 s. TBK/51**
Tarihi:	**22.01.2026**	

- ***İŞ KAZASI***
- ***SÜREKLİ İŞ GÖREMEZLİK ORANIN ARTMASINA BAĞLI OLARAK TAZMİNAT TUTARININ ARTMASI***
- ***DAVALI LEHİNE USULÜ KAZANILMIŞ HAK OLUŞTUĞUNUN GÖZETİLMESİNİN GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***Somut olayda Mahkemece 28.03.2017 tarihli hesap raporuna davacı vekilince itiraz edilmediğinin ve hesap hatalarının düzeltilmesi suretiyle talebin rapor gibi arttırıldığı gözden kaçırılarak davalı itirazları ile sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesine yönelik prosedürün işletilmesi sonucu ve maddi tazminatın daha fazla hesaplandığı 10.01.2024 tarihli rapora itibarla tesis edilen karar davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali neticesine yol açmakla hatalı olmuştur. Yine her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince geçici ödeme ara kararı nedeniyle yapılan ödemenin tazminattan mahsubu ile kaza tarihinden ödeme tarihlerine kadar işleyecek faiz yönünden davacı lehine ayrıca hüküm tesisi yerinde ise de davalı vekilince geçici ödemeye ilişkin ara karar gereğinin icra dosyasına faizi de dahil ödenmesi suretiyle yerine getirildiği ileri sürüldüğüne göre icra dosyası getirtilerek bu savunmanın irdelenmesi gerekirken bu hususun gözetilmemesi de hatalı olmuştur. O halde Mahkemece yapılacak iş; davacının itirazının bulunmaması nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının %20,2 oranı olarak esas alınması suretiyle davacı kazalının maddi zararını07.04.2017 tarihli talebi gibi belirlemek, icra dosyası örneği getirtilerek davalı savunmasını değerlendirmek ve taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakları gözetmek suretiylebir karar vermekten ibarettir.***

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesince davanın kısmenkabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalılar ortak vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince davalılar vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar ortak vekili tarafından temyiz edilmekle; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Şiner tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalılara ait olan Kurluk Mühendislik Beyaz Eşya Satış ve Servis iş yerinde 17.03.2010 tarihinde çalışmaya başladığını, işe başlandığında ve çalışırken müvekkiline işverenler tarafından iş güvenliğine dair gerekli eğitimlerin verilmediğini, iş kazasını önleyici gerekli koruyucu malzemelerin de verilmediğini, 09.07.2010 tarihinde 100. Yıl Mahallesinde Yenişehir İlköğretim Okulunda 2. katta klimanın iç ve dış yüzey montajı için gittiğinde iç ve dış parçalar arasındaki bakır boruyu bağlamak isterken 2. kattan düşmesi sonrasında her iki el bileği, burnu, elmacık kemiklerinde kırılma, düşmenin etkisiyle ayrıca pnömotoraks (akciğer sönmesi ve böğür boşluğunda hava toplanması) oluştuğunu, bileklerine platin takıldığını, kalp krizi geçirdiğini ve karaciğerinde iç kanama olduğunu, bu anlamda çalışma gücünü kaybettiğini, kazanın oluşumunda işverenlerin tamamen kusurlu olduğunu, Adana 3. Sulh Ceza Mahkemesinin 2011/355 E 2012/1681 K sayılı dosya ile sorumlu müdür Mirza Kurluk'un cezalandırdığını, müvekkilinin 09.07.2010-09.12.2010 arasında 5 ay iş göremezlik döneminde çalışmadığından gelir kaybına uğradığını ve ömür boyu bu iş göremezlik nedeniyle kısmi gelir kaybı oluştuğunu, müvekkilinin malul olmasına neden olan kazada işverenin sorumlu olduğundan ve kaza nedeniyle 5-6 ameliyata maruz kalıp yaşamı boyunca çekeceği elem ve ızdıraba bağlı olarak manevi tazminatın ödenmesi gerektiğinden bahisle fazlaya ilişkin haklarını saklı tutarak 1.000,00 TL maddi tazminat ile 50.000,00 TL manevi tazminatın davalılardan tahsilini, kaza tarihinden itibaren yasal faiziyle birlikte ödenmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş kazası sebebiyle doğan zararını öncelikle SGK'dan başvurması gerektiğinden esastan reddini, müvekkili şirketin kusuru olmadığını zira davacının klima montajı yaparken kendisine verilen iş güvenliği ekipmanlarını kullanmadığından işbu kazanın oluştuğundan ayrıca davacının sonradan kendi işini kurup halen devam ettiğinden iş gücü kaybı olmadığından bahisle davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle, davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı davalılar vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalılar vekili istinaf dilekçesinde özetle; yerel mahkemenin hükme esas aldığı kusur raporunun hatalı olduğunu, bilirkişi raporlarında davacının kusurunun %40 olarak tespit edildiğini, kabul etmemekle birlikte kusur raporlarında müvekkillerine izafe edilen kusurun ise toplam %60 olduğunu, SGK tarafından müvekkilleri aleyhine açılan Adana 1. İş Mahkemesinin 2017/469 Esas sayılı rücuen tazminat davasında alınan 10.12.2018 tarihli bilirkişi kurulu raporunda da davacının %40 kusurlu olduğunun tespit edildiğini, bilirkişi kurulu raporunun daha önce taraflarınca dosyaya sunulduğunu, dosyada bulunan bilirkişi raporları ile 10.12.2018 tarihli Bilirkişi Kurulu Raporunun çeliştiğini, çelişkiler giderilmeden ve müvekkillerine yüklenecek kusur oranının tereddüte mahal vermeyecek şekilde belirlenmeden yapılan hesaplamaların hükme esas alınmasının hatalı olduğunu,

yerel mahkeme kararının davacının maluliyet oranı açısından da hatalı olduğunu, kararda davacının maluliyeti %30,2 olarak kabul edilmişse de SGK tarafından kabul edilen maluliyetin %20,20 olduğunu, Yargıtay içtihatlarına göre SGK tarafından kabul edilen maluliyet oranından daha fazla maluliyet iddiası olması halinde SGK'nın ve işverenin hasım gösterileceği iş kazası tespit davası açması gerektiğini, davacının %20,20 oranının üzerinde bir maluliyet iddiasını SGK'nın ve işverenin hasım gösterip iş kazası tespit davası açarak tespit ettirmesi gerektiğini, davacının SGK'nın ve işverenin hasım gösterdiği iş kazası tespit davası bulunamdığından davacının %30,20 malul olduğuna ilişkin hesaplamalar doğrultusunda hüküm kurmasının Yargıtay içtihatlarına da aykırı olduğunu, yerel mahkemenin 09.11.2017 tarihinde TBK 76/2 maddesi dikkate alınarak takdiren 20.000,00 TL geçici tazminatının müvekkillerinden alınarak davacıya ödenmesi yönündeki ara kararı sebebiyle müvekkilden cebri icra yolu ile tahsil edilen bu ödemenin hesaplanan güncel tazminattan sadece mahsubu ile karar verilmesinin hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu, 09.11.2017 tarihinde TBK 76/2 maddesi dikkate alınarak takdiren 20.000,00 TL geçici tazminata hükmedildiğinde aynı dönemde 28.03.2017 tarihli bilirkişi raporunda davacının maddi zararının 86.271,93 TL olduğunun hesap edildiğini, davacı vekili tarafından 07.04.2017 tarihinde 83.332,45 TL üzerinden ıslah işlemi yapıldığını, bilirkişi raporu ve ıslah işlemi doğrultusunda mahkemece 20.000,00 TL geçici ödemeye karar verildiğini, bu kararın davacı tarafından Adana 6. İcra Müdürülüğünün 2017/12557 Esas sayılı icra takip dosyasından faizleri ile birlikte müvekkillerden tahsil edildiğini, müvekkillerden geçici ödeme olarak tahsil edilen 20.000,00 TL'nin o tarihteki şartlara göre yapılan 83.332,45 TL'lik tazminatın 1/4'ü oranında olduğunu, davacının maddi tazminatının 1/4'ünü 2017 yılında yerel mahkemece verilen geçici ödeme kararı ile tahsil ettiğini, geçici ödeme miktarının o tarihteki şartlara göre belirlendiği dikkate alınarak, tazminat oranı belirlenmesi ve güncel hesaplamasından aynı oranda düşürülmesi gerekir iken 2017 yılında müvekkillerinden tahsil edilen miktarın mahsubu ile yetinilmesinin hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu, davacının iddianın genişletilmesi yasağına aykırı olarak ikinci ve üçüncü talep arttırım dilekçeleri doğrultusunda hüküm kurulmasının hukuka aykırı olduğunu, davacının dava değerini hukuka aykırı olarak ikinci ve üçüncü kez arttırmasına muvafakatleri olmadığına ilişkin itirazlarının Mahkemece dikkate alınmadığını, davacının ilk talep arttırım dilekçesi olan 07.04.2017 tarihli dilekçesine göre karar verilmesi gerektiğini, davacının taleplerinin zaman aşımına uğradığını, davacı vekilinin 04.10.2023 ve 09.01.2024 tarihli dilekçesine karşı zaman aşımı itirazlarının Mahkemece dikkate alınmadığını, davanın reddi gerektiğini beyanla ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "...Diğer yandan somut başvuruya konu dava iş kazasına bağlı olarak meydana gelen iş gücü kaybından doğan zararın tazmini talebine ilişkindir. Bu tür davalarda kişilerin maluliyet oranının belirlenmesi uzmanlık gerektiren teknik bir konu olup nitekim mahkemeler de uygulamada tereddütlü durumlarda maluliyet oranının tespiti için resen ya da tarafların talebi üzerine bilirkişi incelemesi yoluna başvurmaktadır. Dolayısıyla bu tür teknik bir konuda, dava açtığı sırada kişiden maluliyet oranının gerçekte ne olduğunu net bir şekilde öngörmesini ve davadaki talebini buna göre kesin olarak oluşturmasını/sınırlandırmasını beklemek işin mahiyeti ve uyuşmazlığın niteliğiyle bağdaşmaz. Bu bağlamda somut olayda başvurucunun dava dilekçesinde SGK tarafından maluliyet oranının %14 olarak tespit edildiğin-

den bahsetmekle birlikte bu durumu bir olgu, maluliyetinin varlığına ilişkin hukuki bir delil olarak sunduğu, buna karşılık taleplerini bu oran üzerinden sınırlandırdığına dair bir ifade kullanmadığı, bilakis dilekçede bildirdiği tazminat miktarı dışında sair talep ve dava haklarını da saklı tuttuğunu belirttiği görülmüştür. Bu itibarla başvurucunun maluliyet oranı konusunda talebini sınırlandırdığından söz edilemeyeceğinden yukarıda ihlal sonucuna varılırken yapılan değerlendirmelerin yargılama usulü ilkelerinden olan ve hâkimin tarafların talep sonuçlarıyla bağlı olmasını, ondan fazlasına veya başka bir şeye karar verememesini ifade eden taleple bağlılık ilkesini zedeleyen bir yönünün bulunmadığı da açıktır.Açıklanan gerekçelerle Anayasanın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine karar verilmesi gerekir."şeklinde olduğu davanın belirsiz alacak davası olarak açıldığı ve davalının itirazları doğrultusunda davacının maluliyet oranın değiştiği anlaşıldığından yeni değişen durum doğrultusunda rapor aldırılarak karar verilmesinin ve değer artırım dilekçesinin kabul edilmesinin Anayasa Mahkemesi kararları doğrultusunda yerinde olduğu anlaşılmıştır. Davanın usul ve kanuna uygun 02.10.2023 tarihli bilirkişi raporu doğrultusunda kabulüne karar verilmesi gerektiği, davacı vekilinin davada bir defa ıslah bir defa harç artırım dilekçesi sunabileceği yönünde Yargıtay kararları olduğu ayrıca davacı vekilinin hesap yapıldıktan sonra 04.10.2023 tarihinde dava değerini artıran dilekçe sunduğu anlaşıldığından, davacı vekilinin 1.162.004,21 TL değer artırımı doğrultusunda karar verilmesi gerektiği anlaşıldığından hükmün bu yönden düzeltilmesi gerektiği anlaşılmıştır. Ayrıca yerel mahkemece davanın kabul miktarına göre alınması gereken karar ve ilam harcının 118.785,72 TL olduğu anlaşıldığından harcın eksik alındığı anlaşılmıştır. Dava devam ederken davacıya yapılan geçici ödemininin mahsup yapılmasının yasaya uygun olduğu, faizi ilemahsup yapılmamasının yerinde olduğu anlaşılmıştır...." gerekçesiyle davalılar vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalılar ortak vekili temyiz dilekçesinde istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yineleyerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık iş kazasından kaynaklanan maddi tazminat ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13., 16., 20. ve 21.maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Değerlendirme

Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen

gerekçelere göre, davalılar vekilinin aşağıdaki bent kapsamı dışındaki sair temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Dosya kapsamından; davacının davaya konu iş kazası nedeniyle uğradığı maddi zararın tespiti amacıyla aldırılan 28.03.2017tarihli hesap raporunda davacının sürekli iş göremezlik oranının Kurum Sağlık Kararı ile belirlenen %20,2oranı olarak kabulü ve bakiye ömür süresinin tespitinde PMF -1931 tablosu esas alınmak suretiyle maddi zararın 86.271,93TL olarak hesaplandığı , davacı vekilince rapora itiraz edilmeksizin 07.04.2017 tarihli dilekçesi ile rapordaki maddi hatanın re'sen düzeltiğini beyan etmek suretiyle maddi tazminatın 83.332,45TL olarak talep edildiği, takip eden 20.04.2017 tarihli celsede davacı vekilince; " ıslah dilekçemizi tekrar ederiz ıslah dilekçemizin içeriğinde bilirkişi tarafından yapılan maddi hata tarafımızdan düzeltilmiş olup talebimiz gibi karar verilsin " şeklinde beyanda bulunulduğu, davalı vekilince Kurumca belirlenen sürekli iş göremezlik oranına itiraz edilmesi nedeni ile dosyanın aynı celsede sürekli iş göremezlik oranının tespiti amacıyla öncelikle Yüksek Sağlık Kuruluna devamla yine itirazla ATK İlgili İhtisas Dairesine gönderildiği, ATK 3. İhtisas Kurulunun 09.06.2021 tarihli kararında sürekli iş göremezlik oranının %30,2olduğu belirtildiği, çelişki ve itiraz nedeniyle dosyanın ATK 2. Üst Kuruluna gönderildiği, ATK 2. Üst Kurulunca 28.07.2022 tarihli kararında sürekli iş göremezlik oranının %30,2 olduğunun belirtildiği, Mahkemece dosyanın yeniden hesap bilirkişisine tevdi olunduğu , 02.10.2023 tarihli hesap raporunda bilinen dönemin ileriye çekilmesi ile bakiye ömür tablosunda TRH-2010 tablosunun esas alınması suretiyle sürekli iş göremezlik oranının %20,2 ile %30,2 oranları esas alınması halinde seçenekli olarak %20,2 olduğunun kabulü halinde 777.327,96 TL olarak, %30,2 olduğunun kabulü halinde 1.162.004,22 TL olarak hesaplandığı, davacı vekilince 2. seçenek üzerinden talebin arttırıldığı, celse talikleri sonrası davacı vekilince asgari ücret değişikliği nedeniyle yeniden rapor aldırılmasının talep edildiği, 10.01.2024 tarihli raporda yine iki ihtimalli hesap yöntemi ile %30,2 sürekli iş göremezlik oranı esas alındığında zararın 1.703.921,37 TL olarak hesaplandığı , davacı vekilince anılan miktar üzerinden maddi tazminat talebini yeniden arttırdığı, Mahkemece 10.01.2024 tarihli rapor esas alınarak davacı lehine 1.703.921,37 TL maddi tazminata hükmolunduğu, davalılar vekilinin istinaf yoluna başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince tesis edilen temyize konu ilam ile davacının bir kez talep arttırım bir kez de ıslah sunabileceği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmünün kaldırılarak yeniden esas hakkında davacı lehine 1.162.004,22 TL maddi tazminata karar verildiği anlaşılmaktadır.

Usuli kazanılmış hak davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrarı sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez ana ilkelerinden biri haline gelmiştir. Usulü müktesep hak, anlam itibariyle, bir davada, Mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usulü kazanılmış hak doğabileceği gibi, bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usulü kazanılmış hak gerçekleşebilir. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uymuş olan Mahkeme kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Bir başka anlatımla,

kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur (04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı YİBK).

Kazanılmış haklar "Hukuk Devleti" kavramının temelini oluşturan en önemli unsurlardandır. Kazanılmış hakları ortadan kaldırıcı nitelikte sonuçlara yol açan yorumlar Anayasanın 2. maddesinde açıklanan "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir" hükmüne aykırılık oluşturacağı gibi toplumsal kararlılığı, hukuksal güvenceyi ortadan kaldırır, belirsizlik ortamına neden olur ve kabul edilemez.

Yargıtay içtihatları ile kabul edilen "usulü kazanılmış hak" olgusunun, bir çok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır. Örneğin Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı (09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı YİBK) ya da geçmişe etkili yeni bir kanun çıkması karşısında, Yargıtay bozma ilamına uyulmuş olmakla oluşan usulü kazanılmış hak hukukça değer taşımayacaktır.

Usulü kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için; bir davada ya taraflar ya Mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir. (HGK.nun 12.07.2006 T., 2006/4-519 E, 2006/527 K, 03.12.2008 T., 2008/10-730 E., 2008/732 K.) Zira usulü kazanılmış hak ilkesikamu düzeniyle ilgilidir. (09.05.1960 T., 21/9; 04.02.1959 gün 13/5 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı)

Somut olayda Mahkemece 28.03.2017 tarihli hesap raporuna davacı vekilince itiraz edilmediğinin ve hesap hatalarının düzeltilmesi suretiyle talebin rapor gibi arttırıldığı gözden kaçırılarak davalı itirazları ile sürekli iş göremezlik oranının belirlenmesine yönelik prosedürün işletilmesi sonucu ve maddi tazminatın daha fazla hesaplandığı 10.01.2024 tarihli rapora itibarla tesis edilen karar davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali neticesine yol açmakla hatalı olmuştur. Yine her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesince geçici ödeme ara kararı nedeniyle yapılan ödemenin tazminattan mahsubu ile kaza tarihinden ödeme tarihlerine kadar işleyecek faiz yönünden davacı lehine ayrıca hüküm tesisi yerinde ise de davalı vekilince geçici ödemeye ilişkin ara karar gereğinin icra dosyasına faizi de dahil ödenmesi suretiyle yerine getirildiği ileri sürüldüğüne göre icra dosyası getirtilerek bu savunmanın irdelenmesi gerekirken bu hususun gözetilmemesi de hatalı olmuştur.

O halde Mahkemece yapılacak iş; davacının itirazının bulunmaması nedeniyle sürekli iş göremezlik oranının %20,2 oranı olarak esas alınması suretiyle davacı kazalının maddi zararını07.04.2017 tarihli talebi gibi belirlemek, icra dosyası örneği getirtilerek davalı savunmasını değerlendirmek ve taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakları gözetmek suretiylebir karar vermekten ibarettir.

KARAR :

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, Bölge Adliye Mahkemesi kararınınBOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilisine iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2022/14196**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/107**	**6098 s. TBK/51**
Tarihi:	**22.01.2026**	

- ***İŞ KAZASI***
- ***İŞVERENLER ARASINDAKİ HUKUKİ İLİŞKİNİN SÖZLEŞME İNCELENEREK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ***
- ***RÜCU DOSYASINA SUNULAN RAPORLA ÇELİŞKİLERİN GİDERİLEREK KUSUR RAPORU ALINMASININ GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: O halde Mahkemece yapılacak iş ; davaya konu iş kazasının meydana geldiği iş yerine ilişkin iş yeri tescil dosyaları ve Dairemiz 28.11.2024 tarihli geri çevirme ilamı ile davalı H. İnşaat firması ile davalı K.firması arasında davaya konu iş kazasının gerçekleştiği iş sebebiyle düzenlenen sözleşme örneği sorulmuş ise de sunulmamış olmakla Mahkemece var ise bu sözleşmenin taraflardan sorulmak suretiyle temini ile rücu ve ceza dosyasına ilişkin tüm bilgi ve belgeler getirtilerek rücu ve ceza dosyası içeriği ile tüm dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesi suretiyle davalı itirazlarını Karşılar ve rücu dosyasında esas alınan rapor ile çelişkileri giderir mahiyette somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın alanında uzman A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların sorumluluğunun hukuki niteliği ve kusur oranlarını çelişkiye mahal vermeyecek şekilde belirlemek ve kesinleştirmek oluşacak sonuca göre davacının temyiz isteminin bulunmadığı görülmekle davalılar lehine oluşan ve taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış haklara riayet eden usulüne uygun karar vermekten ibarettir.

Taraflar arasında İlk Derece Mahkemesinde görülen iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat davasında asıl ve birleşen davanın kısmen kabulüne dair karara karşı karar davacı, davalı H. İnşaat – H. Trz. Paz. İnş. Mühendislik San. ve Tic. Ltd. Şti, davalı Ko. İnş. Trz. San. ve Tic. A.Ş. vekilleri yapılan istinaf istemi üzerine istinaf talebinin esastan reddine dair Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar H. İnşaat - H. Trz. Paz. İnş. Mühendislik San. ve Tic. Ltd. Şti, davalı Ko. İnş. Trz. San. ve Tic. A.Ş. vekilleri tarafından temyiz edilmekle; dosyanın eksiklik ikmali için mahalline geri çevrilmesine karar verilip eksiklik ikmal edildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Ş.tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; 01.06.2018 günü Etimesgut Ankara adresinde bulunan TCDD Lojman inşaatında meydana gelen iş kazasında davacının ağır yaralandığını ve eski sağlığına kavuşamayacak şekilde sakatlandığını, başkalarının bakımına muhtaç hale geldiğini, davacının sigortasının alt taşeron K.İnşaat şirketi tarafından yatırıldığını, ancak asıl işverenin TCDD olduğunu, asıl işveren tarafından işin Ko. İnşaat şirketine verildiğini, K.İnşaat şirketinin Ko. İnşaat şirke-

tinin alt taşeronu olduğunu, işyerinde iş güvenliği önlemlerinin alınmamış olması nedeniyle davalıların kusurlu olduğunu, davacının ise kusurunun bulunmadığını, davacının iş gücü kaybı meydana geldiğini, ayrıca manevi yönden de acı ve üzüntü yaşadığını beyanla fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 95.000,00 TL sürekli iş göremezlik zararı, 5.000,00 TL geçici iş göremezlik zararı olmak üzere toplam 100.000,00 TL maddi tazminat ve 100.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 01.06.2018 tarihinden itibaren işleyecek faiziyle davalılardan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davacı vekili birleşen dosya dava dilekçesinde de birleşen dosya davalısının da asıl işveren olduğunun tesbit edildiğini beyanla fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 95.000,00 TL sürekli iş göremezlik zararı, 5.000,00 TL geçici iş göremezlik zararı olmak üzere toplam 100.000,00 TL maddi tazminat ve 100.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihinden itibaren işleyecek faiziyle davalıdan tahsilini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı TCDD İşletmesi Genel Müdürlüğü vekili; husumet itirazında bulunduklarını, müvekkili Kurumun "Ankara YHT Gar Kompleksi Yapım İşi"nin anahtar teslim olarak davalı Ko. İnşaat şirketine devrettiğini, bu yüklenicinin de işi K.İnşaat şirketine devrettiğini, davalı müvekkilinin işveren K.İnşaat şirketi ile herhangi bir ilgisi bulunmadığını, müvekkilinin ihale makamı olduğunu, zamanaşımı itirazında bulunduklarını, müvekkilinin sözkonusu kaza olayında herhangi bir kusuru bulunmadığını, davacıya SGK tarafından yapılan ödemelerin sorularak dikkate alınması gerektiğini, talep edilen manevi tazminatın fahiş olduğunu ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı K.İnşaat Sanayi Ticaret A.Ş. vekili; zamanaşımı itirazında bulunduklarını, davacının müvekkili şirket nezdinde alacağı bulunmamakla birlikte müvekkili tarafından iyiniyetle davacının tedavi ve hastane gibi masraflarının karşılanmış olduğunu, davacı lehine maddi tazminata hükmedilmesi halinde ödenen miktarların mahsubu gerektiğini, olayın tamamen davacının kusuru ile meydana geldiğini, davacının aylık ücret ve sosyal haklarının ücretinin bordroları ile sabit olduğunu, olayda müvekkilinin kusuru olmadığını, davacının tedavisinin en iyi şekilde müvekkili tarafından yaptırıldığını, hastane masraflarının karşılandığını, maddi tazminata hükmedilmesi halinde ödenen masrafların mahsubu gerektiğini, maluliyetin belirlenmesi gerektiğini, kalıcı maluliyetin bulunmadığı kanaatinde olduklarını, davanın sigorta şirketine ve H. Turizm Paz. İnş. Müh. Mim. San. Ve Tic. Ltd. Şti.'ye ihbarını talep ettiklerini, talep edilen manevi tazminatın fahiş olduğunu ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Ko. İnşaat Tur. San. ve Tic. A.Ş vekili; zamanaşımı ve husumet itirazında bulunduklarını, davacının diğer davalı K.İnşaatın işçisi olduğunu, adı geçen şirketle müvekkili şirket arasında alt – üst işveren ilişkisi bulunmadığını, kazada müvekkilinin kusuru bulunmadığını, işyerinde her türlü iş güvenliği önlemlerinin alınmış olduğunu, olayda davacının tam kusurlu olup illiyet bağının kesilmiş olduğunu, davacının ücretinin bordro ücreti olduğunu, maluliyete itiraz haklarını saklı tuttuklarını, talep edilen manevi tazminatın fahiş olduğunu ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

Birleşen dosya davalısı H. Turizm Pazarlama İnş. Müh. Mim. Müş. San. Tic. Ltd. Şti. vekili; davacının K.İnşaat San. ve Tic. A.Ş. çalışanı olup müvekkili şirketle herhangi bir ilişiğinin bulunmadığını, K.İnşaat şirketinin de Ko. İnşaat şirketinin alt taşeronu olduğunu, husumet itirazında bulunduklarını, bir an için bağ kurulacak

olsa bile anılan iş kazasında müvekkilinin kusuru bulunmadığını, işyerinde her türlü iş güvenliği önlemlerinin alınmış ve kişisel koruyucu malzemelerin teslim edilmiş olduğunu, kazanın tümüyle davacı işçinin kusuru ile meydana geldiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı, davalı H. İnşaat - H. Trz. Paz. İnş. Mühendislik San. ve Tic. Ltd. Şti, davalı Ko. İnş. Trz. San. ve Tic. A. Ş. vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; davada asıl işverenin TCDD olmasına rağmen bu davalı yönünden davanın husumet yokluğu nedeniyle reddine karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu, davacının maaşının gerek emsal ücret araştırması, gerekse tanık beyanlarıyla ispat edildiğini, buna rağmen davacının ücretinin eksik tespit edilerek davanın kısmen reddine karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu, meydana gelen kazada davacının kusurunun bulunmadığını, işverenlerin asıl işveren ve alt işveren sıfatları nedeniyle tam kusurlu olduklarını belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Davalı H. İnşaat - H. Trz. Paz. İnş. Mühendislik San. ve Tic. Ltd. Şti. vekili istinaf dilekçesinde; Mahkemece verilen kararın kaldırılarak müvekkili şirket yönünden davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının davalı K.İnş. San. ve Tic. A.Ş. bünyesinde çalıştığını, müvekkili şirket ile bir ilgisinin bulunmadığını, K.İnş.'ın Ko. İnş.'ın alt taşeronu olduğunu, davanın husumet yokluğu nedeniyle reddi gerektiğini, müvekkili şirketin meydana gelen iş kazasında kusuru bulunmadığını, kazanın davacının kusurundan kaynaklandığını, müvekkili şirketin tüm iş güvenliği önlemlerini almasına rağmen illiyet bağının davacının kusurlu hareketleri sonucu kesildiğini, müvekkili şirketin kusuru bulunmadığını, kazaya ilişkin ceza soruşturmasında müvekkili H. şirketinin yer almadığını, diğer davalı ile ihale makamı hakkında ise kovuşturmaya yer olmadığına dair karar verildiğini, K.İnş. yetkilisi hakkında iddianame düzenlendiğini, ceza davasındaki ve SGK müfettiş raporundaki kusur değerlendirmesi ile işbu davadaki kusur değerlendirmesi arasındaki çelişkinin giderilmediğini, tazminat miktarı belirlenirken ücret bordrolarına göre karar verilmediğini, davacıya yapılan ödemelerin dikkate alınmadığını, hükmedilen manevi tazminatın fahiş olduğunu, manevi tazminat miktarında davacının kusurunun değerlendirilmediğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Davalı Ko. İnş. Trz. San. ve Tic. A.Ş. vekili istinaf dilekçesinde; müvekkili şirketin olayın meydana gelmesinde kusuru bulunmadığını, hükme dayanak bilirkişi raporunun daha önceki SGK müfettiş raporu ile çok büyük çelişkiler içerdiğini, tazminata esas ücret için aksi ispat edilemediği gözetilerek ücret bordrolarına göre karar verilmesi gerekirken hukuka aykırı şekilde emsal ücret araştırması cevaplarına göre karar verilmesinin hatalı olduğunu, hakimin manevi tazminatı takdir ederken olayın oluş şekli, tarafların sosyal ve ekonomik durumları paranın satın alma gücündeki değişim, varsa maddi tazminat davasında hükmedilen tutarlar ve benzeri hususları birlikte değerlendirerek adalete uygun bir manevi tazminata hükmetmek

zorunda olduğunu, mahkemece bu ilkelere uyulmadığını ve fahiş bir manevi tazminat belirlendiğini, davacının kusuru nazara alınarak manevi tazminattan indirim yapılması gerektiğini, müvekkili şirket yönünden davanın reddinin gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile HMK'nın 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık teşkil eden bir hususun bulunmaması nedeniyle istinaf sebepleri ile sınırlı olarak yapılan inceleme sonucunda; İlk Derece Mahkemesi kararının sonuç olarak, maddi vakıa, usul ve yasaya uygun olduğu, istinaf sebep ve gerekçesinin yerinde olmadığı anlaşılmakla taraf vekillerinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi gerektiği kanaatine varılmıştır.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içerisinde davalı H. İnşaat - H. Trz. Paz. İnş. Mühendislik San. ve Tic. Ltd. Şti, davalı Ko. İnş. Trz. San. ve Tic. A. Ş. vekilleri tarafından temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı Ko. firma vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı H. İnşaat firma vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21.maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi

3. Değerlendirme

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davacı kazalının 01.06.2018 tarihinde E..Mah. Ayaş Yolu Etimesgut/Ankara adresinde bulunan TCDD lojman inşaatında sıva ustası olarak çalışırken 10. kattan gırgır vinç tabir edilen asansörle gelen malzemeyi içeri çektiği sırada zemine düşmesiyle iş kazasının meydana geldiği, dosya içeriğine göre davalı TCDD Genel Müdürlüğü'nün Ankara YHT Gar Kompleksi yapım işini Gülermak ...A.Ş. - Ko. İnşaat adi ortaklığına verdiği, davalı Ko. İnşaat... Şirketinin bu iş kapsamına ek olarak planlanan 152 adet hizmet evi yapımı işini üstlendiği, ve devamla Ko. İnşaat şirketinin Ankara Yüksek Hızlı Tren Gar Kompleksi Yapım İşi Sözleşmesi Kapsamındaki 152 adet daireli hizmet evlerinin Kaba, İnce, Elektrik ve Mekanik işlerini davalı H. İnşaat şirketine verildiği, davacının sigorta bildiriminin K.İnşaat ... Şirketi tarafından yapıldığı, Mahkemece olayın meydana gelmesinde kusur oran ve aidiyetlerinin tespiti amacıyla aldırılan kusur heyet bilirkişi raporunda davacının %30, davalı Ko. İnş. Trz. San. ve Tic. A. Ş.'nin %30, davalı K.İnş. San. ve Tic. A.Ş.'nin %40 oranında kusurlu olduklarının

rapor edildiği, mahkemece bu kusur oranları esas alınarak davalıların sorumluluğuna gidildiği, birleşen davalı H. Turizm... Şirketinin ise davacının ambulans masraflarını karşıladığı gerekçesiyle davacı işvereni K.şirketi ile aralarında organik bağ bulunduğu gerekçesiyle sorumlu tutulduğu kanaatinin gerekçede belirtildiği, davalı idare yönünden ise davalı TCDD'nin Gülermak ...A.Ş.'ye verdiği Ankara YHT Gar Kompleksi yapım işinin anahtar teslim sözleşmesi niteliğinde olduğu, bu işin davalı TCDD'nin kendi faaliyet alanında olmadığı, bu itibarla davalı TCDD'nin ihale makamı olduğu, işveren sıfatının bulunmadığı anlaşılmakla dava konusu alacaklardan sorumlu tutulamayacağının belirtilmesi suretiyle Ko. İnşaat... Şirketinin asıl işveren, davalı K.İnşaat ... Şirketi ve H. Turizm... Şirketlerinin alt işveren olarak dava konusu alacaklardan müşterek ve müteselsil sorumlu olduklarına dair hüküm tesis edildiği anlaşılmaktadır.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususta şartları sağlamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde;

"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

b)İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c)Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç)Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır.

d)Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında ki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 5. maddesinde de risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, "İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a)Risklerden kaçınmak,

b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c)Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç)İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d)Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e)Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f)Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek,

ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek." hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulu'nun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanısıra, Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin, Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.

Somut olayda, davaya konu iş kazasının meydana geldiği iş sebebiyle taraflar arasındaki sözleşmelerin temini sağlanmaksızın davalılar arasındaki ilişkinin niteliğinin değerlendirilmesi ve davalı H. firmasının davacı kazalının ambulans masraflarını karşıladığı gerekçesiyle davacı işvereni ile aralarında organik bağ değerlendirilmesi yapılması suretiyle sorumlu tutulması eksik araştırma ve incelemeye dayalı olduğundan hatalı olmuştur. Şöyle ki; kazanın gerçekleştiği iş yerine ilişkin açılan iş yeri tescil dosyasında üst işveren olarak Ko. firması, 64 No.lualt işveren olarak ise K.firmasının yer aldığı H. firmasının yer almadığı ancakdavalı

idare TCDD Genel Müdürlüğü'ce gönderilen İSG sağlık ve güvenlik personelleri listesine ilişkin yazı cevaplarında davalı H. İnşaat firması ve K.firmasının ayrı ayrı yer aldığı,davalı Ko. firması ile H. İnşaat firması tarafından sunulan iş güvenliği tesisine ilişkin belgelerde davacı kazalı işvereni K.şirketinin H. şirketi tarafından uyarıldığına dair belgelerin bulunduğu ve yine davaya konu iş kazası nedeniyle yürütülen ceza soruşturma ve kovuşturma aşamasında ifade veren K.İnşaat şirket yetkilisi E. K beyanlarında lojman inşaatının ince işçiliklerinin davalı H. şirketinden üstlenildiğinin belirtildiği görülmekle bu hususların gözetilmediği ve davalılar arasındaki ilişkinin niteliğinin tam olarak ortaya konulamadığı anlaşılmıştır.

O halde Mahkemece yapılacak iş ; davaya konu iş kazasının meydana geldiği iş yerine ilişkin iş yeri tescil dosyaları ve Dairemiz 28.11.2024 tarihli geri çevirme ilamı ile davalı H. İnşaat firması ile davalı K.firması arasında davaya konu iş kazasının gerçekleştiği iş sebebiyle düzenlenen sözleşme örneği sorulmuş ise de sunulmamış olmakla Mahkemece var ise bu sözleşmenin taraflardan sorulmak suretiyle temini ile rücu ve ceza dosyasına ilişkin tüm bilgi ve belgeler getirtilerek rücu ve ceza dosyası içeriği ile tüm dosya kapsamının birlikte değerlendirilmesi suretiyle davalı itirazlarını Karşılar ve rücu dosyasında esas alınan rapor ile çelişkileri giderir mahiyette somut verilere dayalı kusur raporunun düzenlenmesi için dosyanın alanında uzman A sınıf İş güvenliği uzmanlarının bulunduğu heyete tevdi ederek, olayın gerçekleşmesinde tarafların sorumluluğunun hukuki niteliği ve kusur oranlarını çelişkiye mahal vermeyecek şekilde belirlemek ve kesinleştirmek oluşacak sonuca göre davacının temyiz isteminin bulunmadığı görülmekle davalılar lehine oluşan ve taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış haklara riayet eden usulüne uygun karar vermekten ibarettir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Temyiz eden davalılar vekillerinin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

22.01.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/11878**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/725**	**5510 s. SSGSK/3, 7**
Tarihi:	**04.02.2026**	

- ***HİZMET TESPİTİ***
- ***ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİYLE ÇALIŞMA***
- ***ÇIRAKLIK SÜRESİ İÇİNDE ANALIK, MALULLÜK, YAŞLILIK VE ÖLÜM SİGORTALARI HÜKÜMLERİNİN UYGULANMAYACAĞI***
- ***ÇIRAKLIK SÖZLEŞMESİNİN AYIRT EDİCİ UNSURLARI***

ÖZETİ: ***Çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Ancak çırak, iş yerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir. Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, "tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri" nin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler -SSK anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile- belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu bakımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir (Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanun'u Şerhi; Ankara, 1977 Baskı, s;130). 506 sayılı Kanun'un 3/II-B maddesinde yazılı olduğu üzere çıraklar hakkında çıraklık devresi süresi içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu Kanun'un 35. maddesi hükümleri uygulanmaz. Ancak Dairemiz içtihatlarına göre çırakların bu süre içinde diğer çalışanlar gibi üretime katılmaları, meslek ve sanat öğrenimleri geri planda kalıyorsa artık çıraklık ilişkisinden söz edilemeyeceği kabul edilmiştir. Mahkemece dinlenen bordro tanıklarının davacı ile 1987 yılından itibaren MKE pirinç fabrikasında beraber çalıştıklarını, çıraklık okulundan gelenlerin de normal işçi gibi üretime ve imalata yönelik çalıştığını beyan ettiği, ancak Mahkemece davacının üretime ne şekilde katıldığı hususunun tüm yönleriyle açıklığa kavuşturulmadığı, iş yerindeki faaliyetlerinin çıraklık eğitimindeki teorik eğitimin tamamlatılmasına yönelik pratik eğitime yönelik olup olmadığının tartışılıp değerlendirilmediği anlaşılmaktadır. Böyle bir iş yerinde işe yeni başlayan henüz 16 yaşında olan, çıraklık sözleşmesi bulunan ve o güne kadar herhangi bir işte çalışmayan, işi öğrenmek için çıraklık okulunda teorik ve pratik eğitim alan davacının üretime nasıl katıldığı, hangi işleri nasıl yaptığı, bu yeterliliğe nasıl sahip olduğu titizlikle araştırılmalı, somut olarak ortaya konulmalıdır.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı fer'i müdahil Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Kezban Çetin tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü;

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde, davacının davalı MKE nezdinde 01.10.1987 tarihinden itibaren 18 yaşından önceki çalışmalarının da uzun vadeli sigorta kollarına tabi zorunlu sigortalılık statüsünde geçtiğinin tespit edilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı MKE Genel Müdürlüğü vekili; davanın reddini savunmuştur.

Fer'i müdahil SGK Başkanlığı vekili; davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dosya kapsamında dinlenen taraf ve tanık anlatımları ile davacının 237 sicil no.lu davalı Kurumda 05.10.1987 – 29.03.1989 tarihleri arasında çalıştığı anlaşılmış, yine tanık anlatımları ile davacının üretime yönelik olarak çalıştığı, gün içerisindeki çalışma süresinin meslek öğrenme nitelik ve ağırlığında geçmediği, tespiti istenen dönemde davacı 16-17 yaşlarında olup, yapılan işin niteliğine göre de normal işçi olarak çalışmasının uygun olduğu ancak davacının 18 yaşının 29.03.1989 tarihinde ikmal edecek olup tespitini istediği dönemde henüz 18 yaşını ikmal etmediği açık olup, bu sürelere ilişkin çalışmasının Mülga 506 Sayılı Kanun'un 60/g maddesi ve halen yürürlükte bulunan 5510 Sayılı Kanun'un 38/2. maddesi gereği prim ödeme gün sayısına ilave edilmesi gerekmekte olup davacının davasının kabulüne, davacının 7 sicil no.lu davalı MKE Genel Müdürlüğünde 05.10.1987 – 29.03.1989 tarihleri arasında hizmet akdiyle çalışmalarının 506 sayılı Kanun'un 60/g hükmü ve 5510 Sayılı Kanun'un 38/2. maddesi hükmü uyarınca prim gününe ilavesinin gerektiğinin tespitine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile dinlenen tanıklarının davacının çalışmasının diğer işçilerin yaptığı işlerle aynı olduğunu ve üretime yönelik olarak çalıştıklarını beyan etmeleri karşısında davalı iş yerinde geçen çalışmalarının üretime yönelik olduğunun anlaşıldığı gerekçesiyle davalı vekili ve fer'i müdahil Kurum vekilinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Fer'i müdahil Kurum vekili; davanın hak düşürücü süreden reddi gerektiği, 506 sayılı Kanun'un 60-G maddesi ve geçici 54. maddesi gereğince 18 yaşından önce uzun vadeli sigorta kollarına tabii işçilerin sigortalılık süresinde 18 yaşından önceki çalışmalarının değerlendirilmeyeceği kuralının getirildiğini belirterek kararı temyiz etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet tespitine ilişkindir.

1.Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2.Hizmet tespitine ilişkin talebin yasal dayanağı 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçiş hükümlerini içeren geçici 7. maddesi gereğince 506 sayılı Kanun'un 79/10. ve 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddeleri olup Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip gerek görüldüğünde kendiliğinden araştırma yapılarak delil toplanabileceği açıktır.

3.Bu tür davalarda Mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen iş yerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirtilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum müfettişlerince inceleme yapılıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirtilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celb edilmeli ve işçilik hakları davasında dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvurulan tanıkların anlatımları karşılaştırılmalı, varsa çelişki giderilmeli, yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değerlendirilmesinde, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, işin mevsimlik olduğu anlaşılırsa dönemleri belirlenmeli, bu dönemde davacı ile işveren arasındaki sözleşmenin askıda olduğu ve mevsimlik dönemlerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği gözönünde bulundurulmalı; böylelikle; çalışmanın varlığı, başlangıç ve bitiş tarihleri, mevsimlik mi, sürekli mi olduğu, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alındığında kısmi çalışma mümkün olduğundan kısmi ve kesintili olup olmadığı yöntemince araştırılmalıdır.

4.506 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre sigortalılık niteliği, hizmet akdinin kurulması ve 6. madde gereğince çalışmaya başlanması ile edinilir. Aynı Kanun'un "Sigortalı Sayılmayanlar" başlıklı 3/II-B maddesinde; "Özel Kanunda tarifi ve nitelikleri belirtilen çıraklar hakkında, çıraklık devresi sayılan süre içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu Kanun'un 35. maddesi hükümleri uygulanmaz." hükmü öngörülmüştür.

Atıf yapılan ve dava konusu dönemde yürürlükte bulunan özel kanun olan 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'nun 3. maddesi, çırağı; "çıraklık sözleşmesi esaslarına göre bir meslek alanında mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarını iş içerisinde geliştirilen kişi" olarak tanımlanmıştır.

Anılan Kanun'un "Çıraklık Şartları" başlıklı 10. maddesine göre çırak olabilmek için,

a)14 yaşını doldurmuş, 19 yaşından gün almamış olmak. (Bu bentte yer alan "onüç yaşını" ibaresi, 16.08.1997 tarih ve 4306 sayılı Kanun'un 6. maddesiyle "ondört yaşını" olarak değiştirilmiştir.)

b)En az ilköğretim okulu mezunu olmak.

c)Bünyesi ve sağlık durumu gireceği mesleğin gerektirdiği işleri yapmaya uygun olmak gerekmektedir.

Ancak, 19 yaşından gün almış olanlardan daha önce çıraklık eğitiminden geçmemiş olanlar, yaşlarına ve eğitim seviyelerine uygun olarak düzenlenecek mesleki eğitim programlarına göre çıraklık eğitimine alınabilir. Kanun'un 13. maddesi hükmüne göre ise "Bu Kanunun uygulandığı yer ve meslek dallarında 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun çıraklık sözleşmesine dair hükümleri ile 18 yaşını doldurduktan sonra sözleşmesi devam eden çıraklar hakkında 1475 sayılı İş Kanunu'nun, İşçi Sağlığı ve Güvenliği başlıklı beşinci bölümünde yer alan hükümleri dışındaki hükümler uygulanmaz."

5. Bu hükümler çerçevesinde taraflar arasındaki ilişkinin niteliği belirlenirken, başka bir ifade ile davacının uyuşmazlığa konu dönemde çırak olup olmadığına karar verilirken, çalışma ilişkisine bakılmalıdır.

Gerçekten de çıraklık sözleşmesinde, akdi ilişkinin üstün niteliği çalışma olgusu değil, sigortalıya bir meslek ve sanatın öğretilmesidir. Ancak çırak, iş yerinde üretimle ilgili çalışmalara bilfiil katılıyor, meslek ve sanat eğitimi arka planda tutuluyorsa, bu durumda çıraklık ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Sözü edilen öğrencilerin sigortalı sayılmamaları, "tatbiki mahiyetteki yapım ve üretim işleri" nin gördükleri öğrenimin doğal bir gereği olmasından ötürüdür. Bir başka anlatımla, bu işler -SSK anlamında sigortalı işçilerin gördükleri iş görünümünde bulunsalar bile- belirgin olarak öğrenim çevresine girmektedir. Bu ba-

kımdan, bu gibi durumlarda, esasen bir hizmet akdinin varlığından söz edilemeyeceği için sigortalılık niteliği edinme hali de söz konusu değildir (Mustafa Çenberci, Sosyal Sigortalar Kanun'u Şerhi; Ankara, 1977 Baskı, s;130).

506 sayılı Kanun'un 3/II-B maddesinde yazılı olduğu üzere çıraklar hakkında çıraklık devresi süresi içinde analık, malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile bu Kanun'un 35. maddesi hükümleri uygulanmaz. Ancak Dairemiz içtihatlarına göre çırakların bu süre içinde diğer çalışanlar gibi üretime katılmaları, meslek ve sanat öğrenimleri geri planda kalıyorsa artık çıraklık ilişkisinden söz edilemeyeceği kabul edilmiştir.

Bir iş yerinde üretim - imalat, malzemelerin veya bileşenlerin fiziksel olarak bir araya getirilip bir ürünün oluşturulduğu süreci ifade eder. İmalat, genellikle seri üretim veya kitlesel üretim süreçlerini içerir. İmalat, belirli makinelerin, proseslerin ve işçilerin kullanımını gerektirebilir. Genellikle ürünün kalitesi, maliyeti ve üretim hızı gibi faktörler önemlidir. MKE, nitelikli askeri malzemeler üreten bir kamu kurumu olup, iş yerinde üretimde çalışan işçilerde bu üretimi yapabilecek yeterli bilgi birikimi ve tecrübeye sahip kişiler olması gerektiği kuşkusuzdur. MKE işçi alımında önceleri kendi bünyesinde kurduğu çıraklık okulunu bitirenler arasından sınavla almakta iken, bunların kapanması üzerine Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Mesleki Eğitim Merkezlerinde eğitim alanlardan başarılı olanlar arasından sağlamaktadır.

6. İnceleme konusu eldeki davada, 29.03.1971 doğumlu davacının 05.10.1987 tarihli işe giriş bildirgesinin 157405 sicil numaralı Kırıkkale Çıraklık Eğitim Merkezi iş yerinden 23.11.1987 tarihinde kuruma intikal ettiği, Kırıkkale Yahşihan Mesleki Eğitim Merkezi Müdürlüğü'nün 18.04.2023 tarihli yazısında davacının 05.10.1987-01.03.1990 tarihleri arasında MKE çırak öğrencisi olarak kayıtlarının mevcut olduğu çıraklık sözleşmesinin olduğu, SGK'dan gelen yazı cevaplarında; davacı adına uyuşmazlık konusu dönem yönünden uzun vadeli sigortalı kollarından bildirim yapılmadığının bildirildiği, Mahkemece dinlenen bordro tanıklarının davacı ile 1987 yılından itibaren MKE pirinç fabrikasında beraber çalıştıklarını, çıraklık okulundan gelenlerin de normal işçi gibi üretime ve imalata yönelik çalıştığını beyan ettiği, ancak Mahkemece davacının üretime ne şekilde katıldığı hususunun tüm yönleriyle açıklığa kavuşturulmadığı, iş yerindeki faaliyetlerinin çıraklık eğitimindeki teorik eğitimin tamamlatılmasına yönelik pratik eğitime yönelik olup olmadığının tartışılıp değerlendirilmediği anlaşılmaktadır.

Böyle bir iş yerinde işe yeni başlayan henüz 16 yaşında olan, çıraklık sözleşmesi bulunan ve o güne kadar herhangi bir işte çalışmayan, işi öğrenmek için çıraklık okulunda teorik ve pratik eğitim alan davacının üretime nasıl katıldığı, hangi işleri nasıl yaptığı, bu yeterliliğe nasıl sahip olduğu titizlikle araştırılmalı, somut olarak ortaya konulmalıdır.

Kabule göre de yasal dayanak olarak 5510 sayılı Kanun'un Geçici 7. maddesi yollamasıyla uygulanan mülga 506 sayılı Kanun'un 60/G maddesi esas alınarak hüküm kurulması gerektiği halde, tespite konu dönem dikkate alındığında uygulanma yeri bulunmayan 5510 sayılı Kanun'un 38/2. maddesine atıf yapılması isabetsizdir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

04.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/16901**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/837**	**6098 s. TBK/51**
Tarihi:	**04.02.2026**	**6331 s. İSİGK/4,5**

- ***İŞ KAZASI***
- ***NEDENSELLİK BAĞININ KESİLMESİNE NEDEN OLAN DURUMLAR***
- ***KUSUR RAPORU ARASINDAKİ ÇELİŞKİLERİN GİDERİLMESİNİN GEREKTİĞİ***
- ***USULİ KAZANILMIŞ HAK***

ÖZETİ: ***İşvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir. İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır. Mahkemece yukarıda anılan kusur raporlarına göre hüküm tesis edilmiş olması isabetli değildir. Zira Mahkemece alınan kusur raporlarından sonra, davacının gelir bağlama talebi üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu denetmeni tarafından iş yerinde yapılan iş kazasına ilişkin 15.02.2023 tarihli inceleme raporu Dairemizin geri çevirme kararı ile dosyaya kazandırılmış olup anılan denetmen raporunda davacının; iş yerinde çalıştığı birimde yaya gidiş yolundaki mazgala dikkatsiz basması nedeniyle kazaya sebebiyet verdiği, ağır kusurlu olduğu gerekçesiyle %45 oranında kusur verildiğinin belirtilmiş olması karşısında denetmen raporunda davacıya atfedilen kusur oranının Mahkemece esas alınan kusur oranları ile çelişki oluşturduğundan yapılacak iş; yeni bir A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetinden, maddi olgular açıkça belirtilmek suretiyle gerekçeli ve SGK müfettiş raporundaki kusur oranları da değerlendirilerek aradaki çelişkiyi giderecek şekilde tarafların kusur oran ve aidiyetlerini ortaya koyacak şekilde bir kusur raporu alınmalıdır. Öte yandan Mahkemece, davalı şirketin 1.11.2018 tarihli davalı şirketin %60, davacının %40 kusurlu olduğu kanaatine varılan kusur raporuna itiraz etmediği dikkate alınmalı, Mahkemece esas alınan davalı şirketin %80, davacının %20 kusur oranına göre alınan 08.09.2023 tarihli hesap raporuna yasal süresi içinde her iki tarafın da itirazda bulunmadığı hususu da dikkate alınarak usuli kazanılmış haklar gözetilmek suretiyle alınacak hesap raporuna göre bir karar verilmelidir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı, davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme

sonucunda; temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Türkan Koçak tarafından hazırlanan rapor dinlenildikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

1.Davacılar vekili dava dilekçesinde, davalı iş yerinde makine operatörü olarak çalışan davacının 21.05.2016 tarihinde el arabasıyla bozuk maça malzemesini çöpe atmak üzere yürürken kayganlaşan zeminden dolayı ayağının kayması ile yere düştüğünü, hemen yanından geçmekte olan forkliftin sağ ayağının üzerinden geçmesi sonucu yaralandığını, çektiği acıların, ızdırabın ve sıkıntıların bir nebze de olsa giderilebilmesi için manevi tazminat talep etme gereğinin doğduğunu, davacının sakatlığı nedeniyle uzuv kaybı oluştuğunu ve meslekte kazanma gücünü kayıp oranı ile efor kaybı için maddi tazminat talep etme gereği doğduğunu ileri sürerek için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 1.000,00 TL maddi, 30.000,00 TL manevi tazminatın olay tarihinden itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsilini talep etmiştir.

2.Davacı vekili 08.03.2024 tarihli ıslah dilekçesi ile maddi tazminat talebini 1.310.784,86 TL olarak artırmıştır.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde, çalıştığı makinenin başından macun almak için iş yeri talimatları uyarınca amirine haber vermeden ayrılması ve dikkatsizlik neticesinde ayağının kayarak forklift yoluna girmesi ile o esnada yolunda ilerleyen forkliftin ayağının üzerinden geçmesi neticesinde kaza meydana geldiğini, alacakların zamanaşımına uğradığını, iyileşerek işine döndüğünü beyan ederek davanın reddine karar verilmesi gerektiğini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile"maça malzemesini çöpe atmak için makine önündeki metal kablo mazgalının üstünden geçerken, iş yerinin özelliğinden kaynaklı zeminin kayganlaşması nedeniyle kayarak düşmesi ile yanından geçmekte olan forkliftin sağ ayağı üzerinden geçmesi sonucu yaralanması şeklinde iş kazası meydana geldiği, birbirini teyit eden 11.11.2022-10.03.2023 tarihli kusur bilirkişi raporlarında, kazanın meydana gelmesinde, davalı işverenin %80, davacının %20 oranında kusurlu olduğu tespit edilmiş olup, taraf denetimine uygun, denetime elverişli ve olay kapsamıyla uyumlu bulunarak hükme esas alınmıştır. SGK Kocatepe Sağlık Sosyal Güvenlik Merkezince düzenlenen Sürekli İş Göremezlik Derecesi Tespit Kararında; davacının sürekli iş göremezlik derecesinin %4, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun 30.05.2018 tarih ve 2018/5604 E. 42/9088 K. sayılı kararı ile sigortalının 21.05.2016 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazasına bağlı maluliyet oranının Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği çerçevesinde %4 olduğunun tespit edildiği, ATK Adli Tıp 3. İhtisas Kurulunca düzenlenen 13.02.2019 tarihli rapor ile Adli Tıp İkinci Üst Kurulunca düzenlenen 12.12.2019 tarihli raporda, davacının %16 oranında meslekte kazanma gücünden kaybetmiş sayılacağının tespit edildiği, davacı tarafça Ankara 5. İş Mahkemesinin 2021/180 Esasına kayden ikame olunan tespit davasının yargılaması neticesinde ihdas edilen 2021/262 K. sayılı kararla; davacının meslekte kazanma gücü kaybı oranının E. cetveline göre %16 nispetinde olduğunun tespitine karar verildiği, kararın 29.06.2022 tarihinde kesinleştiği, kesinleşen Mahkeme kararı ile tespit edilen%16 nispetindeki sürekli iş göremezlik derecesine istinaden bağlanan gelirin ilk

peşin sermaye değerinin dosyaya kazandırıldığı anlaşılmakla davacının maddi zararının hesabı için dosya bilirkişiye tevdi edilmiş ve bilirkişi tarafından düzenlenen 08.09.2023 tarihli raporunda talep edilen alacak kalemleri hesaplanmış düzenlenen rapor Mahkememizce uygun görülerek hükme esas alınmış ve hesaplamalara itibar olunarak davacını tazminat talepleri hüküm altına alınmıştır. ..." gerekçesiyle, "Davanın kabulüne,1.1.310.784,86 TL maddi tazminatın kaza tarihi 21.05.2016 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,2.30.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi 21.05.2016 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine" karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Davalı vekili temyizinde, dosyada mevcut raporların 2019 senesine ait olduğunu, itirazlara rağmen güncel sağlık durumuna ilişkin rapor aldırılmadan dosyanın karara çıkarılmasının hatalı olduğunu, bu sebeple davacının sürekli iş göremezlik oranının henüz kesinleşmediğini, güncel sağlık durumu gösterir raporunun aldırılması, bu haliyle Yüksek Sağlık Kurulu ve Adli Tıp Kuruluna gönderilmek suretiyle sürekli iş göremezlik oranının kesinleştirilmesine ilişkin taleplerin yok sayıldığını, dava konusu olaya göre yanlış atanan bilirkişi heyetinin içeriği ve sonuç kısmı birbiriyle çakışan eksik inceleme, yanlış kanıyla hazırlanmış raporunun tüm itirazlara rağmen esas teşkil ettirilmesinin hatalı olduğunu, şirkete %80 kusur verilmesinin hakkaniyet ve objektifliğe uzak olduğunu, kusur oranını kabul etmediklerini, iş sağlığı ve güvenliği konusundaki tüm önlemleri aldıklarını, hesap bilirkişi raporunda gelirin asgari ücretin üzerinde kabul edilmesi sebebiyle asgari ücrete yapılan zam oranları uygulanarak tazminatın hesaplanmasının hatalı olduğunu, kaza tarihi ile rapor tarihi arasındaki bilinen dönemde alabileceği ücretin araştırılması gerektiğini belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazası nedeniyle maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden, davalı işverene ait döküm fabrikasının maçahane bölümünde maça hazırlayıcısı olarak çalışan kazalı yaya yolunda malzeme alırken işyerindeki üretim nedeniyle yola dökülmekte olan çok ince tozların etkisiyle kayganlaşan zeminde mazgala basarak kayarak düşmesi üzerine yaya yolunun hemen yanından geçmekte olan forklift yolundaki forkliftin tekerleğinin kazalının sağ ayağının üzerinden geçmesi ile meydana geldiği belirtilen iş kazasının meydana gelmesinde Mahkemece davalı işverenin %80, davacının %20

oranında kusurlu olduğuna ilişkin 11.11.2022 ve 10.03.2023 tarihli kusur bilirkişi raporlarına itibarla hüküm tesis edildiği anlaşılmıştır.

Taraflar arasında kusur oranlarının tespiti noktasında uyuşmazlık bulunduğu gözetilerek kusur oranının belirlenmesine ilişkin ilkelere de değinmek faydalı olacaktır.

İnsan yaşamının kutsallığı çevresinde işverenin, işyerinde işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini sağlamak için gerekli olanı yapmak ve bu hususdaki şartları sağ-

lamak ve araçları noksansız bulundurmakla yükümlü olduğu 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesinin açık buyruğu iken, 4857 sayılı Kanun'un 77. ve devamı bir kısım maddeleri 30.06.2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 37. maddesiyle, 01.01.2013 tarihinde yürürlüğe girmek üzere yürürlükten kaldırılmış olup, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, işverenin sağlık ve güvenlik önlemlerini alma yükümünü daha ayrıntılı bir biçimde düzenlemiştir.

Buna göre, 6331 sayılı Kanun'un "İşverenin Genel Yükümlülüğü" kenar başlıklı 4. maddesinde:

"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede;

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

b)İş yerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.

c)Risk değerlendirmesi yapar ve yaptırır.

ç)Çalışana görev verirken, çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu gözönüne alır.

d)Yeterli bilgi ve talimat verilenler dışında ki çalışanların hayati ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır." hükmü düzenlenmiştir.

Aynı Kanun'un 5. maddesinde de risklerden korunma ilkeleri düzenlenmiştir. Buna göre maddede, "İşverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde aşağıdaki ilkeler göz önünde bulundurulur:

a)Risklerden kaçınmak,

b)Kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek,

c)Risklerle kaynağında mücadele etmek,

ç)İşin kişilere uygun hale getirilmesi için iş yerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metotlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek,

d)Teknik gelişmelere uyum sağlamak,

e)Tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek,

f)Teknoloji, iş organizasyonu çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek,

g)Toplu korunma tedbirlerine, kişisel korunma tedbirlerine öncelik vermek,

ğ)Çalışanlara uygun talimatlar vermek." hükmü yer almaktadır.

Görüldüğü üzere, işverenin çalışanlarla ilgili sağlık ve güvenliği sağlama yükümünün genel çerçevesi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde çizilmiştir. Bu çerçevede işverenin, "çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü" olduğu belirtildikten sonra, yapacağı ve uymakla yükümlü bulunacağı birtakım esaslara yer verilmiştir. Bunun gibi 5. maddede, işverenin anılan yükümlülükle gerçekleştireceği korunma sırasında uyacağı ilkeler belirlenmiştir. 10. maddede ise, işyerinde sağlık ve güvenlik sağlanırken, işverenin yapacağı risk değerlendirmesi çalışmasında dikkate almakla yükümlü bulunduğu hususlar belirlenmiştir (Hukuk Genel Kurulu'nun 09.10.2013 tarih 2013/21-102 Esas 2013/1456 sayılı kararı).

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. ve 5. maddeleri ile bunu uygun olarak çıkarılan iş güvenliği yönetmelikleri hükümleri, işverenin sorumluluğunu objektifleştiren kriterler olarak değerlendirilmelidir. Bu sebeple mevzuatta yer alan teknik iş güvenliği kurallarına uyulmaması işverenin kusurlu davranışı olarak kabul edilmelidir. Ancak, işveren sadece anılan yazılı kurallara değil, yazılı

olmayan ve teknolojinin gerekli kıldığı önlemlere aykırı davrandığında da kusurlu görülerek oluşan zararı karşılamalıdır.

Objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da,onu kusursuz sorumluluk haline dönüştürmez. Çünkü, bu halde dahi işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Kusurun objektifleştirilmesi kriterinin yanısıra,Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesinin,Anayasa hükümleri ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesi kapsamında yorumlanması da işverenin sorumluluğunu oldukça genişletecektir.

Yukarıda belirtilen açıklamalar doğrultusunda; işvereni zararlandırıcı olay nedeniyle sorumluluk halinden kurtaracak olan durum iş sağlığı ve güvenliği alanındaki ihmalleri ile oluşan zarar arasındaki uygun nedensellik bağının kesildiğini ispat etmekten ibarettir. Hukuk Genel Kurulu'nun 20.03.2013 tarih 2012/21-1121 E. 2013/386 sayılı kararında da belirtildiği üzere uygun nedensellik bağı üç durumda kesilebilir. Bunlar mücbir sebep, zarar görenin kusuru ve üçüncü kişinin kusurudur. Bu hallerden birinin varlığı halinde işverenin sorumluluğuna gidilmesi mümkün değildir.

İş kazası hukuki sebebine dayalı tazminat davalarında olayın gerçekleşme şeklinin tarafların gösterdiği deliller dikkate alınarak her türlü şüpheden uzak bir şekilde ortaya konulması ve giderek kusur oranlarının bu olaya uygun şekilde belirlenmesi gerektiği açıktır.

Mahkemece yukarıda anılan kusur raporlarına göre hüküm tesis edilmiş olması isabetli değildir. Zira Mahkemece alınan kusur raporlarından sonra, davacının gelir bağlama talebi üzerine Sosyal Güvenlik Kurumu denetmeni tarafından iş yerinde yapılan iş kazasına ilişkin 15.02.2023 tarihli inceleme raporu Dairemizin geri çevirme kararı ile dosyaya kazandırılmış olup anılan denetmen raporunda davacının; iş yerinde çalıştığı birimde yaya gidiş yolundaki mazgala dikkatsiz basması nedeniyle kazaya sebebiyet verdiği, ağır kusurlu olduğu gerekçesiyle %45 oranında kusur verildiğinin belirtilmiş olması karşısında denetmen raporunda davacıya atfedilen kusur oranının Mahkemece esas alınan kusur oranları ile çelişki oluşturduğundan yapılacak iş; yeni bir A sınıfı iş güvenliği uzmanlarından oluşturulacak 3 kişilik bilirkişi heyetinden, maddi olgular açıkça belirtilmek suretiyle gerekçeli ve SGK müfettiş raporundaki kusur oranları da değerlendirilerek aradaki çelişkiyi giderecek şekilde tarafların kusur oran ve aidiyetlerini ortaya koyacak şekilde bir kusur raporu alınmalıdır.

Öte yandan Mahkemece, davalı şirketin 1.11.2018 tarihli davalı şirketin %60, davacının %40 kusurlu olduğu kanaatine varılan kusur raporuna itiraz etmediği dikkate alınmalı, Mahkemece esas alınan davalı şirketin %80, davacının %20 kusur oranına göre alınan 08.09.2023 tarihli hesap raporuna yasal süresi içinde her iki tarafın da itirazda bulunmadığı hususu da dikkate alınarak usuli kazanılmış haklar gözetilmek suretiyle alınacak hesap raporuna göre bir karar verilmelidir.

O halde, davalı vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve istinaf itirazının esastan reddine dair Bölge Adliye Mahkemesi kararı ortadan kaldırılarak İlk Derece Mahkemesince verilen karar bozulmalıdır .

VI. KARAR:

Açıklanan sebeplerle,

İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Temyiz harcının istek halinde temyiz eden ilgilisine iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

04.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/19895**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/920**	**6098 s. TBK/51**
Tarihi:	**05.02.2026**	

- ***İŞ KAZASI***
- ***İŞVERENLİK SIFATININ NETLEŞTİRİLMESİNİN GEREKTİĞİ***
- ***EKSİK İNCELME***

ÖZETİ: ***Kazanın gerçekleştiği iş yerine ilişkin sunulan sözleşme örnekleri, ruhsat bilgileri, ticaret sicil kayıtları ve iş yeri tescil dosyası incelenerek davalılar ile dava dışı MSY Yapı Ticaret firması arasındaki hukuki ilişkinin niteliğine yönelik de değerlendirme yapılmadığı bu hali ile de işverenlik sıfatı yönünde yeterli inceleme ve değerlendirme yapılmaksızın karar verildiği anlaşılmakla verilen hüküm hatalı olmuştur. Yine davacının Kurum Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile belirlenen orana itirazı bulunmamasına rağmen davalılar itirazı üzerine hazırlanan ve daha yüksek oran belirleyen ATK 2.Üst Kurul Raporuna itibarla hüküm tesisi de davalılar lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali niteliğinde olup bu husus da hatalıdır. O halde mahkemece yapılacak iş; davacıya atfedilen kusur oranı somut olaya uygun görülmekle birlikte ceza ve rücu dosyası örneği, davalılar ve dava dışı firma arasında düzenlenen sözleşme hükümleri ,iş yeri tescil dosyası, bu şirketlere ait faaliyet alanlarını da içerir ticaret sicil kayıtlarının ve tüm dosya kapsamının incelenmesinden sonra davalılar ile dava dışı MSY Yapı Ticaret Sanayi Limited Şirketi arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, bir başka ifade ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olup olmadığı veya 3. kişi sıfatıyla davalının sorumluluğunun bulunup bulunmadığının yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde usulünce incelenip değerlendirilmesi ile Kurum denetmen raporu, rücu ve ceza dosyasında aldırılan kusura ilişkin bilirkişi raporları da dikkate alınarak çelişkileri giderecek ve yukarıdaki hususları gözetecek şekilde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile iş kazasının vuku bulduğu iş kolunda uzman bilirkişilerden kusur oran ve aidiyeti konusunda oluşa uygun kusur raporu almak, kusur oran ve aidiyetinin tereddüte yer bırakmayacak şekilde kesin olarak tespit edilmesinden sonra yeniden hesap raporunun aldırmak alınacak raporda davacının sürekli iş göremezlik oranının %19 oranı olarak esas almak ve davacı tarafça hükmün temyiz edilmediği görülmekle hükme esas alınan 10.07.2023tarihli hesap raporundaki verilerin aynen korunması iş bu raporda işlemiş (bilinen) devre sonu tarihi dâhil bu verileri değiştirmeden, bu tarihten sonra yürürlüğe giren asgari ücretteki değişiklikleri de rapora yansıtmamak (ve mahsubun önceki hüküm gibi yapılması) suretiyle belirlenen kusur oranlarını uygulamak ve usuli kazanılmış hakları gözetecek şekilde oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.***

Taraflar arasındaki iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda, İlk Derece Mahkemesincedavanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince taraf vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Semra Şiner tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin alt işverenin davalılardan Uzmanlar Şirketinde sigortalı işçi olarak çalışırken 07.03.2017 tarihinde iş kazası geçirdiğini, iş kazası geçirdiği inşaat diğer davalılardan asıl işveren MSY Yılmaz Şirketinin bulunduğunu, davalıların inşaat şantiyesinde çalışmakta iken 07.03.2017 tarihinde saat 08:15 sularında kule vinçten 30 metre yükseklikten 2 demir etre balyası başına ve 1 demir eltrede eline düşerek müvekkilini sakatladığını beyanla maddi ve manevi tazminatın hüküm altına alınmasını talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı Ballıca Gayrimenkul Yatırım Anonim Şirketi (eski unvanıMSY Yılmaz İnşaat Taahhüt Elektrik ve Madencilik Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi) vekili cevap dilekçesinde özetle; müvekkili şirket açısından davanın husumetten reddini gerektiğini, kazanın oluşumda asıl kusurun davacıda olduğunu, gerekli iş güvenliği önemlerinin alındığını, işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin eksiksiz verildiğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

Davalı Uzmanlar vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının, müvekkil firmada 30.01.2017 tarihinde aylık brüt 1.777,50 TL ücretle işe başlandığını, inşaat işçisi olarak görev yaptığını, 07.03.2017 tarihinde meydana gelen iş kazası tamamen davacının dikkatsiz ve sorumsuzca hareket etmesi, tüm uyarılara rağmen kule vinç yük taşırken altında dolaşması nedeniyle meydana geldiğini, kaza sonrasında davacı, müvekkil firma tarafından hastaneye kaldırılmış, tüm tedavi masraflan müvekkil firmaca karşılandığını, gerek asıl işveren olan MSY Yapı, gerekse müvekkili firmanın iş ve işçi güvenliğine önem veren firmalar olduğunu, bu doğrultuda, Nova Denetim ve İş Güvenliği Firmasınca ilgili şantiye sürekli denetlenmiş ve inşaatta bu hususta iş güvenliği uzmanı çalıştırıldığını, işçiye iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri eksiksiz verildiği gibi tüm ekipmanlarda kendisine eksiksiz olarak verilip ve denetiminin sağlandığını, tüm işçiler ile birlikte davacıya kule vincinin yük taşıdığı sırada hiç bir surette altından geçilmemesi, durulmaması hususları defalarca anlatıldığını ve uyarıldığını, davacının tüm uyarılara rağmen sorumsuz bir tutum sergileyerek vincin altından geçtiğini, müvekkili şirkette iş yeri ve işçi güvenliği tedbirlerinin alınmaması noktasından bir kusurun atfedilemeyeceğini beyanla davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle; "...Davacının 07.03.2017 tarihinde geçirmiş olduğu iş kazası nedeniyle YSK raporunda maluliyet oranının %19 olduğu, YSK raporuna itiraz üzerine dosya kapsamı-

na göre aldırılan ATK raporunda da maluliyet oranının %53 oranında tespit edildiği anlaşılmıştır. Dosya kapsamında aldırılan tazminat hesabına ilişkin 10.07.2023 tarihli dosya içeriğine uygun raporuna göre SGK tarafından ödenen geçici iş göremezlik gelirleri düşüldükten sonra maddi zararının 1.843.245,01-TL olduğu sabit olup davacının davasının kabulü davalıdan tahsiline karar verilerek aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur..." gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

Davalı U. Proje Uygulama Müh. İnş. Taah. San. ve Tic. Ltd. Şti. vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile davacının SGK Yüksek Sağlık Kurulunca verilen maluliyete ilişkin raporunu kabul ettiğini, davalıların itirazı üzerine dosyanın maluliyet oranının tespiti için Adli Tıp Kurumuna gittiğini, Adli Tıp Kurumu raporunda maluliyetin %53 olarak belirlendiğini, ancak Yüksek Sağlık Kurulu raporundaki %19 maluliyet oranının davalılar yönünden usuli kazanılmış hak olduğunu, hesaplamanın bu oran üzerinden yapılması gerektiğini, hesap raporuna esas ücretin hatalı tespit edildiğini, müvekkili tarafından davacıya yapılan ödemelerin mahsup edilmemesinin hatalı olduğunu belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı Ballıca Gayrimenkul Yatırım Anonim Şirketi vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ilemüvekkiline %40 kusur verilmesinin hatalı olduğunu, müvekkilinin asıl işveren olmadığını, 3. kişi konumunda olduğunu, davacının Yüksek Sağlık Kurulu raporunu kabul ettiğini, hesaplamanın Yüksek Sağlık Kurulu raporu doğrultusunda yapılması gerektiğini, hesap raporuna esas aylık ücretin hatalı tespit edildiğini, diğer davalı tarafından yapılan ödemelerin mahsup edilmesi gerektiğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

Davacı vekili gerekçeli istinaf dilekçesi ile manevi tazminata az hükmedildiğini, manevi tazminat taleplerinin tam kabulü gerektiğini belirterek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "...Davalılar vekilleri davacının Yüksek Sağlık Kurulunun raporunu kabul ettiğini, davalıların itirazı üzerine Adli Tıp Kurumundan verilen maluliyete ilişkin raporda maluliyetin %19'dan, %53'e çıktığını, davacının itirazı olmadığı için kendileri yönünden usuli kazanılmış hak doğduğunu, maddi tazminat hesaplamasının %19'luk maluliyet oranına göre yapılması gerektiğini istinaf sebebi olarak ileri sürmüş iseler de her ne kadar dairemizce davalıların bu istinaf sebepleri doğrultusunda aktüerya bilirkişisi İbrahim Y.'dan maddi tazminat hesabına yönelik rapor alınmış ise de Yüksek Sağlık Kurulunun vermiş olduğu maluliyet raporuna davacı tarafça itiraz edilmemesinin davalılar lehine usuli kazanılmış hak teşkil etmeyeceği, aksi yorumun sadece davanın taraflarına sağlanmış usuli bir güvence olması durumunun maddi hak talebinin kısıtlanması, usul hukukunun adil yargılanma güvenceleri içinde maddi hukukun gerçekleşmesine, hakların korunması amacına da aykırı olduğu, maddi gerçekliğin usule feda edilmesi anlamına gelebileceği, Anayasa Mahkemesinin 20/05/2024 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 2021/21347 başvuru numaralı 21.12.2023 tarihli kararında da belirtildiği üzere adil yargılanma

hakkının ve mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiğine ilişkin kararında bu yönde olduğu anlaşılmakla İlk Derece Mahkemesince aldırılan aktüerya hesap bilirkişisi raporundaki maddi tazminat hesaplamasının yerinde olduğu, davalıların bu yöndeki istinafının haklı olmadığı kanaatine varılmıştır. Davalılar vekilleri aynı zamanda davalı tarafından yapılan ödemelerin mahsup edilmesi gerektiğini istinaf sebebi olarak ileri sürmüş olup; İlk Derece Mahkemesince hesaplanan maddi tazminat alacağında Dairemizce aldırılan hesap bilirkişisi raporundaki davalıların yapmış olduğu 22.700,00 TL tutarındaki ödemenin güncelleştirilmesi sonucunda hesap edilen 34.934,75 TL'nin mahsup edilmesi gerekmekte olup, bu husus ek rapor aldırılmasına gerekli bir durum olmayıp mahsup işlemi dairemizce aşağıdaki şekilde yapılmıştır.

İlk Derece Mahkemesince aldırılan aktüerya hesap bilirkişisi raporundaki maddi tazminat hesaplaması 1.843.245,01 TL - 34.934,75 TL (Dairemizce aldırılan hesap bilirkişisi raporundaki davalıların yapmış olduğu ödemenin güncelleştirilmesi sonucunda bulunan) =1.808.310,26 TL davacının maddi tazminat alacağı hesaplanmıştır.

Davacı vekili manevi tazminata az hükmedildiğini, manevi tazminat taleplerinin tam kabulü gerektiğini istinaf sebebi olarak ileri sürmüş olup; davacının maluliyet oranı, tarafların kusur durumu, tarafların sosyal ekonomik durumu, davacının meydana gelen iş kazasından dolayı duymuş olduğu elem ve ızdırap dikkate alındığında manevitazminat talebinin tam kabulüne karar verilmesi gerekirken kısmen kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğu, davacı vekilinin istinafında haklı olduğu kanaatine varılmıştır. ..." gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında;

"A- Davanın kısmen kabulü ile

-Davacının maddi tazminatı talebinin kabulü ile 1.808.310,26 TL'nin kaza tarihi olan 07.03.2017 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebinin reddine,

-Davacının manevi tazminat talebinin kabulü ile 100.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 07.03.2017 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine," şeklinde karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içerisinde davalılar vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı Ballıca Gayrimenkul Firma vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı Uzmanlar Proje Firma vekili temyiz dilekçesi ile istinaf dilekçesinde ileri sürdüğü itirazlarını yinelemek suretiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılmasına, İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemlerine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 369. maddesinin birinci fıkrası ile 371. maddesi, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 13, 16, 20 ve 21. maddeleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesi.

3. Değerlendirme

Mahkemece sendikalar tarafından bildirilen emsal ücret, TÜİK emsal ücret araştırması verisi ve Çevre ve Şehircilik Bakanlığı Fen İşleri Başkanlığı tarafından ilan edilen emsal işçilik ücretlerinin ortalamasının alınması suretiyle davacının ücretinin dönem asgari ücretinin 1,921 katı olarak tespit edildiği ve bu doğrultuda düzenlenen hesap raporunun hükme dayanak kılındığı, ortalama alınması şeklindeki bu uygulamanın yerinde olmadığı anlaşılmakta ise de tespit edilen 1,921 katı ücretin davacının yaptığı işin niteliğine, mesleki tecrübesine, yaşına, tanık anlatımlarına ve dosya kapsamına göre yerinde olduğu anlaşıldığından bu husus bozma sebebi yapılmamıştır.

Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre, davalılar vekillerinin aşağıdaki bent kapsamı dışındaki sair temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Dosya kapsamındaki kayıt ve belgelerden; davalı Uzmanlar Proje Firması sigortalısı olarak çalıştırılan davacı kazalının iş yerinde, kule vinçten malzeme düşmesi suretiyle yaralandığı, kazanın gerçekleştiği iş yerine ilişkin davalı B. Gayrimenkul Yatırım Anonim Şirketi (eski unvanı M… Y. İnşaat Taahhüt Elektrik ve Madencilik Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi) vekilinin beyanına ve Dairemizce eksik evrakların ikmali amacıyla dosyanın iade edilmesinden sonra sunulan belge ve sözleşmelere göre dava dışı M… Yapı Ticaret Sanayi Ltd. Şti. Firması tarafından İstanbul ili Pendik ilçesi 186 no.lu parselde yapılacak 212 dairelik inşaatın sözleşmeye ekli mimari, betonarme, elektrik, mekanik ve asansör projelerine uygun olarak yapım işinin davalı Ballıca Gayrimenkul (eski unvan ile MSY Yılmaz Firmasına verildiği), devamla bu sözleşme kapsamında üstlenilen işin bir kısmının (kaba inşaat işleri) davalı Uzmanlar Proje Firmasına verildiği, Mahkemece hükme esas alınan kusur heyet bilirkişi raporunda davalı B.. Firmasının üst işveren sıfatıyla %40 oranında, davalı Uzmanlar Firmasının ise alt işveren sıfatıyla %50 oranında, davacı işçinin %10 oranında kusurlu olduğu tespitinin yapıldığı, davacının sürekli iş göremezlik oranının Kurumca % 19 oranı olarak belirlendiği, davalılar vekillerinin itirazları üzerine dosyanın Yüksek Sağlık Kuruluna gönderildiği, Yüksek Sağlık Kurulunun 07.10.2020 tarihli kararı ile oranın %19 oranı olarak belirlendiği, kararın taraflara tebliğ olunduğu, davacı vekilince takip eden 05.02.2021 tarihli celsede YSK kararına bir diyeceğimiz yoktur şeklinde beyanda bulunduğu, Mahkemece davalılar vekillerinin itirazları üzerine dosyanın ATK 2.Üst Kuruluna gönderildiği ve bu kez oranın %53 olarak belirlendiği, dosyanın hesap bilirkişine tevdi edildiği, 10.07.2023 tarihli hesap raporunda davacının sürekli iş göremezlik oranı %53 oranı olarak kabulü ile zararının 1.843.245,01 TL olarak hesaplandığı, davacı vekilince rapor gibi talep arttırım sunulduğu, Mahke-

mece rapor doğrultusunda karar verildiği, davalılar vekillerinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının kabulü ile davalılarca yapılan ödemenin mahsubu suretiyle İlk Derece Mahkemesi hükmünün kaldırılarak yeniden esas hakkında davanın kısmen kabulüne karar verildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı Kanun'un 2. maddesine göre 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.

İş Kanunu'nun 2. maddesinin 7. fıkrasına göre bir işverenden, iş yerinde 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 iş yeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

5510 sayılı Kanun'un 12/6. maddesi ile de asıl işveren, bu Kanunun işverene yüklediği yükümlülüklerden dolayı alt işveren ile sorumlu tutulmuştur.

4857 sayılı Kanun'un 2/7. maddesi ile işçilerin İş Kanunu'ndan, sözleşmeden ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları, 5510 sayılı Kanun'un 12/6. maddesi ile de Kurumun alacakları ve işçinin sosyal güvenlik hakkı daha geniş koruma-güvence altına alınmak istenmiştir. Aksi halde 4857 veya 5510 sayılı Kanun'dan kaynaklanan yükümlülüklerinden kaçmak isteyen işverenlerin işin bölüm veya eklentilerini muvazaalı bir biçimde başka kişilere vermek suretiyle yükümlülüklerinden kaçması mümkün olurdu.

Asıl işveren ile alt işverenin birlikte sorumluluğu "müteselsil sorumluluktur". Asıl işveren, doğrudan bir hizmet sözleşmesi bulunmamakla birlikte İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. fıkrası gereğince alt işverenin işçilerinin iş kazası veya meslek hastalığı nedeniyle uğrayacakları maddi ve manevi zarardan alt işveren ile birlikte müteselsilen sorumludur. Bu nedenle meslek hastalığına veya iş kazasına uğrayan alt işverenin işçisi veya ölümü halinde mirasçıları tazminat davasını müteselsil sorumlu olan asıl işveren ve alt işverene karşı birlikte açabilecekleri gibi yalnızca asıl işverene veya alt işverene karşı da açabilirler.

Alt işverenden söz edebilmek ve asıl işvereni, aracının borçlarından sorumlu tutabilmek için bir takım zorunlu unsurlar bulunmaktadır.

a) İş yerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren bulunmalıdır. Sigortalı çalıştırmayan "işveren" sıfatını kazanamayacağı için bu durumdaki kişilerden iş alanlar da aracı sayılmayacak ve anılan madde kapsamında dayanışmalı sorumluluk doğmayacaktır.

b) Bir başka işveren, iş yerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin bir işte veya bir işin bölüm veya eklentilerinde iş almalı ve sigortalı çalıştırmalıdır.

c) İşverenlik sıfatını, alınan işte ve o iş nedeniyle sigortalı çalıştırılması sonucunda kazanmış olması aranacaktır. Bu kişinin diğer bir takım işyerlerinde çalıştırdığı sigortalılar nedeniyle kazandığı işverenlik sıfatının sonuca etkisi bulunmamaktadır.

d) İşverenden alınan iş, işverenin sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir iş yeri olarak değerlendirilebilecek nitelikte olmamalıdır, aksi halde iş alan kimse aracı değil, bağımsız işveren niteliğinde bulunacaktır.

e) İşin bütünü başka bir işverene bırakıldığında, iş anahtar teslimi verildiğinde veya işveren kendi iştigal konusu olmayan bir işi kendisi sigortalı çalıştırmaksızın bölerek ihale suretiyle farklı kişilere vermişse, iş sahibi (ihale makamı) Kanunun tanımladığı anlamda asıl işveren olmayacağından, bir alt-üst işveren ilişkisi bulunmayacaktır.

f) Alt işverenin aldığı iş, işverenin asıl işinin bölüm ve eklentilerindeki işin bir kesimi ya da yardımcı işler kapsamında bulunmalıdır. Asıl işverenden alınan iş, onun sigortalı çalıştırdığı işe göre ayrı ve bağımsız bir nitelik taşımaktaysa, işi alan kimse alt işveren değil, bağımsız işveren sayılacaktır. Bu noktada belirleyici yön; yapılan işin, diğerinin bütünleyici, yardımcı parçası olup olmadığıdır. İş yerindeki üretimle ilgili olmayan ve asıl işin tamamlayıcısı niteliğinde bulunmayan bir işin üstlenilmesi halinde, alt işverenden söz etme olanağı kalmayacak, ortada iki bağımsız işveren bulunacaktır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 24.05.1995 gün ve 1995/9-273-548 sayılı kararı da aynı yöndedir.)

Öte yandan, usuli kazanılmış hak davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrarı sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez ana ilkelerinden biri haline gelmiştir. Usulü müktesep hak, anlam itibariyle, bir davada, Mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir.

Mahkemenin, Yargıtayın bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına bir usulü kazanılmış hak doğabileceği gibi bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usulü kazanılmış hak gerçekleşebilir. Yargıtay tarafından bozulan bir hükmün bozma kararının kapsamı dışında kalmış olan kısımları kesinleşir. Bozma kararına uymuş olan Mahkeme kesinleşen bu kısımlar hakkında yeniden inceleme yaparak karar veremez. Bir başka anlatımla, kesinleşmiş bu kısımlar, lehine olan taraf yararına usulü kazanılmış hak oluşturur (04.02.1959 gün ve 13/5 sayılı YİBK).

Kazanılmış haklar "Hukuk Devleti" kavramının temelini oluşturan en önemli unsurlardandır. Kazanılmış hakları ortadan kaldırıcı nitelikte sonuçlara yol açan yorumlar Anayasanın 2.maddesinde açıklanan "Türkiye Cumhuriyeti sosyal bir hukuk devletidir" hükmüne aykırılık oluşturacağı gibi toplumsal kararlılığı, hukuksal güvenceyi ortadan kaldırır, belirsizlik ortamına neden olur ve kabul edilemez.

Yargıtay içtihatları ile kabul edilen "usulü kazanılmış hak" olgusunun, bir çok hukuk kuralında olduğu gibi yine Yargıtay içtihatları ile geliştirilmiş istisnaları bulunmaktadır. Örneğin Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı (09.05.1960 gün ve 21/9 sayılı YİBK) ya da geçmişe etkili yeni bir kanun çıkması karşısında, Yargıtay bozma ilamına uyulmuş olmakla oluşan usulü kazanılmış hak hukukça değer taşımayacaktır.

Usulü kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için bir davada ya taraflar ya Mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir. (HGK.nun 12.07.2006 T., 2006/4-519 E, 2006/527 K, 03.12.2008 T., 2008/10-730 E., 2008/732 K.) Zira usulü kazanılmış hak ilkesikamu düzeniyle ilgilidir. (09.05.1960 T., 21/9; 04.02.1959 gün 13/5 sayılı İçtihadı Birleştirme kararı)

Somut olayda; Mahkemece tüm dosya kapsamından davalı Ballıca Firmasının üst işveren , kazalı işverenin alt işveren olduğu yönünde değerlendirme yapılarak karar verilmiş ise de verilen karar eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır. Şöyle ki kazanın gerçekleştiği iş yerine ilişkin sunulan sözleşme örnekleri, ruhsat bilgileri, ticaret sicil kayıtları ve iş yeri tescil dosyası incelenerek davalılar ile dava dışı M.. Yapı Ticaret firması arasındaki hukuki ilişkinin niteliğine yönelik de değerlendirme yapılmadığı bu hali ile de işverenlik sıfatı yönünde yeterli inceleme ve değerlendirme yapılmaksızın karar verildiği anlaşılmakla verilen hüküm hatalı olmuştur. Yine davacının Kurum Yüksek Sağlık Kurulu kararı ile belirlenen orana itirazı bulunmamasına rağmen davalılar itirazı üzerine hazırlanan ve daha yüksek oran belirleyen ATK 2.Üst Kurul Raporuna itibarla hüküm tesisi de davalılar lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlali niteliğinde olup bu husus da hatalıdır.

O halde mahkemece yapılacak iş; davacıya atfedilen kusur oranı somut olaya uygun görülmekle birlikte ceza ve rücu dosyası (Dairemizce eksik evrakların ikmali amacıyla istenilen denetmen raporu içeriği ve İstanbul Anadolu 29. İş Mahkemesi 2019/804 Esas, 2023/99 Karar sayılı rücu dosyasında üst işveren sıfatıyla dava dışı MSY Yapı Ticaret firmasının yer aldığı ve Kurum alacağından sorumlu tutulduğu da görülmekle) örneği, davalılar ve dava dışı firma arasında düzenlenen sözleşme hükümleri ,iş yeri tescil dosyası, bu şirketlere ait faaliyet alanlarını da içerir ticaret sicil kayıtlarının ve tüm dosya kapsamının incelenmesinden sonra davalılar ile dava dışı M. Yapı Ticaret Sanayi Limited Şirketi arasındaki hukuki ilişkinin niteliği, bir başka ifade ile asıl işveren-alt işveren ilişkisinin var olup olmadığı veya 3. kişi sıfatıyla davalının sorumluluğunun bulunup bulunmadığının yukarıdaki açıklamalar çerçevesinde usulünce incelenip değerlendirilmesi ile Kurum denetmen raporu, rücu ve ceza dosyasında aldırılan kusura ilişkin bilirkişi raporları da dikkate alınarak çelişkileri giderecek ve yukarıdaki hususları gözetecek şekilde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile iş kazasının vuku bulduğu iş kolunda uzman bilirkişilerden kusur oran ve aidiyeti konusunda oluşa uygun kusur raporu almak, kusur oran ve aidiyetinin tereddüte yer bırakmayacak şekilde kesin olarak tespit edilmesinden sonra yeniden hesap raporunun aldırmak alınacak raporda davacının sürekli iş göremezlik oranının %19 oranı olarak esas almak ve davacı tarafça hükmün temyiz edilmediği görülmekle hükme esas alınan 10.07.2023tarihli hesap raporundaki verilerin aynen korunması iş bu raporda işlemiş (bilinen) devre sonu tarihi dâhil bu verileri değiştirmeden, bu tarihten sonra yürürlüğe giren asgari ücretteki değişiklikleri de rapora yansıtmamak (ve mahsubun önceki hüküm gibi yapılması) suretiyle belirlenen kusur oranlarını uygulamak ve usuli kazanılmış hakları gözetecek şekilde oluşacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililerine iadesine,

Dosyanın Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ KARARLARI
DECISIONS OF CIVIL CHAMBERS OF COURTS OF APPEAL

* Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi Kararı
Decision of Civil Chambers of Courts of Appeal

BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRESİ KARARI
DECISION OF CIVIL CHAMBERS OF COURTS OF APPEAL

ADANA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/1997**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/193**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**05.02.2026**	**6356 s. STK/25**

- ***SENDİKAL NEDENLERLE FESİH***
- ***İŞVERENİN SENDİKANIN ÖRGÜTLENME FAALİYETİNDEN HABERDAR OLUNDUKTAN SONRA SENDİKA ÜYESİ İŞÇİLERİN İŞVERENCE TESPİT EDİLMESİ***
- ***SENDİKA ÜYESİ OLDUĞU TESPİT EDİLEN BİR KISIM İŞÇİLERİN GÖREV YERLERİNİN DEĞİŞTİRİLMESİ***
- ***SENDİKAL FAALİYETLERİN İŞVERENCE ENGELLENMESİ***

ÖZETİ: ***Somut davada da davacı tanıklarının beyanları ile bu beyanları destekleyen belgeler ve kesinleşmiş emsal mahkeme kararları dikkate alındığında, sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunduktan sonra sendika üyesi işçilerin işverence tespit edilmeye çalışıldığı, sendika üyesi olduğu tespit edilen bir kısım işçilerin ve bu kapsamda davacının görev yerlerinin değiştirildiği, bunu kabul etmeyen davacının iş akdine son verildiği, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunulduğu ve iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispat edildiği anlaşılmıştır.***

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekilinin dava dilekçesinde özetle; 08.10.2008 tarihinde başlayan iş akdinin 05.08.2022 tarihinde işveren A. Çukurova Doğalgaz Dağıtım A.Ş. tarafından haksız bir şekilde feshedildiği, fesih sonrası başlatılan arabuluculuk görüşmeleri neticesinde anlaşma sağlanamadığı, fesih bildiriminde her ne kadar iş akdinin İş Kanunu m.25/2-e bendinde belirtilen "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" sebebiyle feshedilmiş olduğuna dayanılsa da iş akdinin feshinin buna dayandırılmasının olanaksız olduğu, fesih bildiriminde "Yönetici Asistanı" olarak çalıştığı belirtilen davacının yöneticisinin odasından gizli bir şekilde evrak aldığından bahsedildiği, bunun için herhangi bir somut delil ortaya konulmadığı, davacının bu şekilde ağır bir ithamla işten çıkarılmasının ahlaka ve hakkaniyete aykırılık teşkil ettiği, fesih bildiriminin bir kısmında bahsedilen mesai saatleri dışında iş yerine gelinmesi hususunun da yöneticilerinin bilgisi dahilinde olduğu, bu konuyla ilgili asistanı olduğu yöneticinin ve diğer çalışanların da konuyla ilgili bilgilerinin bulunduğu, bu konu ile alakalı aynı zamanda Whatsapp yazışmaları da olduğu, davacının sendika üyesi olduğu için işten çıkarıldığı, yapılan sendikal mobbing süreci sonunda sendikal faaliyetlerde emekçi arkadaşla-

rına öncülük eden işçilerin çeşitli yöntemler ile tespit edildiği, süreç bu şekilde devam ederken davacının yöneticisi tarafından Mersin'den Hatay ili Antakya ilçesine görevlendirildiği, orada çalışmaya başlaması için evrak imzalaması gerektiğinin beyan edildiği, evrağı görmek isteyen davacıya evrak imzalanmayacaksa gösterilmeyeceğinin söylendiği, davalının Türkiye genelinde bir sendika karşıtlığı yapmakta ve olası toplu sözleşmeleri engellemek adına işçileri bir bir işten çıkarttığı, davalı işverenin davacı hakkında iş akdini feshi tasarrufunun hukuka aykırı olduğu, 05.08.2022 tarihli işverenin yazılı bildiriminde bahsi geçen yöneticinin odasından gizlice evrak alma, iş saatleri dışında iş yerine gelme hususunun Türk Medeni Kanunu madde 2'ye aykırı bir şekilde ortaya konulduğu, mesailerine gelmedikleri iddia olunmasına rağmen davacının ve tanıkların beyanları, yazılı ve görsel basında yer alan haberler, sendikanın yetki tespit süreci, işçilerin yer değişikliğine tabi tutulma tarihleri ve davalı işverenin güvenliklere vermiş olduğu talimat neticesine içeri alınmayan işçilerin karışı tarafa bildirerek almış oldukları video kayıtları göz önüne alındığında davalı işveren iddialarının tutarsızlığının ortaya çıkacağı, emsal kararda da belirtildiği üzere sendikal faaliyet nedeniyle iş akdinin sonlandırılmasının Anayasa'ya, uluslararası mevzuata ve iç hukuka açıkça aykırı olduğu, davacının. yaklaşık on dört yıllık çalışma süresi boyunca davalıyı sürekli daha iyiye götürme çabası içerisinde olduğu belirtilerek iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespitine ve davacının işe iadesine, boşta geçen süre ücretinin ödenmesine, iş akdinin feshinin geçersizliğinin tespiti kararı ile sendikal tazminat ve boşta geçen süre ücreti ödenmesine, İş Kanunu'nun 21. maddesi gereğince işverenin işçiyi 1 ay içinde işe başlatmaması halinde davacıya 8 aylık ücret olarak belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekilinin cevap dilekçesinde özetle; davacı tarafın iş akdinin, mesai saatinde olmamasına rağmen sabaha karşı ofise gelerek şirkete ait olan gizli belgeleri kopyalayarak izinsiz bir şekilde şirket dışına çıkardığının güvenlik kamerası görüntüleri ile tespit edilmesi nedeni ile fesih edildiği, davacı tarafça imzalanan iş sözleşmesinin ilgili hükümleri gereğince davacının sahip olduğu şirket sırlarını ya da görevi gereği elde ettiği bilgileri 3. kişilere ya da kurumlara açıklamasının yasaklandığı, davacı tarafın şirketteki unvanını kullanarak mesai saatleri dışında, bir başka çalışanı telefonla arayarak şirket aracı ile kendisini evinden aldırtarak şube binasına getirttiği, yine unvanını kullanarak şube binasına girerek şube müdürünün odasına girdiği, bir kısım evrakları tarayarak kendi şahsi bilgisayarına aktararak şirketten ayrıldığı, tüm bu olayların güvenlik kamerasından tespit edilmesi üzerine, davacı tarafın iş akdine son verildiği gibi hakkında da suç duyurusunda bulunulduğu, davacının sendika üyesi olmasının iş akdinin feshinin sendikal nedene dayandığını göstermediği savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :

İlk derece Mahkemesi tarafından;

"...1-Davanın KABULÜNE,

2-İşverence yapılan FESHİN GEÇERSİZLİĞİNE, davacının davalı AKSA ÇUKUROVA DOĞAL GAZ DAĞITIM ANONİM ŞİRKETİ'ndeki iş yerine İŞE İADESİNE,

3-4857 Sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesine göre, davacının yasal süre içerisinde davalı işverene başvurusu üzerine davalı işverence işe başlatılması veya başlatılmaması şartına bağlı olmaksızın davalı işveren tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25.

maddesi uyarınca davacının 1 yıllıkbrüt ücreti olan 97.440,00 TL tutarında olduğunun belirlenmesine,

4-Davacının işe iade için işverene süresi içinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan 4 aylık brüt ücreti olan 32.480,00 TL ve diğer haklarının davalı tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin BELİRLENMESİNE, ..." karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ :

Davalı vekilinin istinaf dilekçesinde özetle, İlk derece mahkemesi tarafından verilen kararın açıkça Anayasaya, Kanunlara ve Yargıtay içtihatlarına aykırı olması yanında ilk derece mahkemesi gerekçeli kararının incelenmesi halinde davaya ilişkin hükmün dava dilekçesinin ilk derece mahkemesine verilmesi ile birlikte oluşturulduğu, geri kalan işlemler ise usulen yapıldığı açıkça anlaşıldığını, ilk derece mahkemesinin bozma öncesi dinlemiş olduğu ancak gerekçeli kararında belirttiğini ve beyanlarını esas aldığı tanıkların müvekkil şirkete karşı husumeti olan kişiler olup ifadeleri tek başına hükme esas alınamayacağını, bilindiği gibi husumetli tanık beyanlarına dayanılarak sonuca gidilemeyeceğini, nitekim Yargıtay 9.Hukuk Dairesinin 15.12.2021 tarihli kararında (E.2021/12100-K.2021/16589) "Dinlenen davacı tanıkları ise, davalı işverene karşı işçilik alacakları ile ilgili dava açtıklarını beyan etmişlerdir. Husumetli tanık beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerektiğinden ve davacı iddiasını ispat amacıyla husumetli tanık beyanı dışında başkaca delil de sunmadığından, ispatlanamayan … talebinin reddi yerine, kabulü hatalıdır" (Aynı yönde;Y.9.H.D., Esas Numarası: 2017/12993, Karar Numarası: 2019/15666, Karar Tarihi: 11.09.2019;Y.9.H.D., Esas Numarası: 2022/7579, Karar Numarası: 2022/10992, Karar Tarihi: 03.10.2022; Y. 9.H.D.,Esas Numarası: 2022/11241, Karar Numarası: 2022/17908, Karar Tarihi: 27.12.2022) dosya kapsamında dinlenen tanıkların ifadelerine bakıldığında, davacı taraf tanıklarının müvekkil şirkete karşı aynı gerekçeler ile dava açan husumetli tanıklar olması (kendi beyanlarda belirtmişlerdir) yanında ifadelerinde sendikal faaliyetten bahsetmediklerini, bu hali ile de söz konusu tanık ifadelerine dayanılarak sendikal tazminata hükmedilmesinin hukuka aykırı nitelikte olduğunu, dosya kapsamında, müvekkil şirketin sendikal bir saikle davacı tarafın iş akdine son verdiğine dair somut bir delil bulunmadığını, İlk derece mahkemesi şekli bir yargılama yaparak dosya kapsamını dahi inceleme gereği durmadığını, yargılamanın başında oluşan "SENDİKAL FESİH" kanaati somut hukuki gerçekleri dahi görmesine ve değerlendirmesine engel olduğunu, müvekkil şirketin faaliyet alanı gereğince 6356 sayılı kanunun 60. maddesi gereğince Grev Ve Lokavt Yasağı kapsamında olduğununun dahi değerlendirmediğini, bilindiği gibi İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshinden bahsedebilmek için, feshin sendika üyeliği nedeniyle yapıldığının açık ve kesin bir şekilde ortaya koyulması gerektiğini, Yargıtay'ın çeşitli kararlarında yer verdiği üzere iş sözleşmesinin feshi halinde işçinin sırf sendika üyesi olması feshin sendikaya üyelik nedeni ile sendikal fesih olduğu anlamına gelmediğini, feshin sendika üyeliği nedenine dayanarak feshedildiği somut deliller ortaya konularak ispatlanması gerektiğini, yerel mahkemenin Bölge Adliye Mahkemesi'nin bozma kararın gereği yerine getirmediğini ve kararın eksik araştırmaya dayalı olduğunu, ilk Derece Mahkemesinin Bölge Adliye Mahkemesi'nin bozma ilamına tam olarak uymadığını ve bu durum neticesinde eksik inceleme ile yeniden hatalı bir karar tesis ettiğini, öncelikle Bölge Adliye Mahkemesi'nin bozma ilamında "CD ve flash bellekteki görüntü veya yazışma kayıtlarının dökümünün yaptırılması" açıkça istenmişken, İlk Derece Mahkemesi yalnızca flash bellek içerisindeki kamera kaydının

dökümü ile yetindiğini, gerekçeli kararda belirtilen bu eksiklik, diğer bir delil kaynağımız olan CD ve içerisinde bulunma ihtimali olan yazışma kayıtlarının yeterince incelenmediği anlamına geldiğini, mahkemenin delilleri seçerek incelemesinin hukuka aykırı olduğunu, müvekkil şirket için kimin sendika üyesi, kimin sendika üyesi olmadığının bir önemi bulunmamakta olup önemli olan tek konunun T.C. Devletine tahahhüt ettiği yükümlülüklerinin aksatmadan yerine getirmek olduğunu ileri sürerek yerel mahkeme kararının kaldırılıp müvekkil şirket aleyhine açılan davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN TARTIŞILMASI VE GEREKÇE:

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade taleplerine ilişkindir.

Dairemizin 2024/161 esas, 2024/608 karar sayılı ve 21.03.2024 tarihli ilamı ile;

"...İlk derece mahkemesi tarafından her ne kadar davacının iş akdinin haksız olarak sendikal nedenlerle feshedildiği gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmişse de; karar eksik araştırmaya dayalıdır.

Öncelikle davacının üyesi olduğu bildirilen Enerji İşçileri Sendikasından davacının üye olup olmadığı sorularak üyelik bilgilerinin tarihlerinin istenmesi, davalı tarafın ibraz ettiği, CD ve flash bellekteki görüntü veya yazışma kayıtlarının dökümünün yaptırılması, davacı hakkında suç duyurusunda bulunulduğu bildirilmiş olmasına göre, taraflardan hangi yer Cumhuriyet Başsavcılığın'a suç duyurusunda bulunulduğu ve ilgili dosya numarası temin edilerek varsa Savcılık dosyasının akıbetinin araştırılarak tarafların delillerinin değerlendirilmesi gerekirken eksik inceleme ile karar verilmesi hatalı olmuştur...." gerekçesine istinaden kararın kaldırılmasına ve davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahkemesine iadesine karar verilmiştir. Mahkemece belirtilen eksiklikler giderilerek yeniden davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davacı işçinin 6 aydan fazla kıdeminin bulunduğu, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, davalılara ait iş yerlerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı hususları dosyadaki kayıt ve belgelerle sabittir. Davaya konu olayda İş Kanunu 4. Maddesindeki istisnalarda söz konusu değildir. Buna göre davacı işçi İş Kanununun 18. Maddesi kapsamında iş güvencesi hükümlerinden yararlanacaktır. Fesih bildirim tarihine göre, arabuluculuk başvurusu 1 aylık süresinde yapılmış ve arabuluculuk son tutanak tarihine göre dava iki haftalık yasal hak düşümü süresi içerisinde açılmıştır.

İncelenen dosya kapsamından; davacının davalı işyerinde 08/10/2008-05/08/2022 tarihleri arasında 13 yıl 9 ay 28 gün yönetici asistanı olarak hizmet akdine bağlı olarak çalıştığı görülmüştür.

Taraflar arasında, davalı işverence gerçekleştirilen feshin haklı bir nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur.

Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin 05.08.2022 tarihinde işverence haksız bir şekilde feshedildiğini, sendika üyesi işçilerin mobbing yapılarak tespit edildiğini, 03.08.2022 tarihinde yöneticisi tarafından Mersin'den Antakya'ya görevlendirildiğinin söylendiğini, değişikliğin geçerli sebebinin söylenmediğini, müvekkilinin imzalaması gereken kağıdı görmek istediğini, fakat yöneticisi tarafından imzalamadığı sürece bunun gösterilmeyeceğinin söylendiğini, müvekkilinin kabul etmemesi üzerine baskıların arttığını, müvekkilinin yönetici odasına gizlice girerek

evrak aldığı iddia edilmiş ise de müvekkilinin yönetici asistanı olduğunu görevi gereği yönetici odasına girip çıktığını evrak alıp gerekli işlemleri yaptığını savunmuş, davalı ise davacının 05.08.2022 tarihinde mesai saatleri dışında şirkete giriş yaptığı, şirkete ait gizli bilgi ve ticari sır içeren evrakları yetkisi dışında izinsiz olarak aldığı içinBeşiktaş 26. Noterliği'nin 05.08.2022 tarihli ve 14038 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile feshedilmek zorunda kalındığını, feshin sendikal bir nedeninin olmadığını savunmuştur.

Davalı işverence Kuruma verilen işten ayrılış bildirgesinde davacının işten çıkış sebebinin Kod-46 (4857/25-II-E: İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması) olarak bildirildiği görülmüştür.

Bilindiği üzere, iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini savunan işverence haklı neden ispat edilmelidir. Tüm dosya kapsamına, davacı ve davalı tanıklarının beyanları, CD ve flash bellekteki ses ve görüntüler üzerinde yapılan bilirkişi incelemesi ve savcılık soruşturma dosyası birlikte değerlendirildiğinde; görev değişikliği teklifini kabul etmeyen çalışanların işten çıkarıldığı, davacının mesai saatleri dışında şirkete giriş yaptığı, şirkete ait gizli bilgi ve ticari sır içeren evrakları yetkisi dışında izinsiz olarak aldığı iddia edilmiş ise de davacının yönetici asistanı olması gereği yönetici odasına girmesinin görevi gereği olduğu,davacınınşirkete ait gizli belgeleri kopyalayarak izinsiz şekilde şirket dışına çıkarıldığının tespit edilmediği,bu nedenle, davalı işveren tarafından, davacının iş akdinin haksız bir şekilde feshedildiği anlaşılmakla, mahkemece, feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine karar verilmesi yerindedir.

Taraflar arasında, davalı işverence gerçekleştirilen feshin sendikal sebebe dayanıp dayanmadığı da uyuşmazlık konusudur.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesinde "İşçilerin işe alınmaları; belli bir sendikaya girmeleri veya girmemeleri, belli bir sendikadaki üyeliği sürdürmeleri veya üyelikten çekilmeleri veya herhangi bir sendikaya üye olmaları veya olmamaları şartına bağlı tutulamaz. İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayrım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır. İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni ile iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz. İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir. Sendikal bir nedenle iş sözleşmesinin feshi hâlinde işçi, 4857 sayılı Kanunun 20 ve 21 inci madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir. Ancak işçinin işe başlatılmaması hâlinde, ayrıca 4857 sayılı Kanunun 21 inci maddesinin birinci fıkrasında belirtilen tazminata hükmedilmez. İşçinin 4857 sayılı Kanunun yukarıdaki hükümlerine göre dava açmaması ayrıca sendikal tazminat talebini engellemez. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, feshin nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür...." düzenlemesi mevcuttur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2020/940 esas, 2020/4031 karar sayılı ve 10.03.2020 tarihli kararında da belirtildiği üzere, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiği iddiası ile açılacak davada, fesih nedenini ispat yükümlülüğü işverene aittir. Feshin işverenin ileri sürdüğü nedene dayanmadığını iddia eden işçi, feshin sendikal nedene dayandığını ispatla yükümlüdür. Fesih dışında işverenin sendikal ayrımcılık yaptığı iddiasını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi sendikal ayrımcılık yapıldığını güçlü biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren davranışının nedenini ispat etmekle yükümlüdür. Sendikal tazminat davalarında ispat yükünün işçide olduğu hallerde, işyerinde çalışan ve sendikaya üye olan işçilerin sayısı, hangi tarihlerde üye oldukları, üyelikten çekilen işçilerin olup olmadığı, işyerinde çalışmakta olan işçilerin bulunup bulunmadığı, aynı dönemde yetki prosedürünün işletilip işletilmediği, işyerinde önceki dönemlerde toplu iş sözleşmelerinin bağıtlanıp bağıtlanmadığı, yeni işçi alınıp alınmadığı ve alınmışsa yeni işçilerin sendikalı olup olmadığı gibi hususlarla işverence ekonomik veya teknolojik nedenlere dayalı bir fesih yoluna gidilmesi durumunda teknik yönden bu durumun araştırılması gibi ölçütler belirlenmiştir.

Dosya kapsamındaki belgelerin ve emsal dava dosyalarının incelenmesi ile davacının 26.05.2022 tarihinde Enerji İşçileri Sendikası'na tarihinde üye olduğu, Enerji İşçileri Sendikası'nın davalı iş yerinde örgütlenme faaliyetinde bulunduğu, iş yerinde 2022/5 döneminde 182 sendika üyesinin bulunduğu,süreç devam ederken sendika üyesi işçilerin çıkarılması nedeniyle davalı işyerinde sendika üye sayısının 80'e düştüğüaynı iş kolundaki iş yerlerinde çalışan işçi sayısı 408 iken 175 kişinin sendika üyesi olması nedeni ile Bakanlık tarafından işletme toplu iş sözleşmesi imzalamak için gerekli şartların sağlandığına dair olumlu yetki tespiti kararı verildiği anlaşılmıştır.

Adana 4. İş Mahkemesi'nin 2022/228 esas, 2023/267 karar sayılı dosyasının incelenmesi ile davalı şirketin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Genel Müdürlüğü'nün 31.05.2022 tarihli ve 134128 sayılı olumlu yetki tespiti kararının iptali için dava açtığı, yargılama neticesinde davanın kabulüne karar verildiği, Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesi'nin 2023/2022 esas, 2023/1744 karar sayılı ve 16.11.2023 tarihli kararı ile istinaf başvurunun esastan reddine karar verildiği, ancak Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2024/1862 esas, 2024/2689 karar sayılı ve 19.02.2024 tarihli bozma ilamı ile kararın bozularak ortadan kaldırılmasına ve davanın reddine karar verildiği, hükmün bu şekilde 19.02.2024 tarihinde kesinleştiği anlaşılmıştır.

Davalı işveren aleyhine açılan emsal dava dosyalarında, 2023 yılının Ekim ayı itibarıyla davalı iş yerindeki sendikalı işçi sayısının 52'ye düştüğü, davacı tanıklarının beyanlarına göre davalı işverence sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunması ile birlikte sendika üyesi işçilere baskı uygulanmaya başlandığı, bir kısım işçilerin görev yerlerinin değiştirildiği, Enerji-İş Sendikası ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın müzekkere cevaplarının ekindeki listelerden sendikalı işçi sayısının 2022 yılından 2023 yılına kadar sürekli düştüğünün anlaşıldığı, sendikalı işçilerin iş akitlerinin sona erdirildiği ve davalı iş yerine yeni işçi alımları yapıldığı, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunulduğu tespit edilmiştir.

Somut davada da davacı tanıklarının beyanları ile bu beyanları destekleyen belgeler ve kesinleşmiş emsal mahkeme kararları dikkate alındığında, sendikanın örgütlenme faaliyetinden haberdar olunduktan sonra sendika üyesi işçilerin işverence tespit edilmeye çalışıldığı, sendika üyesi olduğu tespit edilen bir kısım işçile-

rin ve bu kapsamda davacının görev yerlerinin değiştirildiği, bunu kabul etmeyen davacının iş akdine son verildiği, davalı işverence sendikal faaliyetleri engelleyici davranışlarda bulunulduğu ve iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiğinin ispat edildiği anlaşılmıştır.

Davalı işverene karşı aynı sebeplerle diğer işçiler tarafından açılan davalarda da davalı işveren sendikal tazminata mahkum edilmiştir. (Bkz.Adana Bölge Adliye Mahkemesi 13. Hukuk Dairesi'nin 12.06.2025 tarih ve 2024/3818 esas2025/839 karar sayılı, 13. Hukuk Dairesinin 26.12.2024 tarih ve 2024/1637 esas 2024/2063 karar sayılı, Dairemizin 2024/87 esas2024/259 karar sayılı, 7. Hukuk Dairesinin 26.06.2025 tarih ve 2025/795 esas 2025/893 karar sayılı ilamları). Bu sebeplerle, mahkemece, feshin sendikal nedene dayandığının ispat edildiği kabul edilerek sendikal tazminata hükmedilmiş olması yerindedir.

Somut dosya kapsamında, mahkemece yeterli araştırma yapılmış ve esasa etkili olabilecek deliller toplanmıştır. Davalı tarafça, davalı şirkete dava açan husumetli tanık beyanlarına itibar edilmesinin doğru olmadığı ileri sürülmüş ise de davacı tanıklarının davalı şirkete karşı dava açmış olmaları bu tanıkların beyanlarına itibar edilmesine engel değildir, yalnızca tanık beyanlarına ihtiyatlı yaklaşılması gerekir. Davacı tanıkları tarafından ikame edilen davalar neticesinde de davalı iş yerinde sendikal hareketi bastırmak amacıyla sendika üyesi işçilerin işten çıkarıldığı tespit edilerek sendikal tazminat talepleri kabul edilmiş ve kararlar kesinleşmiştir. Bu kapsamda, davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilmesinde bir hata bulunmadığından davalının tüm istinaf nedenlerinin reddi gerekmiştir.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen diğer istinaf sebepleri dikkate alındığında, mahkemenin vakıa ve hukuki değerlendirmesinde, gerekçesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı anlaşılmakla, davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b-1 maddesi uyarınca ESASTAN REDDİNE karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nın 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Alınması gereken 732,00 TL istinaf karar harcından, peşin olarak alınan 615,40TL'nin mahsubu ile bakiye 116,60 TL'nin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

3-İstinaf giderinin, başvuran üzerinde bırakılmasına, HMK'nun 333. maddesi gereğince kullanılmayan gider avansı bulunması durumunda yatırana iadesine,

4-Kararın taraflara tebliğ işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, ilk derece mahkemesi tarafından verilen, karar tarihinde yürürlükte olan 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanununun 8/a maddesi uyarınca KESİN olmak üzere 05.02.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

ANKARA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
6. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/3125**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/265**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**22.01.2026**	

- ***GEÇERSİZ FESİH***
- ***ON YILLIK KIDEMİ OLAN İŞÇİNİN SADECE İKİ KEZ İHTAR ALMIŞ OLMASI***
- ***İŞİNİN HAKARET YA DA FİZİKİ MÜDAHALESİNİN OLMADIĞI***
- ***FESHİN ÖLÇÜLÜLÜK VE SON ÇARE OLMA İLKESİNE AYKIRI OLMASI***

ÖZETİ: ***Davacının davalı nezdinde 10 yıla yakın çalışması bulunmakta olup, dosya içerisinde bu çalışma süresi zarfında sadece 2 olaya ilişkin olarak işyeri şikayet ve savunma dilekçeleri bulunduğu anlaşılmıştır. Bu olaylardan birinin 15.09.2022 tarihinde davacının çöpleri topladığı sırada gerçekleştiği ve hak düşürücü ile makul sürelerin geçtiği dikkate alındığında bahsi geçen olayın haklı veya geçerli feshe konu edilmeyeceği, diğer olayın ise 15.10.2024 tarihinde gerçekleştiği ve davalı tanığı Murat isimli çalışanın şikayet dilekçesinde belirttiği üzere davacının çay servisi yaparken bardağı masaya sert bir şekilde vurduğu ve boş bardağı sürükleyerek aldığı, ayrıca davacının getirdiği içecekleri bilgisayarın arka veya yan kısmı gibi ulaşılamayacak yerlere koyduğu savunulmuş olup, ayrıca davacı ile yaşanan tartışmadan da bahsedildiği görülmüştür. Davacının söz konusu olayda hakareti veya fiziki müdahalesi olduğuna dair herhangi savunma veya ispat bulunmadığı gibi davacı ile yaşanan sözlü tartışmanın başlı başına geçerli bir fesih nedeni de oluşturmadığı ortadadır. Ayrıca, bahsi geçen bu olay nedeni ile davacıya yazılı uyarı vb. cezalar verilebilecekken, feshin son çare olması ilkesine de aykırı bir şekilde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi de ölçülü değildir. Dolayısı ile ilk derece mahkemesince, davalı işverenin davacının çalıştığı süre zarfında hakkında herhangi bir tutanak tutmadığı veya yazılı bir uyarıda da bulunmadığı gözetilmeksizin, salt davalı tanıklarının soyut ve genel ifadelerine istinaden feshin geçerli nedene dayandığını kabulü hatalı olmuştur.***

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli bir neden olmaksızın feshedildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iadesine karar verilmesinitalep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

İlk derece mahkemesi tarafından davanın reddine karar verilmiştir.

Karara karşı süresinde davacı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; huzurdaki davada ispat yükünün işverende olduğunu, tanık beyanlarının aleyhe yorumlandığını ve halen işyerinde çalışan davalı tanık beyanlarının hükme esas alındığı gibi beyanlarında çelişkilerle dolu olduğunu, yine davalı tanığı Mesut'un kişisel husumeti nedeni ile asılsız iddialarda bulunduğunu, müvekkili ile ilgili yakınmalarının oldukça geniş bir zaman dilimi aralığında ve üzerinden yıllar geçen ve de tekrarlanmamış olaylardan ibaret olduğunu, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmediğini ve feshin son çare olmalı ilkesine de uyulmadığını ileri sürerek; kararın kaldırılmasın istemiştir.

İstinaf incelemesi 6100 sayılı HMK'nun 355. maddesi uyarınca, resen gözetilmesi gereken kamu düzenine aykırılık taşıyan haller dışında, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılmıştır.

Dairemizce dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda; davacının iş sözleşmesinin 30.10.2024 tarihli noter ihtarı ile 25.10.2024 tarihinde İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca feshedildiğinin belirtildiği, fesih nedeni olarak davacının geçmişten bu yana gelen iş barışını bozan ve diğer işçilere sataşmaya varan davranışları gösterildiği ve süreç içerisinde de davranışlarının değişmediğinin belirtildiği saptanmıştır.

Davacının davalı nezdinde 10 yıla yakın çalışması bulunmakta olup, dosya içerisinde bu çalışma süresi zarfında sadece 2 olaya ilişkin olarak işyeri şikayet ve savunma dilekçeleri bulunduğu anlaşılmıştır. Bu olaylardan birinin 15.09.2022 tarihinde davacının çöpleri topladığı sırada gerçekleştiği ve hak düşürücü ile makul sürelerin geçtiği dikkate alındığında bahsi geçen olayın haklı veya geçerli feshe konu edilmeyeceği, diğer olayın ise 15.10.2024 tarihinde gerçekleştiği ve davalı tanığı Murat isimli çalışanın şikayet dilekçesinde belirttiği üzere davacının çay servisi yaparken bardağı masaya sert bir şekilde vurduğu ve boş bardağı sürükleyerek aldığı, ayrıca davacının getirdiği içecekleri bilgisayarın arka veya yan kısmı gibi ulaşılamayacak yerlere koyduğu savunulmuş olup, ayrıca davacı ile yaşanan tartışmadan da bahsedildiği görülmüştür.

Davacının söz konusu olayda hakareti veya fiziki müdahalesi olduğuna dair herhangi savunma veya ispat bulunmadığı gibi davacı ile yaşanan sözlü tartışmanın başlı başına geçerli bir fesih nedeni de oluşturmadığı ortadadır. Ayrıca, bahsi geçen bu olay nedeni ile davacıya yazılı uyarı vb. cezalar verilebilecekken, feshin son çare olması ilkesine de aykırı bir şekilde davacının iş sözleşmesinin feshedilmesi de ölçülü değildir.

Dolayısı ile ilk derece mahkemesince, davalı işverenin davacının çalıştığı süre zarfında hakkında herhangi bir tutanak tutmadığı veya yazılı bir uyarıda da bulunmadığı gözetilmeksizin, salt davalı tanıklarının soyut ve genel ifadelerine istinaden feshin geçerli nedene dayandığını kabulü hatalı olmuştur.

Yargılama sırasında aldırılan bilirkişi raporunda davalı tanık beyanları ve bordrolara göre ücret ve giydirilmiş ücret miktarlarının isabetli bir biçimde tespit edildiği anlaşılmış olup, Yargıtay içtihatları uyarınca davacının kıdemi ve fesih nedeni dikkate alındığında işe başlatmama tazminatının davacının 5 aylık brüt ücreti tutarında yani brüt 154.313,20 TL olarak, boşta geçen süre ücretinin ise brüt 157.644,00 TL olarak tespitine karar vermek gerekmiştir.

Açıklanan nedenlerle; davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK'nın 353-(1) b)2 maddesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353-(1) b)2 maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

B)Davanın KABULÜNE,

Davalı tarafından gerçekleştirilen feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren davacının 5 aylık brüt ücreti tutarı olan brüt 154.313,20 TL olarak belirlenmesine,

Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar ücret ve diğer hakları toplamı olan brüt 157.644,00 TL'nin davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine,

492 sayılı Yasa gereğince alınması gerekli 732,00 TL karar ve ilam harcından, davacı tarafından peşin karşılanan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

Davacı tarafından yatırılan 855,20 TL peşin ve başvuru harçlarının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davacı tarafından karşılanan tebligat masrafı, bilirkişi ücreti, posta masrafı olmak üzere toplam 6.970,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

Davalı tarafından karşılanan yargılama giderlerinin davalı üzerinde bırakılmasına,

Suç üstü ödeneğinden karşılanan 2.080,00 TL arabuluculuk masrafının davalıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

Karar tarihindeki A.A.Ü.T. 12/1-2 maddeleri gereğince kendisini vekille temsil ettiren davacı için tayin ve takdir olunan 45.000,00 TL maktu avukatlık ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

Taraflarca yatırılan ve artan avans giderinin taraflara iadesine,

C)İstinaf başvurusu kabul edilen davacı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının talebi halinde ilk derece mahkemesince davacıya iadesine,

Davacı tarafından yapılan 305,00 TL istinaf yargılama gideri ile 1.683,10 TL istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

HMK'nun 333.maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

Kararın tebliği, kesinleşme şerhi ve harç işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi'nce yapılmasına,

Dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı Kanunun 8/a.maddesi gereğince mahiyeti itibariyle KESİN olarak 22.01.2026 gününde oy birliği ile karar verildi.

ANTALYA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/2868**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/165**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**29/01/2026**	

- ***ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİ***
- ***İŞÇİNİN İŞVERENE GÖNDERDİĞİ E POSTADA DİLE GETİRDİĞİ SÖZLERİN HAKLI FESİH NEDENİ YAPILMASININ ÖLÇÜLÜLÜK İLKESİNE AYKIRI OLDUĞU***
- ***GEÇERSİZ VE HAKSIZ FESİH***

ÖZETİ: ***Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca hakim feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir. Bahsi geçen Yargıtay ilamı gereği iş sözleşmesinin şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderilen e-posta nedeniyle sona erdirilmesinin e-posta içeriği dikkate alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğu sonucuna varılmakla davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiği sonucuna varılmakla feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.***

Yukarıda mahkemesi ile esas ve karar numarası yazılı dosyada verilen karara karşı istinaf başvurusunda bulunulmakla yapılan inceleme sonunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

İDDİA: Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin 03.07.2024 tarihinde işverence sona erdirildiği, SGK'ya 49 kodu ile çıkış bildirildiğini, 03.07.2024 tarihinde 130.599,37-TL tutarında kıdem ve 89.174,80-TL tutarında ihbar tazminatı verilmek istendiğini, davacının kabul etmediğini, davacının en çok çalışan ve en kıdemli devre alma personeli/makina mühendisi-alt branşı gemi makinaları olan işverenin YS5301 son proje gemisinde başarılı iş çıkarmış ve başarılı iş nedeniyle müşteriye teslim ettiğini, bu tarihten önce 13.01.2023 tarihinde başarı ödülü olarak İngilizce eğitimi kazandığını, davacının çıkışı verilen 03.07.2024 tarihinde terfi ve şirket çalışmasına katkı sağlayacak önerileri konulu konuşma talebinde bulunduğunu, 03/07/2024 işten çıkışının verildiği tarihte genel müdür Sicco Postman ile görüşmesinin olduğunu gösteren mail yazışması ekte

sunduklarını, davacı işten çıkartıldıktan sonra işyeri çalışanlarına zam yapılmış, kötü niyetli olarak bu zamlardan da faydalandırılmamaya çalışıldığını, boşta geçen sürelerin hesabında da yapılmış olan zamların dikkate alınmasını talep ettiklerini, davacının uzun yıllar boyunca işverenin çeşitli projelerinde makina mühendisi olarak görev yaptığı, işyerinde başarıyla çalışmalar yürüttüğü, 13.01.2023 tarihinde başarı ödülü aldığı, 03.07.2024 tarihinde işverenle yaptığı görüşmede projelere katkı ve öneri sunan davacının, aynı gün işten çıkarıldığı, savunmasının alınmadığı, kendisine yazılı olarak işten çıkarılacağına dair bir bildirim yapılmadığı, çalıştığı dönemde işyerinde yapılan ücret zamlarının davacıya uygulanmadığı ve bu durumun kötü niyetli olduğu iddia ederek iş akdinin feshinin geçersizliğine, davacının işe iadesine, kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için 4 aylık ücreti tutarında boşta geçen süre ücretine ve işe başlatılmaması halinde 8 aylık ücreti tutarında tazminat belirlenmesine karar verilmesini talep ve dava etmektedir.

CEVAP: Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin 03.07.2024 tarihinde haklı nedenle ve bildirimsiz olarak feshedildiğini, feshin işyeri düzeni ve disiplinine aykırı davranışlara dayandığını, davacının işe iade talebinin ve tazminat istemlerinin, iş akdinin haklı nedenle feshedilmiş olması nedeniyle reddedilmesi gerektiğini, davacının şirket içinde sorumluluğuna verilen görevleri yerine getirmediğini, yönetici rolüne soyunduğu ve yönetsel yetkisi olmamasına rağmen üst yönetime dair raporlar sunduğu, kendi pozisyonunu aştığı, bunun iş akdine aykırılık oluşturduğu, 2023 yılında yaşanan bir trafik kazası sonrası davranışlarında ciddi değişiklikler görüldüğünü, bazı durumlarının aklen ve mantıken izah edilemez hâle geldiğini, davacının WaterBus projelerinde mesaiye kalmayı reddettiğini, üzerine zimmetli tekneler için başka mühendis görevlendirilmek zorunda kalındığını, ayrıca yat projelerine geçmek istemesi üzerine bu alana kaydırıldığını, buna rağmen yönetici olma isteğini zorlayıcı şekilde dile getirdiğini, 2024 yılında yönetici atanmasını kabul etmeyeceğini bildiren davacının, aynı zamanda yönetsel sorumluluklar üstlendiği ve iş akışına dair amirlerinin yerine geçer gibi davranarak disiplini bozduğu, bu nedenle insan kaynakları ve üst yönetim nezdinde sıkça şikâyet konusu olduğunu, Şirket yöneticisi Gökhan Durukan'a yönelik gerçek dışı iddialarda bulunduğu, görevini yerine getirmediği yönünde üst yönetime bildirimler yaptığını, bu davranışlarıyla işyerinde yetki karmaşası oluşturduğu, kendisini yönetsel bir figür gibi konumlandırarak, disiplin zincirini bozduğunu, davalı taraf, 2024 yılı Nisan ayında D. Group kurucusu Kommer Damen'in tersaneyi ziyaret ettiğini, davacının bu ziyarette fotoğrafının basılı olduğu bir tişörtü hediye ederek özel bir yakınlık kurmaya çalıştığını, bu durumun da şirket hiyerarşisine aykırı olduğunu, davacının, K. D. ile yakın ilişki içerisindeymiş gibi davranarak, ekip arkadaşlarına emir verir gibi tutumlar sergilediğini, yöneticilik vasfı olmamasına rağmen bu pozisyondaymış gibi hareket ettiğini, iş akdinin bu davranışlar nedeniyle haklı fesih şartlarını taşıdığı için sonlandırıldığını savunarak davanın reddini istemektedir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI: Mahkemece hüküm altına alma koşulları oluşmadığından davanın reddine karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ: Karara karşı davacı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulmuştur.

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; yazılı savunma olmaksızın 49 numaralı kod ile feshin hukuka aykırı olduğunu, görev yapmama hususunun gerçeği yansıtmayıp yöneticilerin kanuna karşı hileli davrandığını, istifa ve ibraname imzalatılmak istendiğini ancak iş akdinin işverence sona erdirildiği tarihteki kıdem ve

ihbar tazminatı verilme talebinin kabul görmemesi nedeniyle davacının 49 koduyla işten çıkarıldığını, davacının haftada 60 saat mesaisi olduğunu, üstlerinin verdiği görevi yapmamasının hayatın olağan akışına uygun olmadığını, Antalya şirket CEOsu Sicco Postman'a ve şirket kurucusu K. D.'e gönderilen maillerin her zaman şirket menfaatlerini korumaya yönelik ve şirket prestijini vurgulayan, samimi, açık dil ve niyetle ilgili ifadeler olduğunu ve çalışma barışını olumsuz etki ettiği ifadesiyle örtüşmediğini belirterek ilk derece mahkemesinin istinafa konu kararının kaldırılarak davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

DEĞERLENDİRME VE SONUÇ: Dairemizce dosya üzerinde ileri sürülen istinaf nedenleri ve HMK'nın 355. Maddesi gereği re'sen kamu düzenine aykırılık yönünden yapılan inceleme neticesinde;

Dava,feshin geçersizliğinin tespiti ile işe iade ve yasal sonuçlarına ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi; "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran iş yerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshеden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, iş yerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. Yer altı işlerinde çalışan işçilerde kıdem şartı aranmaz. 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) İş yeri 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) Irk, 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 iş yerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir. İşverenin aynı işkolunda birden fazla iş yerinin bulunması halinde, iş yerinde çalışan işçi sayısı, bu iş yerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir. İşletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile iş yerinin bütününü 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.

"

19. maddesine göre "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır." hükmündedir.

Yukarıda iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı - geçerli sebeple feshine dayanak teşkil edecek gerekçeler ve fesih işlemi sırasında uygulanacak usul aktarılmıştır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesine göre feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene aittir. İşveren ispat yükünü yerine getirirken öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli veya haklı olduğunu kanıtlayacaktır. Bu kapsamda, işveren fesihle ilgili karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz ve son çare olduğunu ispatlamalıdır. Ayrıca Yasa'nın 19. maddesinin birinci fıkrasına göre işveren fesih bildirimini yazılı yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Fesih bildirimi yazılı yapılmamışsa veya fesih sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmemişse aynı Kanun'un 21. maddesi gereğince geçerli sebep gösterilmediği kabul edilmelidir.

Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonuna haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. Geçerli sebebi yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur.

Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur.

Yazılı bildirimin iş sözleşmesinin feshi anında yapılması gerekir. Fesih işleminden sonra noter ye da posta yolu ile gönderilen yazılı bildirim sonradan düzenlendiğinden feshin geçersizliğini etkilemeyecektir.

İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirme iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeteri kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır.

Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimi 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.

Davacıya ait hizmet dökümü, davalı işverenin işyeri dosyası, davacının işten çıkış bildirgesi ile davalı işveren tarafından dosyaya sunulan belgeler tek tek incelendiğinde; davacının davalı iş yerinde çalıştığı, hizmet süresinin 6 aydan fazla olduğu, davalı işyerinde davacının iş akdinin feshedildiği tarihte 30 işçi çalıştırma koşulunun mevcut bulunduğu, davacının, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcısı durumunda olmadığı, sıfat ve yetki yönünden de iş güvencesi hakkındaki hükümlerin uygulanmasına engel bir durumun bulunmadığı, davacı tarafından fesih tarihinden itibaren 1 aylık yasal süre içerisinde vekili aracılığı ile işe iade talebiyle arabulucuya başvurduğu, arabuluculuk faaliyeti sonunda

anlaşmaya varılamaması üzerine son tutanağın düzenlendiği tarihinden itibaren, iki hafta içinde davanın açıldığı, bu haliyle işe iade davasının yasal koşullarının mevcut olduğu anlaşılmıştır.

Davanın niteliği itibari ile iş akdinin feshinin haklı ya da geçerli nedene dayandığının ispatı külfeti 4857 sayılı İş Kanunu m.20/2 uyarınca davalı işverene aittir. İşveren fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullara uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlamak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca, aynı kanunun 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonunu haizdir. Yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar.

Davalı vekili tarafından dosyaya sunulan cevap dilekçesinde davacının son dönemde sergilediği sağlıksız davranışları ve davalı şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderdiği davalı şirketi haksız yere zor durumda bırakacak mail üzerine davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle bildirimsiz olarak feshedildiği ileri sürülmüştür. SGK'ya bildirilen işten ayrılış bildirgesinde işten ayrılış kodunun 49 numaralı kod ile bildirildiği, 49 numaralı kodun "İşçinin yapmakla görevli olduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi" durumunda iş sözleşmesinin sona erdirildiği durumlarda kullanıldığı, 49 numaralı kodun davalı tarafından davacıya yöneltilen suçlamalarla örtüştüğü düşünülse bile "hatırlatıldığı halde" koşulunun gerçekleşmediği dosya kapsamı itibari ile açıktır. Öte yandan, bu ve diğer iddia edilen fesih sebepleri nedeniyle davacı işçinin iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesinin düşünülmediği dosya kapsamı, alınan beyanlar ve bir örneği dosyada mevcut olan ibraname başlığı taşıyan belgelerden anlaşılmaktadır. Şirket kurucusuna atılan e-posta nedeniyle fesih savunmasına gelince, salt bu nedenle feshin ölçülülük ilkesine aykırı olduğu açıktır. Bu doğrultuda Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2019/4548 esas, 2019/14050 karar sayılı ilamı şöyledir; "Diğer taraftan işveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Yapılan eylemle orantılı olmayan ve ölçüsüz olarak nitelendirilebilecek bir yaptırım mazur görülemez. Sonuç itibariyle fesihte bir cezadır. Ölçülülük ilkesi uyarınca, uygulanacak önlem, ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmalı bir başka anlatımla tedbir uygun olmalı, ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli olmalı ve uygulanacak tedbirin sonucu olan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç, ölçüsüz bir oran içerisinde bulunmamalıdır. Bu ilke uyarınca hakim feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırırken, işçinin davranışının ağırlığını dikkate alarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığını takdir edecektir. İşçinin davranışının haklı fesih olarak değerlendirilmesi ağır ve gerekli olmayan bir sonuç ise geçerli neden, işveren açısından iş ilişkisinin devamını önemli ölçüde çekilmez hale getirmeyecek ve işçiye fesih dışında başka bir disiplin cezası ile geçiştirilebilecek bir davranış ise, geçersiz neden kabul edilmelidir.

" Bahsi geçen Yargıtay ilamı gereği iş sözleşmesinin şirket kurucusu olan Kommer Damen'e gönderilen e-posta nedeniyle sona erdirilmesinin e-posta içeriği dikkate alındığında ölçülülük ilkesine aykırı olduğu sonucuna varılmakla davacının

iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı veya geçerli neden olmaksızın feshedildiği sonucuna varılmakla feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

Bu itibarla sonuç olarak; davacı tarafın istinaf başvurusunun kabulü ile HMK 353/1-b-2 gereğince yerel mahkeme kararının kaldırılmasına ve davanın kabulüne ilişkin yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiş ve aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM : Yukarıda açıklanan gerekçe ve nedenlerle;

1-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

2-Davanın KABULÜ ile; feshin geçersizliğinin TESPİTİNE ve davacının İŞİNE İADESİNE,

-Davacının yasal süre içinde başvurmasına rağmen davalı işverence süresi içinde işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi, fesih nedeni dikkate alınarak takdiren 4 aylık brüt 309.996,00 TL ücret tutarı olarak BELİRLENMESİNE,

-Davacı işçinin işe iadesi için işverene süresi içinde müracaatı halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine rağmen en çok 4 aya kadar brüt boşta geçen süre maaş olan brüt 309.996,00 TL'nin ve diğer haklarının davalılardan tahsilinin GEREKTİĞİNE,

3-Alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile eksik olan 304,40 TL harcın davalıdan tahsili ile HAZİNEYE İRAD KAYDINA; davacı tarafından yatırılan toplam 427,60 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT gereğince 45.000,00TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davacı tarafından yapılan toplam 5.096,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

7-Davacı ve davalı tarafından varsa yatırılan ve arta kalan gider avansının karar kesinleşince HMK'nın 333.maddesi uyarınca yatıran tarafaiadesine,

8-Hazine tarafından karşılanan 2.080,00TL arabuluculuk giderinin davalıdan alınarak HAZİNEYE İRAD KAYDINA,

9-İstinaf talebi kabul edildiğinden davacı tarafından yatırılan istinaf karar harcı ve istinaf yoluna başvuru harcının karar kesinleştiğinde ve talebi halinde iadesine,

10-İstinaf başvurusu nedeni ile davacının yaptığı tebliğ gideri 45,00 TL, dosya posta masrafı 370,00 TL olmak üzere toplam TL istinaf yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

11-Müteakip işlemlerin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme neticesinde 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a maddesi gereğince KESİN olmak üzere 29/01/2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

BURSA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/2402**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/36**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**08/01/2026**	

- ***İŞÇİNİN KİŞİSEL VERİLERİNİN KORUNMASI HAKKI***
- ***İŞÇİLERİN İŞ AKIŞINI BOZMADIĞI VE ÇALIŞMALARIN ETKİLEMEDİĞİ SÜRECE BİR GRUP KURMALARI VE BURADA İLETİŞİM İÇİNDE OLMALARI YASAK OLAMAYACAĞI***
- ***İŞVERENİN İŞÇİNİN GİZLİ KALMASI GEREKEN VERİLERİNİ YASAK BİR ŞEKİLDE ELDE ETMESİ***
- ***GEÇERSİZ FESİH***

ÖZETİ: ***Öncelikle W. sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Davacı ve Holland Lop isimli kullanıcının W. grubu içindeki bu yazışmaları bilgisayarda açık olan davacının whatsapp hesabının ekran çıktısı alınarak davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esastır. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde etmiştir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Mahkemece davacının işe iade talebinin kabul edilmesi gerekirken reddine karar verilmesi doğru bulunmamıştır.***

Bursa 10. İş Mahkemesi'nin yukarıda esas ve karar numarası yazılı kararına ilişkin olarak taraflarca istinaf yoluna başvurulduğundan dosya incelendi.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; Davacının iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, hak düşürücü sürenin geçmiş olduğunu ileri sürerek, davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının iş akdinin 25/II maddesi uyarınca feshedildiğini, maaş tazminatı ve boşta geçen süre ücretine hak kazanmadığını ileri sürerek, davanın reddine karar verilmiştir.

İLKDERECEMAHKEMESİNİNKARARÖZETİ:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İLERİSÜRÜLENİSTİNAFNEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Fesih sebebinin hukuki dayanaktan yoksun olduğunu, iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, feshin 6 günlük hak düşürücü süre içinde yapılmadığını ileri sürerek, kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Davacının iş akdinin haklı nedenle feshedildiğini, mahkemece akdin geçerli nedene dayandığı yönündeki tespitinin usul ve yasaya aykırı olduğunu ileri sürerek, kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

İSTİNAFNEDENLERİNİNİNCELENMESİVE GEREKÇE:

HMK'nın 342. maddesinde yer alan "istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi", 355. maddesinde yer alan "incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, bölge adliye mahkemesinin kamudüzenineaykırılıkgördüğütakdirdebunuresengözeteceği"ve357. Maddesinde yer alan "bölge adliye mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derecemahkemesindeilerisürülmeyeniddiavesavunmalarındinlenemeyeceği,yeni delillere dayanılamayacağı" ve "ilk derece mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin bölge adliye mahkemesince incelenebileceği" hükümleridoğrultusundaistinafbaşvurudilekçesindeherhangibirgerekçeiçermeyensoyutveyasanınamacınauygunolmayansebeplernazaraalınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Davacının, davalıya ait işyerinde 28/01/2022-03/05/2024 tarihleri arasında havuz müdürü olarak çalıştığı, iş akdinin davalı tarafından "01/03/2024-15/04/2024 tarihlerinde şirket merkez ofisinde çalışırken kullandığı bilgisayarda Whatsapp webini açık bıraktığı, 15/04/2024 tarihinde merkez ofiste görevine başlayan Burcu Er'in, whatsapp webinde şahsına yönelik hakaret içerikli mesajları tespit ettiğini belirtmesi, 17/04/2024 tarihli tutanak ile "Merkez ofiste Ek-1'de teknik bilgileri yer alan bilgisayarda Alper Sert'e ait whasapp web'in açık olduğu tespit edilerek Ek-2'de yer alan 4 sayfa ekran görüntüsü çıktısının alınarak uygulama sayfasının kapatıldığının" tespit edilmesi üzerine yürütülen disiplin soruşturmasına kapsamında 17/04/2024 tarihli tutanak ekinde yer alan whatsapp web ekran görüntülerinde gerek çalışma arkadaşı Burcu Er gerekse üst yönetici Belediye Başkanı hakkında hakaret içerikli mesajların yer alması" gerekçesiyle 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II maddesi uyarınca feshedildiği, SGK'ya verilen ayrılış bildirgesinde çıkış tarihinin 03/05/2024, çıkış kodunun 25 "İşçi tarafından işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranış nedeni ile fesihi" olarak gösterildiği anlaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/II.c.1 maddesinde açıkça, feshin geçerli nedenlere dayandığının ispat yükü davalı işverene verilmiştir.

İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu kanıtlayacaktır. Buna göre fesih işlemini yazılı yapmış olması, belli durumlarda işçinin savunmasını istediğini belgelemesi, yazılı fesih işleminin içeriğinde dayandığı fesih sebeplerini somut ve açık olarak göstermiş olması gerekir. İşverenin biçimsel koşulları yerine getirdiği anlaşıldıktan sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunun kanıtlanması aşamasına geçilecektir.

İspat yükü kendisinde olan işveren, geçerli ve haklı nedende davacının davranışının veya yetersizliğinin işyerinde olumsuzluklara yol açtığını ve iş ilişkisinin çekilmez hal aldığını da ispat etmelidir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi işverene, işçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesini feshetme yetkisi vermiştir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesihte takip edilen amaç, işçinin daha önce işlediği iş sözleşmesine aykırı davranışları cezalandırmak veya yaptırıma bağlamak değil; onun sözleşmesel yükümlülükleri ihlale devam etmesi, tekrarla-

ması olasılığından kaçınmaktır. İşçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir. İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez.

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. 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. İşçinin çalışma koşullarına, işveren veya vekilinin olumsuz uygulamalarına karşı çıkmaları sadakat yükümlülüğünün ihlali olarak değerlendirilemez.

Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesi "01/03/2024-15/04/2024 tarihlerinde şirket merkez ofisinde çalışırken kullandığı bilgisayarda whatsapp webini açık bıraktığı, 15/04/2024 tarihinde merkez ofiste görevine başlayan Burcu Er'in, whatsapp webinde şahsına yönelik hakaret içerikli mesajları tespit ettiğini belirtmesi, 17/04/2024 tarihli tutanak ile "Merkez ofiste Ek-1'de teknik bilgileri yer alan bilgisayarda Alper Sert'e ait whasapp web'in açık olduğu tespit edilerek Ek-2'de yer alan 4 sayfa ekran görüntüsü çıktısının alınarak uygulama sayfasının kapatıldığının" tespit edilmesi üzerine yürütülen disiplin soruşturmasına kapsamında 17/04/2024 tarihli tutanak ekinde yer alan whatsapp web ekran görüntülerinde gerek çalışma arkadaşı Burcu Er gerekse üst yönetici Belediye Başkanı hakkında hakaret içerikli mesajların yer alması" gerekçesi ile feshedilmiştir.

Öncelikle Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve 3. kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır.

Somut olayda; dava dışı Burcu Er isimli çalışanınMudanya Belediye Başkanlığına verdiği 17/04/2024 tarihli şikayet dilekçesi ile şirket bilgisayarını açtığında davacının whatsapp web'inin açık olduğunu ve hakkında hakaret içerikli mesajlar tespit ettiğini, bu hususun müdürlükçe tespit edilerek tutanak altına alınmasını istediğini beyan ettiği,bunun üzerine davacının whatsapp hesabının bilgisayarda açık olduğu, 4 sayfa ekran çıktısı alınarak uygulamanın kapatıldığı hususunda tutanak düzenlendiği, çıktısı alınan 4 sayfa yazışmaların davacı ve Holland Lop isimli kullanıcı (davacının nişanlısı Dila Tafsin olduğu beyan edilmiştir) arasında geçtiği ve burada da davacı ve Belediye başkanının tutumları ve davranışları hakkında yorumlarla yazışmalarda bulundukları anlaşılmaktadır.

Davacı ve Holland Lop isimli kullanıcının (davacının nişanlısı Dila Tafsin olduğu beyan edilmiştir) Whatsapp grubu içindeki bu yazışmaları bilgisayarda açık olan davacının whatsapp hesabının ekran çıktısı alınarak davacı işçinin iş sözleşmesini feshetmiştir. Grup içi konuşmaların gizli kalması esastır. İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde etmiştir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Mahkemece davacının işe iade talebinin kabul edilmesi gerekirken reddine karar verilmesi doğru bulunmamıştır.

Sonuç olarak; dosya kapsamı, mevcut delil durumu, istinaf nedenleri ile resen nazara alınacak kamu düzenini ilgilendiren hususlar gözetildiğinde açıklanan nedenlerle davacının istinaf başvurusunun kabulü ile HMK 353/1-b-2 maddesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına, ileri sürülmeyen ve kamu düzenine ilişkin olmayan hususlar nazara alınmaksızın davanın esasına ilişkinolarakaşağıdakişekildeyenidenhükümkurulmasınakararverilmesigerekmiştir.

HÜKÜM :Yukarıda anılan nedenlerle,

1-Davalının istinaf başvurusun HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Davacının istinaf başvurusunun kabulü ile Bursa 10. İş Mahkemesi'nin 08/07/2025 tarih ve 2024/361 E. - 2025/278 K. Sayılı kararının ORTADANKALDIRILMASINA,

3- Davanın KABULÜ ile;

a-) Davalı işveren tarafından yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİ İLE davacının davalının nezdinde İŞİNE İADESİNE,

b-)Davacının, kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içerisinde işe başlamak üzere işverene başvurması sonucu işverence işe başlatılmaması halinde davacının kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak takdiren 4 aylık brüt ücret tutarındaki 123.100,80 TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin BELİRLENMESİNE,

c-) Davacının, işe iade için 10 günlük yasal süre içinde işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşeceği tarihe kadar gerçekleşen en çok 4 aylık ücreti ve diğer haklarının tutarı olan brüt 151.701,60 TL'nin davalıdan tahsilinin gerektiğinin BELİRLENMESİNE,

Alınması gereken harç 732,00 TL olduğundan, davacının peşin olarak yatırdığı 427,60 TL harcının mahsubu kalan 304,40 TL harcın davalıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Davacı tarafından yapılan 855,20 TL peşin ve başvurma harcı ile bilirkişi ücreti, tebligat, posta masrafı: 4.639,50 TL olmak üzere toplam: 5.494,70 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

AAÜT uyarınca 45.000,00 TL vekâlet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davalının yaptığı yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi uyarınca Hazine tarafından karşılanan 900,00 TL arabulucu ücretinin davalıdan alınarak Hazineye gelir kaydedilmesine,

Davalıdan alınması gerekli istinaf karar harcı 732,00 TL olduğundan, davalı tarafından yatırılan 615,40 TL harcın mahsubu ile bakiye 116,60 TL istinaf karar harcının davalıdan tahsili ile Hazineye irat kaydına,

Davacı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

Davacı tarafından istinaf yargılaması sırasında yapılan istinaf başvuru harcı: 1.683,10 TL olmak üzere yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

HMK 333. Maddesi uyarınca artan gider avanslarının yatıranlara iadesine,

Kararın tebliği ile harç ve gider avansı iadesine ilişkin işlemlerin ilk derece mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı Kanun'un 8/1-a maddesi gereğince KESİN olmak üzere 08/01/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

İZMİR BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 15. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/2003**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/331**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**12/02/2026**	

- ***GEÇERLİ ANCAK HAKSIZ FESİH***
- ***İŞÇİNİN HATALI EYLEMİNİN İŞ YÜKÜNÜN FAZLA OLMASINDAN KAYNAKLANMASI***
- ***PERSONEL YETERSİZLİĞİ***
- ***İŞVERENİN PERSONEL EKSİKLİĞİNİ GİDERMEMESİ***
- ***İŞÇİNİN İHMALİ DAVRANIŞININ YANINDA İŞİN ORGANİZASYONUNA İLİŞKİN ARAÇ VE PERSONEL EKSİĞİNİ TAMAMLAMAYAN İŞVERENİN DE İHMALİNİN BULUNMASI***
- ***İŞVERENİN İHMALİ KARŞISINDA İŞÇİNİN EYLEMİNE KARŞILIK İŞ AKDİNİN HAKLI NEDENLE FESHİNİN ÖLÇÜLÜ OLMADIĞI***

ÖZETİ: ***Zırhlı araç koruma görevlisi olarak çalışan davacının, 31.12.2024 günü banka şubesine götürülmek üzere bir miktar parayı gerekli donanıma sahip olmayan aracın şoförüne teslim ettiği ve akabinde bu şoförün parayı zimmetine geçirdiği sabit olmakla birlikte, davacının banka parasını zimmetine geçiren şoförün eylemine iştirakinin bulunmadığı, bankaya ait parayı donanımlı araca ve araçta koruma görevlisi varken teslim etmesi gerekmesine karşın, yaptığı hatalı eylemin, iş yükünün fazla olmasına ve personel eksikliğine dayandığı, dinlenen tanık beyanlarından benzer şekilde içerisinde koruma görevlisi olması olmayan araçlarla para naklinin daha önce de yapıldığı, personel eksikliğinin doğurduğu riskin davalı işverene aktarıldığı ancak işverenin personel eksikliğini gidermediği anlaşılmıştır. Bu durumda, davacının zırhlı aracın güvenliğinden sorumlu personel olarak yapmış olduğu eylemin ihmal içerdiği ancak işin organizasyonuna ilişkin araç ve personel eksiğini tamamlamayan davalı işverenin de ihmali bulunduğu dikkate alındığında, davacının eylemine karşılık iş akdinin haklı nedenle feshinin ölçülü olmadığı kanaatine varılmıştır. Diğer taraftan davacının ihmali davranışı dikkate alındığında, davalı işverenin davacıyla çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyecektir. Bu sebeple feshin geçerli nedene dayandığının kabulü dosya kapsamıyla uyumlu olacakken, feshin haklı nedenle yapıldığı yöndeki İlk Derece Mahkemesi gerekçesi yerinde değildir.***

İzmir 20. İş Mahkemesinin 29/08/2025 tarih, 2025/34 Esas - 2025/341 Karar sayılı dosyası Dairemize gönderilmiş olmakla, yapılan inceleme neticesinde;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ;

A-Davacının İsteminin Özeti:

Davacı vekili vermiş olduğu dava dilekçesi ile özetle; "Müvekkilim 04/02/2013 tarihinden bu yana davalı yan bünyesinde banka zırhlı araç koruma görevlisi olarak çalışmakta olup 04/12/2018 tarihinden bu yana davalı bankanın bünyesinde kadrolu personel olarak görev yapmıştır. 20/10/2020 tarihinden, iş akdinin haksız olarak sonlandırıldığı 10/01/2025 tarihinde dek de T.C. Zi.Bankası A.Ş. bünyesindeki İ. Para Grup Merkezi'nde görev almıştır. Araç koruma görevlisi olarak çalışan müvekkilim, bankaya ait hemen her gün rutin olarak atm'lerden ve şubelerden toplanan ve araçlara yüklenen paraların, bankanın belirli merkezlerine güvenle ulaştırılması ve aracın dış tehditlere karşı güvenliğinden sorumlu bulunmaktadır. Müvekkilim, davalı yan bünyesinde çalıştığı süre boyunca hafta içi her gün 08:00-18:00 saatleri arasında mesai yapmış, belirli olan herhangi bir mola saati bulunmamakla birlikte işin yoğunluğuna göre belli zaman dilimlerinde molaya sahip olmuş, ayda bir olmak üzere hafta sonları 22 saatlik mesaiye kalarak çalışmıştır. Müvekkilimin aldığı son net maaş 26000 TL tutarındadır. Müvekkilim davalı yan bünyesinde yaklaşık 12 senelik süre zarfında koruma görevlisi olarak işini layıkıyla yerine getirmiş olan, örnek bir personel olarak kabul edilmektedir. Bu süre zarfında da örnek bir çalışan olmasının yanında en ufak bir aksilik veya en ufak bir şikayete dahi konu olmamış birisidir. Ancak 10/01/2025 tarihli Ankara 12. Noterliği'nin 02770 yevmiye numaralı ihtarnamesiyle kendisinin iş akdine davalı yan tarafından haksız bir şekilde son verilmiştir. Bahse konu iş akdinin sonlandırılmasına dair ihtarname 11/01/2025 tarihinde müvekkilime tebliğ olmuş olup, ilgili belgeyi dilekçe ekimizde sunuyoruz. Bahse konu iş akdinin feshine dair ihtarnamede müvekkilimin "31/12/2024 tarihinde görev yaptığı sırada İzmir Para Grup Merkezi'nde sorumluluğunda bulunan 35.190.415 TL, 370.000 usd, 85.000 euro ve 30.920 gbp tutarındaki parayı yetki ve sorumlulukları dışında Şoför/Destek Asistanı Dursun Şimşek'e teslim ettiği, Dursun Ş. isimli şahsın paraları zimmetine geçirerek kaçtığı ve daha sonra yakalandığı, konuyla ilgili adli sürecin sürdüğü ve buna binaen maksimum düzeyde risk oluşmasına sebebiyet verdiğinin tespiti" sebebiyle işten çıkarıldığı belirtilmiştir. Hemen belirtelim ki, yaşanan hadiseler ile ilgili ne hukuksal açıdan ne de manevi açıdan müvekkiliminen ufak bir kusuru veya sorumluluğu bulunmamakta olup, bahse konu fesih gerekçesi usul ve yasaya tümüyle aykırılık teşkil etmektedir. Şöyle ki yaşanan hadiseyi özetlemek gerekirse; müvekkilim olay günü olan 31/12/2024 tarihinde saat 09:50'de para toplamaktan sorumlu T.C. Z. Bankası Para Grup Merkezi 4 numaralı Karşıyaka Grubu olarak, banka bünyesinde çalışan şoförlerden Burak Yılmaz isimli çalışanla göreve başlamış, sabah saatlerinde altı şubeye ait paraları güvenle ilgili yerlere teslim etmişlerdir. Aynı gün saat 12:15'te de işlerini tamamlayıp merkeze dönmüşlerdir.Müvekkilim, öğleden sonra grup paralarını toplamak amacıyla merkezden çıkış yapmadan evvel, davalı banka tarafından kendilerine verilen görev kağıdını incelediğinde 11 şubeden para toplamakla yükümlü olduklarını, 11 şubenin parasının toplanması görevinin dışında her hafta westpark avm'de bulunan civil isimli firmadan davalı banka ile olan protokolü çerçevesinde toplanması istenen paralar da eklenince o an vekaleten İ.Para Grup Merkezi'nde Müdürlük görevini yürüten Hakan Bulut isimli yetkiliye "toplanması beklenen paraların yükünün fazlalığı ve durumun risk arz ettiği, daha fazla elemana ihtiyaç duyulduğu ve dolayısıyla civil isimli firmadan para alınamayacağını" bildirmiştir. Bu ek görevlendirmenin yanında, aynı gün müvekkilimin para toplama görevi dolayısıyla bağlı olduğu banka bünyesindeki para toplama gruplarından olan karşıyaka grubuna münhasır, rutin

olarak toplanması gereken karşıyaka, çiğli ve yamanlar vergi daireleri'nin paralarının toplanması görevi de bulunmaktadır. Müvekkilim kendisine ve grubuna verilen rutin dışı ağır görevlendirme neticesinde "kendisinin, şeflerine yaptığı eleman yetersizliği sebebiyle güvenlik açığı oluşabileceğine dair uyarılarına rağmen" emir ve talimat doğrultusunda kendisine yöneltilen işlemleri yapmaya başlamıştır. Akabinde müvekkilim para toplama işlemi sırasında karşıyaka şubesindeyken 11 numaralı foça atm grubundan sorumlu olan orhan sevinç isimli çalışan ile 14:30'da Foça görevi dönüşünde toplanan tüm paraların kendileri tarafından teslimi için iletişime geçmiş, Orhan Sevinç ise yıl sonu sebebiyle işlerinin uzayacağını söyleyerek müvekkilimin bölgesine ulaşmalarının 17:30'u geçebileceğini söylemiştir.Toplanan paraların, müvekkilim ve bağlı bulunduğu toplama birimine verilen emir ve talimat doğrultusunda banka merkezine en geç 16:30 ile 17:00 arasında teslim edilmesi gerektiği için müvekkilim ve grubu, kendilerine iletilen saatin geç olacağına kanaat getirmiştir.Müvekkilim, Orhan Sevinç isimli çalışanı saat 15:00'da tekrar arayarak paraların alınması gereken saatte alınıp alınmayacağı konusunda görüşmüş, ancak paraları 17:30'dan önce teslim alamayacağı kendisine söylenmiştir. Müvekkilim, kendilerine verilen görev sebebi ile ekibi ile bankaya ait paraları toplamaya çıkmasının akabinde 9 numaralı Karşıyaka atm grubunda görevli olan güvenlik görevlisi Semih Karabayır ile 15:15'de ellerinde toplanan paralanın teslim alınması için irtibata geçtmiştir. 9 numaralı atm ekibi ise merkezde olduklarını belirterek paraların teslim alınamayacağını müvekkilim ve ekibine iletmiştir.Müvekkilim, bağlı bulunduğu ekiple beraber para toplama görevi için Atatürk osb Ticari Şubesinde iken 15:50'de araç şoförü Burak Yılmaz, İzmir Para Grup Merkezi'nde baş şoför olarak görev yapan Dursun Şimşek isimli şahısla irtibata geçerek paraların teslimatının sağlanması gerektiğini iletmiş, Dursun Ş. ise İ. Para Grup Merkezi'nin yoğun çalışmasından kaynaklı olarak orada paraları teslim alacak görevli birinin olmadığını söyleyerek Burak Y.ve müvekkilimin grubu ile olan görüşmeyi sonlandırmıştır.Bu görüşmeden yaklaşık 5 dakika sonra baş şoför dursun şimşek şoför Burak Y.'ı geri arayarak adam olmadığını ve paraları toplamaya kendisinin geleceğini söylemiştir. İstikamet üzerinde bulunan son üç Şubenin de paralarının toplanması işlemi gerçekleştikten sonra paraların toplanacağı son şube olan yeni gime Şubesi karşısında buluşulabileceği hususunda şoför Burak Y. ile baş şoför Dursun Ş. buluşma noktasında mutabık kalmıştır.Baş Şoför olan Dursun Şimşek 10 yıllık Banka çalışanı olup son 1 yıldır da baş şoför olarak görev yapmaktadır. Müvekkilim ve ekibi, Yeni Girne Şubesi'nde toplanan paraların tamamını bankanın emir ve talimatları doğrultusunda zaman tasarrufu sağlamak ve paraları İzmir Para Grup Merkezi'ne daha hızlı getirebilmek amacıyla Şubenin civarındaki bir lokasyonda yolda teslim etmiştir.Baş Şoför Dursun Ş. 06 … 8331 plakalı araç ile buluşma noktasına gelmiş, para çuvallarını müvekkilim ve ekibi, bankanın emir ve talimatları ve paraların bankanın ilgili merkezine taşınması doğrultusunda kendisinin ve ekibin bağlı olmadığı ve dolayısıyla güvenlik incelemesi yetkisinin de olmadığı Dursun Şimşek'in getirmiş olduğu araca taşımıştır. İlgili mevzuata göre 30.000.000 TL ve üstü olan paraların taşınması için en 3 az kişinin görevlendirilmesi gerektiği, müvekkilimce vekalet müdür Hakan Bulut'a ve diğer amirlere hem bu olay öncesi hem de daha evvel ki para taşıma işlemlerinde defalarca iletilmiş ancak banka tarafından durum her seferinde göz ardı edilmiş, müvekkilimin uyarılarına kayıtsız kalınmıştır. Hakeza 2024 yılı içerisinde farklı zamanlarda müdür Hakan Bulut'un mevzuata aykırı olarak gerekli görevlendirmeler yapılmadan kendisinin emir ve talimatı ile 800 bin usd ve 50.000.00 TL gibi

büyük meblağlar Baş Şoför Dursun Şimşek'in yönetimdeki araca tek başına olduğu araçta olduğu sırada yükletilmiştir.Yaşanan hadisede de Baş Şoför Dursun Şimşek'in yönetimindeki araç için de gerekli görevlendirmelerin yapılmamış olmasına rağmen bankanın emir ve talimatı ve aynı zamanda yöneticilerinin ısrarlı mobbingi neticesinde paraların Dursun Şimşek'in yönetimindeki araca yüklenmesi talimatı müvekkilim ve bağlı bulunduğu gruba verilmiştir.Müvekkilim, paraların teslimine dek görevini sorunsuz olarak yerine getirmiş ve kendisine verilen emir ve talimatları yerine getirmiştir. O an kendi araçlarının görevi bittiği dolayısıyla müvekkilimin görev ve sorumuluğu sona ermiş, toplanan paralar izmir para grup merkezi'ne gönderilmesi adına, baş şoför Dursun Şimşek'in yönetimindeki 06 .. 8331 plakalı araca anka tarafından verilen emir ve talimat doğrultusunda yüklenmiştir. Akabinde baş şoför Dursun Şimşek, paraları bankanın ilgili merkezine teslim etmemiş ve zimmetine geçirmiş, daha sonra da emniyet güçlerinin girişimi ile yakalanmış ve tutuklanarak cezaevine gönderilmiştir. Hakeza konu ile ilgili İzmir Cumhuriyet Başsavcılığı bünyesinde 2025/33 esas numarası ile soruşturma başlatılmış olup, dosyada verilen gizlilik kararı neticesinde adli süreç devam etmektedir. Konu ile ilgili müvekkilim haksız töhmet altında bırakılarak ifade vermiştir. Adli süreçle ilgili soruşturma dosyasında da müvekkilim ifade vermiş ve müvekkilim tutuksuz olarak serbest bırakılmıştır. İlgili ifadeyi de dilekçe ekimizde sunuyoruz. Müvekkilim, paraları zimmetine geçiren baş şoför Dursun Şimşek'in yönetiminde bulunan ve kendi ekbine ait olmayıp, bu sebeple sorumluluğu ve güvenlik incelemesi yetkisinin de bulunmadığı araçta gps, panik butonu ve kamera bulunmadığını ancak adli soruşturma başladığında karakolda öğrenebilmiştir. Hakeza araçla ilgili bakım, onarım, donanım eksikiği, güvenlik vesair konular, şoför, baş şoför ve yöneticilerin sorumluluğunda bulunmakta olup, para taşıma işleminde koruma olarak görev yapan müvekkilimin yaptığı iş dolayısıyla araç ile ilgili bu tür hususlardan sorumluluğunun ve kusurunun bulunamayacağını da ayrıca belirtmek gerekir. aksi kanaat oluşsa dahi bahse konu araç müvekkilimin para toplama görevinde tabi olduğu ve güvenliğinden sorumlu olduğu karşıyaka grubuna ait bir araç değildir. paraların baş şoför dursun şimşek tarafından zimmete geçirildiği araca, davalı banka tarafından "müvekkilimin daha evvel ki tüm uyarılarına rağmen" güvenlik görevlisi dahi yerleştirilmemiştir ve mevzuata aykırı olarak gerekli görevlendirilme yapılmamıştır. yukarıda da ifade edildiği üzere mevzuata aykırı hareket ederek mobbing uygulayarak hareket eden bankanın sorumsuzca davranışının müvekkilime yıkılmak istenmesi abesle iştigaldir. müvekkilim, kendi sorumluluk, güvenlik ve inceleme yetkisinin olmadığı ve paraların banka talimatınca teslim ediliği araçta gps, panik butonu ve kamera olmadığını bilseydi paranın teslim edilmesine kesinlikle izin vermeyeceğini de samimi olarak vermiş olduğu savunmasında belirtmiştir. Müvekkilimin bankaya vermiş olduğu yazılı ve sözlü savunmaları da dilekçe ekimizde sunuyoruz .Ayrıca aracın aslında kazalı olduğundan dolayı resmi anlamda kullanım dışında yer aldığı bilgisi de olayın gerçekleşmesi akabinde ortaya çıkmış, müvekkilim ancak olay sonrası bu durumdan haberdar olabilmiştir. Müvekkilimin bağlı olduğu gruba dahi ait olmayan bir aracın kullanım dışı olması ve kazalı olması ile ilgili bilgi sahibi olması gereken ve sorumluluğu bulunan şahıs müvekkilim değil, şoförler ve mevzuatı hiçe sayarak gerekli görevlendirmeleri yapmayarak mobbing uygulayan amir konumunda bulunan kişilerdir. Hakeza yasal anlamda da durum bu şekildedir. Araçla ilgili hususlardan ve aracın teknik güvenlik açıklarından müvekkilimin sorumlu tutulması hukuken mümkün değildir. Burada yüksek riski oluşturan müvekkilim değil, güvenlik açıklarını görmezden gelen amir konumundaki

kişilerdir. Bu sebeple müvekkilimin yüksek risk oluşturması sebebi ile iş akdine son verilmesi gayri hukukidir. Vekaleten T.C. Z.Bankası A.Ş. izmir para grup merkezi'nde müdür olan ve müvekkilimin de amiri konumunda bulunan müdür Hakan Bulut'un Kurum içerisinde gerekli otorite ve disiplini sağlayamamasından kaynaklı olarak Dursun Şimşek'in belirtilen kullanım dışı arızalı araca rahat ulaşabilmesi sonucunda nakil işlemi için arızalı araç ile müvekkilin ve ekibinin yanına gelebilmiştir.Hakeza önemle belirtmek gerekir ki, Baş şoför Dursun Şimşek'in getirdiği "kullanım dışı" araca tüm paralar 16:25 itibariyle yüklenmiş olup akabinde yapılan teslimata ait bilgiler Güvenlik Amiri Mehmet Ali Y.'a müvekkilimce telefonla iletilmiştir. Müvekkilim konu ile ilgili üst birimleri bilgilendirmiş ve kendilerinin olurunu da almıştır. Müvekkilimin, amirlerinin izinleri, emirleri ve talimatlarıyla harekete geçerek gerçekleşen eylemden sorumlu tutulabilmesi ve buna binaen iş akdinin feshedilmesi hukuka tümüyle aykırı olup, yapılan feshin geçersizliğine ve haksızlığına açık bir delildir. Sayın mahkemenizin de malumu olacağı üzere Yargıtay uygulamasında da şef, amir ve üst düzey yöneticilerin emir ve talimatı ile oluşan eylemlerden işçiler sorumlu tutulamamaktadır. Müvekkilim, ekibi ile beraber çalıştığı süre boyunca işleyiş ve performans kaygıları nedeniyle çok hızlı olmaları konusunda birçok kez şefleri ve amirleri olan Mehmet Gökçen, Hakan Bulut ve Mehmet Ali Koç isimli amirleri tarafından mobbinge uğramış olup, müvekkil ve diğer çalışanların üzerinde oluşan iş yükü, baskı ve mobbing müvekkilimi ve diğer çalışanları strese sokmuştur. Mehmet Gökçen, Hakan Bulut ve Mehmet Ali Koç'un yüksek performans primi alabilmek için müvekkilimin ve diğer çalışanların güvenliğe dair uyarılarını hiçe sayarak, işlerin hoyratça hızlanması adına ısrarlı baskı, tutum ve davranışları neticesinde paraların izmir para grup merkezi'ne ulaşması konusunda mevzuat dışında uygulamaların ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Hakeza gerek 31/12/2024 tarihli olay öncesinde, gerek daha evvel ki para toplama işlemlerinde müvekkilim, başta müdür Hakan Bulut olmak üzere amir ve şefleri konumundaki kişilere, "kendilerine verilen işin yükünün rutin dışı ve ağır olduğunu, bu rutin dışı ağır işlemler için daha çok personele ihtiyaç bulunduğunu, güvenlik riskinin oluşabileceğini, aşırı hızlı hareket etmeye zorlanmalarının kötü sonuçlanabileceğini" belirterek gerekli önlemlerin üst birimlerce alınmasını istemiş ancak hiçbir zaman sonuç alamamıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesine göre, işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı, sözleşmeyi ihlal eden bir davranışının varlığı gerekir.İşçinin kusurlu davranışı ile sözleşmeye aykırı davranmış ve bunun sonucunda iş ilişkisi olumsuz bir şekilde etkilenmişse işçinin davranışından kaynaklanan geçerli bir fesih söz konusu olur. Buna karşılık, işçinin kusur ve ihmaline dayanmayan sözleşmeye aykırı davranışlarından dolayı işçiye bir sorumluluk yüklenemeyeceğinden işçinin davranışlarından kaynaklanan geçerli fesih nedeninden de bahsedilemez. Hakeza işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. İşveren banka bunu ispatlayamadığı gibi sorumlu olmadığı bir hususta müvekkilimi sorumlu tutmaya kalkmış ve mevzuatı hiçe sayarak mobbing uygulamaktan da geri kalmamıştır. Yukarıda belirtmiş olduğumuz hadiselerden de anlaşılacağı üzere müvekkilim, kendisine yüklenen tüm sorumluluğu, mevzuatın hiçe sayılması ve uğramış olduğu mobbinge rağmen elinden geldiğince yerine getirmiş, gerekli uyarıları defaatle üst birimlere iletmiş ancak sonuç alamamıştır. Müvekkilimin, mobbinge uğraması ve bunun neticesinde gerçekleşmiş olaydan hiçbir kusuru ve sorumluluğu olmamasına rağmen sorumlu tutulması ve buna binaen işten çıkartılması hem hukuka hem de hakkaniyete aykı-

rıdır. Müvekkilimin ve bağlı bulunduğu ekibinin sistematik bir şekilde mobbinge maruz kaldığı ve güvenlik açıkları olmasına rağmen çalışmaya zorlandığı sayın mahkemenizce dinlenecek tanıklarımızla da pekala ortaya çıkacaktır. Asıl, uğradığı sistematik mobbing nedeni ile iş akdini haklı sebeple fesih yetkisinde sahip olan ancak yıllardır emek ve mesai harcadığı kuruma zarar vermemek adına her daim susan müvekkilimin bizzat kendisidir. Tüm bu gayri hukuki hususlar neticesinde tabiri caizse haksız olarak töhmet altında bırakılarak günah keçisi ilan edilen ve haksız ve geçersiz olarak iş akdi sonlandırılan müvekkilim için hukuki yollara başvurmak zaruri hale gelmiştir. Bu amaçla müvekkilim işbu dava öncesi 14/01/2025 tarihinde zorunlu arabuluculuk yoluna başvurmuş ve İzmir Arabuluculuk Bürosu 2025/354 Dosya Numarası 2025/11996 başvuru numaralı dosya ile davalı banka ile uzlaşma sağlanamamıştır izmir arabuluculuk bürosu 2025/354 dosya numarası 2025/11996 başvuru numaralı dosyanın29/01/2025 tarihli ilk oturum ve anlaşamama son tutanağını da dilekçe ekimizde sunuyoruz." Bu nedenlerle, müvekkilinin iş akdinin feshini geçerli kılan bir durum ve haklı bir neden bulunmadığından İş akdinin feshinin geçersizliğine ve müvekkilinin eski işine iadesine, karar kesinleşinceye kadar geçecek süre için 4 aylık süreye ilişkin ücret ve diğer haklarının, mahkemece verilecek işe iade kararına davalılar tarafından uyulmaması halinde feshin kötü niyetli olduğunun dikkate alınması 8 aya kadar ücreti tutarında tazminatın ödenmesini talep ve dava etmiştir.

B-Davalının Cevabının Özeti:

Davalı vekili vermiş olduğu cevap dilekçesinde özetle; "Davacı tarafından açılan işe iade davası haksız ve hukuka aykırıdır. Zira, davacının iş sözleşmesinin feshi işlemi, İş Kanunu'nun emredici hükümlerine ve yerleşik Yargıtay içtihatları ile belirlenmiş prensiplerine uygundur. Şöyle ki; Davacı taraf işbu davayı süresinde açmamış olup, bu konuda itirazlarımızı sunuyoruz. Dava davacı tarafa fesih ihtarnamesinin tebliğ tarihinden itibaren 1 aylık hak düşürücü sürede açılmamıştır. Bu sebeple öncelikle açılan davanın usulden reddi gerekmektedir."İzmir Para Grup Merkezi eski güvenlik görevlisi/destek asistanı (S.96589) Çetin Mersin'in;31.12.2024 tarihinde görev yaptığı İzmir para grup merkezinde sorumluluğunda bulunan 35.190.415TL, 370.000 usd, 85.000 euro ve 30.920 gbp tutarında paranın ankes yönetimi uygulama esas veusulleri'nin grup işlemleri başlıklı maddesine aykırı olarak yetki ve sorumlulukları dışında şoför/destek asistanı Dursun Şimşek'e teslim etmek suretiyle maksimum düzeyde risk ortaya çıkmasına sebebiyet verdiği tespit edilmiş, akabinde (S.96874) Dursun ŞİMŞEK'in ilgili paraları zimmetine geçirerek kaçtığı, konuya ilişkin emniyet güçlerimize ihbarda bulunulması sonrasında yapılan çalışmalar sonucunda zimmetine geçirdiği paraların bir kısmı ile yakalandığı ve (S.96589) çetin mersin'in de dahil olduğu adli sürecin devam ettiği bilgisi edinilmiştir. Adı geçenin fiillerinin müvekkil banka insan kaynakları uygulama esas ve usulleri'ninişten çıkarma cezası ile ilgili 9.5.16. (İşverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak) ve 9.5.21.(Sürekli olarak risk doğurucu iş ve işlemler yapmak suretiyle banka zararına sebebiyet vermek) maddelerine temas etmesi nedeniyle idari açıdan sorumluluğu bulunmaktadır. Bu olay sonrasında müvekkil banka nezdinde yapılan idari soruşturma ve paralelinde devam edec ceza soruşturması neticesinde davacı Çetin Mersin'iniş akdi fiillerinin temas ettiği 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/II. maddesinin "e" bendi "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" uyarınca Genel Müdürlük Makamı'nın 08.01.2025

tarih ve 48 sayılı onayıyla feshedilmiştir. Müvekkil banka tarafından gerçekleştirilen fesih usul ve yasaya uygun olup, aşağıda ayrıntısına yer vereceğimiz sebeplerle, davacı, müvekkil banka bünyesinde yapmış olduğu iş nedeniyle gösterdiği ihmal, mevzuata aykırı davranma ve doğabilecek yüksel riski öngörmemiş olması sebebiyle müvekkil bankanın güvenini açıkça kötüye kullandığının göstergesidir. Ki, olay henüz soruşturma aşamasında olmasıyla beraber yapmış olduğu eylemle bir hırsızlık olayına sebebiyet verilmesinde büyük rol oynadığı da dikkate alındığında fesih şartlarının sağlandığı açıktır. Fakat soruşturma süreci dosya bazında gizlilik kararı ile devam etmekteyse de, yapılan soruşturma ve ileride açılacak ceza yargılamasının süreci ve sonuçları işbu dava açısından da bağlayıcı olacağından bekleticı mesele yapılması gerekmektedir. Şöyle ki; öncelikle ceza dosyasının işbu dava açısından bekletici mesele yapılmalıdır. Olayla ilgili şüpheli Dursun Şimşek'in ve diğer bazı şüphelilerin 02.01.2025 tarihinde yakalanarak, İzmir Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından başlatılan 2025/33 sayılı soruşturma dosyası özelinde gizlilik kararı vermiştir. Bu sebeple, maddi olguların tespiti açısından soruşturma neticesinde başlatılacak olan ceza yargılaması sırasında belirlenen maddi olgular ve yargılama sonucunda verilebilecek olan mahkumiyet kararının, işbu dava açısından bağlayıcılığı bulunduğu için öncelikle ceza dosyasının işbu dava açısından bekletici mesele yapılmasını talep ediyoruz. davacının bu olaydan kaynaklı sorumluluğu bulunmakta olup, iş akdi haklı sebeplerle feshedilmiştir. Davacı, gerçekleşen olayda eski destek asistanı/şoför Burak Y. ile birlikte görev yaptıkları 06 CEA 496 plakalı para grup aracında bulunan ve güvenli şekilde nakledilmesinden sorumlu olduğu paraların, tek başına ve güvenlik teçhizatları bulunmayan grup aracıyla gelen eski destek asistanı dursun şimşek'e teslim ederek meydana gelen olayda sorumluluğu bulunmaktadır. Bu kusuru ve görev ihmalinden dolayı da 4857 Sayılı İş Kanunu'nun25/II. maddesinin "e" bendi "İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması" uyarınca davalı banka tarafından08.01.2025 tarih ve 48 sayılı onayıyla feshedilmiştir. davacı açıkça işverenin güvenini kötüye kullanmıştır. Davacının yaptığı iş nedeniyle hem yasal hem de banka iç mevzuatı ve yönetmelikler gereği uyması gereken belli başlı kurallar bulunmaktadır. Ancak olay günü yaşananlara bakıldığında, zırhlı para aracındaki güvenlik olarak, uygulaması gereken bir prosedür, yanında bulundurması gereken personel sayısı, para aktarımı sırasında uyması gereken güvenlik önlemleri ve sıradışı bir durum halinde ise, amirlerinden alacağı talimatla hareket edebileceği açıktır. Ancak davacının olay günü destek personele ihtiyaç olması halinde amirlerinden onay gelmeden işlem yapması kabul edilemez. Davacının yaptığı iş nedeniyle de insiyatif alması da beklenemez çünkü bu açıkça ihmale girmektedir. Dediğimiz gibi olay günü, hiçbir talimat almadan ve tek başına gelen baş şoför olarak tanımlanan kişiyle Yeni Girne Şubesinin yakın bir konumda yol üzerinde buluşup, kendi sorumluluğunda olan araçtaki paraların diğer dava dışı gelen Dursun Şimşek'in aracına aktarılması halihazırda büyük bir ihmalin varlığını, doğabilecek risklerin hesaplanmadan işlem yapıldığını, açıkça mevzuata aykırı eylemde bulunduğunun göstergesidir. Kaldı ki bu eylem sonucunda büyük bir hırsızlık olayı gerçekleşmiştir. Müvekkil banka zaten hırsızlık eylemi davacı tarafından gerçekleştirilmiş dememekte, ancak yaptığı iş nedeniyle aldığı sorumluluğa aykırı davrandığı için açıkça İş Kanununda yer alan işverenin güvenini kötüye kullandığı sabittir. Bu yasal mevzuatın uygulanması için daha başka ne gibi bir eylemin varlığı aranmalıdır ki, davacının davası haklıdır denilebilsin. Davacının yapılan eylem sonucunda

sorumluluğu olduğuna ilişkin müvekkil Banka müfettişleri tarafından hazırlanan 2025/1 görev numarası altında yürütülen soruşturma raporunda; "izmir para grup merkezi eski destek asistanı (S.96589) Çetin M. tarafından gerçekleştirilen fiillerin; bankamız insan kaynakları uygulama esas ve usullerinin işten çıkarma cezası ile ilgili "İşverenin güvenini kötüye kullanmak, doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunmak" ve "Sürekli olarak risk doğurucu iş ve işlemler yapmak suretiyle banka zararına sebebiyet vermek" maddelerine temas etmesi nedeniyle idari açıdan," sorumlu tutulmuştur. Bu sebeple, müvekkil banka tarafından işlenen prosedürü uygulayarak ve ilgili raporda geçen hususları da dikkate alarak davacının iş akdini haklı sebeple feshetmiştir. Davacı müvekkil banka iç mevzuatı ve yönetmeliklere de aykırı davranarak işverenin güvenini kötüye kullanmıştır. Davacı taraf, sadece İş Kanunun 25.maddesinin 2.fıkrasının e bendine değil, aşağıda belirtilen diğer yasal hükümlere de de aykırı davranmıştır. 31.12.2024 tarihinde görev yaptığı İ. Para Grup Merkezinde sorumluluğunda bulunan 35.190.415TL, 370.000 usd, 85.000 eur ve 30.920 gbp tutarında paranın ankes yönetimi uygulama esas ve usulleri'nin grup işlemleri başlıklı maddesine aykırı olarak yetki ve sorumlulukları dışında Şoför/Destek Asistanı Dursun Şimşek'e teslim etmek suretiyle maksimum düzeyde risk ortaya çıkmasına sebebiyet vermiştir. Davacının görev tanımı, güvenlik merkezi yöneticiliği uygulama esas ve usulleri'nin"1.4.3. para grup merkezlerinde görev yapan özel güvenlik görevlisinin görev tanımı" başlıklı maddesi ve ankes grup merkezinde görev yapan özel güvenlik görevlisinin görev tanımı başlıklı maddesi ve ankes yönetimi uygulama esas ve usulleri'nin "zırhlı aracın güvenliğinden sorumlu personelin görevleri" başlıklı maddesinde yer almaktadır. Zırhlı Aracın Güvenliğinden Sorumlu Personelin Görevleri: Zırhlı araç ve grup ekibini her çeşit tehdit ve tehlikeye karşı korur. Görev başlangıcında tabanca ve otomatik makinalı tabanca ile mühimmatının eksiksiz olduğunu kontrol eder. Grup teslimatı sırasında kuşkulu bir durumun bulunup bulunmadığını kontrol eder, durumu araç sorumlusuna bildirir. Grup alınıp verilirken grup taşımasına yardımcı olmaz. Zırhlı araca grup ekibi dışında kimsenin binmesine izin vermez. Grup ekibinde ikinci bir güvenlik görevlisi olması halinde söz konusu personel, yöneticisi tarafından bu mevzuatın 4.1.3.1.2. ve 4.1.3.1.4. maddelerine göre görevlendirilebilir. Zırhlı Araç Sorumlusunun Görevleri: Gruba katılan imza/işlem yetkili ya da zorunlu durumlarda PGM/Şube Yöneticisi tarafından görevlendirilen personel, grup sorumlusu sıfatı ile nakilden birinci derecede sorumludur. Her göreve çıkışta aracın tüm sistemlerinin arızasız olarak çalıştığını kontrol eder. Tüm personelin yerlerini aldıklarını ve kapıların kapandığını gördükten sonra güzergâhı söyleyerek, yola çıkılmasını sağlar. Araçta tehlike anında kullanılacak siren ve acil çağrı butonları mevcuttur. Siren ve acil çağrı butonunun soygun, yangın vb. durumlar halinde çalıştırılmasını sağlar. Zırhlı araca bir saldırı veya soygun teşebbüsü halinde araç içindeki acil çağrı butonları aracılığıyla alarm izleme merkezi'ne bildirim yapılmasını sağlar. Zırhlı aracı amacı dışında kullandırmaz ve görevlilerden başkasını araca bindirmez. Grubun yüklenmesi ve personelin araçtaki yerini almasından sonra şoför bölümü ile kasa bölümü arasındaki kapı da dahil olmak üzere aracın tüm kapılarının kilitlenmesini sağlar. Nakdin para taşıma bölümünde taşınmasını sağlar. Araçtan inilmesi gerektiğinde para taşıma bölümündeki kapıyı kilitler ve anahtarını yanında bulundurur. Tavandaki havalandırma deliklerini ya da fanlarını araç dururken kapalı tutar, hareket halindeyken gerekiyorsa açar. Tavandaki tahliye kapağının kilitli durumda bulunduğunu kontrol eder. Görüldüğü gibi, davacının yaptığı iş ve iş akdinin feshine sebep olan eylem karşılaştırıldığın-

da, davacının İş Kanunu ve banka içi mevzuatına açıkça aykırı davrandığı, üstlerinden talimat almaksızın gerçekleştirdiği kamuya açık alanda hiçbir güvenlik tedbirini almadan yaptığı para transferinin kabulü mümkün değildir. Kaldı ki, para transferi yapılırken 3. Kişiler tarafından gaspa dahi uğrayabilme ihtimalini öngörememiş olması kabul edilemez. Bu nedenle, müvekkil banka iş akdinin feshinde haklıdır. davacının müvekkil bankaya karşı yapmış olduğu ithamlar kabul edilemez. Davacı taraf yaptığı eylem neticesinde iş akdinin feshinin haklı olduğunu bilmekte ancak, işbu davayı açabilmesi için kendisine gerçek olmayan sebepler yaratmaya çalışarak, müvekkil banka yöneticilerinin ısrarlı mobing yaptıklarını, bu sebeple, paraları dava dışı Durmuş Şimşek'in yönetimindeki araca yüklediğini iddia etmektedir. Ancak bu hususun kabulü mümkün değildir. Davacı taraf tabiri caizse yaşanan hırsızlık olayından neredeyse müvekkil Bankayı sorumlu tutmaya çalışmaktadır. Halbuki ortada çok büyük bir ihmal bulunmaktadır. Ki, sadece olayın gerçekleşme halinin yani yeni girne şubesinin yakın bir konumda yol üzerinde buluşup, kamuya açık alanda tedbirsizce paraların diğer araca aktarılması halihazırda büyük bir ihmalin varlığını, doğabilecek risklerin hesaplanmadan işlem yapıldığını göstermektedir. davacının tüm işçilik alacakları ödenmiş olup müvekkil bankadan hiçbir alacağı yoktur. Ayrıca, davacının iş akdinin feshi tarihinden 6 ay öncesi ve 14.02.2025 tarihi arasında müvekkil bankada toplam 1466 kişi işe alınmış olup, işe başlayan personelin unvanları farklılık göstermektedir. İlgili dönemde vardiya düzeninde değişiklik yapılmamıştır. Müvekkil banka bünyesinde personelin yapmış olduğu fazla mesaiye ilişkin hak etmiş olduğu alacaklarınödemesi eksiksiz yapılmaktadır. Davacının ücretleri müvekkil banka tarafından 990-59103136-5020 no.lu hesaba yatırılmıştır. Bu sebeple davacı tarafın müvekkil bankadan hiçbir alacağı bulunmamaktadır." Şeklinde savunmada bulunarak bu nedenlerlemüvekkilinin işe iade şartları oluşmamış ve yapılan feshin geçersizliğine dair somut bir durumda bulunmadığını, gelinen noktada davacının iş sözleşmesi fesihte son çare olması ilkesine uygun hareket edilmediğini, zira müvekkilinin bankanın idari açıdan sorumlu tutulan, hakkında bir ceza soruşturması başlatılan ve yürütülen çalışanın iş akdinin devam ettirmesinin beklenemeyeceğini, müvekkili banka aleyhine açılan haksız davanınreddine karar verilmesinitalep etmiştir.

C-İlk Derece Mahkemesinin Kararının Özeti:

İlk Derece Mahkemesi'nce yapılan yargılama sonunda, davacının iş akdinin işveren tarafından haklı nedenle sona erdirildiği tespit edilerek, davanın reddine karar verilmiştir.

D-İstinaf Nedenleri:

Davacı vekili yasal süre içerisinde vermiş olduğu istinaf dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı bankada 12 yıl boyunca çalıştığını, 31/12/2024 tarihinde gerçekleşen davalı bankanın baş şoförü konumundaki Dursun Ş.'in nakledilen paraları zimmetine geçirerek kaçması olayında müvekkilinin kasıtlı bir davranışı olmadığını, ceza soruşturmasında müvekkilinin tutuklanmadığını, ifadesi alındıktan sonra serbest bırakıldığını, soruşturma sonunda hakkında takipsizlik kararı verildiğini, davalı bankanın müvekkilinin iş akdini, zimmet fiilinin asli faili veya ortak faili imiş gibi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-e maddesi uyarınca "haklı nedenle fesih" yoluna gittiğini, olayın gerçekleşmesinde davalı işverenin organizasyon kusuru bulunduğunu beyan ve iddia ederek yerel mahkeme kararının kaldırılarak talepleri doğrultusunda karar verilmesini talep etmiştir.

E-Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

İstinaf incelemesi yapılan dava; iş akdinin feshi işleminin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebine ilişkindir.

İstinaf incelemesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 355. maddesi uyarınca istinaf dilekçesinde ileri sürülen sebeplerle sınırlı olarak vekamu düzenine ilişkin nedenler re'sen nazara alınarak yapılmıştır.

Zırhlı araç koruma görevlisi olarak çalışan davacının, 31.12.2024 günü banka şubesine götürülmek üzere bir miktar parayı gerekli donanıma sahip olmayan aracın şoförüne teslim ettiği ve akabinde bu şoförün parayı zimmetine geçirdiği sabit olmakla birlikte, davacının banka parasını zimmetine geçiren şoförün eylemine iştirakinin bulunmadığı, bankaya ait parayı donanımlı araca ve araçta koruma görevlisi varken teslim etmesi gerekmesine karşın, yaptığı hatalı eylemin, iş yükünün fazla olmasına ve personel eksikliğine dayandığı, dinlenen tanık beyanlarından benzer şekilde içerisinde koruma görevlisi olması olmayan araçlarla para naklinin daha önce de yapıldığı, personel eksikliğinin doğurduğu riskin davalı işverene aktarıldığı ancak işverenin personel eksikliğini gidermediği anlaşılmıştır. Bu durumda, davacının zırhlı aracın güvenliğinden sorumlu personel olarak yapmış olduğu eylemin ihmal içerdiği ancak işin organizasyonuna ilişkin araç ve personel eksiğini tamamlamayan davalı işverenin de ihmali bulunduğu dikkate alındığında, davacının eylemine karşılık iş akdinin haklı nedenle feshinin ölçülü olmadığı kanaatine varılmıştır. Diğer taraftan davacının ihmali davranışı dikkate alındığında, davalı işverenin davacıyla çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyecektir. Bu sebeple feshin geçerli nedene dayandığının kabulü dosya kapsamıyla uyumlu olacakken, feshin haklı nedenle yapıldığı yönündeki İlk Derece Mahkemesi gerekçesi yerinde değildir.

Dairemizce, davacı tarafın istinaf başvurusunun kısmen kabulüne karar verilmiş ve hüküm HMK'nın 353/1/b-2 gereğince düzeltilmek üzere kaldırılarak, davacının iş akdinin feshinin geçerli nedene dayandığı gerekçesiyle davanın reddi yönünde yeniden esas hakkında hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

Davacı tarafın istinaf başvurusunun KABULÜNE;

1-Davanın REDDİNE,

2-Harçlar Kanunu'na göre belirlenen 732,00-TL maktu karar ve ilam harcının tahsili için davacı tarafça yatırılan 615,40-TL peşin harcın mahsubuyla, bakiye 116,60-TL harç masrafının davacı taraftan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Karar tarihi itibariyle yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre kendisini vekille temsil ettiren davalı lehine 45.000,00-TL vekalet ücreti takdirine,

4-Davacı tarafça yatırılan 1.683,10-TL istinaf kanun yoluna başvurma harcının davalıdan alınarak davacıya verilmesine, bakiye yargılama giderlerinin davacı üzerinde bırakılmasına,

5-Davalı tarafça yargılama gideri yapılmadığından bu konuda karar verilmesine yer olmadığına,

6-Davacı tarafça yatırılan istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

7-Zorunlu arabuluculuk nedeniyle yapılan3.140,00-TL arabuluculuk ücretinin tarafların arabuluculuk görüşmelerine katılmaları nedeniyle davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

8-İstinaf yargılamasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

9-HMK'nın 333. maddesi gereğince kararın kesinleştiği tarih itibariyle bakiye delil ve gider avansı kalması halinde yatırana iadesine,

10-İcranın geri bırakılması için davalı tarafça teminat yatırılmış ise 2004 sayılı İİK'nın 36/5 maddesi uyarınca teminatın iadesine yer olmadığına,

11-HMK'nın 359/4. maddesi gereğince, kararın tebliği ile, 302/5. maddesi gereğince, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve avans iadesi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353.maddesi gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda, aynı Kanun'un 361/1 ve 362/1-a hükümleri uyarınca kararın niteliği ve niceliği itibariyle kesin olmak üzere, 12/02/2026 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.

KONYA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
8. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/68**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/105**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**16/01/2026**	

- ***GEÇERSİZ FESİH***
- ***GEÇERLİ VE HAKLI FESİH NEDENİNİ İŞVERENİN KANITLAMASININ GEREKTİĞİ***
- ***İŞVERENİN FESİH NEDENİNİ KANITLAYAMAMASI***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta, davalı işverence her ne kadar davacı işçinin işveren ve işveren vekillerinin şeref ve haysiyetine yönelik sosyal medya paylaşımları yaptığı ileri sürülmüş ise de bu iddianın kanıtlanamadığı anlaşılmakla mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır. Davalı şirket ile Hizmet İş Sendikası arasında TİS imzalandığı ve davacının da sendika üyesi olduğundan davacının TİS hükümlerinden yararlanmasında isabetsizlik olmadığı, yine belediye bütçesinin %40'tan fazlasının personel giderlerine harcanıp harcanmamasının işçilere karşı ileri sürülemeyeceği açık olduğundan bu istinaf talebi de yerinde değildir.***

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve dosya istinaf incelemesi yapılmak üzere dairemize gelmiş olmakla dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda, gereği düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili dava dilekçesi ile; Davacının, davalı S.Belediyesi Başkanlığının şirketi/iştiraki olan S. Belediyesi Taşımacılık Temizlik İnş. Taah. San ve Tic. Ltd. Şti. yanında, 4857 Sayılı Yasaya tabii işçi olarak belirsiz süreli hizmet akdiyle işçi olarak çalışmakta iken, davacının iş sözleşmesinin, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde feshedildiğini, davacının Hizmet İş Sendikası ile S. Belediyesi Taşımacılık Temizlik İnş. Taah. San ve Tic. Ltd. Şti arasında İmzalanan tüm dönem toplu iş sözleşmelerinden ve en son iş akdi feshedilmeden önce

01.01.2024-31.12.2026 yürürlük süreli toplu İş sözleşmesinden yararlandığını, davacının iş sözleşmesinin 18.11.2024 tarihinde feshedildiğini, davacının , davalı işverenlere karşı işçilik alacaklarının eksik ödenmesinden kaynaklı Afyonkarahisar 2. İş Mahkemesinin 2024/421 Esas sayılı dosyasının olduğunu, davalının, davacının söz konusu davadan feragat etmesini aksi halde İş sözleşmesinin sona ereceği hususunda tehditlerde bulunduğunu, davacının davasından feragat etmediği için iş sözleşmesinin feshedildiğini, davalının, müvekkilinin iş sözleşmesini geçerli bir neden olmaksızın feshettiğini, bu hususun işveren tarafından belirlenen sigortalı işten ayrılış bildirgesi kapsamında çıkış kodunun 04 olarak belirlenmesi ile sabit hale geldiğini, yerel seçimlerin farklı bir parti tarafından kazanılması neticesinde, müvekkiline ve bazı işçilere karşı siyasi baskılar başladığını, önce görev yerlerinin değiştirildiğini, ücretlerinin tek taraflı düşürülerek eksik ödendiğini, davacının iş akdinin haksız olarak feshedildiğini, davacının iş sözleşmesinin feshine dair fesih işleminin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, davacının, 4857 sayılı İş Kanununda öngörülen süre içerisinde başvurusuna rağmen, işverenin süresi içinde işe başlatmaması halinde, ödenmesi gereken tazminatın, feshin usulsüzlüğü, siyasi nedenli olması ve ağırlığı karşısında, 8 aylık brüt ücreti tutarı olarak belirlenmesine, davacının, süresi içerisinde işe başlatılmak üzere işverene müracaatı halinde, hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aya kadar olan ücretin davalı işverenler tarafından davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesi ile; Davacının işe iade davası açma hakkı bulunmadığını, müvekkilince yapılan feshin usul ve yasaya uygun olduğunu, davacının 31.03.2024 tarihinde yapılan yerel seçimlerden sonra belediye başkanı değişikliği yaşanmasından sonra süreklilik arz eden bir şekilde işvereni ve işveren vekilleri hakkında asılsız, mesnetsiz iddialarla işverenin şeref ve haysiyetine saldırı mahiyetinde sosyal medya paylaşımları yaptığını, Mart ayından iş akdinin fesih edildiği tarihe kadar müvekkili işverence davacı tarafın, bu tür asılsız isnatlar içeren eylemlerine son vermesi yönünde defalarca uyarıldığını, ancak davacı tarafın tüm bu uyarıları dikkate almadığını neticesinde ise İş Kanunun 25/2-b hükmü gereğince iş akdinin haklı nedenle ve derhal feshedildiğini, fesih bildiriminin aynı gün davacı tarafa yazılı bir şekilde tebliğ edildiğini, davacının talep edebileceği herhangi bir hak ve alacağı bulunmadığını beyanla davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince; " DAVANIN KABULÜNE;

İşverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalıya ait işyerindeki işine İADESİNE,

İşe Başlatmama Tazminatının brüt 205.809,75 TL olarak Belirlenmesine,

Boşta Geçen Süre Tazminatının brüt 228.513,40 TL olarak Belirlenmesine,

Harçlar Kanunu gereğince alınması gerekli 615,40TL harçtan peşin olarak yatırılan 427,60TL harcın mahsubu ile bakiye 187,80TL karar ve ilam harcının davalılardan tahsili ile hazineye irat kaydına,

Davacı tarafından yatırılan ve mahsup edilen 427,60TL peşin harcın davalılardan alınarak davacıya verilmesine, " şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalılar vekili istinaf dilekçesi ile; mahkemece delillerin eksik toplandığını, eksik inceleme ve hatalı değerlendirme ile karar verildiğini, davacının işe iade bulunma hakkının bulunmadığını, yapılan feshin usul ve hukuka uygun bir fesih

olduğunu beyanla yerel mahkeme kararının kaldırılarak davanın tümüyle reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Davacı vekili katılma yoluyla istinaf dilekçesi ile; kararın infaza elverişli olmadığı, davalıların işe iade kararının mali sonuçlarından birlikte sorumlu olduklarını ileri sürerek kararın düzeltilerek davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:

Dava, tespit ve işe iade istemine ilişkindir.

Mahkemece davacı taleplerinin kabulüne karar verilmiş, karara karşı davalı vekilince istinaf başvurusunda bulunulmuştur.

Dairemizce istinaf incelemesi HMK 355 ve 357.maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

İncelenen dosya kapsamına göre: SGK kayıtlarına göre davacının davalı nezdinde 15.01.2016-18.11.2024 tarihleri arasında çalıştığı, davalı işverence SGK'ya verilenişten ayrılış bildirgesinde davacının işten ayrılış nedeni (Kod:4-Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak bildirildiği görülmüştür.

Dava açılmadan önce süresinde arabulucuya başvurulduğu, tarafların anlaşamaması üzerine arabuluculuk sürecinin sona erdiği ve davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmaktadır. İşçinin belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı, işyerindeki kıdeminin altı aydan fazla olduğu, işveren vekili veya yardımcısı konumunda bulunmadığı ve çalıştırılan işçi sayısında ihtilaf olmadığı görüldüğünden, işe iade davası açılabilmesi için ön koşullar oluşmuştur.

Davacı vekili kararın infaza elverişli olmadığı, davalıların işe iade kararının mali sonuçlarından birlikte sorumlu olduklarını ileri sürmüştür.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 297 nci maddesi şöyledir:

"(1) Hüküm "Türk Milleti Adına" verilir ve bu ibareden sonra aşağıdaki hususları kapsar:

a) Hükmü veren mahkeme ile hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtibinin ad ve soyadları ile sicil numaraları, mahkeme çeşitli sıfatlarla görev yapıyorsa hükmün hangi sıfatla verildiğini.

b) Tarafların ve davaya katılanların kimlikleri ile Türkiye Cumhuriyeti kimlik numarası, varsa kanuni temsilci ve vekillerinin ad ve soyadları ile adreslerini.

c) Tarafların iddia ve savunmalarının özetini, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususları, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delilleri, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesini, sabit görülen vakıalarla bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebepleri.

ç) Hüküm sonucu, yargılama giderleri ile taraflardan alınan avansın harcanmayan kısmının iadesi, varsa kanun yolları ve süresini.

d) Hükmün verildiği tarih ve hâkim veya hâkimlerin ve zabıt kâtibinin imzalarını.

e) Gerekçeli kararın yazıldığı tarihi.

2) Hükmün sonuç kısmında, gerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin, taleplerden her biri hakkında verilen hükümle, taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların, sıra numarası altında; açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gereklidir. "

Mahkeme kararlarında nelerin yazılacağı HMK'nın 297 nci maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre hükmün sonuç kısmındagerekçeye ait herhangi bir söz tekrar edilmeksizin isteklerin her biri hakkında verilen hükümle taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların sıra numarası altında açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi ve infaza elverişli olması gerekir.

Anılan düzenlemeye göre bir mahkeme kararında, tarafların iddia ve savunmalarının özetlerinin, anlaştıkları ve anlaşamadıkları hususların, çekişmeli vakıalar hakkında toplanan delillerin, delillerin tartışılması ve değerlendirilmesinin, sabit görülen vakıalarla, bunlardan çıkarılan sonuç ve hukuki sebeplerin birer birer, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gerekli olup bu kısım hükmün gerekçe bölümüdür.

Kanunun aradığı anlamda oluşturulacak kararların hüküm fıkralarının açık, anlaşılır, çelişkisiz, uygulanabilir olmasının gerekliliği kadar kararın gerekçesinin de sonucu ile tam bir uyum içinde o davaya konu maddi olguların mahkemece nasıl nitelendirildiğini, kurulan hükmün hangi nedenlere ve hukuksal düzenlemelere dayandırıldığını ortaya koyacak kısaca maddi olgular ile hüküm arasındaki mantıksal bağlantıyı gösterecek nitelikte olması gerekir.

Zira tarafların o dava yönünden hukuk düzenince hangi nedenle haklı veya haksız görüldüklerini anlayıp değerlendirebilmeleri ve Yargıtayın hukuka uygunluk denetimini yapabilmesi için ortada, usulüne uygun şekilde oluşturulmuş; hükmün hangi nedenle o içerik ve kapsamda verildiğini ayrıntılarıyla gösteren, ifadeleri özenle seçilmiş ve kuşkuya yer vermeyecek açıklıktaki bir gerekçe bölümünün ve buna uyumlu hüküm fıkralarının bulunması zorunludur.

Mahkeme, kararını özellikle dava dilekçesindeki taleplere göre verir. HMK'nın 297 nci uyarınca talep sonucu olarak gösterilen hususların tek tek karara bağlanması zorunludur.

Hüküm sonucu, somut talep hakkında mahkemenin nihai kanaatini oluşturan, duruma göre kesin hüküm teşkil edecek ve (eda hükümleri bakımından) zorla yerine getirilecek (cebri icraya konu teşkil edecek) olan kısmını oluşturmaktadır. Bu nedenle hüküm sonucunun açık olarak yazılması gerekir. Hüküm sonucu, hüküm fıkrası olarak da ifade edilmektedir. Hüküm sonucu kısmında gerekçeye ait bir söz tekrar edilmeksizin istem sonuçlarından her biri hakkında verilen hükümle taraflara yüklenen borç ve tanınan hakların mümkünse sıra numarası altında birer birer, açık, şüphe ve tereddüt uyandırmayacak şekilde gösterilmesi gerekir. (Murat Atalı, Pekcanıtez Usûl, C.III, İstanbul, Onbeşinci Bası, 2017, s. 1988).

Somut olayda mahkemece davanın kabulüne karar verilmiş ise de davacının hangi davalıdaki işine iadesine karar verildiğinin belirtilmediği gibi işe başlatmama tazminatı ile boşta geçen süre ücretinin hangi davalıdan ya da davalılardan tahsili gerektiğinin tespitine dair bir karar verilmediği ve hükmün infaza elverişli olmadığı anlaşılmaktadır.

Davacı davalı belediyeye ait işyerinde davalı şirkete bağlı olarak çalıştığı, davalı şirketin belediyeye ait bir şirket olduğu, davalılar arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunması nedeniyledavacının davalı şirket nezdindeki işine iadesine ve davalıların işe iade kararının mali sonuçlarından müştereken ve müteselsilen sorumluluğuna karar verilmesi gerektiğinden davacı vekilinin istinaf talebi yerinde görülmüştür.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fes-

heden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 19. maddesi uyarınca, aynı kanunun 18. maddesi kapsamında kalan işçinin iş sözleşmesini geçerli nedenle feshetmek isteyen işveren, fesih bildirimini yazılı olarak yapmak, fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonunu haizdir. Yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/2 maddesi uyarınca "feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir". İşveren ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra, içerik yönünden fesih nedenlerinin geçerli (veya haklı) olduğunu kanıtlayacaktır.

Somut uyuşmazlıkta, davalı işverence her ne kadar davacı işçinin işveren ve işveren vekillerinin şeref ve haysiyetine yönelik sosyal medya paylaşımları yaptığı ileri sürülmüş ise de bu iddianın kanıtlanamadığı anlaşılmakla mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmamaktadır.

Davalı şirket ile Hizmet İş Sendikası arasında TİS imzalandığı ve davacının da sendika üyesi olduğundan davacının TİS hükümlerinden yararlanmasında isabetsizlik olmadığı, yine belediye bütçesinin %40'tan fazlasının personel giderlerine harcanıp harcanmamasının işçilere karşı ileri sürülemeyeceği açık olduğundan bu istinaf talebi de yerinde değildir.

Yukarıda açıklandığı üzere davalı vekilinin istinaf isteminin esastan reddine, davacı vekilinin istinaf talebinin kabulü ile kararın ortadan kaldırılması gerekmekte olup bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, ilk derece mahkemesi kararının HMK'nın 353/1-b.2 maddesi uyarınca ortadan kaldırılmasına ilk derece mahkemesi kararı yerine geçmek üzere; yeniden hüküm kurulması gerektiği sonucuna ulaşılarak aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-Davalılar vekilinin istinaf başvurusunun HMK'nun 353/1-b.1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

II-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile; hakkında istinaf başvurusunda bulunulan İlk derece mahkemesi kararının HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince yeniden hüküm kurulmak üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

III-Davanın KABULÜ ile;

1-İşverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının davalı Salar Bel Taşımacılık Temizlik İnşaat Taahhüt Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketine ait işyerindeki işine İADESİNE,

2-Davacının yasal süre içinde başvurusuna rağmen davalı Salar Bel Taşımacılık Temizlik İnşaat Taahhüt Sanayi Ve Ticaret Limited Şirketince süresi içinde işe başlatılmaması halinde davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih nedeni göz önünde bulundurularak takdiren 5 aylık 205.809,75 TL brüt ücreti tutarı olarak BELİRLENMESİNE,

3-Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları olarak brüt228.513,40 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak kendisine ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4-Harçlar Kanunu gereğince alınması gerekli 732,00 harçtan peşin olarak yatırılan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL karar ve ilam harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile hazineye irat kaydına,

5-Davacı tarafından yatırılan 427,60TL peşin harç ile 427,60TL başvurma harcı olmak üzere toplam 855,20TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

6-Davacı taraf vekille temsil olunduğundan karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. gereğince 45.000,00 TL maktu vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

7-Davacıtarafın bu yargılama nedeni ile yapmış olduğu toplam 3.961,00 TL yargılama giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya verilmesine,

8-Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

9-Suç üstü ödeneğinden karşılanan 2.200,00TL arabuluculuk giderinin davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile hazineye irat kaydına,

10-Taraflarca yatırılan gider avansından arta kalan miktarın karar kesinleştiğinde ilgisine göre taraflara iadesine,

III-İstinaf giderleri açısından;

a- Davalılardan alınması gereken 732,00 TL harçtan peşin alınan 615,40 TL'nin mahsubu ile bakiye 116,60 TL harcın davalılardan ayrı ayrı tahsili ile hazineye gelir kaydına,

b- Davalılar tarafından yapılan istinaf yargılama giderlerinin üzerinde bırakılmasına,

c-Davacı tarafça yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde iadesine,

d-Davacı tarafça yatırılan 1.683,10 TL istinaf yoluna başvuru harcının davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

e-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

f-HMK'nun 333. maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

g-Kararın taraflara tebliği ve harç tahsil müzekkeresi yazılması işleminin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair, dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. Maddesi uyarınca KESİN olmak üzere 16/01/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

SAMSUN
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
7. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/154**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/582**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**06/03/2026**	

- ***GEÇERSİZ FESİH***
- ***İŞÇİNİN ÜCRETSİZ İZİNDE OLDUĞU DÖNEMİN DEVAMSIZLIK OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ***
- ***İŞÇİN ÜCRETSİZ İZİN SONRASI ÇALIŞMAYACAĞI YÖNÜNDE BİR BEYANIN OLMAMASI***

ÖZETİ: ***Bizzat davalı tanığı Özlem'in davacının ücretsiz izin talebinde bulunup ücretsiz izni onaylandıktan sonra eşinin davacının çalışmasını istemediğini söylemesi üzerine işe devam etmemesi sebebi ile işten çıkarıldığı, yine davalı tanığı Onur'un davacının ücretsiz izin talep ettiği ve izni onaylanmadan eşinin kendisini çalıştırmayacağını söylemesi üzerine işe devam etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiği yönünde ki beyanları ile dosya kapsamına sunulan mesaj içeriklerinde tanık Özlem tarafından davacının 1 aylık ücretsiz izne çıktığı yönünde ki beyanı birlikte değerlendirildiğinde davalı tanık beyanları ile davacının devamsızlık tutanakları düzenlenen tarihte ücretsiz izinde olduğu ve çalışmayacağı yönünde ki beyanın ise bizzat davacıya değil davacının eşine ait olduğu, davacının kendisinin artık çalışmayacağına dair bir beyanı da olmadığı bu halde davacının ücretsiz izinde iken düzenlendiği anlaşılan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği dikkate alınarak davacının işe iadesine ve dosya kapsamına sunulan ücret bordroları dikkate alınarak davacıya son bir yıl içerisinde ödenen süreklilik arzeden ödemeler dikkate alınarak giydirilmiş brüt ücretinin 28.978,54 TLolarak tespiti ile 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ve çıplak brüt ücretinin 25.300,00 TL olarak tespiti ile 4 aylık işe başlatmama tazminatının tespitine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm kurulması isabetli olmamıştır.***

GEREĞİDÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının 19/11/2021 - 26/09/2024 tarihleri arasında davalı iş yerinde perakende satış elemanı olarak çalıştığını, iş aktinin haksız olarak bir sebep gösterilmeden 26/09/2024 tarihinde fesih edildiğini, davacının kıdeminin 6 aydan fazla olduğunu ve işyerinde çalışan sayısının 30'un üzerinde olduğunu belirterek, davacının işine iadesine, çalışmadığı sürelere ilişkin olarak 4 aylık ücret ve diğer haklarının işverence ödenmesine, mahkeme kararına rağmen işbaşı yaptırılmaması durumunda 4 ila 8 aylık ücreti tutarında tazminatın müvekkiline ödenmesine, karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekilinin cevap dilekçesinden özetle; davacının iş akdinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II-(G) hükmü uyarınca haklı gerekçe ile sonlandırıldığını, davacının işe iade talebinin samimi olmadığını, davanın işe başlatmama tazminatı almak amacıyla açıldığını belirterek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Mahkemece; Davanın REDDİNE karar verilmiştir.

Taraflar arasındaki dava sonucunda verilen hükme yönelik;

Davacı vekili istinaf dilekçesinde; Mahkeme kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu ,davacının izinli iken işten çıkarıldığını, devamsızlık tutanak tarihlerinde izinin onaylandığını, feshin haksız olduğunu, davalı tarafça davacının alacaklarının ödendiğini davalı tarafça feshin haksız olduğunun kabul edilmiş olduğunu, feshin son çare olma ilkesine uygun hareket edilmediğini, davanın kabulü gerektiğini belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

Dava; Feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade talebine ilişkindir.

Taraflar arasındaki uyuşmazlık iş sözleşmesinin, işçinin devamsızlıkta bulunması nedeniyle işverence haklı olarak feshedilip feshedilmediği noktasında toplanmaktadır.

4857 sayılı İş Kanununun 25 inci maddesinin (II) numaralı bendinin (g) alt bendinde, "işçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi" halinde, işverenin haklı fesih imkanının bulunduğu kurala bağlanmıştır.

İşverenin ücretli ya da ücretsiz olarak izin verdiği bir işçinin, izin süresince işyerine gitmesi beklenemeyeceğinden, bu durumda bir devamsızlıktan söz edilemez. Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur.

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

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.

Somut olayda mahkemece ,dinlenen tanık beyanları ile davacının tutanak tarihlerinde işe gelmediğinin, davalı tarafça düzenlenen ihtarnameye karşı mazeret bildirmediğinin, tanık beyanları sonrası ücretsiz izinde iken işten çıkarıldığını beyan etmiş ise de dava dilekçesinde bulunmayan iddianın genişletilmeyeceğinin, davacının işe iade davası öncesi işçilik alacakları için arabulucuya başvurduğu ve davacının haklı bir mazereti olmaksızın devamsızlık yaptığının kabulü ile işe iade talebinin reddine karar verilmiş ise de, bizzat davalı tanığı Özlem'in davacının ücretsiz izin talebinde bulunup ücretsiz izni onaylandıktan sonra eşinin davacının çalışmasını istemediğini söylemesi üzerine işe devam etmemesi sebebi ile işten çıkarıldığı, yine davalı tanığı Onur'un davacının ücretsiz izin talep ettiği ve izni onaylanmadan eşinin kendisini çalıştırmayacağını söylemesi üzerine işe devam etmemesi üzerine iş akdinin feshedildiği yönünde ki beyanları ile dosya kapsamına sunulan mesaj içeriklerinde tanık Özlem tarafından davacının 1 aylık ücretsiz izne

çıktığı yönünde ki beyanı birlikte değerlendirildiğinde davalı tanık beyanları ile davacının devamsızlık tutanakları düzenlenen tarihte ücretsiz izinde olduğu ve çalışmayacağı yönünde ki beyanın ise bizzat davacıya değil davacının eşine ait olduğu, davacının kendisinin artık çalışmayacağına dair bir beyanı da olmadığı bu halde davacının ücretsiz izinde iken düzenlendiği anlaşılan devamsızlık tutanaklarına itibar edilemeyeceği dikkate alınarak davacının işe iadesine ve dosya kapsamına sunulan ücret bordroları dikkate alınarak davacıya son bir yıl içerisinde ödenen süreklilik arzeden ödemeler dikkate alınarak giydirilmiş brüt ücretinin 28.978,54 TLolarak tespiti ile 4 aylık boşta geçen süre ücretinin ve çıplak brüt ücretinin 25.300,00 TL olarak tespiti ile 4 aylık işe başlatmama tazminatının tespitine karar verilmesi gerekirken aksi yönde hüküm kurulması isabetli olmamıştır.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında davacının bu yöne ilişen istinaf itirazlarının kabul edilmesi ve 6100 sayılı H.M.K'nun 353/1-b-2 maddesi gereğince kararın kaldırılarak yeniden esas hakkında kesin olmak üzere karar verilmesi gerektiği anlaşılmıştır.

HÜKÜM :Yukarıda açıklanan nedenlerle;

1-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜ ile; yukarıda belirtilen ilk derece mahkemesi kararının 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 hükmü gereğince KALDIRILMASINA,

2-Açılan davanın KABULÜ ile, İşverence yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının işe İADESİNE,

3-Davacının işe iadesi için işverene başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar gerçekleşen en çok 4 aylık brüt ücreti (28.978,54x4) 115.914,16 TL olarak ödenmesi gerektiğinin tespitine,

4-Davacının yasal süre içerisinde başvurusuna rağmen işe başlatılmaması halinde ödenmesi gereken tazminat miktarının davacının kıdemi ve fesih sebebi gözetilerek takdiren 4 aylık brüt ücreti (25.300,00 x4) 101.200,00TL tutarında belirlenmesine,

5-Adliyardımkararısebebiylebaşlangıçtaalınmayan 427,60 TL başvurma harcı ile alınması gerekli 732,00 TL harç toplamı 1.1159,60 TL karar ilam harcının davalıdan tahsili ile hazineye irad kaydına

6-Dosyanın adli yardımlı olması nedeniyle suç üstü ödeneğinden karşılanan tebligat, müzekkere ve talimat gideri olmak üzere toplam 430 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

7-Davacı yargılama sırasında kendisini vekille temsil ettirdiğinden yürürlükte bulunan AAÜT 'nin 13/1 maddesi uyarınca 45.000,00-TL maktu vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-6325 Sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu ve Arabuluculuk Kanunu Yönetmeliği tarife hükümleri uyarınca 2080 TL nin davalıdan alınarak HAZİNEYE GELİR KAYDINA,

9-Kullanılmayangideravansınınkararkesinleştiğindeyatırantarafaiadesine,

10-Kararın ilk derece Mahkemesince taraflara TEBLİĞİNE

Dair, tarafların yokluğunda, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b.1 hükmü gereğince dosya üzerinde yapılan inceleme sonucunda (duruşma yapılmaksızın), kararın niteliği ve niceliği itibariyle KESİN olmak üzere, 06/03/2026 tarihinde, oy birliği ile karar verildi.

ANAYASA MAHKEMESİ KARARI

TURKISH CONSTITUTIONAL COURT DECISION

T.C.
ANAYASA MAHKEMESİ

Esas No.	**2021/66060**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2025/33174**	**1475 s. İşK/14**
Tarihi:	**16.07.2025**	

- ***HUKUK GÜVENLİĞİ İLKESİ***
- ***BAM TARAFINDAN AYNI OLAYDA YARGITAY KARARININ AKSİNE KARAR VERİLMESİ***
- ***YARGITAY TARAFINDAN VERİLEN VE KESİNLEŞEN KARARLA BİRLİKTE KARARIN KONUSUNUN KESİNLEŞMİŞ BİR MADDİ VAKIAYA DÖNÜŞMÜŞ OLACAĞI***
- ***YARGITAY'IN KESİNLEŞMİŞ MADDİ VAKAYA DÖNÜŞEN KARARININ BAM TARAFINDAN DİKKATE ALINMAMASININ HUKUKİ BELİRLİLİK VE GÜVENLİK İLKELERİNİ İHLALİNİ OLUŞTURDUĞU***

ÖZETİ: ***Uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarını yorumlamak mahkemelerin görevinde olmakla birlikte bu durum yargı kararıyla kesinleşen bir vakıanın görmezden gelinmesini gerektirmez. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararıyla iş akdinin feshinin emeklilik nedenine dayandığı tespiti kesinleşmiş bir maddi vakıaya dönüşmüştür. Nitekim başvurucunun SGK aleyhine açtığı dava bu nedenle reddedilmiş ve başvurucu bu maddi vakıaya güvenerek işveren aleyhine dava açmıştır. Başvuruya konu davadan önce başvurucunun kıdem tazminatı alabilmek için emeklilik gün sayısını doldurduğunu gösterir belgeyi SGK'dan temin etmeye çalışması ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin başvurucunun kesinleşmiş bir maddi vakıaya dönüşen emekli olma iradesine yönelik tespiti birlikte değerlendirildiğinde bu maddi vakıanın bireysel başvuru konusu yargılamada dikkate alınmaması hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerini ihlal etmiştir. Bu itibarla tüm bunların bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedelediği kanaatine varılmıştır.***

I. BAŞVURUNUN ÖZETİ

1. Başvuru, yargısal kesinlik kazanan vakıanın başka bir mahkeme tarafından dikkate alınmaması nedeniyle hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği iddiasına ilişkindir.

2. Başvurucu, işverenden kıdem tazminatı alabilmek için emeklilik gün sayısını doldurduğunu gösterir belgeyi 18/6/2014 tarihinde Sosyal Güvenlik Kurumundan (SGK) talep etmiş ancak başvurucunun yirmi günlük çalışmasına ilişkin kayıtların görünmediği gerekçesiyle talebi reddedilmiştir. Başvurucu, işverene hitaben yazdığı 19/6/2014 tarihli dilekçeyle ihbar süreleri de dikkate alınarak 30/6/2014 tarihi itibarıyla istifa ettiğini bildirmiştir. Başvurucu, emeklilik nedeniyle istifa etmiş fakat istifa dilekçesinde bu hususu belirtmemiştir. 14/7/2014 tarihin-

de SGK kayıtları düzeltilmiş, SGK 18/7/2014 tarihli yazıyla başvurucunun talep ettiği kıdem tazminatı yazısını vermiştir.

3. Başvurucu, bunun üzerine SGK'nın hatasından dolayı kıdem tazminatını alamadığı gerekçesiyle SGK aleyhine 16/12/2014 tarihinde dava açmıştır. Denizli 4. İş Mahkemesinde görülen davada 17/2/2016 tarihli kararla davanın kabulüne karar verilmiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 4/11/2018 tarihli ve E.2016/10759, K.2018/9334 sayılı kararıyla başvurucunun istifa ettikten on sekiz gün gibi makul bir süre içinde SGK'dan kıdem tazminatına ilişkin yazıyı aldığını, kıdem tazminatına hak kazandığını, iş sözleşmesini feshetme iradesinin aslında emeklilik nedenine dayandığını, belgeyi işyerine sunması hâlinde kıdem tazminatına hak kazanacağını, bir hak kaybının olmadığını gerekçe göstererek SGK aleyhine açılan davanın reddi gerektiği gerekçesiyle kararı bozmuştur. Denizli 4. İş Mahkemesi bozma ilamı doğrultusunda yeniden gördüğü davada anılan ilama uyarak 19/11/2019 tarihinde davanın reddine karar vermiştir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi bu kararı 13/10/2020 tarihinde onamıştır.

4. Başvurucu, kararın yukarıda işaret edilen gerekçelerle bozulması üzerine bu kez 14/6/2019 tarihinde işveren aleyhine kıdem tazminatı davası açmıştır. Dava, Denizli 3. İş Mahkemesinde görülmeye başlanmıştır.

5. Denizli 3. İş Mahkemesi, başvurucunun istifa etmek iradesinin emeklilik nedenine dayandığı değerlendirmesini yapmış ve feshin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar vermiştir. Bu karara karşı davalı işveren istinaf kanun yoluna başvurmuştur. Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesi (Bölge Adliye Mahkemesi) 27/9/2021 tarihinde söz konusu kararın kaldırılmasına ve davanın reddine karar vermiştir. Bölge Adliye Mahkemesi, gerekçesinde istifa dilekçesinin kanundan kaynaklanan bir hakka veya haklı nedene dayanmadığını, işçinin işveren gibi sonradan fesih sebebini değiştiremeyeceğini, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin gerekçesinin hatalı olduğunu, başvurucunun SGK'dan yazı almadan da emeklilik nedenine dayanarak iş akdini feshedebileceğini ifade etmiştir.

6. Başvurucu, nihai hükmü 20/11/2021 tarihinde öğrendikten sonra 13/12/2021 tarihinde süresinde bireysel başvuruda bulunmuştur. Başvurunun kabul edilebilirlik ve esas incelemesinin Bölüm tarafından yapılmasına karar verilmiştir.

II. DEĞERLENDİRME

7. Başvurucu; asıl iradesinin emeklilik nedeniyle istifa etmek olduğunu, SGK'nın hatası yüzünden emeklilik yazısı alamadığını, bu sebeple istifa etmek zorunda kaldığını ileri sürmüştür. Sonradan verilen SGK yazısında 1/12/2012 tarihi itibarıyla emeklilik durumundan dolayı kıdem tazminatı alabileceğinin belirtildiğini, Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin de istifa nedeninin emekliliğe dayandığını kabul ettiğini ancak Bölge Adliye Mahkemesinin bu tespiti kabul etmediğini belirterek adil yargılanma hakkı ile hukuki güvenlik ilkesinin ihlal edildiğini ileri sürmüştür.

8. Adalet Bakanlığı (Bakanlık) görüşünde, SGK'dan temin edilen görüş yazıları sunulmuş; başvurucunun temel hak ve hürriyetlerinin ihlal edilip edilmediği konusunda yapılacak incelemede Anayasa ve ilgili mevzuat hükümleri ile somut olayın kendine özgü koşullarının dikkate alınması gerektiği belirtilmiştir. Başvurucu, Bakanlık görüşüne karşı beyanda bulunmamıştır.

9. Anayasa Mahkemesi, olayların başvurucu tarafından yapılan hukuki nitelendirmesi ile bağlı olmayıp olay ve olguların hukuki tavsifini kendisi takdir eder.

Başvurunun ihlal iddialarının mahiyeti gereği hakkaniyete uygun yargılanma hakkı kapsamında incelenmesi uygun görülmüştür.

10. Açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilemezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın kabul edilebilir olduğuna karar verilmesi gerekir.

11. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı maddi adaleti değil şeklî adaleti temin etmeye yönelik güvenceler içermektedir. Bu bakımdan adil yargılanma hakkı davanın taraflardan biri lehine sonuçlanmasını garanti etmemektedir. Adil yargılanma hakkı temel olarak yargılama sürecinin ve usulünün hakkaniyete uygun yürütülmesini teminat altına almaktadır (M.B. [GK], B. No: 2018/37392, 23/7/2020, § 80).

12. Anayasa'nın 148. maddesinin dördüncü fıkrasında kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara ilişkin şikâyetlerin bireysel başvuruda incelenemeyeceği belirtilmiştir. Bu kapsamda ilke olarak mahkemeler önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile uyuşmazlık konusunda varılan sonucun adil olup olmaması bireysel başvuru konusu olamaz. Ancak bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlüklere müdahale teşkil eden, bariz takdir hatası veya açık bir keyfîlik içeren tespit ve sonuçlar bu kapsamda değildir (konuya ilişkin birçok karar arasından bkz. Ahmet Sağlam [2. B.], B. No: 2013/3351, 18/9/2013).

13. Ancak temel hak ve özgürlüklere müdahalenin söz konusu olduğu durumlarda derece mahkemelerinin takdir ve değerlendirmelerinin Anayasa'daki güvencelere etkisini nihai olarak değerlendirecek merci, Anayasa Mahkemesidir. Bu itibarla Anayasa'da öngörülen güvenceler dikkate alınarak bireysel başvuru kapsamındaki temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilip edilmediğine ilişkin herhangi bir inceleme kanun yolunda gözetilmesi gereken hususun incelenmesi olarak nitelendirilemez (Şahin Alpay (2) [GK], B. No: 2018/3007, 15/3/2018, § 53).

14. Adil yargılanma hakkı, hukuk kuralının davanın başvurucu lehine sonuçlanmasını temin eden yorumunun esas alınmasını güvence altına almamaktadır. Uyuşmazlığa uygulanacak hukuk kurallarının yorumlanması -yukarıda belirtildiği gibi- derece mahkemelerinin takdirindedir. Bununla birlikte derece mahkemeleri hukuk kurallarını yorumlarken Anayasa'nın 2. maddesinde düzenlenen ve Cumhuriyet'in nitelikleri arasında sayılan hukuk devleti ilkesini gözönünde bulundurmalıdır. Esasen hukuk devleti ilkesi, Anayasa'nın tüm maddelerinin yorumlanmasında dikkate alınması zorunlu olan bir ilkedir. Bu bağlamda Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkının kapsam ve içeriğinin yorumlanmasında da hukuk devletinin gerekleri gözetilmelidir (M.B., § 84).

15. Bu noktada hukuk devletinin gereklerinden birini de hukuk güvenliği ilkesi oluşturmaktadır (AYM, E.2008/50, K.2010/84, 24/6/2010; E.2012/65, K.2012/128, 20/9/2012). Kişilerin hukuki güvenliğini sağlamayı amaçlayan hukuki güvenlik ilkesi hukuk normlarının öngörülebilir olmasını, bireylerin tüm eylem ve işlemlerinde devlete güven duyabilmesini, devletin de yasal düzenlemelerinde bu güven duygusunu zedeleyici yöntemlerden kaçınmasını gerekli kılar. Belirlilik ilkesi ise yasal düzenlemelerin hem kişiler hem de idare yönünden herhangi bir duraksamaya ve kuşkuya yer vermeyecek şekilde açık, net, anlaşılır ve uygulanabilir olmasını ayrıca kamu otoritelerinin keyfî uygulamalarına karşı koruyucu önlem içermesini ifade etmektedir (AYM, E.2013/39, K.2013/65, 22/5/2013).

16. Başvurucunun medeni haklarıyla ilgili uyuşmazlıklarda uygulanan hukuk kurallarının açıkça keyfî veya hakkın tesliminden kaçınacak (adaleti hiçe sayacak) biçimde yorumlanması usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getireceğinden adil yargılanma hakkının ihlal edildiğinden söz edilebilir. Zira bu hâlde derece mahkemesinin yorumunun başvurucu tarafından öngörülmesi mümkün olmayıp hukuk kurallarının öngörülemez biçimde yorumlanması hukuk devleti ilkesini örseler. Özellikle hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı hükümlerin geniş yoruma tabi tutulması keyfîliğe ve bireylerin kendilerini hukuk karşısında güvensiz hissetmelerine yol açar (M.B., § 86).

17. Somut olayda başvurucu, emeklilik nedenine dayanarak istifa etmek istemiş fakat SGK'daki hatalı kayıt nedeniyle emeklilik yazısı alamamıştır. Bunun üzerine işverene istifa dilekçesi vermiş ve SGK aleyhine kıdem tazminatı alacağı davası açmıştır. Bu davada yapılan yargılamada Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, hatanın düzeltildiği ve işyerinden tazminatın alınabileceği gerekçesiyle davayı reddetmiştir. Başvurucu, bunun üzerine işveren aleyhine dava açmıştır. Yapılan yargılamada ise Bölge Adliye Mahkemesi başvurucunun iradesinin istifa olduğu, Yargıtay yorumunun hatalı olduğu gerekçesine dayanmış ve davanın reddine karar vermiştir. Başvurucu, Bölge Adliye Mahkemesinin Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin gerekçesini dikkate almamasının hukuki belirlilik ilkesini ihlal ettiğini ileri sürmüştür.

18. Bireysel başvuruya konu olayda çözümlenmesi gereken temel mesele, Bölge Adliye Mahkemesinin Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin yorumunun aksine değerlendirme yapmasının hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerini ihlal edip etmeyeceği hususudur. Yargıtay başvurucunun istifa ettikten on sekiz gün sonra, makul süre içinde SGK'dan kıdem tazminatına ilişkin yazı aldığını, kıdem tazminatına hak kazandığını, iş sözleşmesini feshetme iradesinin aslında emekliliğe dayandığını, başvurucunun belgeyi işyerine sunması hâlinde kıdem tazminatına hak kazanacağını değerlendirmiştir. Davanın reddi gerektiği sonucuna varmasının nedeni de başvurucunun haklarını işverenden alabileceğine yönelik tespittir.

19. Bölge Adliye Mahkemesi, istifa iradesinin emekliliğe dayandığı tespitini yapan Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararındaki kabulden tamamen farklı bir sonuca ulaşmıştır.

20. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin başvurucunun iş sözleşmesini feshetme iradesinin aslında emeklilik nedenine dayandığına ilişkin tespitinin yargısal kesinlik kazandığı ve artık bir vakıaya dönüştüğü not edilmelidir. Anayasa Mahkemesinin önündeki mesele bu vakıanın Bölge Adliye Mahkemesi tarafından dikkate alınmamasının hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerini ihlal edip etmeyeceğinin ve bunun bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedeleyip zedelemediğinin tespit edilmesidir.

21. Olaydaki Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesine bakıldığında başvurucunun feshinin kanundan kaynaklanan bir hakka veya haklı nedene dayanmadığı tespitinin yapıldığı anlaşılmıştır. Ayrıca Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin tespitlerinin neden hatalı olduğuna yönelik değerlendirmeler yapıldığı da görülmüştür. Diğer bir ifadeyle Bölge Adliye Mahkemesi başvurucunun iş akdini fesih iradesinin emekliliğe dayanmadığı sonucuna varmıştır.

22. Uyuşmazlıkta uygulanacak hukuk kurallarını yorumlamak mahkemelerin görevinde olmakla birlikte bu durum yargı kararıyla kesinleşen bir vakıanın görmezden gelinmesini gerektirmez. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin kararıyla iş akdinin feshinin emeklilik nedenine dayandığı tespiti kesinleşmiş bir maddi vakıaya dönüşmüştür. Nitekim başvurucunun SGK aleyhine açtığı dava bu nedenle red-

dedilmiş ve başvurucu bu maddi vakıaya güvenerek işveren aleyhine dava açmıştır. Başvuruya konu davadan önce başvurucunun kıdem tazminatı alabilmek için emeklilik gün sayısını doldurduğunu gösterir belgeyi SGK'dan temin etmeye çalışması ve Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin başvurucunun kesinleşmiş bir maddi vakıaya dönüşen emekli olma iradesine yönelik tespiti birlikte değerlendirildiğinde bu maddi vakıanın bireysel başvuru konusu yargılamada dikkate alınmaması hukuki belirlilik ve güvenlik ilkelerini ihlal etmiştir. Bu itibarla tüm bunların bir bütün olarak yargılamanın hakkaniyetini zedelediği kanaatine varılmıştır.

23. Açıklanan gerekçelerle Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamında hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşılmaktadır.

III. GİDERİM

24. Başvurucu; ihlalin tespiti, yeniden yargılama yapılması, 79.832,37 TL maddi ve 5.000 TL manevi tazminat talebinde bulunmuştur.

25. Başvuruda tespit edilen anayasal hak ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasında hukuki yarar ve zorunluluk bulunmaktadır. Anayasa'nın 148. ve 153. maddeleri ile 30/3/2011 tarihli ve 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50. ve 66. maddeleri uyarınca ihlal kararının gönderildiği yargı mercilerinin yapması gereken iş, yeniden yargılama işlemlerini başlatıp Anayasa Mahkemesinin ihlal kararında belirtilen ilkelere ve gerekçelere uygun biçimde yürütülecek yargılama sonunda hak ihlalinin nedenlerini gidererek yeni bir karar vermektir (yeniden yargılama konusunda bkz. Mehmet Doğan [GK], B. No: 2014/8875, 7/6/2018, §§ 54-60; Aligül Alkaya ve diğerleri (2) [1. B.], B. No: 2016/12506, 7/11/2019, §§ 53-60, 66; Kadri Enis Berberoğlu (3) [GK], B. No: 2020/32949, 21/1/2021, §§ 93-100).

26. İhlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmasının yeterli giderim sağlayacağı anlaşıldığından tazminat talebinin reddine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

IV. HÜKÜM

Açıklanan gerekçelerle;

A. Hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin iddianın KABUL EDİLEBİLİR OLDUĞUNA,

B. Anayasa'nın 36. maddesinde güvence altına alınan adil yargılanma hakkı kapsamındaki hakkaniyete uygun yargılanma hakkının İHLAL EDİLDİĞİNE,

C. Kararın bir örneğinin hakkaniyete uygun yargılanma hakkının ihlalinin sonuçlarının ortadan kaldırılması için yeniden yargılama yapılmak amacıyla Antalya Bölge Adliye Mahkemesi 10. Hukuk Dairesine (E.2021/2360, K.2021/2086) iletilmek üzere Denizli 3. İş Mahkemesine (E.2019/305, K.2021/255) GÖNDERİLMESİNE,

D. Başvurucunun tazminat taleplerinin REDDİNE,

E. 487,60 TL harç ve 30.000 TL vekâlet ücretinden oluşan toplam 30.487,60 TL yargılama giderinin başvurucuya ÖDENMESİNE,

F. Ödemelerin kararın tebliğini takiben başvurucunun Hazine ve Maliye Bakanlığına başvuru tarihinden itibaren dört ay içinde yapılmasına, ödemede gecikme olması hâlinde bu sürenin sona erdiği tarihten ödeme tarihine kadar geçen süre için yasal FAİZ UYGULANMASINA,

G. Kararın bir örneğinin Adalet Bakanlığına GÖNDERİLMESİNE 16/7/2025 tarihinde OYBİRLİĞİYLE karar verildi.

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI	
Tarihi	**Miktarı**
01.01.2005 - 30.06.2005	1.648.900.000 TL
01.07.2005 - 31.12.2005	1.727.150.000 TL
01.01.2006 - 30.06.2006	1.770, 62 TL
01.07.2006 - 31.12.2006	1.857, 44 TL
01.01.2007 - 30.06.2007	1.960, 69 TL
01.07.2007 - 31.12.2007	2.030, 19 TL
01.01.2008 - 30.06.2008	2.087, 92 TL
01.07.2008 - 31.12.2008	2.173, 19 TL
01.01.2009 - 30.06.2009	2.260, 05 TL
01.07.2009 - 31.12.2009	2.365, 16 TL
01.01.2010 - 30.06.2010	2.427, 04 TL
01.07.2010 - 31.12.2010	2.517, 01 TL
01.01.2011 - 30.06.2011	2.623, 23 TL
01.07.2011 - 31.12.2011	2.731, 85 TL
01.01.2012 - 30.06.2012	2.917, 27 TL
01.07.2012 - 31.12.2012	3.033, 98 TL
01.01.2013 - 30.06.2013	3.129, 25 TL
01.07.2013 - 31.12.2013	3.254, 44 TL
01.01.2014 - 31.12.2014	3.438, 22 TL
01.01.2015 - 30.06.2015	3.541, 37 TL
01.07.2015 - 31.08.2015	3.709, 98 TL
01.09.2015 - 31.12.2015	3.828, 37 TL
01.01.2016 - 30.06.2016	4.092, 53 TL
01.07.2016 - 31.12.2016	4.297, 21 TL
01.01.2017 - 30.06.2017	4.426, 16 TL
01.07.2017 - 31.12.2017	4.732, 48 TL
01.01.2018 - 30.06.2018	5.001,76 TL
01.01.2019 - 30.06.2019	6.017,60 TL
01.07.2019 - 31.12.2019	6.379,86 TL
01.01.2020 - 30.06.2020	6.730,15 TL
01.07.2020 - 31.12.2020	7.117,17 TL
01.01.2021 - 30.06.2021	7.638,96 TL
01.07.2021 - 31.12.2021	8.284,51 TL
01.01.2022 - 30.06.2022	10.848,59 TL
01.07.2022 - 31.12.2022	15.371,40 TL
01.01.2023 - 30.06.2023	19.982,83 TL
01.07.2023 - 31.12.2023	23.489,83 TL
01.01.2024 - 30.06.2024	35.058,58 TL
01.07.2024 - 31.12.2024	41.828,42 TL
01.01.2025 - 30.06.2025	46.655,43 TL
01.07.2025 - 31.12.2025	53.919,68 TL
01.01.2026 - 30.06.2026	64.948,77 TL

ASGARİ ÜCRET

	16 yaşından büyükler			16 yaşından küçükler		
Yürürlük Tarihi	**Net Ücret***	**Brüt Ücret**	**İşverene Maliyeti**	**Net Ücret***	**Brüt Ücret**	**İşverene Maliyeti**
01.01.2026 - 31.12.2026	28.075,50	33.030,00	39.223,13	28.075,50	33.030,00	39.223,13
01.01.2025 - 31.12.2025	22.104,67	26.005,50	30.621,48	22.104,67	26.005,50	30.621,48
01.01.2024 - 31.12.2024	17.002,13	20.002,50	23.502,94	17.002,13	20.002,50	23.502,94
01.07.2023 - 31.12.2023	11.402,32	13.414,50	15.762,04	11.402,32	13.414,50	15.762,04
01.01.2023 - 30.06.2023	8.506,80	10.008,00	11.759,40	8.506,80	10.008,00	11.759,40
01.07.2022 - 31.12.2022	5.500,35	6.471,00	7.603,43	5.500,35	6.471,00	7.603,43
01.01.2022 - 30.06.2022	4.253,40	5.004,00	5.879,70	4.253,40	5.004,00	5.879,70
01.01.2021 - 31.12.2021	2.825,90	3.577,50	4.203,56	2.825,90	3.577,50	4.203,56
01.01.2020 - 31.12.2020	2.324,70	2.943,00	3.458,03	2.324,70	2.943,00	3.458,03
01.01.2019 - 31.12.2019	2.020,90	2.558,40	3.006,12	2.020,90	2.558,40	3.006,12
01.01.2018 - 31.12.2018	1.603,12	2.029,50	2.384,66	1.603,12	2.029,50	2.384,66

(*) Net ele geçen asgari ücrete asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

ASGARİ ÜCRET

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2026-31.12.2026 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	**16 Yaşından Küçükler**
Brüt Ücret	**33.030,00 TL**	**33.030,00 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı	**4.624,20 TL**	**4.624,20 TL**
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	330,30 TL	330,30 TL
Kesintiler Toplamı	**4.954,50 TL**	**4.954,50 TL**
Net Ücret	**28.075,50 TL**	**28.075,50 TL**
ASGARI UCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.01.2026-31.12.2026 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 16,75)		5.532,53 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		660,60 TL
Toplam İşveren Katkısı		**6.193,13 TL**

KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2026-31.12.2026 Dönemi)	
Brüt Asgari Ücret	**33.030,00 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	4.624,20 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	330,30 TL
Kesintiler Toplamı	4.954,50 TL
Net Ücret	**28.075,50 TL**

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	**16 Yaşından Küçükler**
Brüt Ücret	**26.005,50 TL**	**26.005,50 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı	3.640,77 TL	3.640,77 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	260,06 TL	260,06 TL
Kesintiler Toplamı	**3.900,83 TL**	**3.900,83 TL**
Net Ücret	**22.104,67 TL**	**22.104,67 TL**
ASGARI UCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		4.095,87 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		520,11 TL
Toplam İşveren Katkısı		**4.615,98 TL**
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
Brüt Asgari Ücret	**26.005,50 TL**	
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	3.640,77 TL	
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	260,06 TL	
Kesintiler Toplamı	**3.900,83 TL**	
Net Ücret	**22.104,67 TL**	

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2024-31.12.2024 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	**16 Yaşından Küçükler**
Brüt Ücret	**20.002,50 TL**	**20.002,50 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı	2.800,35 TL	2.800,35 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	200,03 TL	200,03 TL
Kesintiler Toplamı	**3.000,38 TL**	**3.000,38 TL**
Net Ücret	**17.002,12 TL**	**17.002,12 TL**
ASGARI UCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.01.2024 31.12.2024 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		3.100,39TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		400,05 TL
Toplam İşveren Katkısı		**3.500,44 TL**
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER 01.01.2024-31.12.2024 Dönemi)		
Brüt Asgari Ücret		**20.002,50 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)		2.800,35 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)		200,03 TL
Kesintiler Toplamı		3.000,38 TL

Net Ücret	**17.002,12 TL**

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	**16 Yaşından Küçükler**
Brüt Ücret	**13,414.50 TL**	**13,414.50 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı	1,878.03 TL	1,878.03 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	134.15 TL	134.15 TL
Kesintiler Toplamı	**2,012.18 TL**	**2,012.18 TL**
Net Ücret	**11,402.32 TL**	**11,402.32 TL**

ASGARİ ÜCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	2,079.25 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	268.29 TL
Toplam İşveren Katkısı	**2.347,54 TL**

KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)	
Brüt Asgari Ücret	**13,414.50 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	1,878.03 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	134.15 TL
Kesintiler Toplamı	2.012,18 TL
Net Ücret	**11,402.32 TL**

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Brüt Ücret	**10.008,00**
Sigorta Primi İşçi Payı	1.401,12
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	100,08
Gelir Vergisi Matrahı	-
Gelir Vergisi	-
Damga Vergisi	-
Kesintiler Toplamı	**1.501,20**
Net Ücret	**8.506,80**

ASGARİ ÜCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	1.551,24
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	200,16
Toplam İşveren Katkısı	**1.751,40**

KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Brüt Asgari Ücret	**10.008,00**
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	1.401,12
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	100.08
Damga Vergisi (% 0,759)	-
Kesintiler Toplamı	1.501,20
Net Ücret	**8.506,80**
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Brüt Ücret	**6.471,00**
Sigorta Primi İşçi Payı	905,94
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	64,71
Gelir Vergisi Matrahı	-
Gelir Vergisi	-
Damga Vergisi	-
Kesintiler Toplamı	**970,65**
Net Ücret	**5.500,35**
ASGARİ ÜCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15, 5)	1.326,56
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	129,42
Toplam İşveren Katkısı	**1.455,98**
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Brüt Asgari Ücret	**6.471,00**
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	905,94
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	64,71
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	970,65
Net Ücret	**5.500,35**
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2022-30.06.2022)	
Brüt Ücret	**5.004,00 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı	700,56 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	50,04 TL
Kesintiler Toplamı	**750,60 TL**
Net Ücret	**4.253,40 TL**

ASGARİ ÜCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.01.2022-30.06.2022)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	775,62 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	100,08 TL
Toplam İşveren Katkısı	**875,70 TL**
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2022-30.06.2022)	
Brüt Asgari Ücret	**5.004,00 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	700,56 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	50,04 TL
Kesintiler Toplamı	756,60 TL
Net Ücret	**4.253,40 TL**

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2021-31.12.2021)	
Brüt Ücret	**3.577,50 TL**
Sigorta Primi İşçi Payı	500,85 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	35,78 TL
Gelir Vergisi Matrahı	3.040,87 TL
Gelir Vergisi	456,13 TL
Damga Vergisi	27,15 TL
Kesintiler Toplamı	**1.019,91 TL**
Net Ücret	**2.557,59 TL**
ASGARİ ÜCRETTE İŞVEREN KATKISI (01.01.2021-31.12.2021)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	733,39 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	71,55 TL
Toplam İşveren Katkısı	**804,94 TL**
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2021-31.12.2021)	
Brüt Asgari Ücret	3.577,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	500,85 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	35,78 TL
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	**536,63 TL**
Net Ücret	**3.040,87 TL**

İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ

-1.6.2000-31.12.2001 tarihleri arasında (sigorta matrahı üzerinden);
işçiden % 2, işverenden % 3 oranında kesinti yapılmıştır.
-01.01.2002'den itibaren:
İşçiden % 1, İşverenden % 2 oranında kesinti yapılmaktadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre (10.06.2003 tarihinden itibaren) çalışanlara aşağıdaki süreler kadar ücretli yıllık izin verilir. Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık izin hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Hizmet Süresi	İzin Süresi
1 yıldan 5 yıla kadar olanlara	Yılda 14 gün
5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara	Yılda 20 gün
15 yıl ve daha fazla olanlara	Yılda 26 gün
18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler ile 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler	En Az 20 İş Günü
SOSYAL İZİN SÜRELERİ	
İşçilerin Evlenmelerinde	3 gün
Ana veya Babalarının, Eşlerinin, Kardeş ve Çocuklarının Ölümünde	3 gün

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram
28 Ekim saat: 13.00 – 29 Ekim saat: 24.00 arası
Genel Tatil
1 Ocak – 23 Nisan - 1 Mayıs- 19 Mayıs - 15 Temmuz - 30 Ağustos
Ramazan Bayramı arife yarım gün + 3 gün
Kurban Bayramı arife yarım gün + 4 gün

İHBAR TAZMİNATI (AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)

Çalışma Süresi	İhbar Süresi	Tazminat Miktarı
İşi altı (6) aydan az sürmüş ise	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
İşi altı (6) aydan bir buçuk (1, 5) yıla kadar sürmüş ise	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
İşi bir buçuk (1, 5) yıldan üç (3) yıla kadar sürmüş ise	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
İşi üç (3) yıldan fazla sürmüş ise	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI

	Engelli	Eski Hükümlü	Terör Mağduru
Kamu İşyerinde	% 4	% 2	-
Özel Sektörde	% 3	-	-

YENİDEN DEĞERLEME ORANI

(2000 Yılı) %56,0 (2001 Yılı) %53,2 (2002 Yılı) %59,0 (2003 Yılı) %28,5 (2004 Yılı) %11,2 (2005 Yılı) %9,8 (2006 Yılı) %7,8 (2007 Yılı) %7,2 (2008 Yılı) %12 (2009 Yılı) %2,2 (2010 Yılı) 7,7 (2011 Yılı) %10,26 (2012 Yılı) %7,80 (2013 Yılı) %3,93,(2014 Yılı) %10,11 (2015 Yılı) %5,58 (2016 Yılı) %3,83 (2017 Yılı) %14,47 (2018 Yılı) %23,73,(2019 Yılı) % 22,58, (2020 Yılı) %9,11, (2021 Yılı) %36,20, (2022 Yılı) %122,93, (2023 Yılı) %58,46, (2024 Yılı) %43,93, **(2025 Yılı) %25,49**

2026 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ

190.000 TL'ye kadar	% 15
400.000 TL'nin 190.000 TL'si için 28.500 TL, fazlası	% 20
1.000.000 TL'nin 400.000 TL'si için 70.500 TL (ücret gelirlerinde 1.500.000 TL'nin 400.000 TL'si için 70.500 TL), fazlası	%27
5.300.000 TL'nin 1.000.000 TL'si için 232.500 TL, (ücret gelirlerinde 5.300.000 TL'nin 1.500.000 TL'si için 367.500 TL), fazlası	% 35
5.300.000 TL'den fazlasının 5.300.000 TL'si için 1.737.500 TL, (ücret gelirlerinde 5.300.000 TL'den fazlasının 5.300.000 TL'si için 1.697.500 TL), fazlası	% 40

2025 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
158.000 TL'ye kadar	% 15
330.000 TL'nin 158.000 TL'si için 23.700 TL, fazlası	% 20
800.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL (ücret gelirlerinde 1.200.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL), fazlası	%27
4.300.000 TL'nin 800.000 TL'si için 185.000 TL, (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'nin 1.200.000 TL'si için 293.000 TL), fazlası	% 35
4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.410.000 TL, (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.378.000 TL), fazlası	% 40

2024 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
110.000 TL'ye kadar	% 15
230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	% 20
580.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL (ücret gelirlerinde 870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL), fazlası	% 27
3.000.000 TL'nin 580.000 TL'si için 135.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL), fazlası	% 35
3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 982.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL), fazlası	% 40

2023 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
70.000 TL'ye kadar	% 15
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	% 20
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	%27
1.900.000 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL), fazlası	% 35
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	% 40
2022 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
32.000 TL'ye kadar	% 15
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL, fazlası	% 20
170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL, (ücret gelirlerinde 250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL), fazlası	%27
880.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL, (ücret gelirlerinde 880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL), fazlası	% 35
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 287.900 TL, (ücret gelirlerinde 880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL), fazlası	% 40

2021 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
24.000 TL'ye kadar	% 15
53.000 TL'nin 24.000 TL'si için 3.600 TL, fazlası	% 20
130.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL, (ücret gelirlerinde 190.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL), fazlası	% 27
650.000 TL'nin 130.000 TL'si için 30.190 TL, (ücret gelirlerinde 650.000 TL'nin 190.000 TL'si için 46.390 TL), fazlası	% 35
650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 212.190 TL, (ücret gelirlerinde 650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 207.390 TL), fazlası	% 40

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2026 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	12.000 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	7.000 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	3.000 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2025 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	9.900 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	5.700 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	2.400 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2024 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	6.900 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	4.000 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	1.700 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2023 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	4.400 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	2.600 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	1.100 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2022 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	2.000 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	1.170 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	500 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2021 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	1500 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	860 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	380 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2020 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	1400 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	790 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	350 TL

DAMGA VERGİSİ ORANI

b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (Ek: 5766/10-ç md.) (Yürürlük: 6/6/2008) (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerek kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediye olunduğu takdirde nakli

2021 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	**Aylık (TL)**	**Medeni Durum**	**Aylık (TL)**
Bekâr	268,31	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	268,31
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	321,98	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	321,98
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	297,98	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	297,98
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	362,22	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	308,56
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	456,13	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	402,47
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	456,13	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	429,30

2020 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	**Aylık (TL)**	**Medeni Durum**	**Aylık (TL)**
Bekâr	220,73	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	220,73
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	264,87	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	264,87
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	297,98	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	297,98
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	331,09	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	331,09
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	375,23	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	375,23
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	375,23	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	375,23

2019 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	**Aylık (TL)**	**Medeni Durum**	**Aylık (TL)**
Bekâr	191,88	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	191,88
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	230,26	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	230,26
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	259,04	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	259,04
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	287,82	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	287,82
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	326,20
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	326,20

2018 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	**Aylık (TL)**	**Medeni Durum**	**Aylık (TL)**
Bekâr	152,21	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	152,21
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	182,66	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	175,04
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	205,49	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	197,88
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	228,32	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	228,32
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	258,76	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	243,54
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	258,76	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	258,76

SSK TABAN VE TAVANI

SSK	TABAN	TAVAN
01.01.2000 – 31.03.2000	120.000.000	360.000.000
01.04.2000 – 31.07.2000	150.000.000	450.000.000
01.08.2000 – 31.03.2001	150.000.000	600.000.000
01.04.2001 -31.12.2001	210.000.000	1.050.000.000
01.01.2002-31.03.2002	222.750.000	1.050.000.000
01.04.2002 - 30.06.2002	277.873.000	1.389.360.000
01.07.2002 - 31.03.2003	327.583.290	1.637.916.450
01.04.2003 - 30.06.2003	393.099.960	1.965.499.800
01.07.2003 - 01.01.2004	458.015.820	2.290.079.100
01.01.2004 - 30.06.2004	549.618.984	2.748.094.920
01.07.2004 – 31.12.2004	444.150.000	2.886.975.000
01.01.2005 – 31.12.2005	488, 70	3.176.55
01.01.2006 – 31.12.2006	531	3.451.50
01.01.2007 – 30.06.2007	562.50	3.656.40

01.07.2007 – 31.12.2007	585	3.802.50
01.01.2008 – 30.06.2008	608.40	3.954.60
01.07.2008 – 31.12.2008	638.70	4.151.70
01.01.2009 - 30.06.2009	666, 00	4.329, 00
01.07.2009 - 31.12.2009	693, 00	4.504, 50
01.01.2010 - 30.6.2010	729, 00	4.738, 50
01.07.2010 - 31.12.2010	760, 50	4.943, 40
01.01.2011 - 30.6.2011	796, 50	5.177, 40
01.07.2011 - 31.12.2011	837, 00	5.440, 50
01.01.2012-30.06.2012	886, 50	5.762, 40
01.07.2012-31.12.2012	940, 50	6.113, 40
01.01.2013 - 30.06.2013	978, 60	6.376, 90
01.07.2013 - 31.12.2013	1.021, 50	6.639, 90
01.01.2014 - 30.06.2014	1.071, 00 TL	6.961, 50 TL
01.07.2014 - 31.12.2014	1.134, 00 TL	7.371, 00 TL
01.01.2015 - 30.06.2015	1.201, 50 TL	7.809, 90 TL
01.07.2015 - 31.12.2015	1.273, 50 TL	8.277, 90 TL
01.01.2016 - 31.12.2016	1.647, 00 TL	10.705, 50 TL
01.01.2017 - 31.12.2017	1.777, 50 TL	13.331, 40 TL
01.01.2018 - 31.12.2018	2.029,50 TL	15.221,40 TL
01.01.2019 - 31.12.2019	2.558,40 TL	19.188,00 TL
01.01.2020 - 31.12.2020	2.943,00 TL	22.072,50 TL
01.01.2021 - 31.12.2021	3.577,50 TL	26.831,40 TL
01.01.2022 - 30.06.2022	5.004,00 TL	37.530,00 TL
01.07.2022 - 31.12.2022	6.471,00 TL	48.532,50 TL
01.07.2023 - 31.12.2023	13.414,50 TL	100.608,90 TL
01.01.2024 - 31.12.2024	20.002,50 TL	150.018,90 TL
01.01.2025 - 31.12.2025	26.005,50 TL	195.041,40 TL
01.01.2026 - 31.12.2026	33.030,00 TL	297.270,00 TL

ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN
PRİME ESAS GÜNLÜK KAZANÇLAR (TL)

YILLAR	1475 s. K. GÖRE ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	506 s. K. GÖRE PRİME ESAS	
		ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	AZAMİ GÜNLÜK KAZANÇ
01.01.1990	7.500	5.950	54.400
01.07.1990	7.500	7.467	68.267
01.08.1990	13.800	7.467	68.267
01.01.1991	13.800	11.734	75.094
01.07.1991	13.800	15.667	100.267
01.08.1991	26.700	15.667	100.267
01.01.1992	26.700	19.805	115.932
01.07.1992	26.700	24.652	144.305
01.08.1992	48.300	24.652	144.305

01.01.1993	48.300	28.022	164.034
01.07.1993	48.300	31.619	185.092
01.08.1993	83.250	31.619	185.092
01.10.1993	83.250	35.595	208.367
01.01.1994	83.250	37.110	217.234
01.04.1994	83.250	41.654	243.834
01.09.1994	139.125	41.654	243.834
01.01.1995	139.125	43.168	252.700
01.04.1995	139.125	46.387	271.542
01.09.1995	282.000	46.387	271.542
15.11.1995	282.000	260.691	572.232
01.07.1996	282.000	504.900	973.590
01.08.1996	567.000	504.900	973.590
01.01.1997	567.000	723.775	1.333.072
01.03.1997	567.000	854.165	1.479.043
01.07.1997	567.000	1.231.371	2.074.909
01.08.1997	1.181.250	1.231.371	2.074.909
01.01.1998	1.181.250	1.668.400	2.765.470
01.07.1998	1.181.250	2.103.611	3.439.311
01.08.1998	1.594.650	2.103.611	3.439.311
01.10.1998	1.594.650	2.336.625	3.809.125
01.01.1999	2.602.500	3.112.200	5.007.450
01.07.1999	3.120.000	3.790.000	6.070.000
01.01.2000	3.660.000	4.000.000	12.000.000
01.04.2000	3.660.000	5.000.000	15.000.000
01.07.2000	3.960.000	5.000.000	15.000.000
01.08.2000	3.960.000	5.000.000	20.000.000
01.01.2001	4.665.000	5.000.000	20.000.000
01.04.2001	4.665.000	7.000.000	35.000.000
01.07.2001	4.898.250	7.000.000	35.000.000
01.08.2001	5.598.000	7.000.000	35.000.000
01.01.2002	7.400.025	7.000.000	35.000.000
01.04.2002	7.400.025	9.262.400	46.312.000
01.07.2002	8.362.500	10.919.443	54.597.215
01.01.2003	10.200.000	10.919.443	54.597.215
01.04.2003	10.200.000	13.103.332	65.516.610
10.06.2003	10.200.000	13.103.332	65.516.610
01.07.2003	10.200.000	15.267.194	76.335.970
01.01.2004	14.100.000	18.321.000	91.605.000
01.07.2004	14.805.000	14.805.000	96.232.500
01.01.2005	16, 29	16, 29	105, 89
01.01.2006	17, 70	17, 70	115, 05
01.01.2007	18, 75	18, 75	121, 88
01.07.2007	19, 50	19, 50	126, 75
01.01.2008	20, 28	20, 28	131, 32
01.07.2008	21, 29	21, 29	138, 39
01.01.2009	22, 20	22, 20	144, 30

01.07.2009	23, 10	23, 10	150, 15
01.01.2010	24, 30	24, 30	157, 95
01.07.2010	25, 35	25, 35	164, 78
01.01.2011	26, 55	26, 55	172, 58
01.07.2011	27, 90	27, 90	181, 35
01.01.2012	29, 55	29, 55	192, 075
01.07.2012	31, 35	31, 35	203, 775
01.01.2013	32, 62	32, 62	212, 03
01.07.2013	27, 97	27, 97	212, 03
01.01.2014	35, 70	35, 70	232, 05
01.07.2014	37, 80	37, 80	245, 70
01.01.2015	40, 05	40, 05	260, 33
01.07.2015	42, 45	42, 45	275, 93
01.01.2016	54, 90	54, 90	356, 85
01.01.2017	59, 25	59, 25	444, 38
01.01.2018	67, 65	67, 65	507, 38
01.01.2019	85,28	85,28	639,60
01.01.2020	98,10	98,10	735,75
01.01.2021	119,25	119,25	894,38
01.01.2022	166,80	166,80	1.251,00
01.01.2023	333,60	333,60	2.502,00
01.01.2024	666,75	666,75	5.000,63
01.01.2025	866,85	866,85	6.501,38
01.01.2026	1.101,00	1.101,00	9.909,00

YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ

Yürürlük tarihleri	Faiz oranları	Süre/Gün
01.01.2010 dan itibaren	% 9	…
01.01.2009 - 31.12.2009	% 9	365
01.01.2008 - 31.12.2008	% 9	365
01.01.2007 - 31.12.2007	% 9	365
01.01.2006 - 31.12.2006	% 9	365
01.05.2005 - 31.12.2005	%12	245
01.07.2004 - 30.04.2005	%38	304
01.01.2004 - 30.06.2004	%43	181
01.07.2003 - 31.12.2003	%50	184
01.07.2002 - 30.06.2003	%55	365
01.01.2000 - 30.06.2002	%60	911
01.01.1998 - 31.12.1999	% 50	730

KANUNİ FAİZ, TEMERRÜT FAİZİ VE TİCARİ TEMERRÜT FAİZİ ORANLARI (3095k/1, 2)

Tarih Aralığı	Kanuni Faiz Oranı	Sözleşmeyle Tesbit Edilmemişse Temerrüt Faiz Oranı	Ticari İşlerde Uygulanacak Temerrüt Faiz Oranı
19.12.1984 - 31.12.1997	% 30	%30	% 30'dan Az Olmamak Kaydıyla Reeskont Faiz Oranı
01.01.1998 - 31.12.1999	% 50	% 50	% 50'den Az Olmamak Kaydıyla Reeskont Faiz Oranı
01.01.2000 - 30.06.2002	% 60	% 60	% 70
01.07.2002 - 30.06.2003	% 55	% 55	% 64
01.07.2003 - 31.12.2003	% 50	% 50	% 57
01.01.2004 - 30.06.2004	% 43	% 43	% 48
01.07.2004 - 30.04.2005	% 38	% 38	% 42
01.05.2005 - 30.06.2005	% 12	% 12	% 42
01.07.2005 - 31.12.2005	% 12	% 12	% 30
01.01.2006 - 31.12.2006	% 9	% 9	% 25
01.01.2007 - 31.12.2007	% 9	% 9	% 29
01.01.2008 - 30.06.2009	% 9	% 9	% 27
01.07.2009 - 31.12.2009	% 9	% 9	% 19
01.01.2010 - 31.12.2010	% 9	% 9	% 16
01.01.2011 - 31.12.2011	% 9	% 9	% 15
01.01.2012 - 31.12.2012	% 9	% 9	% 17,75
01.01.2013 - 31.12.2013	% 9	% 9	% 13,75
01.01.2014 - 31.12.2014	% 9	% 9	% 11,75
01.01.2015 - 31.12.2016	% 9	% 9	% 10,50
01.01.2017 - 30.06.2018	% 9	% 9	% 9,75
01.07.2018 - 31.12.2018	% 9	% 9	% 19,50
01.01.2019 - 31.12.2019	% 9	% 9	% 19,50
01.01.2020 - 31.12.2020	% 9	% 9	% 13,75
01.01.2021 - 31.12.2021	% 9	% 9	% 16,75
01.01.2022 - 31.12.2022	% 9	% 9	% 15,75
01.01.2023- 30.06.2023	% 9	% 9	% 10,75

01.07.2023 - 31.12.2023	% 9	% 9	% 16,75
01.01.2024 - 31.05.2024	% 9	% 9	% 48
01.06.2024	% 9	% 9	% 24

ENFLASYON ORANLARI (%) (TÜİK Verilerine Göre)

Üretici Fiyatları Endeksi (ÜFE)		**Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE)**	
2025 Yıllık	%27,67	**2025 Yıllık**	%30,89
2024 Yıllık	%28,52	**2024 Yıllık**	%44,38
2023 Yıllık	%44,22	**2023 Yıllık**	%64,77
2022 Yıllık	%97,72	**2022 Yıllık**	%64,27
2021 Yıllık	%79,89	**2021 Yıllık**	%36,08
2020 Yıllık	%25,15	**2020 Yıllık**	%14,60
2019 Yıllık	%7,36	**2019 Yıllık**	%11,84
2018 Yıllık	%33,64	**2018 Yıllık**	%20,30
2017 Yıllık	% 15,47	**2017 Yıllık**	% 11,92
2016 Yıllık	% 9, 94	**2016 Yıllık**	% 8,53
2015 Yıllık	% 5, 71	**2015 Yıllık**	% 8, 81
2014 Yıllık	% 6, 36	**2014 Yıllık**	% 8, 17
2013 Yıllık	% 6, 97	**2013 Yıllık**	% 7, 40
2012 Yıllık	% 2, 45	**2012 Yıllık**	% 6, 16
2011 Yıllık	%13, 33	**2011 Yıllık**	% 10, 45
2010 Yıllık	% 8, 87	**2010 Yıllık**	% 6, 40
2009 Yıllık	% 5, 93	**2009 Yıllık**	% 6, 53
2008 Yıllık	% 8, 11	**2008 Yıllık**	% 10, 06
2007 Yıllık	% 5, 94	**2007 Yıllık**	% 8, 39
2006 Yıllık	% 11, 58	**2006 Yıllık**	% 9, 65
2005 Yıllık	% 2, 66	**2005 Yıllık**	% 7, 72

Yıl	**Aylar**	**Önceki Aya Göre**		**Önceki Yılın Aralık Ayına Göre**		**Önceki Yılın Aynı Ayına Göre**		**12 Aylık Ortalamalara Göre**	
		Yİ-ÜFE	**TÜFE**	**Yİ-ÜFE**	**TÜFE**	**Yİ-ÜFE**	**TÜFE**	**Yİ-ÜFE**	**TÜFE**
2026	**Ocak**	2,67	4,84	2,67	4,84	27,17	30,65	25,39	33,98
2026	Şubat	2,43	2,96	5,16	7,95	27,56	31,53	25,60	33,39
2026	Mart	2,30	1,94	7,58	10,04	28,08	30,87	25,98	32,82
2026	Nisan	3,17	4,18	10,99	14,64	28,59	32,37	26,48	32,43
2026	Mayıs								
2026	Haziran								
2026	Temmuz								
2026	Ağustos								

2026	Eylül								
2026	Ekim								
2026	Kasım								
2026	Aralık								
2025	**Ocak**	3,06	5,03	3,06	5,03	27,20	42,12	39,50	56,35
2025	Şubat	2,12	2,27	5,24	7,42	25,21	39,05	37,55	53,83
2025	Mart	1,88	2,46	7,23	10,06	23,50	38,10	35,23	51,26
2025	Nisan	2,76	3,00	10,19	13,36	22,50	37,86	32,65	48,73
2025	Mayıs	2,48	1,53	12,92	15,09	23,13	35,41	30,17	45,80
2025	Haziran	2,46	1,37	15,71	16,67	24,45	35,05	28,34	43,23
2025	Temmuz	1,73	2,06	17,70	19,08	24,19	33,52	27,07	41,13
2025	Ağustos	2,48	2,04	20,62	21,50	25,16	32,95	26,28	39,62
2025	Eylül	2,52	3,23	23,66	25,43	26,59	33,29	25,83	38,36
2025	Ekim	1,63	2,55	25,67	28,63	27,00	32,87	25,49	37,15
2025	Kasım	0,84	0,87	26,72	29,74	27,23	31,07	25,37	35,91
2025	Aralık	0,75	0,89	27,67	30,89	27,67	30,89	25,36	34,88
2024	**Ocak**	4,14	6,70	4,14	6,70	44,20	64,86	47,35	54,72
2024	Şubat	3,74	4,53	8,03	11,54	47,29	67,07	45,71	55,91
2024	Mart	3,29	3,16	11,59	15,06	51,47	68,50	45,28	57,50
2024	Nisan	3,60	3,18	15,61	18,72	55,66	69,80	45,83	59,64
2024	Mayıs	1,96	3,37	17,87	22,72	57,68	75,45	47,24	62,51
2024	Haziran	1,38	1,64	19,49	24,73	50,09	71,60	47,97	65,07
2024	Temmuz	1,94	3,23	21,81	28,76	41,37	61,78	47,55	65,93
2024	Ağustos	1,68	2,47	23,86	31,94	35,75	51,97	46,23	64,91
2024	Eylül	1,37	2,97	25,55	35,86	33,09	49,38	44,81	63,47
2024	Ekim	1,29	2,88	27,17	39,77	32,24	48,58	43,93	62,02
2024	Kasım	0,66	2,24	28,01	42,91	29,47	47,09	42,60	60,45
2024	Aralık	0,40	1,03	28,52	44,38	28,52	44,38	41,10	58,51
2023	**Ocak**	4,15	6,65	4,15	6,65	86,46	57,68	125,53	72,45
2023	Şubat	1,56	3,15	5,78	10,00	76,61	55,18	120,72	71,83
2023	Mart	0,44	2,29	6,25	12,52	62,45	50,51	113,73	70,20
2023	Nisan	0,81	2,39	7,11	15,21	52,11	43,68	105,50	67,20
2023	Mayıs	0,65	0,04	7,81	15,26	40,76	39,59	95,80	63,72
2023	Haziran	6,50	3,92	14,82	19,77	40,42	38,21	86,59	59,95
2023	Temmuz	8,23	9,49	24,27	31,14	44,50	47,83	78,51	57,45
2023	Ağustos	5,89	9,09	31,59	43,06	49,41	58,94	71,97	56,28
2023	Eylül	3,40	4,75	36,06	49,86	47,44	61,53	65,55	55,30
2023	Ekim	1,94	3,43	38,70	55,00	39,39	61,36	58,46	54,26
2023	Kasım	2,81	3,28	42,59	60,09	42,25	61,98	53,15	53,40
2023	Aralık	1,14	2,93	44,22	64,77	44,22	64,77	49,93	53,86
2022	**Ocak**	10,45	11,10	10,45	11,10	93,53	48,69	49,93	22,58
2022	Şubat	7,22	4,81	18,43	16,45	105,01	54,44	56,83	25,98
2022	Mart	9,19	5,46	29,31	22,81	114,97	61,14	64,30	29,88
2022	Nisan	7,67	7,25	39,23	31,71	121,82	69,97	72,03	34,46

2022	Mayıs	8,76	2,98	51,43	35,64	132,16	73,50	80,38	39,33
2022	Haziran	6,77	4,95	61,68	42,35	138,31	78,62	88,77	44,54
2022	Temmuz	5,17	2,37	70,04	45,72	144,61	79,60	97,30	49,65
2022	Ağustos	2,41	1,46	74,13	47,85	143,75	80,21	105,39	54,69
2022	Eylül	4,78	3,08	82,45	52,40	151,50	83,45	114,02	59,91
2022	Ekim	7,83	3,54	96,74	57,80	157,69	85,51	122,93	65,26
2022	Kasım	0,74	2,88	98,20	62,35	136,02	84,39	128,94	70,36
2022	Aralık	-0,24	1,18	97,72	64,27	97,72	64,27	128,47	72,31
2021	**Ocak**	2,66	1,68	2,66	1,68	26,16	14,97	13,64	12,53
2021	Şubat	1,22	0,91	3,92	2,60	27,09	15,61	15,14	12,81
2021	Mart	4,13	1,08	8,21	3,71	31,20	16,19	17,04	13,18
2021	Nisan	4,34	1,68	12,91	5,45	35,17	17,14	19,44	13,70
2021	Mayıs	3,92	0,89	17,34	6,39	38,33	16,59	22,24	14,13
2021	Haziran	4,01	1,94	22,04	8,45	42,89	17,53	25,38	14,55
2021	Temmuz	0,73	0,45	5,89	6,18	9,46	9,32	9,26	8,35
2021	Ağustos	0,42	0,09	6,33	6,28	9,88	9,54	9,55	8,46
2021	Eylül	0,85	0,14	7,24	6,43	9,84	8,86	9,84	8,54
2021	Ekim	5,24	2,39	37,34	15,75	46,31	19,89	36,20	17,09
2021	Kasım	9,99	3,51	51,06	19,82	54,62	21,31	38,94	17,71
2021	Aralık	19,08	13,58	79,89	36,08	79,89	36,08	43,86	19,60
2020	**Ocak**	1,84	1,35	1,84	1,35	8,84	12,15	15,71	14,52
2020	Şubat	0,48	0,35	2,33	1,71	9,26	12,37	14,18	13,94
2020	Mart	0,87	0,57	3,22	2,29	8,50	11,86	12,61	13,33
2020	Nisan	1,28	0,85	4,54	3,16	6,71	10,94	10,87	12,66
2020	Mayıs	1,54	1,36	6,15	4,57	5,53	11,39	9,14	12,10
2020	Haziran	0,69	1,13	6,89	5,75	6,17	12,62	7,74	11,88
2020	Temmuz	1,02	0,58	7,98	6,37	8,33	11,76	6,81	11,51
2020	Ağustos	2,35	0,86	10,52	7,29	11,53	11,77	6,71	11,27
2020	Eylül	2,65	0,97	13,44	8,33	14,33	11,75	7,71	11,47
2020	Ekim	3,55	2,13	17,48	10,64	18,20	11,89	9,11	11,74
2020	Kasım	4,08	2,30	22,26	13,19	23,11	14,03	10,69	12,04
2020	Aralık	2,36	1,25	25,15	14,60	25,15	14,60	10,69	12,28
2019	**Ocak**	0,45	1,06	0,45	1,06	32,93	20,35	28,70	17,16
2019	Şubat	0,09	0,16	0,55	1,23	29,59	19,67	29,97	17,93
2019	Mart	1,58	1,03	2,14	2,27	29,64	19,71	31,17	18,70
2019	Nisan	2,98	1,69	5,18	4,00	30,12	19,50	32,24	19,39
2019	Mayıs	2,67	0,95	7,99	4,99	28,71	18,71	32,85	19,91
2019	Haziran	0,09	0,03	8,09	5,01	25,04	15,72	32,81	19,88
2019	Temmuz	-0,99	1,36	7,02	6,44	21,66	16,65	32,34	19,91
2019	Ağustos	-0,59	0,86	6,39	7,35	13,45	15,01	30,51	19,62
2019	Eylül	0,13	0,99	6,53	8,42	2,45	9,26	26,44	18,27
2019	Ekim	0,17	2,00	6,71	10,59	1,70	8,55	22,58	16,81
2019	Kasım	-0,08	0,38	6,63	11,01	4,26	10,56	19,68	15,87
2019	Aralık	0,69	0,74	7,36	11,84	7,36	11,84	17,56	15,18

2018	**Ocak**	0,99	1,02	0,99	1,02	12,14	10,35	15,66	11,23
2018	Şubat	2,68	0,73	3,69	1,76	13,71	10,26	15,50	11,23
2018	Mart	1,54	0,99	5,29	2,77	14,28	10,23	15,35	11,14
2018	Nisan	2,60	1,87	8,03	4,69	16,37	10,85	15,36	11,06
2018	Mayıs	3,79	1,62	12,12	6,39	20,16	12,15	15,80	11,10
2018	Haziran	3,03	2,61	15,52	9,17	23,71	15,39	16,57	11,49
2018	Temmuz	1,77	0,55	17,56	9,77	25,00	15,85	17,41	12,00
2018	Ağustos	6,60	2,30	25,32	12,29	32,13	17,90	18,78	12,61
2018	Eylül	10,88	6,30	38,96	19,37	46,15	24,52	21,36	13,75
2018	Ekim	0,91	2,67	40,22	22,56	45,01	25,24	23,73	14,90
2018	Kasım	-2,53	-1,44	36,68	20,79	38,54	21,62	25,52	15,63
2018	Aralık	-2,22	-0,40	33,64	20,30	33,64	20,30	27,01	16,33
2017	**Ocak**	3,98	2,46	3,98	2,46	13,69	9,22	4,96	7,76
2017	Şubat	1,26	0,81	5,29	3,29	15,36	10,13	5,87	7,88
2017	Mart	1,04	1,02	6,38	4,34	16,09	11,29	6,89	8,21
2017	Nisan	0,76	1,31	7,19	5,71	16,37	11,87	8,01	8,66
2017	Mayıs	0,52	0,45	7,74	6,18	15,26	11,72	9,02	9,09
2017	Haziran	0,07	-0,27	7,82	5,89	14,87	10,90	9,98	9,36
2017	Temmuz	0,72	0,15	8,60	6,05	15,45	9,79	10,94	9,44
2017	Ağustos	0,85	0,52	9,52	6,60	16,34	10,68	12,05	9,66
2017	Eylül	0,24	0,65	9,78	7,29	16,28	11,20	13,26	9,98
2017	Ekim	1,71	2,08	11,66	9,52	17,28	11,90	14,47	10,37
2017	Kasım	2,02	1,49	13,91	11,16	17,30	12,98	15,38	10,87
2017	Aralık	1,37	0,69	15,47	11,92	15,47	11,92	15,82	11,14
2016	**Ocak**	0, 55	1, 82	0, 55	1, 82	5, 94	9, 58	5, 50	7, 87
2016	Şubat	-0, 20	-0, 02	0, 34	1, 80	4, 47	8, 78	5, 61	7, 97
2016	Mart	0, 40	-0, 04	0, 75	1, 75	3, 80	7, 46	5, 64	7, 96
2016	Nisan	0, 52	0, 78	1, 27	2, 55	2, 87	6, 57	5, 47	7, 84
2016	Mayıs	1, 48	0, 58	2, 77	3, 15	3,25	6, 58	5, 19	7, 71
2016	Haziran	7, 74	0, 47	3, 19	3, 63	3, 41	7, 64	4, 91	7, 74
2016	Temmuz	0, 21	1, 16	3, 41	4, 84	3, 96	8, 79	4, 77	7, 91
2016	Ağustos	0, 08	-0, 29	3, 49	4, 53	3, 03	8, 05	4, 51	7, 98
2016	Eylül	0, 29	0, 18	3, 79	4, 72	1, 78	7, 28	4, 07	7, 92
2016	Ekim	0, 84	1, 44	4, 66	6, 23	2, 84	7, 16	3, 83	7, 89
2016	Kasım	2, 00	0, 52	6, 76	6, 78	6, 41	7, 00	3, 93	7, 79
2016	Aralık	2, 98	1, 64	9, 94	8, 53	9, 94	8, 53	4, 30	7, 78
2015	**Ocak**	0, 33	1, 10	0, 33	1, 10	3, 28	7, 24	9, 59	8, 80
2015	Şubat	1, 20	0, 71	1, 53	1, 82	3, 10	7, 55	8, 79	8, 77
2015	Mart	1, 05	1, 19	2, 60	3, 03	3, 41	7, 61	8, 03	8, 70
2015	Nisan	1, 43	1, 63	4, 06	4, 71	4, 80	7, 91	7, 36	8, 57
2015	Mayıs	1, 11	0, 56	5, 22	5, 30	6, 52	8, 09	6, 98	8, 45
2015	Haziran	0, 25	0, 51	5, 49	4, 76	6, 73	7, 20	6, 74	8, 28
2015	Temmuz	-0, 32	0, 09	5, 15	4, 85	5, 62	6, 81	6, 43	8, 07
2015	Ağustos	0, 98	0, 40	6, 19	5,27	6, 21	7, 14	6, 14	7, 88
2015	Eylül	1, 53	0, 89	7, 81	6, 21	6, 92	7, 95	5, 92	7, 80

2015	Ekim	-0, 20	1, 55	7, 59	7, 86	5, 74	7, 58	5, 58	7, 69
2015	Kasım	-1, 42	0, 67	6, 06	8, 58	5, 25	8, 10	5, 33	7, 61
2015	Aralık	-0, 33	0, 21	5, 71	8, 81	5, 71	8, 81	5, 28	7, 67
2014*	**Ocak**	3, 32	1, 98	3, 32	1, 98	10, 72	7, 75	5, 22	7, 53
2014	Şubat	1, 38	0, 43	4, 75	2, 41	12, 40	7, 89	6, 11	7, 60
2014	Mart	0, 74	1, 13	5, 52	3, 57	12, 31	8, 39	6, 95	7, 70
2014	Nisan	0, 09	1, 34	5, 61	4, 96	12, 98	9, 38	7, 89	7, 97
2014	Mayıs	-0, 52	0, 40	5, 06	5, 38	11, 28	9, 66	8, 66	8, 23
2014	Haziran	0, 06	0, 31	5, 12	5, 70	9, 75	9, 16	9, 03	8, 31
2014	Temmuz	0, 73	0, 45	5, 89	6, 18	9, 46	9, 32	9, 26	8, 35
2014	Ağustos	0, 42	0, 09	6, 33	6, 28	9, 88	9, 54	9, 55	8, 46
2014	Eylül	0, 85	0, 14	7, 24	6, 43	9, 84	8, 86	9, 84	8, 54
2014	Ekim	0, 92	1, 90	8, 22	8, 45	10, 10	8, 96	10, 11	8, 65
2014	Kasım	-0, 97	0, 18	7, 18	8, 65	8, 36	9, 15	10, 32	8, 80
2014	Aralık	-0, 76	-0, 44	6, 36	8, 17	6, 36	8, 17	10, 25	8, 85

Yıl	**Aylar**	**Önceki Aya Göre**		**Önceki Yılın Aralık Ayına Göre**		**Önceki Yılın Aynı Ayına Göre**		**12 Aylık Ortalamalara Göre**	
		ÜFE	**TÜFE**	**ÜFE**	**TÜFE**	**ÜFE**	**TÜFE**	**ÜFE**	**TÜFE**
2013	**Ocak**	-0, 18	1, 65	-0, 18	1, 65	1, 88	7, 31	5, 33	8, 62
2013	Şubat	-0, 13	0, 30	-0, 31	1, 95	1, 84	7, 03	4, 72	8, 33
2013	Mart	0, 81	0, 66	0, 50	2, 63	2, 30	7, 29	4, 23	8, 08
2013	Nisan	-0, 51	0, 42	-0, 01	3, 06	1, 70	6, 13	3, 74	7, 66
2013	Mayıs	1, 00	0, 15	0, 99	3, 21	2, 17	6, 51	3, 27	7, 51
2013	Haziran	1, 46	0, 76	2, 46	4, 00	5, 23	8, 30	3, 18	7, 47
2013	Temmuz	0, 99	0, 31	3, 48	4, 32	6, 61	8, 88	3, 23	7, 47
2013	Ağustos	0, 04	-0, 10	3, 52	4, 21	6, 38	8, 17	3, 39	7, 4 2
2013	Eylül	0, 88	0, 77	4, 43	5, 01	6, 23	7, 88	3, 58	7, 32
2013	Ekim	0, 69	1, 80	5, 15	6, 90	6, 77	7, 71	3, 93	7, 32
2013	Kasım	0, 62	0, 01	5, 80	6, 91	5, 67	7, 32	4, 10	7, 39
2013	Aralık	1, 11	0, 46	6, 97	7, 40	6, 97	7, 40	4, 48	7, 49
2012	**Ocak**	0, 38	0, 56	0, 38	0, 56	11, 13	10, 61	11, 11	6, 95
2012	Şubat	-0, 09	0, 56	0, 29	1, 13	9, 15	10, 43	10, 96	7, 48
2012	Mart	0, 36	0, 41	0, 65	1, 55	8, 22	10, 43	10, 79	8, 02
2012	Nisan	0, 08	1, 52	0, 73	3, 09	7, 65	11, 14	10, 72	8, 59
2012	Mayıs	0, 53	-0, 21	1, 27	2, 87	8, 06	8, 28	10, 57	8, 68
2012	Haziran	-1, 49	-0, 90	-0, 24	1, 95	6, 44	8, 87	10, 24	8, 89
2012	Temmuz	-0, 31	-0.23	-0, 56	1, 71	6, 13	9, 07	9, 88	9, 11
2012	Ağustos	0, 26	0, 56	-0, 30	2, 28	4, 56	8, 88	9, 33	9, 29
2012	Eylül	1, 03	1, 03	0, 72	3, 34	4, 03	9, 19	8, 65	9, 53

* *26.02.2014 Tarihli ve 6527 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi ile 5429 sayılı Kanuna eklenen fıkra gereğince "Muhtelif mevzuatta Toptan Eşya Fiyat Endeksi (TEFE) ve Üretici Fiyat Endeksine (ÜFE) yapılmış olan atıflar, Kurumca hesaplanan Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksine (Yİ-ÜFE), tarım sektörü TEFE ve ÜFE'ye yapılan atıflar Tarım Ürünleri Üretici Fiyat Endeksine yapılmış sayılır.*

2012	Ekim	0, 17	1, 96	0, 90	5, 36	2, 57	7, 80	7, 80	9, 53
2012	Kasım	1, 66	0, 38	2, 58	5, 76	3, 60	6, 37	6, 98	9, 26
2012	Aralık	-0, 12	0, 38	2, 45	6, 16	2, 45	6, 16	6, 09	8, 89
2011	**Ocak**	2, 36	0, 41	2, 36	0, 41	10, 80	4, 90	8, 89	8, 28
2011	Şubat	1, 72	0, 73	4, 13	1, 14	10, 87	4, 16	9, 23	7, 76
2011	Mart	1, 22	0, 42	5, 40	1, 57	10, 08	3, 99	9, 36	7, 29
2011	Nisan	0, 61	0, 87	6, 04	2, 45	8, 21	4, 26	9, 17	6, 79
2011	Mayıs	0, 15	2, 42	6, 20	4, 93	9, 63	7, 17	9, 21	6, 64
2011	Haziran	0, 01	- 1, 43	6, 21	3, 43	10, 19	6, 24	9, 42	6, 47
2011	Temmuz	-0, 03	-0, 41	6, 18	3, 00	10, 34	6, 31	9, 59	6, 37
2011	Ağustos	1, 76	0, 73	8, 05	3, 75	11, 00	6, 65	9, 76	6, 24
2011	Eylül	1, 55	0, 75	9, 72	4, 53	12, 15	6, 15	10, 03	6, 00
2011	Ekim	1, 60	3, 27	11, 48	7, 95	12, 58	7, 66	10, 26	5, 93
2011	Kasım	0, 65	1, 73	12, 20	9, 82	13, 67	9, 48	10, 72	6, 13
2011	Aralık	1, 00	0, 58	13, 33	10, 45	13, 33	10, 45	11, 09	6, 47
2010	**Ocak**	0, 58	1, 85	0, 58	1, 85	6, 30	8, 19	1, 14	6, 16
2010	Şubat	1, 66	1, 45	2, 25	3, 32	6, 82	10, 13	1, 20	6, 38
2010	Mart	1, 94	0, 58	4, 24	3, 93	8, 58	9, 56	1, 63	6, 53
2010	Nisan	2, 35	0, 60	6, 69	4, 55	10, 42	10, 19	2, 52	6, 87
2010	Mayıs	-1, 15	-0, 36	5, 47	4, 17	9, 21	9, 10	3, 50	7, 20
2010	Haziran	-0, 50	-0, 56	4, 93	3, 59	7, 64	8, 37	4, 30	7, 41
2010	Temmuz	-0, 16	-0, 48	4, 77	3, 09	8, 24	7, 58	5, 33	7, 59
2010	Ağustos	1, 15	0, 40	5, 98	3, 50	9, 03	8, 33	6, 18	7, 83
2010	Eylül	0, 51	1, 23	6, 52	4, 77	8, 91	9, 24	6, 89	8, 16
2010	Ekim	1, 21	1, 83	7, 80	6, 69	9, 92	8, 62	7, 71	8,.45
2010	Kasım	-0, 31	0.03	7, 47	6, 72	8, 17	7, 29	8, 27	8, 59
2010	Aralık	1, 31	- 0, 30	8, 87	6, 40	8, 87	6, 40	8, 52	8, 57
2009	**Ocak**	0, 23	0, 29	0, 23	0, 29	7, 90	9, 50	12, 81	10, 54
2009	Şubat	1, 17	- 0, 34	1, 40	- 0, 06	6, 43	7, 73	12, 63	10, 41
2009	Mart	0, 29	1, 10	1, 70	1, 05	3, 46	7, 89	11, 99	10, 29
2009	Nisan	0, 65	0, 02	2, 35	1, 07	-0, 35	6, 13	10, 65	9, 98
2009	Mayıs	- 0, 05	0, 64	2, 30	1, 71	-2, 46	5, 24	8, 96	9, 49
2009	Haziran	0, 94	0, 11	3, 27	1, 83	-1, 86	5, 73	7, 34	9, 08
2009	Temmuz	-0, 71	0, 25	2, 54	2, 08	-3, 75	5, 39	5, 47	8, 52
2009	Ağustos	0, 42	-0, 30	2, 97	1, 78	-1, 04	5, 33	4, 19	7, 99
2009	Eylül	0, 62	0, 39	3, 60	2, 18	0, 47	5, 27	3, 22	7, 52
2009	Ekim	0, 28	2, 41	3, 90	4, 64	0, 19	5, 08	2, 20	6, 95
2009	Kasım	1, 29	1, 27	5, 24	5, 96	1, 51	5, 53	1, 37	6, 53
2009	Aralık	0, 66	0, 53	5, 93	6, 53	5, 93	6, 53	1, 23	6, 25
2008	**Ocak**	0, 42	0, 80	0, 42	0, 80	6, 44	8, 17	6, 08	8, 61
2008	Şubat	2, 56	1, 29	3, 00	2, 11	8, 15	9, 10	5, 94	8, 53
2008	Mart	3, 17	0, 96	6, 26	3, 09	10, 50	9, 15	5, 95	8, 40
2008	Nisan	4, 50	1, 68	11, 04	4, 82	14, 56	9, 66	6, 39	8, 33
2008	Mayıs	2, 12	1, 49	13, 39	6, 38	16, 53	10, 74	7, 20	8, 47
2008	Haziran	0, 32	-0, 36	13, 76	6, 0	17, 03	10, 61	8, 39	8, 64
2008	Temmuz	1, 25	0, 58	15, 18	6, 61	18, 41	12, 06	9, 76	9, 07
2008	Ağustos	-2, 34	- 0, 24	12, 49	6, 35	14, 67	11, 77	10, 68	9, 43

2008	Eylül	-0, 90	0, 45	11, 48	6, 83	12, 49	11, 13	11, 29	9, 76
2008	Ekim	0, 57	2, 60	12, 11	9, 60	13, 29	11, 99	12, 03	10, 12
2008	Kasım	-0, 03	0, 83	12, 08	10, 52	12, 25	10, 76	12, 56	10, 31
2008	Aralık	- 3, 54	- 0, 41	8, 11	10, 06	8, 11	10, 06	12, 72	10, 44
2007	**Ocak**	1, 00	-0, 05	1, 00	-0, 05	9, 93	9, 37	9, 76	9, 68
2007	Şubat	0, 95	0, 43	0, 89	1, 44	10, 13	10, 16	10, 08	9, 92
2007	Mart	0, 97	0, 92	1, 88	2, 36	10, 92	10, 86	10, 63	10, 15
2007	Nisan	0, 80	1, 21	2, 69	3, 60	9, 68	10, 72	11, 01	10, 30
2007	Mayıs	0, 39	0, 50	3, 09	4, 12	7, 14	9, 23	10, 95	10, 24
2007	Haziran	-0, 11	-0, 24	2, 98	3, 87	2, 89	8, 60	10, 09	10, 11
2007	Temmuz	0, 06	-0, 73	3, 05	3, 11	2, 08	6, 90	9, 03	9, 70
2007	Ağustos	0, 85	0, 02	3, 93	3, 13	3, 72	7, 39	8, 29	9, 46
2007	Eylül	1, 02	1, 03	4, 98	4, 19	5, 02	7, 12	7, 77	9, 17
2007	Ekim	-0, 13	1, 81	4, 84	6, 08	4, 41	7, 70	7, 23	8, 98
2007	Kasım	0, 89	1, 95	5, 78	8, 15	5, 65	8, 40	6, 75	8, 86
2007	Aralık	0, 15	0, 22	5, 94	8, 39	5, 94	8, 39	6, 31	8, 76
2006	**Ocak**	1, 96	0, 75	1, 96	0, 75	5, 11	7, 93	5, 45	8, 07
2006	Şubat	0, 26	0, 22	2, 22	0, 97	5, 26	8, 15	5, 04	8, 03
2006	Mart	0, 25	0, 27	2, 48	1, 25	4, 21	8, 16	4, 49	8, 05
2006	Nisan	1, 94	1, 34	4, 46	2, 60	4, 96	8, 83	4, 09	8, 11
2006	Mayıs	2, 77	1, 88	7, 36	4, 53	7, 66	9, 86	4, 27	8, 21
2006	Haziran	4, 02	0, 34	11, 68	4, 88	12, 52	10, 12	4, 97	8, 32
2006	Temmuz	0, 86	0, 85	12, 64	5, 76	14, 34	11, 69	5, 82	8, 64
2006	Ağustos	-0, 75	-0, 44	11, 80	5, 30	12, 32	10, 26	6, 49	8, 84
2006	Eylül	-0, 23	1, 29	11, 54	6, 65	11, 59	10, 55	7, 06	9, 05
2006	Ekim	0, 45	1, 27	12, 04	8, 01	10, 94	9, 98	7, 76	9, 25
2006	Kasım	-0, 29	1, 29	11, 72	9, 40	11, 67	9, 86	8, 60	9, 44
2006	Aralık	-0, 12	0, 23	11, 58	9, 65	11, 58	9, 65	9, 34	9, 60
2005	**Ocak**	-0, 41	0, 55	-0, 41	0, 55	10, 70	9, 23	14, 55	8, 50
2005	Şubat	0, 11	0, 02	-0, 30	0, 57	10, 58	8, 69	14, 70	8, 44
2005	Mart	0, 11	0, 02	-0, 30	0, 57	10, 58	8, 69	14, 70	8, 44
2005	Nisan	1, 21	0, 71	2, 18	1, 55	10, 17	8, 18	14, 96	8, 42
2005	Mayıs	0, 20	0, 92	2, 38	2, 49	5, 59	8, 70	13, 97	8, 53
2005	Haziran	-0, 48	0, 10	1, 89	2, 59	4, 25	8, 95	12, 78	8, 69
2005	Temmuz	-0, 74	-0, 57	1, 14	2, 00	4, 26	7, 82	11, 72	8, 68
2005	Ağustos	1, 4	0, 85	2, 18	2, 87	4, 32	7, 91	10, 65	8, 64
2005	Eylül	0, 78	1, 02	2, 98	3, 93	4, 38	7, 99	9, 54	8, 63
2005	Ekim	0, 68	1, 79	3, 69	5, 79	2, 57	7, 52	8, 16	8, 47
2005	Kasım	-0, 95	1, 40	2, 71	7, 27	1, 60	7, 61	6, 89	8, 31
2005	Aralık	-0, 04	0, 42	2, 66	7, 72	2, 66	7, 72	5, 89	8, 18

* 2005 yılında (ÜFE) Üretici Fiyatları Endeksi'ne geçilmiştir.

01.01.1996 Tarihinden İtibaren Bankalarca Türk Lirası Üzerinden Açılan Mevduata Uygulanacağı Bildirilen Azami Faiz Oranları

Dönemler/Periods	1 Aya Kadar Vadeli/Up To 1 Month	3 Aya Kadar Vadeli/Up To 3 Months	6 Aya Kadar Vadeli/Up To 6 Months	1 Yıla Kadar Vadeli/Up To 1 Year
01.01.1996	30 - 180	50 - 133	50 - 125	55 - 140
02.01.1996	30 - 150	50 - 133	50 - 125	55 - 140
03.01.1996 - 27.03.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	55 - 140
28.03.1996 - 10.04.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	55 - 130
11.04.1996 - 07.05.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	60 - 130
08.05.1996 - 10.09.1996	30 - 150	45 - 140	45 - 140	45 - 130
11.09.1996 - 08.01.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
09.01.1997 - 03.02.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
04.02.1997 - 11.02.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
12.02.1997 - 03.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
04.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
05.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
06.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
07.03.1997 - 09.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
10.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
11.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
12.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
13.03.1997 - 21.05.1997	30 - 100	45 - 100	45 - 110	45 - 125
22.05.1997 - 01.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
02.06.1997	30 - 100	45 - 96	45 - 106	45 - 120
03.06.1997 - 04.06.1997	30 - 100	45 - 96	45 - 105	45 - 120
05.06.1997 - 08.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
09.06.1997 - 10.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 107	45 - 120
11.06.1997 - 12.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
13.06.1997 - 16.06.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
17.06.1997 - 26.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
27.06.1997 - 06.07.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
07.07.1997 - 10.07.1997	30 - 100	45 - 100	45 - 105	45 - 120
11.07.1997 - 24.07.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
25.07.1997 - 31.07.1997	30 - 95	45 - 101	45 - 106	45 - 120
01.08.1997 - 03.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 106	45 - 116
04.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 107	45 - 116
05.08.1997 - 06.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 106	45 - 116
07.08.1997 - 01.09.1997	30 - 97	45 - 102	45 - 106	45 - 116
02.09.1997	30 - 97	45 - 102	45 - 106	45 - 117

03.09.1997 - 05.10.1997	30	-	99	45	-	106	45	-	115	45	-	120
06.10.1997 - 01.12.1997	30	-	99	50	-	106	60	-	115	70	-	120
02.12.1997 - 09.12.1997	30	-	99	50	-	107	60	-	115	70	-	120
10.12.1997	30	-	99	50	-	108	60	-	115	70	-	120
11.12.1997 - 14.12.1997	30	-	99	50	-	109	60	-	115	70	-	120
15.12.1997	30	-	105	50	-	109	60	-	120	70	-	120
16.12.1997 - 22.12.1997	30	-	105	50	-	108	60	-	120	70	-	120
23.12.1997 - 24.12.1997	30	-	105	50	-	109	60	-	120	70	-	120
25.12.1997 - 13.01.1998	30	-	105	50	-	110	60	-	120	70	-	120
14.01.1998	30	-	99	50	-	106	60	-	115	70	-	120
15.01.1998 - 05.02.1998	30	-	98	50	-	104	60	-	110	70	-	117
06.02.1998 - 09.02.1998	30	-	100	50	-	104	60	-	110	70	-	117
10.02.1998	30	-	100	50	-	105	60	-	110	70	-	117
11.02.1998	30	-	100	50	-	109	60	-	112	70	-	118
12.02.1998 - 15.02.1998	30	-	100	50	-	107	60	-	110	70	-	117
16.02.1998	30	-	100	50	-	106	60	-	110	70	-	117
17.02.1998	30	-	100	50	-	107	60	-	110	70	-	117
18.02.1998	30	-	100	50	-	106	60	-	110	70	-	117
19.02.1998 - 22.02.1998	30	-	100	50	-	107	60	-	110	70	-	117
23.02.1998 - 25.02.1998	30	-	100	50	-	105	60	-	110	70	-	117
26.02.1998 - 29.04.1998	30	-	100	50	-	104	60	-	110	70	-	117
30.04.1998 - 05.05.1998	30	-	100	50	-	104	60	-	110	70	-	120
06.05.1998 - 04.06.1998	30	-	100	50	-	100	60	-	110	70	-	120
05.06.1998 - 09.06.1998	30	-	100	50	-	100	60	-	110	70	-	119
10.06.1998 - 11.06.1998	30	-	100	50	-	95	60	-	105	70	-	117
12.06.1998 - 30.06.1998	30	-	100	50	-	95	60	-	105	70	-	116
01.07.1998	30	-	100	50	-	95	60	-	105	65	-	114
02.07.1998	30	-	100	50	-	95	60	-	105	65	-	110
03.07.1998 - 14.07.1998	30	-	100	50	-	95	50	-	105	65	-	110
15.07.1998	30	-	100	50	-	95	40	-	105	65	-	110
16.07.1998	30	-	100	50	-	95	40	-	99	65	-	110
17.07.1998 - 21.07.1998	30	-	90	50	-	95	40	-	99	65	-	110
22.07.1998 - 09.08.1998	30	-	85	50	-	90	40	-	95	65	-	110
10.08.1998 - 13.08.1998	30	-	100	50	-	90	40	-	95	65	-	110
14.08.1998 - 16.08.1998	30	-	100	50	-	90	40	-	95	65	-	113
17.08.1998	30	-	100	50	-	90	40	-	97	65	-	115
18.08.1998	30	-	100	50	-	92	40	-	95	65	-	120
19.08.1998	30	-	110	50	-	94	40	-	97	65	-	124
20.08.1998 - 23.08.1998	30	-	110	50	-	96	40	-	98	65	-	124

24.08.1998	30	-	110	50	-	98	40	-	106	65	-	126
25.08.1998	30	-	110	50	-	98	40	-	100	65	-	126
26.08.1998 - 27.08.1998	30	-	110	50	-	101	40	-	105	65	-	129
28.08.1998 - 30.08.1998	30	-	110	50	-	105	40	-	105	65	-	129
31.08.1998	30	-	110	50	-	108	40	-	113	65	-	131
01.09.1998	30	-	110	50	-	108	40	-	113	65	-	121
02.09.1998 - 07.09.1998	30	-	110	50	-	108	40	-	113	65	-	120
08.09.1998 - 09.09.1998	30	-	110	50	-	108	50	-	113	65	-	120
10.09.1998 - 17.09.1998	30	-	120	50	-	115	50	-	115	65	-	120
18.09.1998 - 08.11.1998	30	-	120	50	-	115	50	-	120	65	-	127
09.11.1998 - 17.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	125	65	-	127
18.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	145
19.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	129	65	-	145
20.11.1998 - 22.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	145
23.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	129	65	-	143
24.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	126	65	-	139
25.11.1998 - 29.11.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	128	65	-	142
30.11.1998 - 01.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	142
02.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	157
03.12.1998 - 07.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	156
08.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	155
09.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	156
10.12.1998 - 13.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	153
14.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	150
15.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	142
16.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	145
17.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	148
18.12.1998 - 21.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	149
22.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	146
23.12.1998 - 24.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	144
25.12.1998 - 27.12.1998	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	141
28.12.1998 - 04.01.1999	30	-	120	50	-	125	50	-	130	65	-	140
05.01.1999 - 29.06.1999	30	-	140	50	-	140	50	-	150	65	-	150
30.06.1999 - 29.07.1999	30	-	140	50	-	140	20	-	150	65	-	150
30.07.1999 - 12.09.1999	30	-	140	50	-	140	50	-	150	65	-	150
13.09.1999 - 09.11.1999	30	-	135	50	-	135	50	-	145	65	-	145
10.11.1999 - 24.11.1999	30	-	110	50	-	112	50	-	120	65	-	123
25.11.1999 - 09.12.1999	30	-	110	50	-	112	50	-	120	60	-	123
10.12.1999 - 12.12.1999	30	-	110	48	-	112	44	-	120	44	-	123

13.12.1999 - 14.12.1999	30	-	103	48	-	112	44	-	117	40	-	123
15.12.1999 - 16.12.1999	30	-	103	48	-	100	44	-	105	40	-	110
17.12.1999 - 02.01.2000	30	-	103	48	-	100	42	-	105	40	-	110
03.01.2000 - 04.01.2000	30	-	103	40	-	100	40	-	105	40	-	110
05.01.2000	30	-	95	40	-	100	40	-	105	40	-	110
06.01.2000 - 13.01.2000	30	-	95	33	-	100	30	-	105	30	-	110
14.01.2000 - 16.01.2000	30	-	95	32	-	100	30	-	105	30	-	110
17.01.2000 - 19.01.2000	30	-	95	30	-	100	30	-	105	30	-	110
20.01.2000 - 25.01.2000	30	-	90	30	-	89	30	-	95	30	-	100
26.01.2000	29	-	85	28	-	85	27	-	87	26	-	95
27.01.2000 - 23.02.2000	29	-	85	28	-	85	27	-	80	26	-	80
24.02.2000 - 27.02.2000	29	-	89	28	-	85	27	-	80	26	-	80
28.02.2000 - 20.03.2000	29	-	85	28	-	85	27	-	80	26	-	80
21.03.2000	25	-	85	28	-	85	27	-	80	26	-	80
22.03.2000 - 30.03.2000	25	-	85	25	-	85	26	-	80	26	-	80
31.03.2000 - 05.04.2000	25	-	70	25	-	55	26	-	60	26	-	70
06.04.2000 - 24.05.2000	25	-	70	25	-	55	26	-	60	26	-	65
25.05.2000 - 29.06.2000	25	-	70	25	-	50	26	-	46	26	-	48
30.06.2000 - 02.07.2000	25	-	96	25	-	50	26	-	46	26	-	48
03.07.2000 - 04.07.2000	20	-	85	25	-	50	26	-	46	26	-	48
05.07.2000 - 10.07.2000	20	-	80	25	-	50	26	-	46	26	-	48
11.07.2000 - 25.07.2000	20	-	80	25	-	50	26	-	46	25	-	48
26.07.2000 - 31.07.2000	18	-	80	20	-	50	20	-	46	20	-	48
01.08.2000	18	-	70	20	-	50	20	-	46	20	-	48
02.08.2000 - 28.08.2000	15	-	70	20	-	50	20	-	46	20	-	48
29.08.2000 - 30.08.2000	15	-	81	20	-	50	20	-	46	20	-	48
31.08.2000 - 03.09.2000	15	-	91	20	-	50	20	-	46	20	-	48
04.09.2000 - 21.09.2000	15	-	80	20	-	50	20	-	46	20	-	48
22.09.2000 - 24.09.2000	15	-	80	20	-	55	20	-	55	20	-	48
25.09.2000	15	-	81	20	-	55	20	-	57	20	-	48
26.09.2000	15	-	95	20	-	55	20	-	57	20	-	48
27.09.2000 - 02.10.2000	15	-	95	20	-	70	20	-	70	20	-	70
03.10.2000 - 04.10.2000	15	-	70	20	-	70	20	-	70	20	-	70
05.10.2000 - 14.11.2000	15	-	70	20	-	60	20	-	60	20	-	48
15.11.2000	15	-	87	20	-	60	20	-	60	20	-	48
16.11.2000	15	-	78	20	-	60	20	-	60	20	-	48
17.11.2000 - 20.11.2000	15	-	70	20	-	60	20	-	60	20	-	48
21.11.2000	15	-	71	20	-	60	20	-	60	20	-	48
22.11.2000	15	-	177	20	-	60	20	-	60	20	-	48

23.11.2000 - 27.11.2000	15	-	200	20	-	70	20	-	70	20	-	48
28.11.2000	15	-	210	20	-	85	20	-	70	20	-	48
29.11.2000 - 30.11.2000	15	-	300	20	-	300	20	-	300	20	-	50
01.12.2000 - 03.12.2000	15	-	550	20	-	300	20	-	300	20	-	50
04.12.2000	15	-	2500	20	-	1000	20	-	1000	20	-	100
05.12.2000	15	-	1750	20	-	1000	20	-	1000	20	-	100
06.12.2000 - 24.12.2000	15	-	1500	20	-	1000	20	-	1000	20	-	100
25.12.2000 - 15.01.2001	15	-	350	20	-	200	20	-	200	20	-	100
16.01.2001	15	-	200	20	-	200	20	-	200	20	-	100
17.01.2001 - 18.02.2001	15	-	200	20	-	100	20	-	100	20	-	100
19.02.2001	15	-	300	20	-	100	20	-	100	20	-	100
20.02.2001	15	-	1839	20	-	150	20	-	100	20	-	100
21.02.2001	15	-	5000	20	-	250	20	-	100	20	-	100
22.02.2001 - 25.02.2001	15	-	5000	20	-	600	20	-	100	20	-	100
26.02.2001	15	-	5000	20	-	500	20	-	100	20	-	100
27.02.2001	15	-	5000	20	-	500	20	-	200	20	-	200
28.02.2001	15	-	5000	20	-	300	20	-	200	20	-	200
01.03.2001	15	-	5000	20	-	250	20	-	200	20	-	200
02.03.2001 - 08.03.2001	15	-	5000	24	-	250	20	-	200	20	-	200
09.03.2001 - 18.03.2001	25	-	5000	25	-	250	20	-	200	20	-	200
19.03.2001 - 21.03.2001	25	-	3000	25	-	250	20	-	200	20	-	200
22.03.2001 - 05.04.2001	25	-	1500	25	-	250	20	-	200	20	-	200
06.04.2001 - 09.04.2001	25	-	500	25	-	200	20	-	200	20	-	200
10.04.2001 - 23.04.2001	31	-	250	25	-	200	20	-	150	20	-	150
24.04.2001 - 01.05.2001	31	-	250	25	-	200	20	-	150	20	-	120
02.05.2001 - 17.05.2001	31	-	150	25	-	140	20	-	120	20	-	120
18.05.2001 - 20.05.2001	32	-	150	25	-	140	20	-	120	20	-	120
21.05.2001 - 28.05.2001	32	-	140	25	-	140	20	-	90	20	-	80
29.05.2001 - 31.05.2001	34	-	140	27	-	140	20	-	90	20	-	80
01.06.2001 - 11.06.2001	34	-	95	27	-	90	20	-	90	20	-	80
12.06.2001 - 01.07.2001	40	-	95	27	-	90	20	-	90	20	-	80
02.07.2001 - 09.07.2001	40	-	85	27	-	85	30	-	82	30	-	80
10.07.2001 - 29.07.2001	40	-	85	27	-	87	30	-	87	30	-	80
30.07.2001 - 17.09.2001	40	-	85	27	-	85	30	-	80	30	-	80
18.09.2001 - 07.11.2001	40	-	80	27	-	80	30	-	80	30	-	80
08.11.2001	40	-	80	27	-	75	30	-	75	30	-	75
09.11.2001 - 15.11.2001	40	-	74	27	-	75	30	-	75	30	-	75
16.11.2001 - 18.12.2001	40	-	70	27	-	75	30	-	75	30	-	75
19.12.2001 - 27.12.2001	40	-	70	27	-	70	30	-	70	30	-	75

28.12.2001 - 10.01.2002	40 - 66	27 - 66	30 - 70	30 - 72
11.01.2002 - 14.01.2002	50 - 66	27 - 66	30 - 70	30 - 72
15.01.2002 - 20.01.2002	45 - 65	27 - 66	30 - 70	30 - 72
21.01.2002 - 28.01.2002	45 - 65	27 - 65	30 - 69	30 - 70
29.01.2002 - 12.02.2002	45 - 65	27 - 64	30 - 69	30 - 70
13.02.2002 - 25.02.2002	45 - 67	27 - 67	30 - 69	30 - 70
26.02.2002 - 11.03.2002	45 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 70
12.03.2002 - 13.03.2002	50 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 70
14.03.2002	50 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 69
15.03.2002 - 20.03.2002	49 - 65	27 - 63	30 - 66	30 - 69
21.03.2002 - 26.03.2002	50 - 65	27 - 63	30 - 66	30 - 69
27.03.2002 - 01.04.2002	50 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
02.04.2002 - 07.04.2002	49 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
08.04.2002	46 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
09.04.2002 - 10.04.2002	46 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
11.04.2002 - 29.04.2002	40 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
30.04.2002 - 02.05.2002	38 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
03.05.2002 - 11.06.2002	38 - 61	27 - 63	30 - 63	30 - 68
12.06.2002 - 13.06.2002	38 - 60	27 - 60	30 - 65	30 - 68
14.06.2002 - 20.06.2002	38 - 57	27 - 56	30 - 65	30 - 65
21.06.2002 - 25.07.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 65	30 - 65
26.07.2002 - 30.07.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 58	30 - 65
31.07.2002 - 22.09.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 58	30 - 67
23.09.2002 - 23.10.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 61	30 - 72
24.10.2002 - 03.11.2002	30 - 55	27 - 56	30 - 61	30 - 72
04.11.2002 - 11.11.2002	30 - 55	27 - 56	30 - 60	30 - 67
12.11.2002 - 25.11.2002	30 - 54	27 - 55	30 - 60	30 - 67
26.11.2002 - 02.12.2002	30 - 55	27 - 54	30 - 60	30 - 67
03.12.2002 - 22.12.2002	30 - 55	27 - 55	30 - 60	30 - 67
23.12.2002 - 12.03.2003	30 - 55	27 - 55	30 - 60	30 - 61
13.03.2003	30 - 55	27 - 55	30 - 58	30 - 61
14.03.2003 - 28.04.2003	30 - 51	27 - 53	30 - 58	30 - 60
29.04.2003 - 06.05.2003	30 - 49	27 - 51	30 - 56	30 - 58
07.05.2003 - 20.05.2003	30 - 48	27 - 49	30 - 54	30 - 56
21.05.2003 - 04.06.2003	30 - 48	27 - 49	30 - 53	30 - 55
05.06.2003	25 - 48	25 - 49	30 - 53	30 - 55
06.06.2003 - 03.07.2003	25 - 48	25 - 48	30 - 51	30 - 55
04.07.2003 - 15.07.2003	25 - 48	25 - 48	30 - 50	30 - 55
16.07.2003 - 24.07.2003	25 - 48	25 - 48	28 - 50	28 - 55

25.07.2003 - 29.07.2003	25 - 46	25 - 47	28 - 50	28 - 55
30.07.2003 - 05.08.2003	25 - 45	25 - 41	28 - 42	28 - 46
06.08.2003 - 13.08.2003	25 - 45	20 - 41	25 - 42	25 - 46
14.08.2003 - 17.08.2003	25 - 45	20 - 41	25 - 42	25 - 43
18.08.2003 - 14.09.2003	25 - 45	20 - 39	25 - 40	25 - 43
15.09.2003 - 17.09.2003	25 - 39	20 - 39	25 - 40	25 - 43
18.09.2003 - 24.09.2003	24 - 39	20 - 39	20 - 40	20 - 43
25.09.2003	24 - 36.5	20 - 35	20 - 36	20 - 38
26.09.2003 - 14.10.2003	24 - 36.5	20 - 35	20 - 35	20 - 38
15.10.2003 - 20.10.2003	21 - 36.5	20 - 33.5	20 - 34	20 - 38
21.10.2003 - 20.01.2004	21 - 36.5	20 - 33.5	20 - 34	20 - 37
21.01.2004 - 27.01.2004	21 - 29.5	20 - 29.5	20 - 30	20 - 31
28.01.2004 - 04.02.2004	21 - 29	20 - 29	20 - 30	20 - 31
05.02.2004	21 - 29	20 - 28	19 - 30	20 - 31
06.02.2004 - 08.02.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 28	18 - 30
09.02.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 27.5	18 - 30
10.02.2004 - 04.03.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 27	18 - 28
05.03.2004 - 09.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 27	18 - 28
10.03.2004 - 17.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 26.5	18 - 28
18.03.2004 - 24.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 26	18 - 28
25.03.2004 - 31.03.2004	18 - 26	18 - 26	18 - 26	18 - 28
01.04.2004 - 01.06.2004	18 - 26	18 - 26	18 - 26	18 - 26
02.06.2004 - 13.06.2004	18 - 26	18 - 27	18 - 27	18 - 26
14.06.2004 - 05.07.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 27	18 - 26.20
06.07.2004 - 07.09.2004	18 - 27.5	18 - 27	18 - 27	18 - 27.25
08.09.2004	17 - 26.5	18 - 27	18 - 27	17.5 - 27
09.09.2004 - 15.09.2004	17 - 26	18 - 27	18 - 27	17.5 - 27
16.09.2004 - 05.10.2004	17 - 26	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
06.10.2004 - 16.11.2004	17 - 30	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
17.11.2004 - 25.11.2004	18 - 30	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
26.11.2004 - 20.12.2004	16 - 30	16 - 26	18 - 26	17.5 - 26
21.12.2004 - 30.12.2004	16 - 30	16 - 25	16.25 - 26	15.5 - 26
31.12.2004 - 03.01.2005	16 - 30	16 - 30	16.25 - 26	15.5 - 26
04.01.2005 - 11.01.2005	16 - 30	16 - 25	16.25 - 26	15.5 - 26
12.01.2005 - 31.01.2005	16 - 30	16 - 25	15.5 - 26	14.75 - 26
01.02.2005 - 06.02.2005	16 - 25	16 - 24	15.5 - 24	14.75 - 24
07.02.2005 - 09.02.2005	16 - 25	16 - 24	16 - 24	16 - 24
10.02.2005 - 22.02.2005	15 - 25	15 - 24	16 - 24	15.5 - 24
23.02.2005 - 09.03.2005	15 - 24	15 - 24	16 - 24	15.5 - 24
10.03.2005	14.5 - 24	14.5 - 24	15 - 24	14.5 - 24

11.03.2005 - 15.03.2005	14.5	-	24	14.5	-	23	14	-	23	14	-	23
16.03.2005 - 27.03.2005	14	-	24	14	-	23	14	-	23	14	-	23
28.03.2005 - 05.04.2005	14	-	24	14	-	24	14	-	24	14	-	24
06.04.2005 - 11.04.2005	14	-	24	14	-	23	14	-	23	14	-	23
12.04.2005 - 10.05.2005	13.5	-	24	14	-	23	14	-	22	14	-	22
11.05.2005 - 02.06.2005	13	-	24	13	-	23	13	-	22	13	-	22
03.06.2005 - 12.06.2005	13	-	24	13	-	22	13	-	22	13	-	22
13.06.2005 - 20.06.2005	12	-	24	12	-	22	12	-	22	12	-	22
21.06.2005 - 11.10.2005	12	-	22	12	-	22	12	-	22	12	-	22
12.10.2005 - 26.10.2005	10	-	22	10	-	22	10	-	22	10	-	22
27.10.2005 - 30.10.2005	10	-	22	10	-	22	10	-	22	10	-	23.5
31.10.2005 - 03.01.2006	10	-	22	10	-	22	10	-	22	10	-	22
04.01.2006 - 23.01.2006	10	-	21.25	10	-	21	10	-	21	10	-	21
24.01.2006 - 18.04.2006	10	-	21	10	-	21	10	-	21	10	-	21
19.04.2006 - 24.04.2006	10	-	20	10	-	21	10	-	21	10	-	21
25.04.2006 - 07.06.2006	10	-	19.75	10	-	19.75	10	-	19.75	10	-	20
08.06.2006 - 25.06.2006	10	-	20.75	10	-	20.75	10	-	20.75	10	-	21.25
26.06.2006 - 28.06.2006	10	-	25	10	-	25	10	-	25	10	-	25
29.06.2006	10	-	28	10	-	29	10	-	29	10	-	30
30.06.2006 - 02.07.2006	10	-	27	10	-	27	10	-	27	10	-	27
03.07.2006 - 11.12.2006	10	-	26	10	-	26	10	-	26.25	10	-	26.5
12.12.2006 - 19.09.2007	10	-	25	10	-	25	10	-	25	10	-	26
20.09.2007 - 16.10.2007	10	-	25	10	-	25	10	-	25	10	-	25
17.10.2007 - 01.06.2008	10	-	24.5	10	-	24.5	10	-	24.5	10	-	24.5
02.06.2008 - 30.06.2008	10	-	25	10	-	24.5	10	-	24.5	10	-	24.5
01.07.2008 - 02.07.2008	10	-	25	10	-	25	10	-	25	10	-	25
03.07.2008 - 18.09.2008	10	-	28.5	10	-	30.5	10	-	30.5	10	-	30.5
19.09.2008 - 21.10.2008	10	-	25	10	-	25	10	-	25	10	-	25
22.10.2008	10	-	25	10	-	25	10	-	25	10	-	27
23.10.2008	10	-	28	10	-	28	10	-	28	10	-	28
24.10.2008 - 27.10.2008	10	-	26.5	10	-	26.5	10	-	26.5	10	-	27
28.10.2008 - 29.10.2008	10	-	26.5	10	-	26.5	10	-	26.5	10	-	27.1
30.10.2008 - 18.01.2009	10	-	28	10	-	28	10	-	28	10	-	28
19.01.2009 - 21.01.2009	8	-	28	8	-	28	8	-	28	8	-	28
22.01.2009 - 10.02.2009	8	-	27	8	-	27	8	-	27	8	-	27
11.02.2009	8	-	25.5	8	-	25.5	8	-	25.5	8	-	25.5
12.02.2009 - 01.04.2009	8	-	25	8	-	25	8	-	25	8	-	25
02.04.2009 - 23.04.2009	8	-	24.25	8	-	24.25	8	-	24.25	8	-	24.25
24.04.2009 - 01.06.2009	7	-	24.25	7	-	24.25	7	-	24.25	7	-	24.25
02.06.2009 - 19.08.2009	7	-	23	7	-	23	7	-	23	7	-	23
20.08.2009 - 04.10.2010	5	-	23	5	-	23	5	-	23	5	-	23

05.10.2010 - 13.10.2010	5	-	20	5	-	20	5	-	20	5	-	20
14.10.2010 - 20.10.2010	5	-	19	5	-	19	5	-	19	5	-	19
21.10.2010 - 27.10.2010	5	-	18	5	-	18	5	-	18	5	-	18
28.10.2010 - 13.01.2011	4	-	18	4	-	18	4	-	18	4	-	18
14.01.2011 - 27.02.2011	4	-	18	4	-	17	4	-	17	4	-	17
28.02.2011 - 20.04.2011	3	-	18	4	-	17	5	-	17	6	-	17
21.04.2011 - 18.12.2011	3	-	18	4	-	18	5	-	18	6	-	18
19.12.2011 - 31.05.2012	3	-	20	4	-	20	5	-	18	6	-	18
01.06.2012 - 19.05.2013	3	-	20	4	-	20	5	-	18	5	-	18
20.05.2013 - 30.01.2014	3	-	20	4	-	20	4	-	18	4	-	18
24.05.2018 - 06.06.2018	3	-	22	4	-	22	4	-	22	4	-	22
07.06.2018 - 11.06.2018	3	-	25	4	-	25	4	-	25	4	-	25
12.06.2018 - 10.07.2018	3	-	28	4	-	28	4	-	28	4	-	28
06.07.2018 - 12.08.2018	3	-	28	4	-	28	4	-	28	4	-	28
13.08.2018 - 14.08.2018	3	-	30	4	-	30	4	-	30	4	-	30
15.08.2018 - 13.09.2018	3	-	35	4	-	35	4	-	35	4	-	35
14.09.2018 - 26.09.2019	3	-	40	4	-	40	4	-	40	4	-	40
27.09.2019 - 19.12.2019	3	-	38	4	-	38	4	-	38	4	-	38
20.12.2019 - 12.05.2020	3	-	35	4	-	35	4	-	35	4	-	35
13.05.2020 - 05.01.2021	2	-	35	2	-	35	2	-	35	2	-	35
22.12.2021 - 30.12.2021	2	-	45	2	-	45	2	-	45	2	-	45
31.12.2021 - 03.01.2022	2	-	49	2	-	49	2	-	49	2	-	49
03.02.2022 - 02.03.2022	2	-	52	2	-	52	2	-	52	2	-	52
03.03.2022 - 03.04.2022	2	-	58	2	-	58	2	-	58	2	-	58
04.04.2022 - 04.05.2022	2	-	65	2	-	65	2	-	65	2	-	65
05.05.2022 - 02.06.2022	2	-	73	2	-	73	2	-	73	2	-	73
03.06.2022 - 03.07.2022	2	-	77	2	-	77	2	-	77	2	-	77
04.07.2022 - 02.08.2022	2	-	82	2	-	82	2	-	82	2	-	82
03.08.2022 - 04.08.2022	2	-	83	2	-	83	2	-	83	2	-	83
05.08.2022 - 02.10.2022	2	-	84	2	-	84	2	-	84	2	-	84
03.10.2022 - 02.11.2022	2	-	86	2	-	86	2	-	86	2	-	86
03.11.2022 - 25.04.2023	2	-	87,5	2	-	87,5	2	-	87,5	2	-	87,5
26.04.2023 - 24.08.2023	2		70,50	2		70,0	2		70,0	2		70,0
25.08.2023 - 29.08.2023	2		75,50	2		75,0	2		75,0	2		75,0

Kaynak: www.tcmb.gov.tr

P.M.F. 1931 Yaşam Tablosuna Göre Muhtelif Yaşlarda Ortalama Ömür

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür
0	56.64	30	37.50	60	14.89
1	60.60	31	36.70	61	14.23
2	60.58	32	35.90	62	13.59
3	59.97	33	35.10	63	12.97
4	59.22	34	34.29	64	12.35
5	58.41	35	33.49	65	11.75
6	57.57	36	32.69	66	11.17
7	56.71	37	31.90	67	10.51
8	55.83	38	31.10	68	10.05
9	54.93	39	30.31	69	9.50
10	54.03	40	29.73	70	8.98
11	53.11	41	28.73	71	8.47
12	52.19	42	27.95	72	7.98
13	51.28	43	27.18	73	7.54
14	50.37	44	26.40	74	7.08
15	49.49	45	25.64	75	6.88
16	48.62	46	24.78	76	6.25
17	47.78	47	24.12	77	5.86
18	46.96	48	23.36	78	5.50
19	46.15	49	22.62	79	5.15
20	45.90	50	21.88	80	4.85
21	44.59	51	21.15	81	4.52
22	43.83	52	20.42	82	4.22
23	43.03	53	19.70	83	3.95
24	42.27	54	18.98	84	3.71
25	41.49	55	18.28	90	2.71
26	40.70	56	17.82	95	2.40
27	39.90	57	16.90	100	2.00
28	39.10	58	16.10	105	1.00
29	38.32	59	15.55		

Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplamasında Kadının Evlenme Şansı

Yaşı	17-20 arası	% 52
Yaşı	21-25 arası	% 40
Yaşı	26-30 arası	% 27
Yaşı	31-35 arası	% 17
Yaşı	36-40 arası	% 9
Yaşı	41-50 arası	% 2
Yaşı	51-55 arası	% 1

Yukarıdaki yüzdeler çocuksuz eşler içindir. 18 yaşından küçük olan her çocuk için, belirtilen miktardan % 5 oranında tenzilat yapılır.

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2026 – 31.12.2026 Döneminde)

Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	2.912
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	302.484
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	2.531
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	4.235
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	2.531
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	2.531
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	2.531
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	9.943
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	37.748
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	37.748
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	2.734
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	2.734
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	2.734
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	9.943
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	9.943
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	9.943
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	4.815
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	4.815

57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	4.815
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	4.815
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	4.815
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	26.620
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	4.815
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	26.620
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	26.620
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	26.620
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	26.620
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	26.620
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	26.620
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	26.620
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	26.620
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulmaya aracılık yapması, Tekrarı halinde,işverenlerin bu kapsamda hizmet alması	341.809 683.663 170.903
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	241.992
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	241.992
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	241.992

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2025 – 31.12.2025 Döneminde)

Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	**Ceza Miktarı (TL)**
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	2.321
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	241.043
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	2.017
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	3.375
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için	13.588
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	2.017
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	2.017
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	2.017
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	7.924
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	30.081
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	30.081
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	2.179
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	2.179
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	2.179
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	7.924
Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	7.924
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	7.924
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	3.837
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	3.837
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	3.837
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	3.837

60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	3.837
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	21.213
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	3.837
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	21.213
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	21.213
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	21.213
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	21.213
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	21.213
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	21.213
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	21.213
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	21.213
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	241.043
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	192.839
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	192.839
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	192.839
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	192.839

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2024 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	**Ceza Miktarı (TL)**
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	1.613
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	167.473
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	1.402
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	2.345
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için	9.441

8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	1.402
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	1.402
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	1.402
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	5.506
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	20.900
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	20.900
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	1.514
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	1.514
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	1.514
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5.506
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	5.506
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	5.506
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	2.666
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	2.666
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	2.666
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	2.666
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	2.666
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	14.739
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	2.666
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	14.739
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	14.739
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	14.739
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	14.739
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	14.739
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	14.739

75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	14.739
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	14.739
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	167.473
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	133.981
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	133.981
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	133.981
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	133.981

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2023 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	**Ceza Miktarı (TL)**
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	1.018
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	105.688
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.480
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	5.958
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	3.475
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	13.190
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	13.190

32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	956
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	956
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	956
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	3.475
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	3.475
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	3.475
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	1.683
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	1.683
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	1.683
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	1.683
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	1.683
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	9.302
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	1.683
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	9.302
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	9.302
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	9.302
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	9.302
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	9.302
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	9.302
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	9.302
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	9.302
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	105.688
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	84.552
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	84.552

96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	84.552
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	84.552

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2022 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	**Ceza Mad.**	**Cezayı Gerektiren Fiil**	**Ceza Miktarı (TL)**
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	457
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	47.409
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	664
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	2.673
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.559
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	5.917
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	5.917
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	429
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	429
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	429
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.559
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.559

52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.559
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	755
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	755
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	755
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	755
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	755
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	755
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	4.173
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	4.173
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	4.173
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	4.173
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	4.173
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	4.173
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	4.173
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	47.409
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	37.928
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	37.928
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	37.928
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	37.928

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2021 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	336
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	34.809
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	488
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.963
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.145
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	4.345
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	4.345
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	315
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve har ay için	315
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	315
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.145
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.145
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.145
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	555
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	555
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	555
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	555
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	555
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	3.064

64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	555
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	3.064
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	3.064
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	3.064
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	3.064
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	3.064
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	3.064
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	3.064
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	3.064
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	34.809
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	27.848
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	27.848
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemler-le uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kal-kışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	27.848
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	27.848

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL) (01.01.2026 – 31.12.2026 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında (*)	33.030,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde, her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	66.060,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, bir yıl içinde ikinci kez mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde, her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	165.150,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında (*)	99.090,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	66.060,00

— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için:	
— Belgenin asıl olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	6.606,00
— Belgenin ek olması halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	4.128,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde aylık asgari ücretin iki katını geçmemek üzere, her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	16.515,00
— Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	66.060,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	66.060,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	396.360,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	198.180,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	99.090,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	16.515,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını aşmamak üzere **aylık asgari ücretin yarısı tutarında**	16.515,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	16.515,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	396.360,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	16.515,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz	

olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	396.360,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	198.180,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	99.090,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	66.060,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	3.303,00
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	33.030,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	165.150,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	330.300,00
5510 sayılı SS ve GSS Kanunu'nun 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyen kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	165.150,00
5510 sayılı SS ve GSS Kanunu'nun 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri geç veren kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişiler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	66.060,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	3.303,00

4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	16.515,00
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanunun geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için aylık asgari ücretin onda biri tutarında (*)	3.303,00
5510 sayılı SS ve GSS Kanunu'nun 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	16.515,00
5510 sayılı SS ve GSS Kanunu'nun Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	33.030,00
— n) (Ek: 15/7/2016-6728/51 md.) Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildiren her bir işyeri için aylık asgari ücreti geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası uygulanır	3.303,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranında uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL) (01.01.2025 – 31.12.2025 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
1. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	78.017,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	52.011,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	

— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.251,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	156.033,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	78.017,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (60.007,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	156.033,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	78.017,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00

Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	2.601 ,00
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	260.055,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00

4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	2.601,00
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	26.005,50
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	26.005,50
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.250,68
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.250,68
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (60.007,50,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	26.005,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	8.668,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (2.000,25 TL'den) az, iki katından (40.005,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2024 – 31.12.2024 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
1. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	60.007,50
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	40.005,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50

Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	120.015,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	60.007,50
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (240.030,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (120.015,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (60.007,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	120.015,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	60.007,50

Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	2.000,25
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	200.025,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25

4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	2.000,25
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	20.002,50
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	20.002,50
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	

— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (60.007,50,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	20.002,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	6.667,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (2.000,25 TL'den) az, iki katından (40.005,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2023 – 31.12.2023 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	30.024,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	20.016,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya	20.016,00

kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	60.048,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	30.024,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (120.096,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (60.048,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (30.026,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	60.048,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	30.024,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	1.008,00
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00

Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	100.080,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	1.008,00
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	10.080,00
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	10.080,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00

— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (30.024,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	10.008,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	3.336,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (1.000,80 TL'den) az, iki katından (20.016,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2022 – 31.12.2022 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	15.012,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	10.008,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	30.024,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	15.012,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (60.048,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (30.024,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (15.012,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00

Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	30.024,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	15.012,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	500,40
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	50.040,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80

— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	500,40
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	5.004,00
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	5.004,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (15.012,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	5.004,00

— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (5.004,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	1.668,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (500,40 TL'den) az, iki katından (10.008,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (5.004,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL) (01.01.2021 – 31.12.2021 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için **aylık asgari ücretin iki katı** tutarında	7.155,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için **aylık asgari ücretin beş katı** tutarında	17.887,50
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için **asgari ücretin üç katı** tutarında**(*)**	10.732,50
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için **aylık asgari ücretin iki katı** tutarında**(*)**	7.155,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; **aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere**,	
— Belgenin **asıl olması halinde,** belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına **aylık asgari ücretin beşte biri** tutarında	715,50
— Belgenin **ek olması halinde** her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına **aylık asgari ücretin sekizde biri** tutarında	447,19
— **Ek belgenin** sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak **Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde** her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına **aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, **aylık asgari ücretin iki katı** tutarında	7.155,00

Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden **Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için**, **aylık asgari ücretin iki katı** tutarında	7.155,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtara rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak **ibraz edilmemesi** veya **defterlerin tasdiksiz olması** halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için **aylık asgari ücretin oniki katı** tutarında	42.930,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için **aylık asgari ücretin altı katı** tutarında	21.465,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için **aylık asgari ücretin üç katı** tutarında	10.732,50
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter **kayıtlarının geçersiz sayılması** halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, **asgari ücretin oniki katını (42.930,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, **asgari ücretin altı katını (21.465,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, **asgari ücretin üç katını (10.732,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, **aylık asgari ücretin oniki katı** tutarında	42.930,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen **defter ve belgeler yönünden** geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, **aylık asgari ücretin oniki katı** tutarında	42.930,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, **aylık asgari ücretin altı katı** tutarında	21.465,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, **aylık asgari ücretin üç katı** tutarında	10.732,50
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde **vermeyen** kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, **aylık asgari ücretin iki katı** tutarında	7.155,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları **4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen** kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma **bildirmeyen** kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma **bildirmeyen** kamu idarelerine, **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma **bildirmeyen** kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, **sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri** Kuruma **bildirmeyen** kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına **aylık asgari ücretin onda biri** tutarında**(*)**	357,75
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına **bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini** süresinde Kuruma **bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına**, her bir bildirim yükümlülüğü için **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için **aylık asgari ücret** tutarında**(*)**	3.577,50

Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, **aylık asgari ücretin beş katı** tutarında	17.887,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, **aylık asgari ücretin on katı** tutarında	35.775,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, **aylık asgari ücretin beş katı** tutarında	17.887,50
— Geç verenler hakkında, **aylık asgari ücretin iki katı** tutarında	7.155,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen **bildirimlerin;**	
— **Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması** halinde sigortalı başına **aylık asgari ücretin onda biri** tutarında	357,75
— **Hiç yapılmaması** halinde sigortalı başına **aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan **yazılım programına bilgi girişinin;**	
— **Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi** halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına **aylık asgari ücretin beşte biri** tutarında	715,50
— **Geç gönderilmesi** halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına **aylık asgari ücretin onda biri** tutarında	357,75
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, **sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi**, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için **asgari ücretin onda biri** tutarında **(*)**	357,75
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre **genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini** süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara **aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken **bildirim veya kontrol yükümlülüğünün** yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için **aylık asgari ücret** tutarında	3.577,50
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— **Yasal süresinde verilmemesi** halinde her bir sigortalı için **asgari ücret tutarında**	3.577,50
— **Yasal süresi dışında verilmesi** halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve **aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında**	715,50
— **Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması** halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık **asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında**	447,19
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde **asgari ücretin onda biri tutarında**	357,75
— **Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın**, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma,	7.155,00

denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde **asgari ücretin iki katı tutarında**	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; **aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere**,	
— Beyannamenin **asıl olması halinde,** beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına **aylık asgari ücretin beşte biri** tutarında	715,50
— Beyannamenin **ek olması halinde** her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına **aylık asgari ücretin sekizde biri** tutarında	447,19
— **Ek beyannamenin** sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak **Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde** her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına **aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,15
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, **aylık beyannamedeki her bir işyeri için**	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için **aylık asgari ücretin üç katını (10.732,50 TL'yi) geçmemek üzere** sigortalı başına **aylık asgari ücret** tutarında	3.577,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için **aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere** sigortalı başına **aylık asgari ücretin yarısı** tutarında	1.788,75
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için **aylık asgari ücreti (3.577,50 TL'yi) geçmemek üzere** sigortalı başına **aylık asgari ücretin üçte biri** tutarında	1.192,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların **sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde** ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, **aylık asgari ücretin onda birinden (357,75 TL'den) az**, **iki katından (7.155,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında**	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için **aylık asgari ücreti (3.577,50 TL'yi) geçmemek üzere** meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına **aylık asgari ücretin onda biri** tutarında	357,75
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, **bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.**	

*Eski tarihli para cezaları için **www.legalbank.net** adresini ziyaret ediniz.*

YÜKSEK MAHKEME KARARLARI ARAMA DİZİNLERİ

INDEX OF SUPREME COURT DECISIONS

* Kavramlara Göre Arama Dizini

Index of Related Legal Terms

* Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini

Index of Related Law Code Articles

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

Adil Yargılanma Hakkının İhlalinden Söz Edilemeyeceği 165
Ara Dinlenmesi 192
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisi 141
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Muvazaa Nedeniyle Geçersiz Olması 141
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Muvazaa Nedeniyle Geçersiz Olması Halinde Her İhale Dönemi İçin Muvazaanın Bulunup Bulunmadığının Belirlenmesinin Gerektiği 141
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Yasal Koşullara Aykırılık Nedeniyle Geçersiz Olması 141
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Yasal Koşulları Taşımadığı İçin Geçersiz Olması İle Muvazaa Nedeniyle Geçersiz Olmasının Aynı Olmadığı 141
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Yasal Unsur Eksikliği Nedeniyle Geçerlilik Şartlarının Yokluğu Durumunda, Yeni Bir Durum Ortaya Çıkmadıkça Sonraki Dönemlerde De Etki Göstereceği 141
Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Yasal Unsur Eksikliği Nedeniyle Geçersiz Olduğu Tespit Edildiğinde Her İhale Dönemi Bakımından Ayrı Ayrı Geçersizliğin Tespitine Gerek Olmadığı 141
Çıraklık Sözleşmesinin Ayırt Edici Unsurları 213
Çıraklık Sözleşmesiyle Çalışma 213
Çıraklık Süresi İçinde Analık, Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortaları Hükümlerinin Uygulanmayacağı 213
Davalı Lehine Usulü Kazanılmış Hak Oluştuğunun Gözetilmesinin Gerektiği 200
Deniz İş Kanun'da Yıllık İzni Hak Etmek İçin Altı Aylık Kıdem Şartı Olduğu 156
Deniz İş Kanunu'na Göre Yıllık İzin 156
Deniz İş Yasasında Boşluk Bulunması Halinde 4857 Sayılı İş Yasası Hükümlerinin Değil Genel Nitelikte Yasa Olan Borçlar Yasasının Uygulanması Gerektiği 182
Deniz İş Yasasının Kapsamı 182
Eksik İncelme 222
Emsal Karar 177
Fazladan Atanan İşyeri Sendika Temsilcilerinin Temsilcilik Güvencesinden Yararlanamayacağı 138
Feshin Ölçülülük ve Son Çare Olma İlkesine Aykırı Olması 240
Fesih Sebebinin Değiştirilemeyeceği 141
Fesih Sebebiyle Bağlılık 141
Fesih Yerine Ücretin Düşürülmesi Konusunda Muvafakat Vererek Ücretin Düşürülmesine Razı Olan İşçinin İrade Sakatlığını İleri Sürmesinin Dürüstlük Kuralı İle Bağdaşmadığı 150

Geçerli Ancak Haksız Fesih 253
Geçerli ve Haklı Fesih Nedenini İşverenin Kanıtlamasının Gerektiği 263
Geçersiz Fesih 240, 249, 263, 269
Geçersiz ve Haksız Fesih 243
Gemiadamı 182
Günde On Bir Saate Kadar Olan (On Bir Saat Dâhil) Çalışmalar İçin Ara Dinlenmesi En Az Bir Saat, On Bir Saatten Fazla Çalışmalarda İse En Az Bir Buçuk Saat Olarak Verilmesinin Gerektiği 192
Her Ay Değişen Tutarda Ücret Alarak Çalışma 147
Her Ay Ücretin Değiştiği Durumda Son Ücretin Son Bir Yılda Ödenen Ücretlerin Toplamı Üzerinden Aylık Ücretin Belirleneceği 147
Hizmet Tespiti 213
Hukuk Seçiminin İşçinin Bilmediği Bir Dille Yazılmış Sözleşmeyle Kararlaştırılmış Olması Nedeniyle Geçersiz Olduğu 189
Hukuki Belirlilik ve Hukuki Öngörülebilirlik İlkeleri Gereği Yetki Tespiti İçin Başvuru Tarihindeki Hukuki Duruma Göre Değerlendirilmesi Gerektiği 195
Hukuki Dinlenilme Hakkı 165
İş Kazası 200, 206, 217, 222
İş Koşullarında Esaslı Değişiklik 150
İş Sözleşmesi İle Deniz İş Kanunun 40 Maddesinin Gerisine Düşmemek Koşuluyla Yıllık İzne İlişkin Düzenlemeler Yapılabileceği 156
İş Sözleşmesi Nedeniyle Teminat Senedi Verilmesi 159
İşçilerin İş Akışını Bozmadığı ve Çalışmaların Etkilemediği Sürece Bir Grup Kurmaları ve Burada İletişim İçinde Olmaları Yasak Olamayacağı 249
İşçin Ücretsiz İzin Sonrası Çalışmayacağı Yönünde Bir Beyanın Olmaması 269
İşçinin Hatalı Eyleminin İş Yükünün Fazla Olmasından Kaynaklanması 253
İşçinin İhmali Davranışının Yanında İşin Organizasyonuna İlişkin Araç ve Personel Eksiğini Tamamlamayan İşverenin De İhmalinin Bulunması 253
İşçinin İşverene Gönderdiği E Postada Dile Getirdiği Sözlerin Haklı Fesih Nedeni Yapılmasının Ölçülülük İlkesine Aykırı Olduğu 243
İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması Hakkı 249
İşçinin Ücretsiz İzinde Olduğu Dönemin Devamsızlık Olarak Kabul Edilemeyeceği 269
İşinin Hakaret Ya Da Fiziki Müdahalesinin Olmadığı 240
İşkolu Tespit Davasının Bekletici Mesele Yapılamayacağı 195
İşverenin Fesih Nedenini Kanıtlayamaması 263
İşverenin İhmali Karşısında İşçinin Eylemine Karşılık İş Akdinin Haklı Nedenle Feshinin Ölçülü Olmadığı 253
İşverenin İşçinin Gizli Kalması Gereken Verilerini Yasak Bir Şekilde Elde Etmesi 249
İşverenin Personel Eksikliğini Gidermemesi 253
İşverenin Sendikanın Örgütlenme Faaliyetinden Haberdar Olunduktan Sonra Sendika Üyesi İşçilerin İşverence Tespit Edilmesi 233

İşverenler Arasındaki Hukuki İlişkinin Sözleşme İncelenerek Belirlenmesinin Gerektiği 206
İşverenlik Sıfatının Netleştirilmesinin Gerektiği 222
İşyeri İşletme Ayrımı 167
İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısı 138
İşyeri Sendika Temsilcisi Sayısının Çalışan Sayısına Göre Belirleneceği 138
Kusur Raporu Arasındaki Çelişkilerin Giderilmesinin Gerektiği 217
Mutad İşyeri Hukukunun Uygulanacağı 189
Nedensellik Bağının Kesilmesine Neden Olan Durumlar 217
On Yıllık Kıdemi Olan İşçinin Sadece İki Kez İhtar Almış Olması 240
Ölçülülük İlkesi 243
Özel Kuruluşlara Teslim Edilen Ürün Bedellerinden Tevkifat Yolu İle Yapılan Prim Kesintisinin Kuruma Ulaşmamasının Tescile Engel Oluşturamayacağı 131
Personel Yetersizliği 253
Rücu Dosyasına Sunulan Raporla Çelişkilerin Giderilerek Kusur Raporu Alınmasının Gerektiği 206
Sendika Şubesinin Kapatılması 173
Sendika Üyesi Olduğu Tespit Edilen Bir Kısım İşçilerin Görev Yerlerinin Değiştirilmesi 233
Sendikal Faaliyetlerin İşverence Engellenmesi 233
Sendikal Nedenlerle Fesih 233
Sendikanın Bakanlık Kayıtlarına Güvenerek Örgütlenme Faaliyetini Yürüttüğü ve Çoğunluk Tespitine Dair Talepte Bulunduğu Gözetildiğinde, Yetki Tespit Başvuru Tarihinden Sonra İleri Sürülen İşkolu İtirazının Dikkate Alınmasının Olanaklı Olmadığı 195
Sendikanın Yetki İtirazına İlişkin Belgeleri Sunmuş Olması 165
Senet Borçlusu Olmadığının Tespiti Davasının Lehdar Yanında İşverene De Yöneltilmesinin Gerektiği 159
Sgk Prim Kesintisi 131
Sondaj Gemilerinde İş Sözleşmesiyle Çalışanların Deniz İş Yasası Kapsamına Girdiği 182
Sürekli İş Göremezlik Oranın Artmasına Bağlı Olarak Tazminat Tutarının Artması 200
Şubenin Görevlerini Yerine Getirmemesi Durumunda Olağanüstü Genel Kurul Disiplin Hükümleri Gibi Yollara Başvurmadan Şubenin Doğrudan Kapatılmasının Demokratik İlkere Aykırı Olduğu 173
Temyiz İncelemesi Miktar Yönünde Reddilerek Kesinleşen Kararların Emsal Niteliğinde Karar Olarak Kabul Edilemeyeceği 177
Usuli Kazanılmış Hak 217
Ücretin İleriye Dönük Düşürülmesi Konusunda İşçinin Muvafakat Vermesi 150
Yargılamanın İadesi 175
Yargılamanın İadesi Davasında Verilen Karar İçin Kanun Yollarının Açık Olduğu 175

Yargılamanın İadesi Talebinin Bağımsız Bir Dava Olarak İleri Sürülmesinin Gerektiği 175
Yargılamanın İadesi Yeni Bir Dava Olarak Görüldüğü İçin İstinaf Aşamasından Geçmeden Yargıtay'a Başvurulamayacağı..... 175
Yasanın Belirlediği Sayıdan Daha Fazla İşyeri Sendika Temsilcisi Atanamayacağı 138
Yetki İtirazının Yetki Tespiti İçin Başvuru Tarihindeki Hukuki Duruma Göre Değerlendirilmesinin Gerektiği 162
Yetki Tespitine İtiraz 162

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Deniz İş Kanunu (854)

Madde	Sayfa
1	182
2	182
40	156

İş Kanunu (4857)

Madde	Sayfa
2	141
8	159
14	147
17	141
18-21	233, 240, 243, 249
	253, 263, 269
22	150
68	192

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu (6331)

Madde	Sayfa
4	217
5	217

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (5718)

Madde	Sayfa
27	189

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356)

Madde	Sayfa
5	162, 195
11	173
15	175
24	138
25	177, 233
27	138
41	162, 165, 167, 195

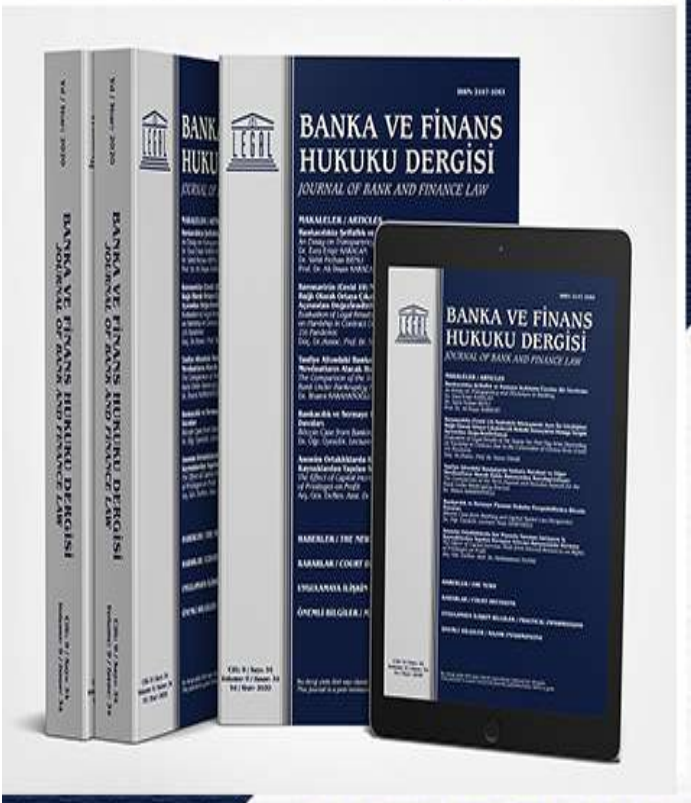
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510)

Madde	Sayfa
3	213
7	213
11	131

Türk Borçlar Kanunu (6098)

Madde	Sayfa
51	200, 206, 217, 222

"2012 yılından beri Banka ve Finans Hukuku alanında, aralıksız yayın hayatını sürdürmekte olan 3 aylık, hakemli, TR Dizin Hukuk Veri Tabanı'nda dizinlenen, hukuk dergimizdir."



BANKA VE FİNANS HUKUKU DERGİSİ

JOURNAL OF BANK AND FINANCE LAW

Detaylı Bilgi için

https://legal.com.tr/kategori/legal-dergileri-banka-ve-finans-hukuku-dergisi/1086

LEGAL

"2005 yılından beri Fikri ve Sınai Haklar Hukuku alanında, aralıksız yayın hayatını sürdürmekte olan 6 aylık, hakemli hukuk dergimizdir."

FİKRÎ VE SINAİ HAKLAR DERGİSİ

JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS

Detaylı Bilgi için

https://legal.com.tr/kategori/legal-dergileri-fikri-ve-sinai-haklar-dergisi/1087