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:* 90
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*: 90
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:*	Temmuz/*July* 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. Dergimize ait bağımsız web sayfası adresi aşağıdaki gibidir; *https://ishukuku.legaldergi.com.tr/*

The URL for our journal's independent website is as follows: *https://ishukuku.legaldergi.com.tr/*

3. 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.

4. 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.

5. 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

6. 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.

7. 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)

8. 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.*

9. 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.*

10. 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.*

11. Metin içerisinde başlıklar, aşağıdaki şekilde düzenlenmelidir:
I. KALIN VE TÜMÜ BÜYÜK HARF
1. Kalın ve Sadece İlk Harfler Büyük
A. Kalın ve Sadece İlk Harfler Büyük
a. Normal/Düz ve Sadece İlk Harfler Büyük
aa. Normal/Düz ve Sadece İlk Harfler Büyük

Headings within the text should be formatted as follows:
I. BOLD AND ALL CAPS
1. Bold and Capitalize Only the First Letters
A. Bold and Capitalize Only the First Letters
a. Normal/Regular and Capitalize Only the First Letter
aa. Normal/Regular and Capitalize Only the First Letter

12. 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.

13. 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.*

14. 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.*

15. 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.*

16. 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*

17. 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.

18. 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.

19. 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 90. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2026 yılının ikinci sayısı olan bu dergimizde, iki adet İş Hukuku'na ilişkin ve bir adet Sosyal Güvenlik Hukuku'na ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI ve Av. Aysu EREN YÜCE'nin "*Ekonomik Nedenlerle Fesihte Feshin Son Çare Olması İlkesi*" ve Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR'un "*Toplu İş Hukukunda Bağlı Yerin Tespiti*" isimli makaleler yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde; Dr. Öğr. Üyesi Olcay IŞIK'ın "*İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Çocuk Bakım Hizmetleri: Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşçilere Yönelik Hukuki Düzenlemelere ve Aile Dostu Politikalara Genel Bir Bakış*" isimli makalesi 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: 90/Yıl: 2026
İÇİNDEKİLER

İş Hukuku XXIII
Araştırma Makalesi
Ekonomik Nedenlerle Fesihte Feshin Son Çare Olması İlkesi
Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI
Av. Aysu EREN YÜCE 1
Toplu İş Hukukunda Bağlı Yerin Tespiti
Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR 51

Sosyal Güvenlik Hukuku 71
Araştırma Makalesi
İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Çocuk Bakım Hizmetleri:
Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşçilere Yönelik Hukuki Düzenlemelere ve Aile Dostu Politikalara Genel Bir Bakış
Dr. Öğr. Üyesi Olcay IŞIK 73

Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme 111

Yüksek Mahkeme Kararları 115
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı 117
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları 133
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları 197

Bölge Adliye Mahkemesi Kararları 205
Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesi Kararı 207

Gerekli Bilgiler 257

Yüksek Mahkeme Kararları Arama Dizinleri 323
Kavramlara Göre Arama Dizini 325
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini 329

LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

Issue: 90/Year: 2026

CONTENTS

Labor Law XXIII
Research Articles
The Ultima Ratio Principle in Termination Due to Economic Reasons
Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI
Atty. Aysu EREN YÜCE 1

Determination of an Annexed Place in Collective Labor Law
Assoc. Prof. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR 51

Social Security Law 71
Research Articles
Childcare Services in Achieving Work-Life Balance:
An Overview of Regulations and Family-Friendly Policies for Workers in the European Union and Turkey
Dr. Lecturer Olcay IŞIK 73

Editing of Turkish Social Law 111

Supreme Court Decisions 115
Decision of the General Assembly of the Court of Civil Appeals 117
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions 133
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions 197

Decisions of Civil Chambers of Courts of Appeal 205
Decision of Civil Chambers of Courts of Appeal 207

Useful Information 257

Index of Supreme Court Decisions 323
Index of Related Legal Terms 325
Index of Related Law Code Articles 329

İŞ HUKUKU
LABOR LAW

* Ekonomik Nedenlerle Fesihte Feshin Son Çare Olması İlkesi
The Ultima Ratio Principle in Termination Due to Economic Reasons
Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI
Av./*Atty.* Aysu EREN YÜCE

* Toplu İş Hukukunda Bağlı Yerin Tespiti
Determination of an Annexed Place in Collective Labor Law
Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR

- Araştırma Makalesi -

[H] EKONOMİK NEDENLERLE FESİHTE FESHİN SON ÇARE OLMASI İLKESİ[*]

(THE ULTIMA RATIO PRINCIPLE IN TERMINATION DUE TO ECONOMIC REASONS)

Prof. Dr. Ertuğrul YUVALI[**]
Av./*Atty.* Aysu EREN YÜCE[***]

ÖZ

Ekonomik sebepler, işçinin kişiliğinden kaynaklanmayan, ekonomik güçlüklere, yeniden yapılanmaya, verimlilik, rekabet gereklilikleri veya teknolojik değişimlere dayanan geçerli fesih nedenleridir. Bu sebepler, işçinin işyerindeki işinin ortadan kalkmasına, nitelik değiştirmesine ya da işgücü fazlasına yol açarak işçinin işyerindeki çalışma imkanını kesin ve sürekli biçimde ortadan kaldırmaktadır. Bu durumda, işveren açısından iş sözleşmesinin feshinin kaçınılmazlığı değerlendirilmelidir. İşveren, ekonomik nedenin varlığını, bu nedenin gerçek, sürekli ve ciddi olduğunu, işçinin çalışma imkânına etkisini ispatla yükümlüdür. Dürüstlük kuralı uyarınca işverenden beklenen husus, iş sözleşmesinin feshi işlemini başvurulacak en son çare olarak görmesi ve öncelikle feshe göre daha hafif önlemleri uygulamasıdır. Feshin son çare olması ilkesine aykırı yapılan fesih işlemi geçerli nedene dayansa dahi geçersiz fesih yaptırımı ile karşılaşmalıdır. Son çare ilkesi kapsamında feshin kaçınılmaz olduğunun ve alternatif tedbirlere başvurulup bunların uygulandığının ispat

---

[H] *Hakem denetiminden geçmiştir.*

[*] *Bu makale 23.09.2025 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 05.01.2026 tarihinde birinci hakem; 09.06.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.*

DOI: http://dx.doi.org/10.69838/ISGHD.87409

[**] *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, eyuvali@erciyes.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-7272-0897*

[***] *Kayseri Barosu, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Programı Doktora Öğrencisi, aysu@yuce-hukuk.com, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9938-9356*

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmişlerdir.

Katkı Payı Oranı: Yarı yarıya (%50/%50)'dir.

Bu makaleye atıf için; YUVALI, Ertuğrul, EREN YÜCE, Aysu, "Ekonomik Nedenlerle Fesihte Feshin Son Çare Olması İlkesi", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı No.: 90, 2026, s. 1-50.

yükü işveren üzerinde olmalıdır. Bu hususta işçinin iddialarının da bulunması gerekliliğini öngören yargı kararları, feshin son çare olması ilkesiyle korunmak istenen amaca aykırılık teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Geçerli Fesih, Geçersiz Fesih, Ekonomik Nedenle Fesih, Feshin Son Çare Olması İlkesi, İspat Yükü

ABSTRACT

Economic reasons, not based on the employee's personality, but stemmed from economic difficulties, restructuring, productivity, competition requirements or technological changes constitute valid grounds for termination. Such reasons abolish or alter the employee's position or create labor surplus, thereby permanently eliminating the opportunity to work. It must be evaluated whether termination is truly inevitable for the employer. The employer bears the burden of proving that the economic reason is real, permanent, and significantly affects the continuation of employment. Under the principle of good faith, the employer is expected to regard termination of the employment contract as a last resort. Dismissal in breach of the ultima ratio principle must be deemed invalid even if based on a valid ground. Pursuant to the ultima ratio principle, the employer must prove both the inevitability of termination and the implementation of alternative measures. Judicial decisions requiring employees to raise such claims are inconsistent with the purpose sought to be safeguarded by the ultima ratio principle.

Keywords: *Valid Termination, Invalid Termination, Termination for Economic Reasons, Ultima Ratio Principle, Burden of Proof*

***

GİRİŞ

İş güvencesi kurumu, iş güvencesine tabi işçilerin işlerinin korunması için işverenin fesih hakkını sınırlayan en önemli yasal güvencedir. Bu çerçevede, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilebilmesi için 4857 sayılı İş Kanunu[1] ("İş K.") m.18 doğrultusunda işveren tarafından geçerli sebebe dayanılması zorunludur.

İş K.'da geçerli sebepler, işçinin davranışlarından ve yetersizliğinden kaynaklanan sebepler ile işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak düzenlenmiştir. İşletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler Fransız hukukunda "ekonomik sebepler" adı altında belirtilmek-

[1] *İş Kanunu, Kanun Numarası: 4857, Kabul Tarihi: 22.05.2003, RG 10.06.2003/25134*

tedir. Çalışmamızda da, işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler "ekonomik sebepler" başlığı altında ifade edilmiştir.

İşletme, işyeri ya da işin gereklerinin ortaya çıkması ve işçinin işinin ortadan kalkması, nitelik değiştirmesi ya da işgücü fazlasının meydana gelmesi ekonomik nedenle feshin koşullarıdır. Geçerli sebebe dayanan bir ekonomik nedenle fesihte, işveren açısından iş sözleşmesinin feshi kaçınılmaz olmalıdır. Feshin kaçınılmazlığı, dürüstlük kuralı çerçevesinde feshin son çare olması ilkesini gündeme getirmektedir. İşveren tarafından feshin son çare olması ilkesine uygun bir fesih işlemi gerçekleştirilip gerçekleştirilmediği her fesih işlemi için ayrı ayrı değerlendirilmelidir. İşçinin iş sözleşmesinin sürdürülmesinin işverence beklenemeyecek olduğunun ispat yükü işverende olmalıdır. Alternatif tedbirlere ilişkin bir iddiada bulunma yükümlülüğü işçi için getirilmemeli, feshin kaçınılmazlığını ispat yükü işveren üzerinde olmalı ve somut uyuşmazlıkta fesih öncesi alternatif tedbirlere başvurulup başvurulmadığı, fesih işleminin ölçülü olup olmadığı hâkim tarafından tespit edilerek hüküm verilmelidir. Yargıtay'ın güncel bazı kararlarında, işveren tarafından fesih öncesinde alınabilecek tedbirlere ilişkin işçiye ait bir iddianın bulunması aranmaktadır. Bu doğrultuda, yargılama sırasında işçinin feshe alternatif tedbirlere yönelik herhangi bir iddiada bulunmamasına, işverenin ispat yükümlülüğü ile ilgili hukuki sonuç bağlanmaktadır. Yargıtay bazı kararlarında, işverenin ispat yükümlülüğünün ancak işçinin feshe alternatif bir tedbirin bulunduğunu ileri sürmesi halinde söz konusu olacağı yönünde bir yaklaşım sergilemektedir.

Çalışmamızın birinci bölümünde iş güvencesi kapsamında ekonomik nedenle fesih kavramı incelenecektir. İkinci bölümde ekonomik nedenle feshin geçerlilik denetimine yer verilecek, üçüncü bölümde ise ekonomik nedenle fesihte feshin son çare olması konusu ele alınacaktır. Son çare kavramı, feshin son çare olması ilkesine dair uygulamalar ile feshin son çare olması ilkesine ilişkin ispat yükümlülüğü değerlendirilecektir.

I. İŞ GÜVENCESİ KAPSAMINDA EKONOMİK NEDENLERLE FESİH KAVRAMI

A. 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Güvencesi

1. Tanım

İş güvencesi, işçinin çalışma hakkının korunması başta olmak üzere işini kaybetmemesi, iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması, işinin güvence altında olması ve özellikle işçinin feshe karşı korunması için işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına yönelik yöntemleri kapsayan geniş bir içeriğe sahiptir.[2] İş

[2] *Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, İş Hukuku (7th edn, Lykeion Yayınları 2022) 993; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent, Devrim Ulucan and Esra Baskan, İş Hukuku (11th edn, Beta Yayıncılık 2024) 192, 193; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat and Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (36th edn, Beta Yayıncılık 2023) 507; Bektaş*

güvencesi kavramının temelinde işçilerin istihdamda tutulması düşüncesi bulunmaktadır. Sosyal barışın korunması ve iş hukukunun uygulanabilmesi için iş güvencesi gereklidir.[3] Dar anlamda iş güvencesi, feshe karşı koruma tedbirlerinin iş hukukundaki yansımaları anlamına gelmekte, geniş anlamda iş güvencesi ise bildirim süreleri ve kıdem tazminatı gibi feshin sonuçlarına ilişkin telafi edici önlemleri de içermektedir.[4] Çalışmamız kapsamında, iş güvencesi kavramına dar anlamdaki tanımlaması çerçevesinde yer verilmiş ve ekonomik nedenlerle fesihte, feshe karşı koruma tedbiri niteliğinde olan *ultima ratio* prensibi değerlendirilmiştir.

İş güvencesi kapsamındaki işçiler açısından, İş Kanunu işverenin iş sözleşmesini feshederken bir gerekçe göstermesini zorunlu kılmış ve bu gerekçelerin, İş K. m. 18 f. 1 uyarınca geçerli bir sebebe dayanması gerektiğini öngörmüştür. İş güvencesine tabi olmayan işçiler için iş sözleşmesinin feshinde fesih serbestisi devam etmektedir.[5] İş K.'da yer alan iş güvencesi koşulları dikkate alındığında, işyerlerinin ve işçilerin büyük bir kısmı iş güvencesinin kapsamı dışında kalmaktadır.[6] İş güvencesinin kapsamı dışındaki işçiler için ekonomik nedenler söz konusu olduğunda, iş sözleşmelerinin işveren tarafından feshedilmesi olasılığına karşı yeterli bir güvence bulunmamakta, işverenlerin ekonomik güçlüğe düşmeleri gibi olumsuz durumlarda bu işçilerin iş sözleşmeleri herhangi bir sebep belirtilmeden feshedilebilmekte ve işe iade imkanları bulunmamaktadır.[7]

İş güvencesinin en temel amacı, iş sözleşmesinin sürekliliğinin sağlanması ile işverenin girişim ve sözleşme özgürlüğü arasındaki dengenin gözetilmesidir. İş güvencesi işçinin işten hiçbir şekilde çıkarılamaması anlamına gelmemektedir. İş K. kapsamında iş güvencesi, keyfi fesihlerin önüne geçerek, işverenin yalnızca belirli sebeplerin varlığı halinde işçinin iş sözleşmesini feshedebilmesini düzenlemektedir. Bu doğrultuda işveren, işçiden kaynaklanan yetersizlik veya işçinin davranışları nedeniyle ya da iş, işletme veya işyeri gerekleri nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshedebilmektedir.[8] Bu bağlamda, İş

Kar, 'İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim' (2008) 2(17) Çalışma ve Toplum Dergisi 101, 101

[3] *Süleyman Başterzi, 'Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri' (2005) 54(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 53, 56, 57*

[4] *Mustafa Alp, 'İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)' (2003) 5(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 1*

[5] *Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, İş Hukuku (24th edn, Beta Yayıncılık 2024) 578, 581*

[6] *Gaye Burcu Yıldız, 'Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması' (2020) (2) Çalışma ve Toplum Dergisi 899, 915*

[7] *Ibid 915*

[8] *Süzek and Başterzi (n 5) 579; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1022; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 193; Barış Karakurt, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2020) 36*

K. m.18, işçinin çalışma hakkı ve işinin korunması hakkı ile işverenin ekonomik ve teknolojik dönüşümlere dayalı kararları arasında dengeyi sağlamaktadır.[9]

2. Kapsam

İş K. m.18/f.1, iş güvencesinin kapsamını otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerleri ile sınırlamıştır. İş K. m. 18/f.4 uyarınca, işverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenecektir. Maddede ölçüt olarak aynı işkolunda olma hususu belirtilmiştir. Aynı il sınırları kapsamında olsalar dahi, ayrı işkolunda bulunan işyerleri toplam işçi sayısının hesaplanmasında dikkate alınmazlar.[10] Şirketler arasında organik bağ bulunuyorsa ya da birlikte istihdam söz konusu ise, otuz işçi sınırı belirlenirken, şirketlerin işyerlerinin aynı işkolunda bulunmaları zorunlu değildir.[11] İş K. kapsamında yer almayan işçiler otuz işçi sayısına dahil edilmezler. İş güvencesi hükümlerinden yararlanacak işçiler öncelikle İş K. kapsamındaki işçiler olacaktır.[12] İşyerinde otuz işçi çalışıp çalışmadığının tespiti fesih bildiriminin yapıldığı tarihe göre belirlenir.[13]

İş K. m.18/f.1'de, en az altı aylık kıdemi bulunan işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceği, f.4'te ise aynı işverenin bir veya farklı işyerlerinde geçen sürelerin birleştirilerek altı aylık kıdemin belirleneceği ifade edilmiştir. Bu sürenin belirlenmesinde fesih bildiriminin işçiye yapıldığı tarih

---

[9] *Dilek Dulay, 'İşletme Gereklerine Dayanan Fesih' (2010) 5(46) Terazi Hukuk Dergisi 89, 90*

[10] *Süzek and Başterzi (n 5) 586; Aydın Başbuğ and Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku (6th edn, Beta Yayıncılık 2021) 190; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1003; Ercan Akyiğit, İş Hukuku (15th edn, Seçkin Yayıncılık 2024) 314, 315; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 199; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 513; Aynı işkolunda ibaresinin kanundan çıkarılması gerektiği hakkında bakınız Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 2) 513*

[11] *Yargıtay 9 HD, 14964/2593, 13.02.2018; Yargıtay 9 HD 11203/7807, 04.05.2017; İki farklı şirketin ortaklarının aynı olmasının tek başına organik bağın varlığı için yeterli olmadığına, farklı şirketler aynı işveren olarak kabul edilemeyeceğine göre, bu şirketlerdeki işçilerin işe iade davasında 30 işçi şartı bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesi gerektiğine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 1076/4530, 01.06.2020*

[12] *Ömer Ekmekçi and Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku (7th edn, On İki Levha Yayıncılık 2025) 719; Haluk Hadi Sümer, İş Hukuku (27th edn, Seçkin Yayıncılık 2024) 107; Yargıtay 22 HD 6344/10003, 28.04.2014; Aynı yönde, "İş Kanunu kapsamı dışında kalan ve işçi sıfatını taşımayan çırak, stajyer ve meslek öğrenimi gören öğrencilerle süreksiz işlerde çalışanlar, keza işyerinde ödünç(geçici) iş ilişkisi ile çalıştırılanlar ile alt işveren işçileri o işyerinde çalışan işçi sayısının belirlenmesinde hesaba katılmazlar." değerlendirmesine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 4353/23220, 13.12.2018; İşyerinin iş güvencesinin kapsamına girmesi ile işçinin iş güvencesi kapsamına girmesi hususlarının ayrılması gerektiği, otuz işçi ölçütünün belirlenmesinde hangi kanunun kapsamına girildiğine bakılmaksızın ve istisnaya yer verilmeksizin çalışanın işçi kabul edilmesi gerektiğine dair bakınız Süzek and Başterzi (n 5) 587*

[13] *Ercüment Özkaraca, 'İş Güvencesinin Kapsamı' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 41; Yargıtay 9 HD, 36514/5590, 10.03.2016*

esas alınacaktır. Bildirim önelleri içerisinde altı ayın dolması yeterli değildir, bildirim önelleri altı aylık kıdemin hesabında dikkate alınmaz.[14]

Bazı durumlarda, altı ayın dolmasından kısa bir süre önce işverenlerin iş sözleşmelerini feshetme yolunu tercih ettikleri görülebilmektedir. Yargıtay, 2016 yılında verdiği bir kararda, altı aylık kıdem koşulu hükmünün dar yorumlanması gerektiğini vurgulamakta, altı aylık kıdem koşulu değerlendirilirken, işçinin fiilen çalıştığı ilk gün ile son günün süre hesabında dikkate alınması gerektiğini belirtmektedir.[15] Öğretide de, kanundaki sürenin asgari olduğu, aksine yorumun hâkimin yorum yetkisi kapsamı dışında olacağı ve benzer durumlardaki denetimde sınırların muğlak hale geleceği, kanunun açık ve net ifadesine göre karar verilmesi gerektiğinin ileri sürüldüğü görülmektedir.[16] Aynı yönde, altı ayın tamamlanmasına bir gün de kalsa geçerli neden göstermeden iş sözleşmesinin feshedilebileceği dile getirilmektedir.[17]

Bununla birlikte, bir başka görüş, somut olayın özelliklerine göre altı ayın dolmasına kısa bir süre kala gerçekleştirilen iş sözleşmelerinin feshinde, dürüstlük kuralına aykırı davranışın varlığı ispatlanabildiği takdirde iş güvencesi kurallarının uygulanması gerekeceğini kabul etmektedir.[18] 2017 yılında verilen bir kararda, işçinin işveren nezdindeki kıdeminin altı aydan az olduğu, bu nedenle işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacağı açıkça ifade edilmiştir. Bununla birlikte, aynı kararda, işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engellemek amacıyla, işverenin iş sözleşmesini altı aylık süre-

---

[14] *Ibid 48; Süzek and Başterzi (n 5) 590; Başbuğ and Yücel Bodur (n 10) 190; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1014, 1015; Sümer (n 12) 107; Akyiğit (n 10) 318; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 520; Yargıtay 9 HD, 28920/17860, 09.11.2017; Yargıtay 7 HD, 12921/18766, 14.10.2014; Yargıtay 9 HD, 22787/12440, 06.05.2010*

[15] *Yargıtay 9 HD, 31667/13091, 01.06.2016; Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, 28920/17860, 09.11.2017; Yargıtay 9 HD, 4706/22485, 16.12.2019*

[16] *Hakan Keser, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep (3rd edn, Seçkin Yayıncılık 2016) 89*

[17] *Özkaraca (n 13) 57; Ekmekçi and Yiğit (n 12) 733*

[18] *Süzek and Başterzi (n 5) 594; Yapılan feshin geçerli olacağı, işverenin fesih hakkını kötüye kullanmış olacağı ve işçinin kötü niyet tazminatına hak kazanacağı görüşü hakkında bakınız Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1017; İş sözleşmesinin feshinin dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle geçersizliğinin ileri sürülebileceği hakkında bakınız Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 520, 521; Altı ayın dolmasına çok kısa bir süre kala yapılan fesihlerin iş güvencesi hükümlerini dolanmak amacıyla yapıldığı, Medeni Kanun m.2 gereği iş güvencesi hükümlerinden yararlanılması gerektiği, hakkın açıkça kötüye kullanılıp kullanılmadığına ilişkin takdir yetkisinin mahkemede olduğu ve açıkça bir süre öngörülemeyeceği hakkında bakınız Başbuğ and Yücel Bodur (n 10) 190; Yargıtay'ın önceki tarihli kararlarında belirttiği şekilde, bu durumda feshin geçersizliğine karar verilerek işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlandırılması gerektiği görüşü hakkında bakınız Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 200; İş güvencesi hükümlerinin uygulanmasına engel olmak amacıyla kötü niyetle hareket edildiğinin ispat edilebilmesi halinde feshin fesih hakkının kötüye kullanılması nedeniyle geçersiz sayılması ve işçinin iş güvencesinden yararlanması gerektiği görüşü hakkında bakınız Deniz Ugan Çatalkaya·İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (1st edn, Beta Yayıncılık 2019) 489*

nin bitimine birkaç gün kala feshetmesinin, dürüstlük kuralına aykırılık nedeniyle geçersiz kılınabileceği de ifade edilmiştir.[19]

İş K. m.18/f.5 uyarınca, işletmenin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütününü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmaz. Ayrıca, İş K. m.18 doğrultusunda, iş güvencesi hükümlerinden yararlanacak olan işçiler belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerdir. İş güvencesi kurallarının uygulanabilmesi için iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi aranır. Tarafların iş sözleşmesinin sona ermesi yönünde anlaşması veya iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedildiği durumda iş güvencesi kuralları uygulanmaz.[20]

B. Geçerli Sebep Kavramı

İş K. m.18/f.1, otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işverenin, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğunu düzenlemektedir. İş K. kapsamında belirtilen bu geçerli sebep hallerinin ILO'nun 158 sayılı sözleşmesinden alındığı görülmektedir.[21]

Geçerli sebep kavramı, İş K. m. 25 bağlamında haklı neden ağırlığında olmayan, işletmeye ve işyerine zarar vermeksizin iş ilişkisinin devamına imkân vermeyecek ağırlıkta olan, iş görme edimi üzerinde ciddi olumsuz etki uyandıran ya da işyerindeki çalışma düzenini olumsuz etkileyen nedenleri içermektedir.[22]

İşçiyi feshe karşı koruyan iş güvencesi hükümleri ile işverenin fesih hakkı sınırlandırılmaktadır.[23] İş K. m.18/f.1, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli fesih olarak kabul edilebilmesi için birtakım

---

[19] *Yargıtay 9 HD, 28920/17860, 09.11.2017; Altı aylık kıdem koşulu ile ilgili olarak, işçiyi izinli olduğu tarihte geriye yönelik işten çıkarılmış gibi gösterip, işverenin işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasını engelleme yoluna gittiğini belirten istinaf mahkemesi kararının onanmasına dair bakınız Yargıtay 9 HD, 8835/13291, 10.10.2024*

[20] *Süzek and Başterzi (n 5) 596; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 197; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 511; İşçi tarafından yapılmış gibi görünen ancak fesih iradesinin işverene ait olduğu ve feshin baskı sonucunda gerçekleştiği hallerde, iş sözleşmesinin feshinin işveren feshi sayılacağına dair bakınız Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 511*

[21] *Süzek and Başterzi (n 5) 601, 602; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1022; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 203; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 63*

[22] *Atilla Murat Demircioğlu, Tankut Centel and Hasan Ali Kaplan, İş Hukuku (19th edn, Beta Yayıncılık 2019) 174; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1023; Sümer (n 12) 108; Akyiğit (n 10) 319; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 205; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 528; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 65; Dilara Barış, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2022) 61; Artür Karademir, İş Güvencesinde Son Çare İlkesi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2021) 40*

[23] *Karakurt (n 8) 36*

fesih sebepleri öngörmektedir. Bu çerçevede, geçerli sebepler, işçinin yetersizliği ve davranışları ile işletmenin, işyerinin ve işin gerekleri olarak ayrılmaktadır. İş K. kapsamında maddede "yeterliliği" ifadesi kullanılmakla birlikte, bu ifadede anlatılmak istenenin "yetersizlik" olduğuna da dikkat edilmelidir.

1. İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebepler

İşçiden kaynaklanan geçerli sebepler, işçinin yetersizliği ve davranışlarına dayanmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinin geçerli feshini olanaklı kılan yetersizliği ve davranışları, İş K. m. 25 uyarınca işverene haklı nedenle fesih imkânı verecek ağırlıkta değildir. İşçiden kaynaklanan geçerli sebepler, işyerindeki çalışma uyumunu bozarak olumsuzluklara neden olan ve iş görme borcunun yerine getirilmesine engel olan durumlardır.[24] İşyerindeki üretime ve iş ilişkisi sürecine olumsuz etkisi bulunmuyorsa bu durumlar geçerli fesih sebebi kabul edilmez.[25]

İşçinin yetersizliğinden ve davranışlarından kaynaklanan geçerli sebepler İş K. m. 18'in gerekçesinde ayrıntılı olarak örneklendirilmiştir. Gerekçede, işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler, "*ortalama olarak benzer işi görenlerden daha az verimli çalışma, gösterdiği niteliklerden beklenenden daha düşük performansa sahip olma, işe yoğunlaşmasının giderek azalması, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma, çalışamaz duruma getirmemekle birlikte işini gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık, uyum yetersizliği, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma*" olarak ifade edilmiştir. İşçinin davranışlarından doğan sebeplere örnek olarak, "*işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak, işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek, arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak, işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak, sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak, amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek*" hususları belirtilmiştir.[26]

---

[24] *Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 529, Süzek and Başterzi (n 5) 602*

[25] *Süzek and Başterzi (n 5) 602; 4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ziraat Grup Matbaacılık 2010) 97; Başbuğ and Yücel Bodur (n 10) 192; Sümer (n 12) 109; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 529*

[26] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 96, 97; Gerekçede, işyerinden kaynaklanan sebeplerle yapılacak fesihlerde emeklilik yaşına gelmiş olma işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler arasında sayılmaktadır. Yargıtay, emeklilik konusunda, salt emekliliğe hak kazanmanın tek başına geçerli fesih nedeni olmayacağına hükmetmektedir. Karara ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 22196/261, 19.01.2004*

2. İşletme, İşyeri veya İşin Gereklerinden Kaynaklanan Geçerli Sebepler ("Ekonomik Sebepler")

Geçerli sebebe ilişkin düzenlemede İş K., işletme, işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep kavramına yer vermektedir. Bu kavram kendi içerisinde farklı alt kavramları içermektedir. İşletme, işyerinden daha geniş olan ve işyerlerini kapsayan bir kavramdır ve ekonomik bir amacın gerçekleşmesi için işverene ait bir veya daha fazla işyerinin bağlı olduğu bir organizasyondur.[27] İşyeri, iş hukukunun yer itibariyle uygulama alanı olup işverenin maddi olan ve olmayan araçlarla faaliyetlerini sürdürdüğü, işçinin birlikte örgütlendiği, süreklilik arz eden organizasyon bütünlüğüdür.[28] Gereklilik kavramı ise, ihtiyaç ve zorunluluk bildiren bir kavramdır ve sebep sonuç ilişkisine dayanır. Bu kavram ayrıca, feshin kaçınılmazlığı hususunu da içermektedir.[29]

İş K. m.18'in gerekçesinde, iş güvencesine tabi bir işçinin iş sözleşmesinin geçerli feshini gerektirebilecek işletme, işyeri ve işin gereklerinin örneklerle açıklanmaya çalışıldığı görülmekte, madde kapsamında bu sebeplere ilişkin herhangi bir ölçüt ya da açıklama getirilmemektedir. İşletmenin, işyerinin veya işin gereklerinin, bir başka deyişle ekonomik sebeplerin neler olabileceği İş K. m.29/f.1 ile İş K. m.6/5'in içeriğinden anlaşılabilmektedir.[30]

İş K. m.29/f.1'de ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri sebeplerle toplu işçi çıkarmadan söz edilmekte, İş K. m.6/f.5'te ise devreden ya da devralan işverenin ekonomik, teknolojik sebepler ya da iş organizasyonu değişikliğinin gerektirdiği fesih haklarına vurgu yapılmaktadır. Bu çerçevede, İş K. m.6/f.5 ve m.29/f.1 dikkate alındığında, iş sözleşmesinin işverence geçerli nedenle feshine olanak tanıyan ekonomik nedenlerin, ekonomik zorluklar, yeniden yapılanma gereklilikleri, teknolojik değişim ve benzeri sebepler olarak gündeme gelmesi mümkündür.[31]

İş K. m. 18/f.1 uyarınca işveren, işçinin iş sözleşmesini işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebeplerle, bir başka deyişle, ekonomik sebeplerle feshedebilecektir. Ekonomik sebepler, işçinin kişiliği ile ilgisi olmayan, ekonomik güçlüklere, yeniden yapılanma gereklerine, verimlilik, rekabet gerekleri ya da teknolojik değişimlere dayanmaktadır. Bu sebepler, işyerinde işçinin işinin ortadan kalkmasına, nitelik değiştirmesine ya da işgücü fazlasının ortaya çıkmasına yol açarak iş sözleşmesinin feshine sebep olmakta-

---

[27] Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 103; Mehtap Yücel Bodur, 'İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü' (2015) 1(2) İş ve Hayat 137, 138; Akın Kıvrakdal, İşletme Gerekleri ile İş Sözleşmesinin Feshi (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2018) 74

[28] Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 105; Süzek and Başterzi (n 5) 201

[29] Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 103

[30] Süzek and Başterzi (n 5) 627; Başbuğ and Yücel Bodur (n 10) 216; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 206

[31] Süzek and Başterzi (n 5) 627, 628

dır.[32] İş K., işçiden kaynaklanmayan sebepleri "işletme, işyeri veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli sebep" şeklinde ifade etmektedir. Fransız hukukunda ise bu nedenlerin, doğrudan doğruya ekonomik neden (*motif économique*) adı altında toplandığı, işçinin kişiliğinden kaynaklanmayan, işini ortadan kaldırıcı, değiştirici ya da sözleşmesinin esaslı noktasını değiştirici nitelikteki ekonomik güçlükler ya da teknolojik değişiklikler adı altında toplandığı belirtilmiştir.[33]

İş K.'nun gerekçesinde, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve siparişin azalması, enerji sıkıntısı, ülkede yaşanan ekonomik kriz, ham madde sıkıntısı, dış pazar kaybı, işyerinin bazı bölümlerinin kapatılması gibi sebepler işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler olarak kabul edilmektedir.[34]

Öğretide işletme gerekleri nedeniyle veya bizim tercih ettiğimiz kullanım şekliyle ekonomik nedenlerle fesih, "*İşçinin kişiliği ile ilgisi bulunmayan ekonomik güçlüklere, verimlilik, rekabet gereklerine ve teknolojik değişimlere bağlı olarak, işyerinde işçinin işinin ortadan kalkması veya nitelik değiştirmesi dolayısıyla çalışmaya devam etme olanağının kalmaması sonucunda ortaya çıkan işgücü fazlasının işçi ihtiyacına uyarlanması*" olarak tanımlanmaktadır.[35] İşletme, işyeri veya işin gerekleri nedeniyle fesihte işçinin sorumluluk alanında olmayan ve fesih sebebini değiştirebilme imkanının bulunmadığı durumlar söz konusu olmaktadır.[36] İşletme, işyeri veya işin gerekleri nedeniyle fesihte fesih işlemi işçiden kaynaklanmayan sebeplerle ve işçinin sorumluluk alanı dışında gerçekleştiğinden, işçinin savunmasının alınması da gerekmez.[37]

İş K. m.18'in gerekçesinde, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebepler, işyerinin dışından ve işyerinin içinden kaynaklanan sebepler şeklinde ikiye ayrılarak ele alınmıştır.[38]

a. İşyerinin Dışından Kaynaklanan Sebepler

İşyerinin dışından kaynaklanan sebepler genellikle işverenin iradesi dışında oluşan, piyasa koşulları nedeniyle meydana gelen bütçe açıkları, müşteri çevresi kaybı, üretimde ve ciroda yaşanan önemli düşüşlerdir. Bu sebeplerin

---

[32] *Ibid 626; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1048; Dulay (n 9) 89, 90; Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 104*

[33] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1048*

[34] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 98*

[35] *Dulay (n 9) 91*

[36] *Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, 'İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 301, 302*

[37] *Ibid 302*

[38] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 98*

geçerli fesih sebebi olabilmesi için iş miktarına ve dolayısıyla işçi ihtiyacına olumsuz yönde bir etkisinin bulunması gerekir.[39]

İş K. m.18'in gerekçesinde işyeri dışından kaynaklanan sebeplere örnek olarak, sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve siparişin azalması, enerji sıkıntısı yaşanması, ülkede yaşanan ekonomik kriz, piyasada genel durgunluk, dış pazar kaybı, hammadde sıkıntısı gibi sebeplerle işyerinde işin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesi gösterilmektedir.[40]

Salgın hastalığın işyeri dışından kaynaklanan bir neden sayılıp sayılamayacağı hususu, Covid-19 pandemisi dönemindeki durum esas alınarak ayrıca değerlendirilmelidir. Covid-19 salgın hastalığının ekonomik etkileri bazı işletmeler için fazlasıyla zorlayıcı olmuş, pek çok işyeri kapanma noktasına gelmiştir. Salgının ekonomik etkileri nedeniyle pek çok işveren ekonomik nedenlerle işçilerin iş sözleşmelerini fesih yoluna gitmiştir.[41] Bununla birlikte, 17.04.2020 tarihinde 7244 sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun uyarınca fesih yasağı ve işverence ücretsiz izne çıkarılma düzenlemeleri Resmî Gazete'de yayınlanmıştır.[42]

İş K. geçici m. 10'da *"Bu Kanunun kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın her türlü iş veya hizmet sözleşmesi, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç ay süreyle 25 inci maddenin birinci fıkrasının (II) numaralı bendinde ve diğer kanunların ilgili hükümlerinde yer alan ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri sebepler, belirli süreli iş veya hizmet sözleşmelerinde sürenin sona ermesi, işyerinin herhangi bir sebeple kapanması ve faaliyetinin sona ermesi, ilgili mevzuatına göre yapılan her türlü hizmet alımları ile yapım işlerinde işin sona ermesi halleri dışında işveren tarafından feshedilemez. Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üç aylık süreyi geçmemek üzere işveren işçiyi tamamen veya kısmen ücretsiz izne ayırabilir. Bu madde kapsamında ücretsiz izne ayrılmak, işçiye haklı nedene dayanarak sözleşmeyi fesih hakkı vermez."* düzenlemeleri bulunmaktadır. Dolayısıyla, belirtilen dönem için ekonomik nedenle feshe ilişkin kanunla sınırlama getirilmiştir.

b. İşyerinin İçinden Kaynaklanan Sebepler

İş K. m.18'in gerekçesinde işyerinin içinden kaynaklanan sebeplere ilişkin olarak yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, işyerinin daraltılması, yeni teknolojinin uygulanması, işyerlerinin bazı bölümlerinin iptal edilmesi, bazı iş türlerinin kaldırılması hususları örnek gösterilmektedir.[43]

---

[39] *Barış (n 22) 68*

[40] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 98; İşin sürdürülmesinin olanaksız hale gelmesinin ağır bir sonuç olduğu, bunun yerine işin sürdürülmesinin makul olmamasının daha uygun bir ölçüt olacağı görüşü hakkında bakınız Yücel Bodur (n 27) 141*

[41] *Barış (n 22) 69, 70*

[42] *Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7244, Kabul Tarihi: 16.04.2020, RG 17.04.2020/31102*

[43] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 98*

İşletmesel kararlar, işverenin piyasa koşullarını dikkate alarak işletme ile ilgili ihtiyaçlarına yönelik aldığı kararlardır. İşletmesel kararlar işyeri içi sebeplere dayanabileceği gibi, işyeri dışından kaynaklanan sebeplerden de doğabilir. İşverenin işletmedeki yapısal ve teknolojik değişikliklere ilişkin aldığı işletmesel kararlar işyeri içinden kaynaklanan sebepleri oluşturur. İşveren dışında gelişen ekonomik kriz, siparişlerde azalma, hammadde sıkıntısı gibi hususlara dayalı alınan işletmesel kararlar ise işyeri dışından kaynaklanan sebeplere yönelik kararlardır.[44] Yargıtay bir kararında, İş K. m. 18 kapsamında işletme, işyeri veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, maddede işletmesel karar kavramından bahsedilmediğini, işverenin amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararları yönetim hakkı kapsamında alabileceğini ifade etmiştir. Aynı kararda Yargıtay, geniş anlamda, işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi ile ilgili işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararın işletmesel karar olduğunu belirtmiştir.[45]

Bununla birlikte, işyerinin içinden ya da dışından kaynaklanan her türlü sebepte, en nihayetinde fesih işlemi işverenin iradesine dayanan bir işlemdir. Fesih kararında işverenin iradesi önemli olmaktadır ancak işyerinin içinden kaynaklanan sebeplerde feshin kaynağının doğrudan doğruya işveren tarafından alınan bir işletmesel karar olduğuna dikkat edilmelidir.[46]

İşletme, işyeri ya da işin gereklerine dayanan her feshin özünde işverence alınan bir işletmesel karar bulunur.[47] İşletmesel karar kavramının ekonomik nedenle fesihteki önemi, işçinin çalışma imkanını ortadan kaldıran sebebin belirlenmesini sağlamasından kaynaklanmaktadır.[48] İşletmesel karar alma özgürlüğü, işverenin yönetim hakkı kapsamında girişim özgürlüğüne dayanan anayasal bir haktır.[49]

İşletmesel kararlar, verimliliğin, kalitenin artırılması veya rekabet ortamına uyum sağlanması amacıyla işletmesel karar özgürlüğü kapsamında işverence alınan kararlardır.[50] İşletmesel karar özgürlüğü bağlamında, hâkim işletmesel kararın uygunluğunu, doğruluğunu ve yerindeliğini denetleyemez, gerçekliğini, objektifliğini ve keyfiliğini denetleyebilir.[51]

---

[44] *Dulay (n 9) 90; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 403*

[45] *Yargıtay 9 HD, 14265/1325, 10.02.2025*

[46] *Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 307*

[47] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 108*

[48] *Kıvrakdal (n 27) 83*

[49] *Yücel Bodur (n 27) 140*

[50] *Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 309*

[51] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1048; Ülkü Nur Aslantepe, 'İş Güvencesi Kapsamında Feshin Son Çare Olması İlkesi' (2022) 96(5) İstanbul Barosu Dergisi 154, 165; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 413; İbrahim Subaşı, 'İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi' (2007) (7) Sicil İş Hukuku Dergisi 42, 52; Ali Güzel, 'İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son*

II. EKONOMİK NEDENLERLE FESHİN GEÇERLİLİK DENETİMİ

A. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gereklerinin Varlığı

1. Ekonomik Güçlük

İşletmenin ekonomik güçlüklere sahip olması, İş K. m.18/f.1 bağlamında iş güvencesine tabi işçinin iş sözleşmesinin feshi için geçerli fesih nedeni teşkil etmektedir.[52] Bu doğrultuda, işletmenin faaliyetlerinde önemli seviyede ve devamlı olarak bir düşüş yaşanması, ciro ve siparişlerde azalma, finansman, bütçe ya da üretim açıkları, müşteri kaybı, ücret ödeme sıkıntısı, işyerini olumsuz etkileyen ekonomik kriz gibi sebepler ekonomik güçlüklere örnek gösterilebilecektir.[53] Kısa süreli olmayan, süreklilik arz eden ve feshi kaçınılmaz kılan ekonomik sebepler geçerli sebep olarak kabul edilir.[54]

İşveren, fesih için ileri sürdüğü ekonomik güçlüklerin varlığını ve bunun işyerinde yarattığı olumsuzluğun sürekli bir engel ortaya çıkardığını ispatlamakla yükümlüdür.[55] Faaliyetlerde, ciroda ya da kârdaki geçici ya da hafif düşüşler geçerli fesih nedeni olarak kabul edilmemektedir. Benzer şekilde, ülkede yaşanan genel ekonomik kriz, durgunluk gibi sebepler tek başına geçerli fesih nedeni değildir. Bunun için söz konusu genel ekonomik krizin işletmeye olan olumsuz etkisinin de işverence somut biçimde ortaya konulması, bu durumun işgücü fazlası oluşturması gerekmektedir.[56] Mahkeme, şirketin mali durumundaki değişimi şirketin bilançosu ve mali tablolarından anlayabilecektir. İşverenin, istihdam fazlalığının doğup doğmadığı, fesih dışında çözümlere başvurulup başvurulmadığı, yıllık izin ya da ücretsiz izne başvurulup başvurulmadığı, işletmesel kararı tutarlı olarak uygulayıp uygulamadığı, fesihte keyfi davranıp davranmadığı, iş sözleşmesi feshedilen işçinin yerine aynı nitelikte yeni işçi alınıp alınmadığı ve feshin kaçınılmaz olup olmadığı incelenecektir.[57]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında, şirketin mali durumunun kötü olduğu, hakkında çok sayıda icra takibinin olduğu, üretim miktarlarında düşüşler yaşandığı, olumsuz ekonomik koşulların yol açtığı istihdam fazlası nedeniyle iş sözleşmesinin feshinin kaçınılmaz hale geldiği belirtilerek iş sözleşmesinin feshinin geçerli olduğu ifade edilmiştir.[58] Ancak yalnızca ekonomik

---

Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi' (2005) (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 159, 166; Kıvrakdal (n 27) 120

[52] *Süzek and Başterzi (n 5) 628*

[53] *Süzek and Başterzi (n 5) 628; Yücel Bodur (n 27) 147; Yıldız (n 6) 911*

[54] *Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 303*

[55] *Hakan Keser, 'Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılamayacağına İlişkin Bir Değerlendirme' (2019) (41) Sicil İş Hukuku Dergisi 11, 24*

[56] *Keser, 'Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışları' (n 55) 11, 24, 25; Yücel Bodur (n 27) 147*

[57] *Süzek and Başterzi (n 5) 628, 629; Dulay (n 9) 91, 92; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 519, 521, 522*

[58] *Yargıtay 9 HD, 10026/9226, 05.04.2010*

sıkıntıya düşülmesi ya da kârda yaşanan dönemsel düşüş feshe gerekçe olmamalıdır. Öncelikle fesih gerekçesi olarak ileri sürülen ekonomik güçlüğün var olup olmadığı, bu güçlüğün işyerindeki çalışma sürecini önemli ölçüde olumsuz etkileyip etkilemediği tespit edilmelidir. Bu husus işgücü fazlası ortaya çıkardığı takdirde, bunun ortadan kaldırılması için fesihten önce başvurulabilecek yollar bulunup bulunmadığı araştırılmalıdır. Fesih öncesi başvurulabilecek yollara başvurmasına rağmen işgücü fazlalığı ortadan kaldırılamamışsa geçerli fesih gerçekleştirilmelidir.[59]

İşyerinin kapatılması, işverenin işyerinde yürüttüğü asıl faaliyete kesin ve sürekli olarak son vermesidir. İşverenin girişim özgürlüğü kapsamında alabileceği işyerinin kapatılması kararının ekonomik nedenleri olabileceği gibi, bu nitelikteki işletmesel kararın alınması için işverenin mali durumunun kötü olması da gerekmemektedir. Gerçek olduğu ve kötü niyete dayanmadığı sürece işverenin herhangi bir nedenle işyeri kapatma kararı alması mümkündür. Kesin ve sürekli şekilde işyerinin kapatılması durumunda nedenler üzerinde inceleme yapılmaz.[60]

İşyerinin kapatılması iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesine sebep olmaz. Bu bağlamda, işçilerin iş sözleşmelerinin feshedilmesine yönelik işverenin açık veya örtülü şekilde fesih iradesini sunması gerekir.[61] Gerçek olan ve kötü niyete dayanmayan işyeri kapatma uygulamaları işverenin girişim özgürlüğü kapsamında değerlendirilir ve iş sözleşmesi için geçerli fesih nedeni teşkil eder.[62] Ancak işverenin, aynı şehirde ya da Türkiye genelinde başka işyerlerinin bulunduğu durumda, feshin son çare olması ilkesi uyarınca mahkeme, iş sözleşmesi feshedilen işçinin işverenin diğer işyerlerinde değerlendirilme imkanının bulunup bulunmadığını araştırmalıdır.[63] İşletme tek bir işyerinden oluşuyorsa ve işyeri kesin ve kalıcı şekilde kapatılmışsa feshin son çare olması ilkesi uygulanmamalıdır.[64]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bir kararında, iş sözleşmesinin feshinden sonra işyerinin kapatılmasının geçerli fesih nedeni oluşturmayacağı, fesih bildiriminin yapıldığı tarihteki koşullara göre geçerli nedenin değerlendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.[65] Kanaatimizce, fesih tarihinde geçerli bir neden

---

[59] *Yıldız (n 6) 911, 912*

[60] *Seracettin Göktaş, 'İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi' (2009) (16) Sicil İş Hukuku Dergisi 70, 70; Subaşı (n 51) 49*

[61] *Göktaş (n 60) 71*

[62] *Ibid 70*

[63] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 505-507; Göktaş (n 60) 71*

[64] *Göktaş (n 60) 72*

[65] *Yargıtay 9 HD, 27396/34577, 25.12.2006; Fesih tarihinden sonra işyerinin kapatılmasının geçerli neden oluşturmayacağına dair değerlendirme hakkında bakınız Serkan Odaman, 'Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi' (2007) (8) Sicil İş Hukuku Dergisi 74, 74-79; Söz konusu değerlendirmeye karşıt görüş olarak, bu nitelikte genel*

olmadığı fakat fesihten sonra işyerinin kapatıldığı bir durumda, geçerli fesih için feshin bildirildiği tarihte işyerinin fiilen kapatılmış olması bir ön koşul olarak kabul edilmemelidir. İşyeri kapatılmadan önce gerçekleştirilen fesih bildirimi sırasında, işletme, işyeri veya işin gerekleri uyarınca işçinin istihdam olanağının kalmaması halinde, fesih bildiriminden sonra işyeri kapatılsa dahi ekonomik nedenle feshin geçerli olacağı kabul edilmelidir.

İşyerinin önce kapatılıp sonra tekrar açılmasının her zaman hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmeyeceği belirtilmelidir. İşyerinin kapatılması nedeniyle feshin geçerli kabul edilmesi için kapatma kararının ciddi olduğu, belirli bir süre de olsa işverenin işyerini kapattığı ispat edilmelidir.[66]

2. Yeniden Yapılanma

Çalışma hayatında, şirket giderlerinin olması gerekenden daha yüksek olması, şirket devri ya da birleşmesi, özelleştirme, müşteri memnuniyetsizliğinin artması gibi sebeplerle işverenlerin yeniden yapılanmaya başvurdukları görülmektedir.[67] Herhangi bir ekonomik güçlük bulunmamasına rağmen geleceğe yönelik olarak daha verimli çalışmak, rekabet gücünü veya kaliteyi artırmak amacıyla işverenin üretimini düşürmesi, üretim yöntemlerini değiştirmesi ya da bazı bölümlerini kapatarak işletmesinde küçülmeye gitmesi mümkündür. Yeniden yapılanmaya dair bu tür durumlarda gerçek, ciddi ve uygulamaya konulan, kâğıt üzerinde kalmayan işveren kararları geçerli fesih nedeni oluşturur.[68]

Yeniden yapılanmaya ilişkin en çok uygulanan işletmesel kararlar, norm kadro uygulaması sonucunda bazı kadroların iptaline, bazı bölümlerin kapatılmasına ve bazı işlerin alt işverene verilmesine ilişkin işletmesel kararlardır.[69] Norm kadro uygulaması, şirket amaçlarının yerine getirilmesi için norm haline getirilmiş nitelikte ve sayıdaki kadro ihtiyacının işletme içerisinde dengeli şekilde dağıtılmasıdır.[70] İşverenlerin yeniden yapılanma gerekçesiyle norm kadrodan fazla olan çalışanların iş sözleşmelerini feshedebildikleri görülmektedir.[71] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, norm kadrodan fazla olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinin geçerli olabileceğini, fesih tarihinde işyerindeki işçi sayısının, norm kadro sayısının ve işyerine fesih sonrasında yeni işçi alınıp alınmadığının araştırılması gerektiğini belirtmektedir.[72]

---

bir ilkenin kabulünün mümkün olmadığına ve karara konu somut olaydaki fesih bildiriminde gerekçenin işyerinin kapatılması olmadığına ilişkin bakınız Karademir (n 22) 64

[66] *Dulay (n 9) 93, 94*

[67] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 440*

[68] *Süzek and Başterzi (n 5) 630; Dulay (n 9) 92*

[69] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 440*

[70] *Süzek and Başterzi (n 5) 630, 631*

[71] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 440; Süzek and Başterzi (n 5) 631*

[72] *Yargıtay 9 HD, 22624/30737, 21.11.2006*

Norm kadroya dayanılarak gerçekleştirilen bu fesihlerde, ortaya çıkan işgücü fazlasına yönelik belirlemenin rasyonel, objektif ve somut şekilde yapılması, yeniden yapılanmanın açıkça belirtilmesi gerekmektedir.[73] Bu konuda açılacak işe iade davalarında işveren tarafından, norm kadro uygulamasına dair işletmesel karar, norm kadro uygulaması ile ortaya çıkan norm kadro sayısının işyerindeki mevcut kadro sayısından az olduğu ve fesihlerin ortaya çıkan norm kadro sayısına uygun şekilde yapıldığı hususları ispat edilmelidir.[74]

İki şirketin birleşerek tek tüzel kişilik haline gelmesi, verimliliği ve karlılığı arttırmak amacıyla işyeri kapatma, teknolojik alt yapının teke indirilmesi, asıl üretim faaliyeti dışındaki yardımcı işlerin işletme dışından alınması gibi iş organizasyonunda bazı değişikliklerin yapılmasını gerektirebilecektir.[75] Söz konusu iş organizasyonu değişiklikleri, bazı çalışanların iş sözleşmelerinin feshi zorunluluğunu gündeme getirebilecektir.[76]

Yargıtay bir kararında, bankaların birleşmesi sonrası işgücü fazlalığının oluşmasını işletme gereğine dayalı fesih nedeni olarak kabul etmiş, fesih öncesi tüm tedbirler alınmış olmasına rağmen istihdam olanağı kalmayan işçinin iş sözleşmesinin feshini geçerli kabul etmiştir.[77] İş K. m.6/5 uyarınca, işyeri devredildiğinde devreden ya da devralan işverenler, ekonomik ve teknolojik veya yeniden yapılanma söz konusu ise geçerli nedenle fesih hakkını kullanabilecektir.[78]

Yardımcı işlerin alt işverence yapılmasına dair işletmesel karar ya da bu işlerin hizmet satın alınması suretiyle bir başka kişiye yaptırılması, işverenin o işte çalıştırdığı işçilerin işgücüne ihtiyacının kalmamasına sebep olacaktır. Bu durumda, iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayandığı kabul edilmelidir.[79] Yargıtay, işyerindeki yardımcı işlerin alt işverene devrini yeniden yapılanma uyarınca işletme gereğine dayalı fesih nedeni olarak kabul etmektedir.[80]

---

[73] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 442*

[74] *Ibid 442; Yeniden yapılandırmaya ve norm kadroya dayanan fesihlerde iş sözleşmeleri sona erdirilecek işçilerin belirlenmesinde rasyonel, objektif ve somut değerlendirmeler yapılması gerektiği, ayrıca fesih uygulamasının da yasaya uygun olması gerektiği, iş sözleşmesi feshedilirken yeni işçi alındığı iddia edildiğinde, yeni alınan işçilerin çıkarılanların yerine alınıp alınmadığını da mahkemenin denetlemek durumunda kaldığı hakkında bakınız Yargıtay 9 HD, 21675/29913, 14.09.2005*

[75] *Fevzi Şahlanan, 'Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 13, 13*

[76] *Ibid 13*

[77] *Yargıtay 9 HD, 37512/13798, 03.06.2008*

[78] *Süzek and Başterzi (n 5) 631*

[79] *Şahlanan (n 75) 19*

[80] *Yargıtay 9 HD, 22472/23187, 14.10.2004; Aynı yönde bakınız Yargıtay 22 HD, 13909/17715, 14.06.2016; Kararın ilgili kısmı, "Dosyadaki yazılara, toplanan delillerle kararın dayandığı kanuni gerektirici sebeplere göre, her ne kadar davacı kendisinin durumuna uygun başka bir kadro olup olmadığının işverence ortaya konulmadığı iddiasında bulunsa da davalı işyerinde güvenlik hizmetlerinin bütün olarak alt işverene devri uygulamasının yapıldığı, işverenin esas*

Bununla birlikte, feshin geçerlilik denetiminde, alt işverene verilen işlerde daha önce çalışan işçilerden fesihten önce ve sonra işyerinde başka görevlerde çalıştırılan işçi olup olmadığı, işten çıkarılan işçinin eğitimi, nitelikleri dikkate alınarak başka bir görevde değerlendirilmesinin mümkün olup olmadığı değerlendirilecektir.[81]

3. Teknolojik Değişim

Herhangi bir ekonomik güçlük bulunmamasına rağmen, işveren, işletmesinin teknolojik açıdan yenilenmesinin gerektiğini, bu yenilenmenin de çalışanların niteliklerinde değişim gerektirdiğini düşünebilir.[82] İşyerinde teknolojik yenilikler yapılması, üretim süreçlerinde teknolojik gelişmeler yapılması ve teknolojik anlamda daha gelişmiş araçların kullanılmaya başlanmasıyla, bu işlerde çalışan işçilere gerek kalmayabilecek ya da yeni teknolojiye uyum sağlayabilecek daha vasıflı işçiye ihtiyaç duyulabilecektir. Bu durumda işverenler,

---

faaliyeti olan bankacılık faaliyeti dışında kalan bu hizmetin alt işverene devrinde herhangi bir hukuka aykırılık bulunmayıp işverenin yönetim hakkı kapsamında kaldığında şüphe yoktur. Hizmetin alt işverene devri sonucu istihdam edilen işçi sayısının çokluğu, vasıf ve mahiyetleri ile davalı işverenin faaliyet alanı göz önünde bulundurulduğunda işletmesel kararın yerinde uygulandığı anlaşılmaktadır. Bu durumda işverence yapılan feshin geçerli sebeple yapıldığı göz önüne alınarak davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." şeklindedir. Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, 5208/7872, 07.05.2024; Kararın ilgili kısmı, "Davacıların çalıştığı Bankanın Yönetim Kurulu Kararı ile bankacılık işi dışında olan yardımcı işler kapsamındaki güvenlik hizmetlerinin sağlanması için başka bir firma ile asıl işveren alt işveren ilişkisi kurulduğu ve davacıların bu karar doğrultusunda işten çıkartıldığı anlaşılmaktadır. Banka tarafından yardımcı iş niteliğindeki güvenlik işinin alt işverene verilmesine dair kararın işletmesel bir karar olduğu ve buna engel bir durumun söz konusu olmadığı açıktır (22HD, 2017/33414 E, 2017/16384 K.). Bu durumda tespiti gereken husus, alınan işletmesel kararın tutarlı uygulanıp uygulanmadığıdır. Bölge Adliye Mahkemelerince alınan bilirkişi raporlarında, davacıların iş sözleşmelerinin feshinden sonra davalı Banka tarafından işe alınanlar arasında güvenlik görevlisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Ayrıca gerek dosya kapsamından gerekse alınan bilirkişi raporlarından, iş sözleşmelerinin feshinden önce ve sonraki dönemlerde işe alınan işçilerin güvenlik görevlisi olmadığı ya da işe alımlara konu işlerin güvenlik işi olmamakla birlikte davacılara teklif edilecek görevler kapsamında olmadığı anlaşılmaktadır. Kaldı ki davacıların da teklif edildiği takdirde güvenlik işi dışında bir görevi ifa edebileceklerine yönelik iddiaları olmamıştır. Görüldüğü gibi işverence bir işletmesel karar alınmış ve bu karar doğrultusunda güvenlik görelisi olarak çalışan işçilerin iş sözleşmeleri 4857 Sayılı Kanun'un 19. maddesindeki usule uygun şekilde feshedilmiştir. Davacıların işten çıkartılmasından sonrasında aynı pozisyona veya benzer bir işe başkaca işçi alınmadığı, bu hâliyle işletmesel kararın tutarlı uygulandığı ve feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Açıklanan sebeplerle; başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğine dair İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesinin 12.09.2023 tarihli kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna varılmıştır." şeklindedir.

[81] *Keser, 'Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışları' (n 55) 31; Yargıtay 7 HD, 19859/607, 27.01.2015*

[82] *Dulay (n 9) 92*

teknolojik değişime dayalı olarak bazı işçilerin iş sözleşmelerini feshetme yoluna gidebilecektir.[83]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, teknolojik yenilenme nedeniyle ileri teknolojiyi kullanabilen çalışanlara ihtiyaç duyulmasını iş sözleşmesi feshedilen mevcut çalışan açısından geçerli neden olarak kabul etmektedir.[84]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2010 yılında verdiği bir kararda, davalı işveren, özelleştirme sonucunda aldıkları işyerinde büyük teknolojik yatırım yaptıklarını, yeni teknoloji ile üretime başlandıktan sonra ekonomik kriz nedeniyle bazı bölümlerin kapatılıp bazı bölümlerde işlerin yavaşlatılması nedeniyle istihdam fazlası oluştuğunu ileri sürmüştür. Bu doğrultuda işveren, istihdam fazlası oluştuğundan, emekliliğini hak etmesi ve yaş durumunu da dikkate alarak işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini savunmuştur. Yargıtay, davalı işyerinde teknolojik yatırım yapılıp yapılmadığı, bu nedenle istihdam fazlası oluşup oluşmadığının gerekirse yerinde keşif yapılarak belirlenmesi gerektiğini belirtmiştir.[85]

B. İşgücü (İstihdam) Fazlasının Ortaya Çıkması ve İşçinin Çalışma Olanağının Ortadan Kalkması

İşçinin kişiliği ile ilgisi olmayan ekonomik güçlükler, yeniden yapılanma veya teknolojik değişimler nedeniyle işçilerin işi ortadan kalkabilecek ya da nitelik değiştirebilecektir. Bu nedenle, söz konusu işçilerin çalışmaya devam edebilme olanakları ortadan kalktığında o işyerinde işgücü fazlası oluşabilecektir.[86]

İşveren tarafından ekonomik nedenle yapılan feshin geçerli kabul edilebilmesi için, işgücü (istihdam) fazlasının oluşması, bu nedenle de işçinin iş ilişkisinin devam etmesi ve çalışma imkanının kalmaması gerekmektedir.[87] İşletme zarar etse de aynı nitelikte ve oranda üretim devam ediyorsa, işgücü ihtiyacında değişiklik yoksa ya da işyerinin bir bölümünün kapatılması işçi ihtiyacını değiştirmemişse geçerli fesih nedeni oluşmaz.[88] Ekonomik nedenle fesihte, işgücü (istihdam) fazlasının işverenin sübjektif değerlendirmelerinden bağımsız şekilde, objektif olarak feshi gerekli ve kaçınılmaz hale getirmesi gerekmektedir.[89]

Bazı hallerde işçinin işinin nitelik değiştirmesi tek başına geçerli neden teşkil edebilir. İşçi sayısı değişmemesine rağmen teknolojik değişim nedeniyle

---

[83] *Süzek and Başterzi (n 5) 632; Subaşı (n 51) 50; Yücel Bodur (n 27) 148*

[84] *Yargıtay 9 HD, 6129/7500, 27.03.2006*

[85] *Yargıtay 9 HD, 30680/29165, 15.10.2010*

[86] *Süzek and Başterzi (n 5) 626*

[87] *Ibid 632; Keser, 'Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışları' (n 55) 20*

[88] *Süzek and Başterzi (n 5) 628, 632, 633*

[89] *Dulay (n 9) 91; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 394*

farklı niteliklere sahip işçiye ihtiyaç duyulduğunda ya da işverenin yeni faaliyetleri ile ilgili daha farklı niteliklere sahip işçinin alınması gerektiğinde, işveren, mevcut işçilerin iş sözleşmelerinin feshini değerlendirebilecektir.[90]

C. Ekonomik Nedenlerle Feshin Geçerlilik Denetiminde Yargı Kararlarıyla Türk Hukukuna Kazandırılan İlkeler

Ekonomik nedenlerle feshin geçerlilik denetiminde yargı kararlarıyla Türk hukukuna kazandırılan ilkeler bulunmaktadır. Bu ilkeler, objektif seçim (sosyal seçim) ilkesi, menfaatlerin değerlendirilmesi ilkesi, ölçülülük ilkesi, tahmin ilkesi ve feshin son çare olması ilkesi olarak ifade edilmektedir. Bu ilkelerin Türk hukukundaki yeri tartışmalıdır.[91]

Öğretide *Taşkent*, öğretide belirtilen ve bir kısmının yargı kararlarında da yer aldığı ilke ve önlemleri, ölçülülük ilkesi, elverişlilik ilkesi, gereklilik ilkesi, orantılılık ilkesi, menfaatler tartısı, yerindelik denetimi, tutarlılık denetimi, keyfilik denetimi, feshin son çare olması ilkesi ve sosyal seçim ilkesi olarak sıralamaktadır. *Taşkent*, sıralanan bu ilkelerin pozitif dayanağının bulunmadığını ve uyuşmazlıkların çözümünde yalnızca genel nitelikteki hukuk kurallarının dikkate alınabileceğini ifade etmektedir.[92] Farklı bir görüş ise, kanaatimizce de isabetli şekilde, işverenin somut koşulları değerlendirerek fesih öncesi başka bir önlemle sorunun çözülüp çözülemeyeceğini incelemesi gerektiğini ve geçerlilik denetimi için yargı kararlarıyla kazandırılan bu ilkeleri değerlendirerek feshin geçerli olup olmadığını hâkimin araştırıp hüküm kuracağını belirtmektedir.[93]

Ekonomik nedenlerle fesihte iş sözleşmesinin feshinin geçerliliği denetlenirken, işverenin fesih yoluna başvurmadan önce başka bir önlem alıp alamayacağı değerlendirilmektedir. Yapılacak değerlendirmede ölçülülük ve feshin son çare olması ilkeleri başta olmak üzere, belirtilen diğer ilkelerin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu ilkelerin uygulanması, keyfi işten çıkarmaların engellenmesi amacından kaynaklandığından, ilkelerin dayandığı pozitif normun Medeni Kanun m.2'de yer alan dürüstlük kuralı olduğu söylenmelidir.[94]

Öğretide, yargı kararlarıyla Türk hukukuna kazandırılan söz konusu ilkelerin başında feshin son çare olması ilkesinin bulunduğu ve diğer ilkelerin bu ilke bağlamında anlam kazandığı ileri sürülmektedir. Bu görüşe göre, söz konusu ilkelerin tamamı, hâkimin somut uyuşmazlıkta işverenin fesih dışında başka bir seçeneğinin kalıp kalmadığını tespit etmesine hizmet etmektedir.

---

[90] *Süzek and Başterzi (n 5) 633*

[91] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1066*

[92] *Savaş Taşkent, 'Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler' (2011) (21) Sicil İş Hukuku Dergisi 15, 20, 21*

[93] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1067*

[94] *Ibid 1067, 1068*

Aynı görüş, her somut olayda hâkimden bu ilkeleri kümülatif biçimde uygulamasını beklemenin isabetli olmayacağını da ifade etmektedir.[95]

1. Tutarlılık ve Keyfilik Denetimi

İşveren, istihdam fazlası oluşturan ve iş sözleşmesinin feshi için geçerli neden teşkil eden işletmesel kararı sürekli ve kalıcı biçimde gerçekten uygulamalıdır. İşletmesel kararın bu şekilde uygulanıp uygulanmadığına yönelik denetim tutarlılık denetimidir.[96] Keyfilik denetimi ise, hakkın kötüye kullanılması yasağı bağlamında, işverenin işletmesel karar verme özgürlüğünü dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanmaması anlamına gelmektedir.[97]

Yargıtay, feshe sebep olan ekonomik nedene dayalı istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediğinin belirlenmesi için, istihdamı engelleyen ekonomik nedenlerin, istihdam fazlasının oluşup oluşmadığının, işverenin işletmesel kararını tutarlı olarak uygulayıp uygulamadığının ve fesihte keyfiliğin olup olmadığının araştırılması gerektiğini belirtmiştir.[98] 2024 yılında verdiği bir kararda da Yargıtay, işverenin işletmesel kararı sonucunda istihdam fazlasının oluşup oluşmadığını, işverenin bu kararını tutarlı bir şekilde uygulayıp uygulamadığını, fesihte keyfi davranıp davranmadığını ve feshin kaçınılmaz olup olmadığını açıklığa kavuşturmak gerektiğini belirtmektedir.[99]

Feshin geçerlilik denetimi yapılırken, işverenin işletmesel kararının hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olmaması, yönetim yetkisini kullanırken keyfi davranmaması ve işyerinde feshe sebep olan durumun işçinin çalışmasını zorunlu olarak engellemesi hususları değerlendirilmektedir. Tutarlılık deneti-

---

[95] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1067, 1068*

[96] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 118*

[97] *Ibid 118*

[98] *Yargıtay 22 HD, 30038/928, 25.01.2013. Kararda, "Gerekirse iş yerinde keşif yapılarak, şirket mali ve ticari kayıtları, personel giriş ve çıkış kayıtları, sermayesi ve öz varlıkları, borçları-alacakları, satış ve üretim değerleri, kısaca mali bilançosu ve defterleri incelenmeli, iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen ekonomik nedenler araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı, işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı açıklığa kavuşturulmalıdır." ifadelerine yer verilmiştir.*

[99] *Yargıtay 9 HD, 5208/7872, 07.05.2024. Kararda, "(...) Feshin işletme işyeri ve işin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle yapıldığı ileri sürüldüğünde, bu konuda işverenin işletmesel kararı aranmalı, iş görme ediminde ifayı engelleyen, bir başka anlatımla istihdamı engelleyen durum araştırılmalı, işletmesel karar ile istihdam fazlalığının meydana gelip gelmediği, işverenin bu kararı tutarlı şekilde uygulayıp uygulamadığı (tutarlılık denetimi), işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı (keyfilik denetimi) ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığı (ölçülülük denetimi-feshin son çare olması ilkesi) açıklığa kavuşturulmalıdır. (...)" değerlendirmesi yapılmaktadır. Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, 11733/34774, 14.12.2009; Keyfilik ve tutarlılık denetimi hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız Keser, Geçerli Sebep (n 16) 416 vd.; Yücel Bodur (n 27) 160 vd.*

minde işverenin aldığı işletmesel kararı uygularken fesihten önce ve sonra işverenin fesih sebebi ile çelişmeyecek davranışlar sergilemesi gerektiği incelenmektedir.[100]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019 yılında verdiği bir kararda, davalı şirketin holding bünyesindeki birçok şirketten biri olduğu, holding bünyesindeki şirketlerden birinde küçülme kararı alındığı ve davacının iş sözleşmesinin işletmesel karar nedeniyle sonlandırıldığı, fesihten sonra davacının çalışabileceği pozisyonlara alım yapılmadığı ve işletmesel kararın tutarlı bir şekilde uygulandığının anlaşıldığı belirtilmiştir. Kararda, işverenin işletmesel kararı tutarlı bir şekilde uyguladığı, keyfi davranmadığı ve davacının istihdam imkanının kalmadığı anlaşıldığından feshin geçerli nedene dayandığına hükmedilmiştir.[101]

Bölge Adliye Mahkemesinin 2020 yılında verdiği bir kararda, işverenin feshe gerekçe gösterdiği işletmesel kararını uygulayıp uygulamadığının incelendiği ve işletmesel neden gerekçe gösterilerek öngörü niteliğindeki değerlendirmelerle iş sözleşmesinin feshinin denetime tabi tutulduğu görülmektedir. Bu bağlamda, işverenin bir miktar azalma olsa da fesih tarihinden sonra satışlarının ve varlıklarının aslında artış gösterdiği, şirketin kar elde etmeye devam ettiği, sipariş ve üretiminde azalma olmadığı, işyerinde fesihten önce ve sonra fazla çalışma yapılmaya devam edildiği, fesih öncesinde işçi alımı yapıldığı, feshe gerekçe gösterilen işletmesel kararın fesih tarihi itibariyle uygulanmaya başlanmadığı hususları değerlendirilmektedir. Kararda, tüm bu değerlendirmeler esas alınarak, davalı işverenin işletmesel kararını uygularken tutarlılık ilkesine uygun hareket etmediğinin anlaşıldığı ifade edilmiştir.[102]

Yargıtay 2021 yılında verdiği bir kararında, feshin kaçınılmazlığı ve ölçülülüğüne yönelik yapılacak değerlendirmede, işyerine fesih tarihinden önceki ve sonraki makul süre içerisinde yeni işçi alınıp alınmadığının belirleyici olacağına vurgu yapmıştır. Bu makul sürenin belirlenmesinde işçinin çalışma özgürlüğü ile işverenin girişim özgürlüğünün karşı karşıya geldiği, işçi ve işveren menfaatlerinin tartılacağı ifade edilmektedir. Karara konu uyuşmazlıkta fesih tarihinden iki yıl geçtikten sonra alınan işçi ile ilgili olarak mahkeme, aradan geçen süreyi işyerinin değişen ve yeni ortaya çıkan ihtiyaçları için yeni işe alım yapılması konusunda hayatın olağan akışına uygun bulmuş, bu durumu ölçülülük ilkesine aykırı görmemiştir.[103] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (kapatılan), fesihten önceki ve sonraki 3 aylık dönemi incelemekte ve iş sözleşmesi feshedilen işçinin çalışabileceği nitelikteki bir işe yeni bir işçinin alınmamış olması gerektiğini belirtmektedir.[104]

---

[100] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 416, 417*

[101] *Yargıtay 9 HD, 881/10723, 13.05.2019*

[102] *Bursa BAM 3 HD, 3682/385, 21.02.2020*

[103] *Yargıtay 9 HD, 2399/6646, 23.03.2021*

[104] *Yargıtay 22 HD, 502/13708, 08.06.2017; Yargıtay 22 HD, 40633/21880, 16.10.2017*

2022 yılında verilen bir Yargıtay kararında, davacının iş sözleşmesinin işverenin organizasyon yapısında yapılan değişiklik nedeniyle işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeniyle feshedildiği tespit edilmiştir. Dosya kapsamı ve alınan bilirkişi raporundaki değerlendirmeler uyarınca, işverenin ekonomik sorunları nedeniyle bazı bölümlerde birleştirmeye gittiği, fesih sonrasındaki organizasyon şemasında davacının pozisyonunun doğrudan yer almadığının anlaşıldığı belirtilmiştir. Bununla birlikte, Yargıtay, ekonomik sorunlar nedeniyle küçülmeye gidilirken bir yandan işçi temini de yapılması, bazı kadrolara alım yapılması ve davacının iş sözleşmesinin korunabilmesi için işverence bir çalışma yapılmaması hususlarını dikkate almıştır. Bu nedenlerle, işverenin işletmesel kararını tutarlı uygulamadığı ve feshin son çare olma ilkesine riayet etmediği gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğuna karar vermiştir.[105]

Girişim özgürlüğü kapsamında işletmesel karar alan işverenin işletmesel kararı İş K. m.18-22. maddeleri uyarınca denetime tabi tutulacaktır. Bununla birlikte, ileri sürülmediği veya taraflar arasında bu konuda ayrıca bir düzenleme bulunmadığı takdirde, işgücü fazlalığı nedeniyle işten çıkarılacak işçilerin seçiminde ölçüt getirilmesi yasal olmayacaktır.[106] İşten çıkarılacak işçilerin seçimi konusunda taraflar arasında bir düzenleme mevcut ise işverenin bu hükümlere uygun davranıp davranmadığı incelenecektir. Ek olarak, çıkarılan işçilerin seçiminde bazı ölçütleri dikkate aldığına yönelik savunması da tutarlılık denetimi kapsamında incelenecektir.[107] Dolayısıyla, yargı kararlarıyla Türk hukukuna kazandırılan objektif seçim (sosyal seçim) ilkesini tutarlılık denetimi kapsamında değerlendirmek mümkündür.

Objektif seçim (sosyal seçim) ilkesi kavramı, ekonomik nedene dayalı fesihlerde sosyal açıdan zayıf konumda olan kişilerin korunması amacıyla, işverenin işten çıkarılacak işçileri belirli ölçütlere göre seçme yükümlülüğüne ilişkindir.[108] Bir başka deyişle bu kavram, işletme gereklerine dayalı fesihte sosyal olarak zayıf olan tarafın korunması amacıyla, işverenin işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde belirli ölçütlere uygun şekilde fesih sürecini yürütmesini gerektirmektedir.[109] Sosyal seçim ilkesi, iş, işyeri ya da işletmeye ilişkin geçerli fesih sebeplerinden birinin bulunduğu durumlarda hangi işçi ya da işçilerin iş sözleşmelerinin feshedileceğinin belirlenmesinde gündeme gelmektedir.[110] Yargıtay'ın 2006 yılı ve öncesinde verdiği kararlarda, iş sözleşmesinin

[105] *Yargıtay 9 HD, 3162/4954, 20.04.2022*

[106] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 127*

[107] *Ibid 127, 128*

[108] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1055*

[109] *Gülsevil Alpagut, 'İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut mudur?' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 95, 99*

[110] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1055*

feshinde sosyal seçim ilkesini uyguladığı görülmektedir[111] ancak Yargıtay'ın konu ile ilgili güncel içtihatlarında sosyal seçim ilkesinin benimsenmediği anlaşılmaktadır.[112]

Toplu iş sözleşmeleriyle ya da işçi ile işveren arasında bireysel iş sözleşmesi veya sözleşme ekiyle belirlenecek şekilde, sosyal seçime ilişkin ölçütlerin getirilmesi mümkündür.[113] Kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli olma,

---

[111] *Yargıtay 9 HD, 2894/6224, 13.03.2006; Kararda, çalışanlar arasından çıkarılan işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığının irdelenmesi gerektiği belirtilmektedir. Yargıtay sosyal seçim ölçütlerini "Zira, işverence işten çıkarılacak işçi seçilirken; işyerinde aynı işi üstlenen işçiler karşılaştırılmalı, işçiler arasında verim, hastalık nedeniyle işe gelememe, iş görme borcunu yerine getirmede özen gösterme, kıdem, emekliliğe hak kazanma, evli ve çocuk sahibi veya genç olma gibi kriterler göz önünde bulundurulmalıdır. Başka bir anlatımla sosyal seçimin hangi ölçütlere dayandığı saptanmalıdır." şeklinde ifade etmektedir; Bilirkişi incelemesi yapılarak, feshin geçerliliği bakımından fesihte sosyal seçim kriterlerinin göz önünde bulundurulup bulundurulmadığının da incelenmesi gerektiğine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 35749/38673, 05.12.2005; Belirli bir yaş sınırında olma ve emekliliğe hak kazanmış bulunmanın iş sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde sosyal seçim kriteri olarak kabul edilebileceği ancak uygulamanın genel ve objektif bir şekilde yapılması, işverenin fesih nedeni ile çelişen uygulamalarda bulunmaması gerektiğine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 26214/33181, 18.12.2006; Davacı işçinin çalıştığı üretim bölümünün alt işverene verilmesinden sonra o ünitede çalışan işçilerin tamamının iş sözleşmesinin feshedilip feshedilmediği, tamamı işten çıkarılmamış ise çıkarılan işçilerin seçiminde hangi objektif kriterlerin dikkate alındığının da incelenmesi gerektiğine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 4878/8253, 03.04.2006; Aynı yönde bakınız Yargıtay 9 HD, 25167/32359, 11.12.2006*

[112] *Emekliliğe hak kazananlar arasında işten çıkarılacak işçinin seçiminde işvereni bağlayan herhangi bir seçim ölçütünün bulunmadığı, dosyadaki mevcut delillere göre davalı işverenin işçi çıkarmada keyfi davranmadığı ve feshin geçerli nedene dayandığına ilişkin bakınız Yargıtay 22 HD, 12862/5252, 23.03.2012; İşten çıkarılacak işçiler yönünden yasal bir kriterin bulunmadığı, sosyal seçin şartı uygulamasının hukuk düzeninde yer almadığı ve işletme ve işyeri gerekleri ile fesihte işten çıkarılacak işçilerin belirlenmesinde yasal bir kritere veya sosyal seçim şartına yer verilmediğine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 817/11200, 19.03.2015; Aynı yönde bakınız "Mahkemece, emekliliğe hak kazanmış personelden iş akdi feshedilecek kişilerin hangi kıstaslara göre belirlendiğinin anlaşılamadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine karar verilmişse de işverenin sözleşmelerini feshedeceği işçilerin seçimi hususu işverenin yönetim hakkı ve işletmesel karar özgürlüğü kapsamında olup bu durum feshin geçersizliğine neden olmaz. Davalı işverence, işletmesel karar tutarlı bir şekilde uygulandığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." Yargıtay 9 HD, 7263/19560, 11.11.2019*

[113] *Nuri Çelik, 'İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 7; Süzek and Başterzi (n 5) 639; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1055, 1057; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 210, 211; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 565, 567; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 426; Yargıtay 9 HD, 17515/25658, 02.10.2006; İşten çıkarılacak işçiler yönünden yasanın öngördüğü bir seçim kriteri olmamasına karşın, işverenin, işten çıkarılacak işçilerin seçiminde bir kriter belirlemiş ise, buna uygun davranmak zorunda olduğuna ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 19831/27186, 05.10.2015; Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile işçi çıkartılmasında bazı kriterler öngörülmüş veya işveren işten çıkarmada bazı kriterler gözettiğini ileri sürmüş ise, işverenin sözleşmeyle düzenlenen veya kendisini bağladığı*

çocuk sahibi olma, genç olma, bakmakla yükümlü olunan kişinin bulunması gibi ölçütler sosyal seçim ölçütlerine örnek verilebilir.[114] Önemle belirtmek gerekir ki, sosyal seçim ölçütleri ancak fesih kaçınılmaz olduğunda uygulanmalıdır.[115]

Öğretide, sosyal seçim ölçütlerinin uygulanması gerektiğine ilişkin Yargıtay kararları, karara konu uyuşmazlıklarda feshin son çare olması ilkesini de ayrıca değerlendirdiği için eleştirilmiştir. Söz konusu eleştiride, iş sözleşmesi feshedilebilecek birden fazla işçinin bulunduğu ancak bu işçilerden tamamının iş sözleşmesinin feshedilmeyeceği durumlarda, kimin iş sözleşmesinin feshedileceğine dair yapılacak seçim ile feshin zorunlu olup olmadığına dair son çare ilkesinin farklı hususlara ilişkin olduğu dile getirilmiştir.[116]

Öğretide bir görüş, sosyal seçim ilkesi ile ilgili yasal bir düzenleme bulunmadığından, bu boşluğun işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu ile doldurulması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı görüş, Yargıtay'ın ilk dönemdeki sosyal seçim ölçütlerini yeniden uygulamasının isabetli olacağını ifade etmektedir.[117] Öğretide, kanun koyucunun sosyal seçime dair bir ölçüt getirmesinin, Türkiye'nin sosyal bir devlet olduğunu düzenleyen AY m.2'ye uygun düşeceği ifade edilmektedir.[118] Benzer bir başka görüş, sosyal seçim ölçütlerinin öncelikle feshe karşı en çok korunmaya muhtaç işçinin feshe karşı korunmasını sağlayabileceğini, hukukumuzdaki düzenlemenin AY m.2'deki sosyal devlet ilkesi bağlamında yetersiz olduğunu, konu hakkında yasal düzenleme yapılması gerektiğini ve mevcut hukuki çerçevede bu ölçütlerin uygulanamayacağını belirtmektedir.[119]

Farklı yöndeki görüş ise, Yargıtay'ın bir dönem kabul ettiği ancak sonradan uygulamaktan vazgeçtiği sosyal seçim ilkesi ile işverenin fesih hakkının

kriterlere uyup uymadığının denetlenmesi gerektiğine ilişkin bakınız Yargıtay 9 HD, 817/11200, 19.03.2015

[114] *Çelik (n 113) 7*

[115] *Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 323*

[116] *Ertuğrul Yuvalı, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu (1st edn, Turhan Kitabevi 2012) 195*

[117] *Ali Güzel and Emre Ertan, 'Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri' (2007) 16 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1219, 1286-1288, 1305*

[118] *Erhan Birben, 'İşletme Gerekleri Nedeniyle İşten Çıkarılacak İşçilerin Belirlenmesinde İşverenin Seçim Serbestisi ve Sınırları' (2006) 8(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 7, 12; Yargıtay'ın salt sosyal seçim kurallarına uyulmadığı gerekçesiyle feshin geçersizliğine hükmettiği kararlarının olması gereken hukuk bakımından isabetli sayılabileceği ancak olan hukuk bakımından sağlam bir hukuki temele dayandığının şüpheli olduğu görüşü hakkında bakınız Birben (n 118) 17; Bu konuda sunulan eleştirilere rağmen sosyal seçim yapılmasının işverene fayda sağlayacağı ve bu konuda yasal düzenleme yapılması gerektiği görüşü hakkında bakınız Birben (n 118) 21, 24*

[119] *Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 329, 338*

Kanun'un öngördüğünden daha fazla sınırlandığını ileri sürmektedir.[120] İşten çıkarılacak işçilerin sıralamasında somut ölçütler koyarak bunların belirli bir sıralama gözetilerek uygulanması, somut uyuşmazlık özelinde fesih sırasında işverenin karar verme esnekliğini ortadan kaldırabilecektir.[121] Kanaatimizce, sosyal seçim ilkesi uygulamalarının İş K.'nun sosyal amacının yerine getirilmesi ve işçinin korunması bakımından önemli olduğu kabul edilebilecektir. Bununla birlikte, sosyal seçim ölçütlerinin İş K. kapsamında ayrıca düzenlenmesi işverenin fesih hakkını ölçüsüzce sınırlayacak olduğundan, bu ölçütlerin kanunda düzenlenmesi de doğru olmayacaktır.

2. Ölçülülük Denetimi

AY m. 13 uyarınca, temel hak ve hürriyetlere ilişkin sınırlandırmalar ölçülülük ilkesine aykırı olamaz. Ölçülülük ilkesi, bir amaca ulaşmak için başvurulan aracın istenen amacın gerçekleşmesinde elverişli ve gerekli olması, araç ve amaç arasında ölçüsüz bir oran bulunmaması anlamına gelmektedir.[122]

İş güvencesi sisteminde işveren iş sözleşmesini feshetmeden önce Anayasa m.13'te yer alan ölçülülük ilkesine uygun hareket etmek, işçiye en az zarar verecek yöntemleri tercih etmek ve iş ilişkisinin devamını sağlamak için gerekli çabayı göstermekle yükümlüdür. Fesih dışında alternatif yöntemlerin uygulanması ve feshe son çare olarak başvurulması aynı zamanda dayanağını Anayasadan alan ölçülülük ilkesinin bir gereğidir.[123] İşverenin girişim özgürlüğünün yansıması olan işletmesel karar özgürlüğü, Anayasa ve ölçülülük ilkesine uygun olmak koşuluyla sınırlandırılabilecektir. Fesih ile ulaşılmak istenen amaca ulaşmayı sağlayan ve işçinin menfaatine daha az zarar verecek olan tedbirin varlığı feshin kaçınılmaz olmadığına, dolayısıyla fesih işleminin ölçülülük ilkesine aykırı olduğuna işaret edecektir.[124]

---

[120] *Yuvalı (n 116) 197*

[121] *Çelik (n 113) 11*

[122] *Muhittin Astarlı, 'Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 74, 77; Bektaş Kar, 'Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması' (2009) (15) Sicil İş Hukuku Dergisi 60, 60; Yücel Bodur (n 27) 158; Mustafa Kılıçoğlu and Kemal Şenocak, İş Güvencesi Hukuku (1st edn, Legal Yayıncılık 2007) 184*

[123] *Ugan Çatalkaya (n 18) 115 vd.; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1058; Ali Güzel, 'İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 539, 565; Ultima ratio ilkesine ilişkin denetimin, ölçülülük denetimi kapsamında olan gereklilik denetimine karşılık geldiği görüşü hakkında bakınız Ugan Çatalkaya (n 18) 117; Feshin son çare olması ilkesinin temelinde dürüstlük kuralı değil ölçülülük ilkesinin bulunduğu, ölçülülük ilkesinin temelinde dürüstlük kuralı bulunduğu hakkında bakınız Ugan Çatalkaya (n 18) 117*

[124] *Ugan Çatalkaya (n 18) 478, 480*

Bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih beyanı sonucunda işçinin işsiz kalma riski bulunmaktadır. Bu risk nedeniyle iş güvencesi sisteminde geçerli nedenin varlığı aranmaktadır. Bununla birlikte, geçerli nedenin varlığı yeterli olmamaktadır. Fesih, muhatap işçi için ağır sonuçlar içerdiğinden, ölçülülük ilkesinin uygulanarak yapılacak feshin ulaşılmak istenen amaç için elverişli, orantılı ve gerekli olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.[125]

Ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık ilkesi şeklinde üç alt ilkeye ayrılmaktadır.[126] Ölçülülük ilkesi kapsamında olan elverişlilik ilkesi, feshin geçerlilik denetiminde dikkate alınmalıdır. Bu ilke ile, işverence ulaşılmak istenen amacın gerçekleştirilmesi için kullanılan aracın uygunluğu incelenmektedir.[127] Feshin önlenmesi amacını gerçekleştirmeye elverişli olmayan tedbirlerin alınmamış olması feshi geçersiz kılmayacaktır.[128]

Öğretide, işletme gereklerine dayalı fesihte işverenin takip ettiği amacın, "*İşletmenin mevcut personel sayısını, iktisadilik ve verimlilik adına işletmenin personel ihtiyacına uyumlaştırmak*" olduğu ifade edilmektedir. İşletme gereklerine dayalı fesihlerde işvereni iktisadi yüklerden kurtarmanın söz konusu olduğu, iktisadi yükün işyerinde oluşan işçi fazlalığından kaynaklandığı belirtilmektedir.[129]

Ölçülülük ilkesinin alt ilkelerinden olan elverişlilik ilkesinde mutlak bir elverişlilik aranmamaktadır.[130] Bu konuda, fesihten önce, fesihle ulaşılmak istenen amaç için feshin elverişli bir yol olup olmayacağı hakkında bir tahmin yapılmaktadır ve objektif bir bakış açısı ile feshin işverence savunulabilir ve tutarlı olup olmadığına bakılmaktadır.[131] Örneğin, iş güvencesi kapsamında yapılan feshin, işverenin ulaşmak istediği somut bir amaç olarak, ekonomik krizin atlatılması için alınan işletmesel kararları gerçekleştirmek için etkili olup olmayacağı değerlendirilmektedir. Bu değerlendirme çerçevesinde, işletmesel kararla ulaşılmak istenen amaca ulaşmak için feshin elverişli bir yöntem olup olmadığı konusunda işverence bir tahmin gerçekleştirilmektedir.[132]

Ölçülülük ilkesi kapsamında dikkate alınması gereken diğer bir husus gereklilik ilkesidir. Gereklilik ilkesi uyarınca işverenin fesihle ulaşmak istediği amaca fesihten daha hafif bir tedbir ile ulaşıp ulaşmayacağı incelenmekte, işçi-

[125] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1059; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 425*

[126] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1060-1063*

[127] *Ibid 1060; Kılıçoğlu and Şenocak (n 122) 189*

[128] *Karademir (n 22) 89*

[129] *Kılıçoğlu and Şenocak (n 122) 192*

[130] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2), 1060; Astarlı (n 122) 78*

[131] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2), 1060, 1061*

[132] *Ibid 1060, 1061; Astarlı (n 122) 78, 79*

yi daha az olumsuz etkileyecek bir tedbir bulunması halinde feshin gerekli olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.[133]

Medeni Kanun m.2 uyarınca gereklilik ilkesi feshin son çare olması ilkesi ile benzer bağlamda kullanılmakta ve aynı amaca hizmet etmektedir.[134] Bu ilke, işçiyi feshe göre daha az olumsuz etkileyecek başka bir elverişli tedbir bulunuyorsa, feshin gerekli olmadığı anlamına gelmektedir.[135] Gereklilik ilkesine ilişkin yapılan denetim kapsamında işveren tarafından gerçekleştirilen yeniden yapılanma tedbirlerinin hukuka uygunluğu değerlendirilmeli, işletmesel kararın işçinin çalışma olanağını ortadan kaldırıp kaldırmadığı incelenmelidir.[136] Ölçülülük ilkesinin kapsamında bulunan gereklilik ilkesi, işçiyi daha az olumsuz etkileyecek elverişli bir tedbirin bulunması durumunda iş sözleşmesinin feshinin gerekli olmadığı sonucuna ulaştıracaktır.[137] Bu bağlamda, işverence başvurulacak tedbirlerin ağırlık derecesi hafiften ağıra doğru olmalı, tedbir özelinde işçinin durumunu en az değiştirici tedbirin öncelikle tercih edilmesi gündeme gelmelidir.[138] Yargıtay'ın bir kararında, işçinin çalıştığı ilde boş bir pozisyon olmasına rağmen, kendisine ağırlıklı olarak şehir dışı mağazalar için görev teklifi yapılması halinde işverenin samimiyetine kuşku ile yaklaşılması gerektiği ifade edilmektedir.[139]

Dar anlamda ölçülülük olarak kabul edilen orantılılık ilkesi, işverenin fesih kararıyla ulaşmak istediği amaç ile son çare olarak gördüğü fesih arasında orantılı bir ilişki bulunmasını aramaktadır.[140] Bu ilişki incelenirken araç ve amaç arasında menfaatlerin değerlendirilmesi söz konusu olmaktadır.[141] Dolayısıyla, fesih yaptırımının, fesih kararıyla ulaşılmak istenen amaç için ölçülü bir yaptırım olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kanaatimizce, örneğin, teknolojik değişim nedeniyle işçinin işinin bütünüyle ortadan kalkması, işverence istihdam olanağının kalmaması ve fesih yerine daha hafif bir tedbir uygulama imkanının bulunmaması halinde, işverenin istihdam fazlalığı nedeniyle personel sayısını düzenlemesi amacı taşıyan fesih işleminin orantılı bir yaptırım olduğu kabul edilebilecektir. Bu doğrultuda, fesih kararıyla ulaşılmak istenen amaç için işverence alınan önlem aşırı ve orantısız olmamalı, fesih işlemi iş sözleşmesine yönelik işverence gerçekleştirilen orantısız bir müdahale teşkil etmemelidir.

---

[133] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 121*

[134] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1061, 1062; Astarlı (n 122) 81*

[135] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 121*

[136] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 415*

[137] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 121, 122*

[138] *Karademir (n 22) 70*

[139] *Yargıtay 9 HD, 24328/3057, 02.03.2017*

[140] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1062; Kılıçoğlu and Şenocak (n 122) 191*

[141] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1062*

Ekonomik nedenlerle fesihte öncelikle işverenin işletmesel kararının sonucunda işçinin iş görme edimini engelleyecek şekilde istihdam fazlası oluşup oluşmadığı incelenecektir. İstihdam fazlalığı oluştuğunda ise ölçülülük ilkesinin alt ilkelerinden biri olan gereklilik ilkesine denk düşen feshin son çare olması ilkesi kapsamında feshin kaçınılmazlığı değerlendirilecektir. Bu doğrultuda, işverenin fesih dışında hangi önlemlere başvurulabileceği belirlenecektir. İşveren açısından fiilen ve hukuken alınması mümkün olmayan önlemlerin alınmamış olması feshi geçersiz kılmayacaktır.[142]

Yargıtay, ölçülülük ilkesini feshin son çare olması ilkesi kapsamında değerlendirmektedir.[143] Bu bağlamda, ölçülülük ilkesi gereğince, feshi önleyebilecek daha hafif tedbirlere başvurulması, buna rağmen iş ilişkisinin sürdürülmesinin mümkün olmaması durumunda son çare olarak feshe başvurulması gerekmektedir.[144] Çalışmamızın bir sonraki bölümünde, ölçülülük denetimi kapsamında feshe son çare olarak başvurulması gerekliliği ele alınacak, son çare kavramı ve fesih öncesi son çare uygulamaları incelenecektir.

III. EKONOMİK NEDENLERLE FESİHTE FESHİN SON ÇARE OLMASI (ULTIMA RATIO)

A. Son Çare Kavramı

Günümüzde, işçinin işini koruyabilmesi için, sözleşmenin feshinin istisna, sözleşme ile bağlılığın esas olduğu iş güvencesi sisteminin uygulanması gerektiği kabul edilmektedir.[145] Bu doğrultuda, feshin son çare olması kavramı da, iş ilişkisinin devamının sağlanması amacıyla işverenin elinden geleni yapması anlamına gelmektedir.[146] Son çare kavramında, işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşmeyi sürdürmenin beklenemez olması gerekmektedir.[147]

Son çare kavramı, feshin başvurulması gereken son çare olması anlamına gelmektedir ve feshin kaçınılmaz olması gerektiğine işaret etmektedir.[148] İşveren; iş, işyeri ya da işletme gereği dolayısıyla meydana gelen istihdam fazlası nedeniyle işçinin çalışma olanağı ortadan kalkmış olsa dahi, feshin son çare olması ilkesine uygun hareket edilmelidir. Bu bağlamda, işveren öncelikle feshe göre daha hafif önlemleri uygulamalı, bu önlemleri tüketmeden veya bu

[142] *Kar, 'Ölçülülük İlkesi' (n 122) 65, 66; Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 123*

[143] *Yargıtay 9 HD, 289/20632, 13.07.2009*

[144] *Süzek and Başterzi (n 5) 634*

[145] *Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 50[7]*

[146] *Ibid 531*

[147] *Başterzi (n 3) 58*

[148] *Karademir (n 22) 23, 24*

önlemlerden bir sonuç almaya çalışmadan ekonomik nedenle fesih işlemini gerçekleştirmemelidir.[149]

B. Son Çare Kavramının Hukuki Dayanağı

Son çare ilkesinin hukuki dayanağı Medeni Kanun m.2/f.1'de yer alan dürüstlük kuralıdır.[150] Dürüstlük kuralı uyarınca dürüst ve makul bir işverenin fesih öncesi son çare olarak başvurması beklenen davranış şekli, feshin geçerliliği bakımından bir ölçüt olarak değerlendirilmelidir.[151] Son çare olma ilkesi, iş güvencesi sisteminden hareketle işverenin fesih öncesi iş ilişkisinin devamını sağlamak amacıyla dürüstlük kuralına uygun tüm seçenekleri denemesi zorunluluğu anlamına gelmektedir.[152] Dolayısıyla, hâkim, işverence ekonomik nedenle fesih yapıldığının iddia edilmesi durumunda yalnızca geçerli nedenin ispat edilip edilmediğini değerlendirmemeli, aynı zamanda feshe en son çare olarak başvurulup başvurulmadığını da denetlemelidir.[153]

İş K. kapsamında feshin son çare olması ilkesine yer verilmemiştir. Bununla birlikte, kanunun gerekçesinde, fesih yapılırken işverenden beklenenin feshe son çare olarak bakması ve geçerli sebep kavramı yorumlanırken sürekli olarak fesihten kaçınma imkanının bulunup bulunmadığının araştırılması gerektiği belirtilmiştir.[154] Bu doğrultuda, her ne kadar İş K. kapsamında açıkça belirtilmese de, gerekçe ve Yargıtay kararları uyarınca feshin son çare olması ilkesi ile işverenin fesih hakkının sınırlandırıldığı görülmektedir.[155]

İş K. kapsamında son çare ilkesi ile geçerli neden kavramı arasındaki ilişki açık değildir. Bu ilkeye aykırılık feshi geçersiz kıldığından, ilkeye aykırılığın fesih nedenini mi yoksa fesih işlemini mi geçersiz hale getireceği tartışılmıştır.[156] Öğretide *Yıldız*, ekonomik güçlüğün işgücü fazlası ortaya çıkarıp çıkarmadığının belirlenmesi sonrasında işverence fesih öncesi başvurulması gereken yolların araştırılacağı, işverenin bu yollara başvurmasına rağmen işgü-

---

[149] *Süzek and Başterzi (n 5) 634; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1051; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 207, 208*

[150] *Süzek and Başterzi (n 5) 635; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1052*

[151] *Süzek and Başterzi (n 5) 635*

[152] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1052*

[153] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1052; Süzek and Başterzi (n 5) 635; Akyiğit (n 10) 320; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 2) 531, 562; Son çare ilkesinin dayanakları ile ilgili ayrıntılı görüşler hakkında bakınız Karademir (n 22) 43 vd.; Ali Güzel and Deniz Ugan Çatalkaya, 'İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyi Niyet) Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 17, 43; Yücel Bodur (n 27) 155; Kıvrakdal (n 27) 188, 189*

[154] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 98*

[155] *Karakurt (n 8) 57*

[156] *Karademir (n 22) 41*

cü fazlalığını ortadan kaldıramamışsa ancak o aşamada fesih için geçerli nedenin doğmuş kabul edileceği görüşünü ifade etmektedir.[157]

Yargıtay bazı kararlarında, son çare ilkesine aykırılık halinde fesih nedeninin geçerli olmayacağını ifade etmiştir. Bu yaklaşımında Yargıtay, geçerli neden kavramı ile son çare olması ilkesini bütünleştirmiştir.[158] Bir başka kararında ise geçerli neden kavramı ile son çare olması ilkesini ayrı ayrı değerlendirmiştir.[159] Öğretide de, son çare ilkesinin geçerli fesih nedeni kavramından bağımsız ele alınmasının isabetli olduğu belirtilmektedir.[160] Kanaatimizce de her iki kavram birbirinden bağımsız ele alınmalı, ekonomik nedenle fesihteki geçerli nedenin varlığının tespiti sonrasında feshin geçerlilik denetimi ile ilgili feshin son çare olması ilkesi ele alınmalıdır.

C. Yargı Kararları Bağlamında Fesih Öncesi Son Çare Uygulamaları

İşverenin, fesih işleminden önce son çare olarak uygulanması mümkün olan ve ulaşılmak istenen amaca ulaşmak için aynı ölçüde elverişli olan önlemleri alması gerekir. Aşırı masraf gerektiren, işletmeye zarar veren ya da işçiye yeni bir iş yaratılmasını gerektirecek son çare uygulamalarının tercih edilmesi beklenemez.[161] İşverenin fesihten önce başvurabileceği önlemler, somut olaya uygun olan ve işverenin olanaklarına göre başvurabileceği tüm seçeneklerdir. Bahse konu seçenekler işverence değerlendirilmeli ve alınabilecek tüm önlemler alınmasına rağmen işçinin işyerindeki çalışmasının gereksiz hale gelip gelmediği incelenmelidir.[162]

Feshin son çare olması ilkesi kapsamında, iş ilişkisinin devamını sağlamak için işveren tarafından alınması gereken önlemlere başvurulma zamanı fesih bildiriminden önce olmalıdır.[163] Yargıtay, son çare kapsamında alınması gereken önlemleri ve işverenin yapacağı araştırmayı ifade ettiği bir kararında,

---

[157] *Yıldız (n 6) 912*

[158] *Yargıtay 9 HD, 35749/38673, 05.12.2005; Kararda, "İşletmesel kararla varılmak istenen hedefe fesihten başka bir yolla ulaşmak mümkün ise fesih için geçerli bir nedenden söz edilemez." şeklinde belirtilmektedir.*

[159] *Yargıtay 22 HD, 21678/25435, 24.09.2014; Kararda, "İşveren açısından geçerli sebep vardır. Ancak geçerli sebep somut olarak bulunsa bile feshin tutarlı uygulanması ve feshe son çare olarak başvurulması gerekir." şeklinde belirtilmektedir.*

[160] *Karademir (n 22) 42; Ayşe Köme Akpulat, 'The Principle of "Ultima Ratio" in Termination of Employment Contract in Turkish Labour Law' (2019) (67) Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul 43, 47, 48; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1053*

[161] *Süzek and Başterzi (n 5) 636; Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 209; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 411; Subaşı (n 51) 51; Keser, 'Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışları' (n 55) 23; Köme Akpulat (n 160) 47*

[162] *Güzel, 'Ultima Ratio' (n 51) 177*

[163] *Karademir (n 22) 63*

fesih bildiriminin şarta bağlanmasının geçersiz olduğunu belirtmiş, feshin son çare olması kapsamındaki tedbirlerin zamanında alınması gerektiğini ve fesih ihbarı öncesinde işçiye çalıştırılmak istenilen işle ilgili teklif yapılmadığını vurgulamıştır.[164]

Öğretide bir görüş, feshin son çare olması ilkesi uyarınca, işverenin feshe göre daha hafif tedbirleri araştırması gerektiğini belirtmektedir. Bu görüşe göre, fesihten kaçınmak için çaba gösterilmediğinin tespiti halinde, işverenin son çare ilkesini ihlal ettiği sonucuna ulaşılır.[165] Bizim de katıldığımız diğer bir görüş ise, işverenin bu konuda bir araştırma yapıp yapmamasının değil, feshi önleyici tedbirlerin bulunup bulunmadığının esas olduğuna vurgu yapmaktadır. Bu görüşe göre, işçinin başka şekilde çalıştırılma imkânı bulunmuyorsa, işverenin araştırma yapmaması feshin son çare olması ilkesine aykırılık teşkil etmeyecektir.[166]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesine göre, fazla çalışmalar kaldırılarak, işçinin rızası ile esnek çalışmaya başvurularak, işçiyi başka bir işte çalıştırarak ya da meslek içi eğitim verilerek aynı amaca ulaşma imkânı varken fesih yoluna gidilmemeli, fesih son çare olarak tercih edilmelidir.[167] Bu noktada, yargı kararlarınca feshe alternatif teşkil edebilecek son çare uygulamaları gündeme getirilmiştir. İşverenin fesih yoluna gitmeden önce başvurabileceği son çare uygulamaları mahkeme kararlarında ifade edilmektedir. Çalışmamızın devamında bu uygulamalar incelenmeye çalışılacaktır.

---

[164] *Yargıtay 9 HD, 22133/8910, 04.05.2017. Kararda, "(...)Somut uyuşmazlıkta, 09.04.2015 tarihli fesih ihbarında, iş sözleşmesinin 14.05.2014 tarihinde feshedileceği belirtildiği halde aynı zamanda "Her ne kadar işbu bildirimin şahsınıza tebliğ edildiği tarih itibariyle istihdam edilebileceğiniz niteliklerinize uygun bir başka pozisyon bulunmasa da, ihbar süreniz boyunca istihdam edilebileceğiniz uygun bir görevin mevcut olup olmadığı feshin son çare olması ilkesi uyarınca araştırılacak ve bu türden bir görev bulunduğu takdirde şahsınıza söz konusu derhal bildirilecektir." denilerek şarta bağlı fesih yapıldığı anlaşılmıştır. 4857 Sayılı Kanun'un 19. maddesinde fesih bildiriminin işçiye açık ve kesin bir biçimde yöneltilmesi gereği emredici olarak düzenlenmiştir. Fesih bildiriminin bir şarta bağlanmasının açık ve kesin sayılması mümkün değildir. İşverenin yönetim hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Davacının çalıştığı ...Operasyonunun 14.05.2015 tarihinde sona ereceği davalı tarafından 17.10.2014 tarihli ihtarname ile önceden öğrenilmiş olmasına rağmen gerekli tedbirlerin zamanında alınmadığı ve davacıya fesih ihbarı öncesinde çalıştırılmak istenilen operasyon ile ilgili teklif yapılmayarak TİS hükümlerine de uygun davranılmadığı anlaşılmıştır." değerlendirmeleri yapılmıştır.*

[165] *İlke Gürsel, 'Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihten Önce İşçiyi Başka Bir İşte Çalıştırması' (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 97, 111, 112*

[166] *Kar, 'Ölçülülük İlkesi' (n 122) 67; Karademir (n 22) 27; Köme Akpulat (n 160) 55; Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 124, 125*

[167] *Yargıtay 9 HD, 27003/27998, 16.12.2004; Kararın incelemesi hakkında bakınız Güzel, 'Ultima Ratio' (n 51) 159-182; Yargıtay 9 HD, 36997/8174, 22.03.2007*

1. Ücretsiz İzin Uygulaması

Ücretsiz izin; ücretiz analık izni, ücretsiz gebelik izni ve pandemi döneminde 7244 sayılı Kanunla getirilen ücretsiz izin haricinde, İş K. kapsamında açıkça düzenlenen bir kurum değildir. Uygulamada, iş sözleşmesinin taraflarınca anlaşılarak ücretsiz izin yoluna gidildiği veya toplu iş sözleşmelerine ücretsiz izne ilişkin hükümlerin eklendiği görülmektedir.[168]

Öğretide, feshin son çare olması ilkesi çerçevesinde işçiye ücretsiz izin teklifinin yapılabilmesi için işgücü ihtiyacındaki azalmanın geçici ve belirli olması gerektiği ifade edilmektedir. Bu görüş uyarınca, ücretsiz izin sebebiyle belirsiz süre için işçilerin yeni iş olanaklarını değerlendirememeleri, işletmenin ekonomik durumu kötüleşirse yasal alacaklarını alamama riskiyle karşılaşmaları mağduriyet yaşamalarına neden olacaktır. Dolayısıyla, işgücü ihtiyacındaki azalmanın ancak geçici ve belirli süreli olması halinde ücretsiz izin teklifinin fesih öncesi son çare uygulaması olarak kabul edilmesi mümkün olabilecektir.[169] Son çare uygulaması olarak teklif edildiğinde, ücretsiz izinde işçinin onayı ile iş sözleşmesi askıya alındığından, bu konuda işçinin kabulü gerekmektedir.[170]

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (kapatılan) bir kararında, feshi önlemek amacıyla ücretsiz izin, fazla çalışmaları kaldırma, yıllık izinleri kullandırma, ücret indirimi ve kısmi çalışma gibi yöntemlerin hiçbirine başvurulmaması nedeniyle feshin geçerli nedene dayanmadığına hükmetmiştir.[171] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise 2023 yılında verdiği bir kararda, pandemi döneminde işverene tanınan ücretsiz izne çıkarma hakkını fesih öncesi feshe alternatif bir önlem olarak değerlendirmiştir. Kararda, dosya kapsamına göre davacıların ücretsiz izne çıkarılmaları mümkünken bu imkândan yararlanılmadığı tespiti yapılmış ve işverenin feshin son çare olması ilkesine uygun davranmadığına hükmedilmiştir.[172]

2. İşçiye Yeni Bir İş Önerilmesi Uygulaması

İşverenin fesihten kaçınmak için başvurabileceği ve feshe alternatif olabilecek değişiklikler, işçinin işinin korunmasını amaçlamakta ve yapılacak bu değişiklikler öncelikle çalışma süresi ya da ücret gibi konularda gündeme gelmektedir.[173] Değişiklikler yönetim yetkisi kapsamında olabileceği gibi, İş K. m.22 uyarınca çalışma koşullarında esaslı değişiklik de teşkil edebilecektir.[174]

---

[168] *Ekmekçi and Yiğit (n 12) 630*

[169] *Yücel Bodur (n 27) 157*

[170] *Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 322*

[171] *Yargıtay 22 HD, 8729/2197, 17.02.2012*

[172] *Yargıtay 9 HD, 3529/3640, 13.03.2023*

[173] *Ugan Çatalkaya (n 18) 482*

[174] *Ibid 482*

Çalışma süresi veya ücret değişikliği haricinde, bir çalışma koşulu değişikliği olarak, işçinin işyerinde başka bir işte çalıştırılma imkânı olmasına rağmen, fesih öncesi son çare olarak işçiye bu öneri yapılmadan iş sözleşmesinin feshi geçersiz olur.[175] Bu yükümlülük, işverene mutlaka yeni bir iş bularak işçiyi istihdam etme gibi bir zorunluluk yüklemez. İşten çıkarılacak işçiyi nakledecek bir kadro ya da iş yoksa işçiye teklifte bulunulmaması feshi geçersiz kılmaz.[176]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, önceki pozisyonuna uygun bir iş bulunamadığından, işçiye özlük haklarında herhangi bir azalma olmadan başka bir görev önerildiği ancak işçinin bu yeni görevi kabul etmediği, işçinin istihdam olanağının ortadan kalktığı hususuna dikkat çekmiştir.[177] Bir başka kararında ise Yargıtay, istihdamın devam ettirilmesi imkanının değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır ve işverenin, işçinin başka yerde çalıştırılmasını düşünmesi gerektiğini ifade etmiştir.[178]

Fesih öncesi son çare ilkesi kapsamında uygulanabilecek alternatiflerden biri olan yeni bir iş önerilmesi uygulaması, işçiye çalışma koşulu ve görev tanımı ile ilgisiz bir iş önerilmesi anlamına gelmemektedir.[179] Bununla birlikte,

---

[175] *Yargıtay 9 HD, 8740/18743, 12.06.2007; Yargıtay 9 HD, 30991/22608, 14.09.2009; Gürsel (n 165) 97, 98; Fransız İş Kanunu L.1233-4 hükmü kapsamında, iş sözleşmesinin ekonomik nedenle feshinin, işçinin eğitimine ve işe uyumuna yönelik tüm çabanın gösterildiği ve işçinin işletmedeki boş pozisyonlarda çalıştırılmasının mümkün olmadığı hallerde söz konusu olacağı hakkında ayrıntılı bilgi için bakınız Gürsel (n 165) 98 vd.*

[176] *Ibid 104, 105*

[177] *Yargıtay 9 HD, 13962/27955, 24.09.2007. Kararın ilgili kısmı, "(...) Yeni organizasyon şemasında davacının görev yaptığı birime yer verilmediği gibi, birleşme nedeniyle her iki bankada benzer birimlerin ortak bir birim altında toplanmaları ve yeniden yapılanmadan dolayı bazı birimlerin ortadan kaldırılması sonucu personel fazlalığının doğması da kaçınılmazdır. Davalı işveren aldığı işletmesel kararı tutarlı bir şekilde uygulamış olup, kararın keyfi olduğu iddia ve ispat edilmemiştir. Bu aşamadan sonra işverenden beklenen feshin son çare olması ilkesini göz önünde bulundurup bulundurmadığıdır. Davacıya önceki pozisyonuna uygun bir iş bulunmaması nedeni ile özlük haklarında herhangi bir azalma olmaksızın başka bir görev önerilmiş ise de, davacının bu yeni pozisyonda çalışmak istemediği tanık anlatımlarından açıkça anlaşılmaktadır. Mevcut olgulara göre, yeniden yapılanma nedeniyle ortaya çıkan personel fazlalığı sonucu davacıyı istihdam etme olanağı ortadan kalkmış ve feshe son çare olarak bakılmıştır. Bu durumda, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü ile davacının işe iade isteğinin reddine karar verilmelidir." şeklindedir.*

[178] *Yargıtay 7 HD, 4006/5100, 02.03.2016. Kararın ilgili kısmı,"(...)Toplanan delillere ve emsal karara göre davalının alt işveren uygulamasına rağmen davacıyla aynı görevde bulunan bazı işçilerine gişe yetkilisi, asistan, ve koordinasyon sağlama görevi verdiği halde bu işçilerin hangi kriter esas alınarak belirlendiği, işe alım yapılan bazı pozisyonlar için gerekirse kısa süreli meslek içi eğitim verilerek istihdamın sürdürülmesi alternatifinin de uygulanmadığı, başka yerde değerlendirilmesinin düşünülmediği, değerlendirilen işçiler yönünden farkın ortaya konulmadığı ve bu şekilde feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece feshin geçersizliği ve davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile davanın reddine karar verilmesi hatalıdır." şeklindedir.*

[179] *Keser, Geçerli Sebep (n 16) 410*

çalışma koşullarında esaslı değişiklik önerisini de iş ilişkisinin sürdürülmesi amacı doğrultusunda işverenin feshin son çare olması ilkesi ile ilgili başvuracağı alternatif tedbir olarak düşünmek gerekmektedir.[180] Feshin son çare olması kapsamında, işverenin işçiyi başka bölümlerde ya da işyerinde değerlendirmesi mümkün olduğu ve işçi işverenin bu doğrultudaki önerisini kabul etmediği takdirde, esaslı değişikliğin genel olarak geçerli nedene dayandığı kabul edilecektir.[181]

İşverenin başka bir işyeri bulunuyorsa, işçinin diğer işyerinde çalıştırılmasının mümkün olup olmadığının araştırılması gerekir.[182] İşverenin işyerlerinden birinin kapatılması durumunda diğer işyerinde işçinin istihdam olanağının bulunup bulunmadığı değerlendirilmelidir.[183] Bu durumda işçinin özelliklerine ve durumuna uygun iş verildiği takdirde objektif iyi niyet kurallarına aykırı olmadığı sürece, öğretide işçinin bu öneriyi reddetme hakkının olmayacağı belirtilmektedir.[184]

Öğretide, son çare olarak işçinin çalıştırılabileceği diğer işyerinin aynı gerçek ya da tüzel kişi işverene ait olmasının önemli olduğu, işyerinin aynı işletmede yer alması, aynı işkolunda yer alması ya da aynı ilde yer almasının önemli olmadığı ifade edilmektedir.[185] Aynı şirketler grubundaki tüzel kişilerin her biri esasında farklı işverenler olduğundan, aynı şirketler grubuna dahil diğer bir şirkette işçinin çalıştırılma olanağının bulunup bulunmadığının araştırılması zorunluluğu olmadığına dair Yargıtay'ın kararları mevcuttur.[186] Bununla birlikte Yargıtay, istisnai olarak, yönetim şekli, aralarındaki organik bağ ve işçi nakilleri nedeniyle işçinin diğer şirketlerde istihdam olanağının araştırılabileceğini vurgulamaktadır.[187] 2016 yılında verilen bir kararda, davacı, davalı şirkette başka bir bölümde veya şirketin başka bir ilde yer alan işyerinde çalıştırılma imkanı olup olmadığı ya da davalı şirketin içinde bulunduğu grup şirketlerinden birinde çalışma imkanı bulunup bulunmadığı araştırılmadan işine son verildiğini, halen çalıştığı fabrikada bile işçiye ihtiyaç olduğunu, grup şirketlerinden bazılarında da halihazırda işçi alımları olduğunu ve grup şirketleri arasında daha önce işçi nakilleri olduğunu iddia etmiştir. Davalı ise, şirketin ayrı tüzel kişiliğinin bulunduğunu, feshin son çare olması ilkesinin davacının aynı gruba ait başka bir şirkete ait işyerinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği-

[180] *Ugan Çatalkaya (n 18) 482*

[181] *Kar, 'Ölçülülük İlkesi' (n 122) 67*

[182] *Yargıtay 9 HD, 7926/17965, 04.06.2007*

[183] *Yargıtay 9 HD, 30008/1222, 29.01.2007*

[184] *Ali Cengiz Köseoğlu, 'İşyerinin Kapanması' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 43, 61, 62*

[185] *Süzek and Başterzi (n 5) 637*

[186] *Yargıtay 9 HD, 7977/6091, 24.03.2008; Yargıtay 9 HD, 24415/38774, 24.12.2007*

[187] *Yargıtay 9 HD, 1917/29704, 02.11.2009; Kararı yerinde bulan inceleme için bakınız Nezihe Binnur Tulukçu, 'Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleriyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) (18) Sicil İş Hukuku Dergisi 129, 129-142*

nin araştırılması şeklinde genişletilme olanağı bulunmadığını, şirket bünyesinde davacının çalıştırılabileceği bir pozisyonunun bulunmadığını, işletme içinde işçi alımı olmadığını ve işçi ihtiyacının da bulunmadığını savunmuştur. Yargıtay, ilk derece mahkemesinin işveren kararının objektif ve tutarlı olarak uygulanıp uygulanmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığı, davalı işverenin fesihte keyfi davranıp davranmadığı konusunda yaptığı araştırmanın yeterli olmadığını belirtmiştir. Bu kapsamda, Yargıtay, bilirkişi heyetiyle keşif yapılarak güvenlik işinin alt işverene verilip verilmediğinin, tüm güvenlik çalışanlarının iş sözleşmelerine işletmesel karar nedeniyle son verilip verilmediğinin ve fesihten 6 ay önce ve sonrasındaki işçi giriş çıkışlarının değerlendirilmesine vurgu yapmıştır. Ek olarak, davalı şirket ve aynı grup şirketler arasında işçi geçişleri olup olmadığının, işçi geçişlerinin tespiti halinde davacının grup şirketleri içinde fesih tarihinde görevlendirilebileceği görevlerin olup olmadığının belirlenmesi gerektiğine hükmetmiştir. Dolayısıyla, Yargıtay, feshin son çare olması ilkesi kapsamında, aynı grup şirketler arasında işçi geçişleri olup olmadığının tespit edilmesi gerektiğini belirtmiştir.[188]

Öğretide de, faaliyet konuları aynı olan ya da birbirini tamamlar nitelikte olan, yönetiminde aynı kişilerin olduğu, aralarında işçi değişimlerinin yapıldığı şirketler topluluğu bünyesinde feshin son çare olması ilkesi değerlendirilirken katı bir yorumdan kaçınmak gerektiği ileri sürülmektedir. Herhangi bir değerlendirme yapmaksızın her şirketi ayrı bir işveren olarak belirlemenin sorunları çözmeyeceği, işçinin başka bir işe yerleştirilme olanağının araştırılmasında holdingin bir işletme olarak kabul edilmesi gerektiği, sadece işyeri değil işletmenin esas alınması gerektiği ifade edilmektedir.[189] Gerçekten de, yalnızca tüzel kişilik unvanlarının farklı olması, şirketler topluluğunda pek çok açıdan ortak yönler barındıran farklı tüzel kişiliklere sahip işyerlerinde işçinin istihdam olanağının araştırılmasına engel olmamalıdır.

Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi tarafından 2020 yılında verilen bir kararda, işverenin feshin son çare olması ilkesine uygun olarak çalışanı benzer veya muadil bir işte çalıştırmak için hassasiyetle araştırma yaptığını beyan etmesine rağmen dosya kapsamında bu beyanı destekleyen bir delilin bulunmadığı vurgulanmıştır. Ek olarak, tanıkların, işçinin işten çıkartılmasından sonra işyerine yeni çalışan alındığını belirttikleri, bu hususun dosyadaki belgelerden de anlaşıldığı belirtilmiş ve fesih işleminin geçerli bir sebebe dayanmadığının anlaşıldığına karar verilmiştir.[190]

---

[188] *Yargıtay 7 HD, 36183/1691, 28.01.2016*

[189] *Köseoğlu (n 184) 46, 47; Aynı yönde, işverenin bağlı şirketlerde iş arama yükümlülüğünün kabul edilmesi ve holding bünyesindeki şirketlerin tüzel kişiliklerinin farklı olduğunun gerekçe gösterilmemesi gerektiği hakkında bakınız Gürsel (n 165) 108*

[190] *Adana BAM 7 HD, 1792/1048, 02.07.2020*

3. Çalışma Koşullarında Değişiklik Uygulaması

İşçi ile işveren arasındaki çalışma koşulları farklı hukuki kaynaklara dayanabilmektedir. İş K. m. 22, iş sözleşmesiyle, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarından söz etmektedir.[191] Çalışma koşulları, ücret, işçinin kullanacağı izinler, çalışma yeri, yapılan işin türü, hafta tatili vb. tüm koşullardır. Bu koşullarda yapılacak değişiklikler esaslı değişiklik ise İş K. m. 22'de yer alan usulün izlenmesi gerekecek, esaslı olmayan değişiklikler işverence tek taraflı olarak yönetim hakkı çerçevesinde yapılabilecektir.[192] Çalışma koşullarında esaslı değişiklik iş, işyeri ve ücret değişikliği çerçevesinde, işçinin yaptığı işin değiştirilmesi, işçinin başka bir işyerine nakledilmesi, çalıştığı işyerinin taşınması ya da ücretinin azaltılması durumlarında gündeme gelmektedir.[193]

İşçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, işin zamana yayılması gibi uygulamalar çalışma koşullarında işçi aleyhine esaslı değişiklik teşkil edeceğinden, İş K. m.22 hükmünün uygulanması gerekir.[194] Esaslı olmayan değişiklikler açısından, işveren bu değişiklikleri yönetim hakkı kapsamında işçinin rızasına gerek olmadan tek taraflı şekilde gerçekleştirebilir.[195] Örneğin, işyerinin bir bölümünün kapanarak işçinin ikametgahına daha yakın bir yere taşınması durumunda, işveren tarafından işçinin bu yeni yere naklinin gerçekleşmesinde işçinin rızasına ihtiyaç olmaz.[196] Bu durumda işçinin rızasına ihtiyaç olmamasına rağmen, işverenin esaslı olmayan değişikliği işçinin rızası olmadan yapabilmesinde sınırsız bir yetkiye sahip olmadığı da ifade edilmelidir. Emredici hükümlere ek olarak, işveren bu konuda dürüstlük kuralı, ölçülülük ilkesi ve işçinin temel hak ve özgürlükleri açısından sınırlamalara tabi olur.[197]

İş K. m. 22'de yer alan çalışma koşullarında esaslı değişiklik düzenlemesinin gerekçesinde, madde ile amaçlananın, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması olduğu belirtilmiştir.[198] Feshin son çare olması ilkesi, dürüstlük ve objektif iyi niyet kuralı gereği, işverenin işçi için daha az radikal olan önleme başvurması-

[191] *Ekmekçi and Yiğit (n 12) 113*

[192] *Ibid 116*

[193] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 373*

[194] *Süzek and Başterzi (n 5) 638; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 321; Başterzi (n 3) 60*

[195] *Karademir (n 22) 86; Yücel Bodur (n 27) 146; Başterzi (n 3) 60, 61; Ekmekçi and Yiğit (n 12) 116*

[196] *Yargıtay 9 HD, 20985/24189, 26.10.2004*

[197] *Güzel, 'İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi' (n 123) 560*

[198] *4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (n 25) 104*

nı, öncelikle çalışma koşullarında esaslı değişiklik teşkil etmeyen önleme başvurmasını gerektirir.[199]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda, işçinin rızası ile çalışma sürelerinin kısaltılması, işin zamana yayılması gibi önlemlerden söz edilmiş, somut olayda işverenin bu nitelikteki uygulamalara başvurmadığı, hatta üretim ve fazla çalışmalarda artış yapıldığı tespit edildiğinden ultima ratio ilkesinin uygulanmadığı belirtilmiştir.[200] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi (kapatılan), işletmenin, işyerinin ve işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle sözleşmeyi feshetmek isteyen işverenin fesihten önce fazla çalışmaları kaldırması, işçinin rızasıyla çalışma süresini kısaltması, bunun için mümkünse esnek çalışma şekilleri geliştirmesi, işi zamana yayması, işçileri başka işlerde çalıştırması, işçiyi yeniden eğiterek sorunu aşması gibi fesihten kaçınma olanaklarını kullanması gerektiğini belirtmektedir.[201]

İstinaf başvurusu üzerine verilen Bölge Adliye Mahkemesine ait bir kararda, davacıya eğitim olanaklarının sağlanmadığı, esnek çalışma usullerinin benimsenmediği, vardiyalı çalışma sistemi hakkında dosyaya herhangi bir bilgi ve delil sunulmadığı, davacının başka bir işte değerlendirilmediği, üretim artışının söz konusu olduğu, tutarlı davranılmadığı, işyerindeki yapılanmanın işçinin işine olan ihtiyacı ortadan kaldırmadığı, iş sözleşmesinin korunması bakımından uygulanan somut ve etkin bir önleme rastlanmadığı, işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğinin ve feshin kaçınılmaz olduğunun kanıtlanamadığı, yeni personel alındığı için feshin tutarlı olmadığı, keyfi olduğu ve feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket edildiği belirtilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesinin kararının temyiz edilmesi üzerine Yargıtay, Bölge Adliye Mahkemesi kararının usul ve yasaya uygun olduğunu belirterek kararın onanmasına hükmetmiştir.[202]

---

[199] *Kar, 'Yargısal Denetim' (n 2) 123; Kıvrakdal (n 27) 225, 226; Ugan Çatalkaya (n 18) 483; Yargıtay 9 HD, 573/6981, 23.03.2016 kararında, "İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ve geçerli nedene dayanan değişiklikler çalışma koşullarının esaslı değişikliği olarak nitelendirilemez. Geçerli neden işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir. İşyerinde iş şartlarında değişikliği gerektirmeyen çalıştırılma imkânı, değiştirilmiş iş şartları altında çalıştırılabileceği başka bir çalışma yerine nakilden önce uygulanması gereken tedbirdir. İşçinin iş şartlarının değiştirilmesi gerekmeden çalıştırılabileceği birden fazla çalışma yeri varsa, işveren bunlar arasından birini seçme hakkına sahiptir. İşverenin talimat verme hakkı kapsamında alternatif tedbirler arasında iş şartlarında ve sözleşme değişikliğine neden olmayacak şekilde bir tedbir olanağı var ise ve bu kapsamda bir çalışma yerinde çalıştırabilecekse değişiklik feshine başvurulmaması gerekir." şeklinde öncelikle daha hafif önleme başvurulması gerektiği açıklanmıştır.*

[200] *Yargıtay 9 HD, 12442/13123, 08.07.2003*

[201] *Yargıtay 22 HD, 9606/13763, 07.06.2013*

[202] *Yargıtay 9 HD, 7871/8807, 12.09.2022*

4. Fazla Çalışmaların Kaldırılması Uygulaması

İşyerinde sürekli olarak fazla çalışma yapılıyorsa fazla çalışma uygulaması terk edilmeli, yine de işgücü fazlası doğuyorsa fesih yolu tercih edilmelidir.[203] Bu değerlendirmede işyerinin her birimi farklı değerlendirmeye tabi tutulmalı, yönetim bölümünde fazla çalışma yapılması üretim bölümünden bir işçinin iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine yol açmamalıdır.[204] Bununla birlikte, işyerinde arızi olarak fazla çalışma ihtiyacı ortaya çıkıyorsa bu tür fazla çalışmaların kaldırılması feshe alternatif tedbir olarak kabul edilmez.[205]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında, feshin geçerli nedene dayandığının kabulü için feshe son çare olarak başvurulması ve feshin kaçınılmaz olması gerektiğini belirtmiştir. Bu kapsamda, işverenin öncelikle fazla çalışma ve genel tatil çalışmalarının düşürülmesi, vardiyaların azaltılması, yıllık izinlerin kullandırılması, gerekirse işçilerin ücretsiz izne çıkartılmaları ve kısa çalışma uygulamasına gidilerek kısa çalışma ödeneği talebinde bulunulması gibi tedbirleri fesihten önce uygulaması gerektiği vurgulanmıştır. Davada Yargıtay, işverenin vardiyaların kısılması, fazla çalışma ve genel tatil çalışmalarının azaltılması gibi tedbirlere başvurduğunu tespit etmiştir ancak ücretsiz izin ve kısa çalışma uygulamalarına başvurmadığını belirtmiştir. İşçinin işini kaybetmesinin bu tür uygulamalara göre daha ağır bir sonuç olduğunu, işverenin fesihten önce feshin son çare olması ilkesi doğrultusunda tüm tedbirleri alması ve tüketmesi gerektiğini ifade etmiştir. Yargıtay, davacının iş sözleşmesinin feshinden sonra 2016 yılı ilk üç ayında davalı şirketin faaliyet gösterdiği sektörde üretim ve satış verilerinin olumlu yönde seyrettiğini, davalı işverenin, iş sözleşmesine son verdiği işçilerden 31'ini iş akdinin feshinden yaklaşık 4 ay sonra siparişlerin karşılanması için işe davet ettiğini tespit etmiştir. Yapılan bu tespit uyarınca, davalı işverenin, kısa süreli çalışma ve ücretsiz izin uygulamalarının yanı sıra fazla çalışmaları tamamen kaldırmak, işçinin rızası ile çalışma süresini kısaltmak ve bunun için mümkün olduğu ölçüde esnek çalışma şekillerini geliştirmek, işi zamana yaymak gibi uygulamalara ve örneğin işçilere kısmi süreli çalışma önerisi getirmek veya kısım kısım, gruplar halinde ücretsiz izin kullandırmak gibi yollara başvurmadığını, başvursaydı toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılmasının mümkün olacağını belirtmiştir. Bu nedenle, davalı işverenin feshin son çare olduğu ilkesine uyduğunu kanıtlayamadığına hükmetmiştir.[206]

---

[203] *Süzek and Başterzi (n 5) 637*

[204] *Ibid 637*

[205] *Ugan Çatalkaya (n 18) 485*

[206] *Yargıtay 9 HD, 31276/19166, 28.11.2017*

5. İşçiye Mesleki Eğitim Verilmesi Uygulaması

İşveren üretim yöntemlerini değiştirdiğinde, yeni teknolojik imkanlar kullanmaya başladığında ya da faaliyet konusunu değiştirdiğinde mevcut işçilerin nitelikleri yeni çalışma koşulları için yetersiz kalabilir. Yeni çalışma koşullarına uyum için eğitim sağlanması gerekir.[207] Bu durumda, mevcut işçinin iş sözleşmesi feshedilerek yeni bir işçiyi istihdam etmek yerine, işçinin meslek içi eğitime tabi tutularak aynı amaca ulaşma imkânının olup olmadığı değerlendirilmelidir.[208] İşyerinde yeni teknolojilerin uygulamaya konulması durumunda, sunulması beklenebilecek nitelikte makul, ölçülü, aşırı masraflı olmayan, işçiye amaca uygun niteliği kazandırabilecek eğitimin işverence sunulması yeterli olur.[209]

2018 yılında verilen bir Yargıtay kararında, işverenin işletmesel kararını tutarlılık, ölçülülük, keyfi davranmama ilkelerine uygun şekilde uyguladığı, işçinin çalıştığı bölümün kapatıldığı, bölümdeki işçilerin toplu şekilde işten çıkarıldığı ve işçinin başka bölümde değerlendirilmesinin mümkün olmadığı yönünde bilirkişi heyeti raporu bulunduğuna vurgu yapılmıştır. Bu tespitlere rağmen, işçinin başka işlerde ek eğitim verilmek suretiyle değerlendirilmediği, iş sözleşmesi feshedilecek işçilerin seçiminde keyfi davranıldığı ve feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı şeklindeki soyut bir gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğuna hükmedilmiştir.[210] Yargıtay'ın, ek eğitim verilerek işçinin başka işlerde değerlendirilmesi uygulamasına başvurmasını son çare uygulamalarından biri olarak kabul ettiği anlaşılmaktadır.

Yargıtay'ın 2024 yılında verdiği bir kararda, davacının çalışma olanağının ortadan kalktığı hususunun ortaya konulamadığı, davacıya eğitim olanaklarının sağlanmadığı, davacının başka bir işte değerlendirilmediği, işçinin hizmetine gerçekten ihtiyacın kalmadığı iddiasının ispatlanamadığı ve iş sözleşmesini korumak bakımından uygulanan somut ve etkin bir önlem tespit edilemediği gerekçesiyle feshin son çare olması ilkesine uyulmadığını belirten Bölge Adliye Mahkemesi kararını onamıştır.[211]

6. Kısa Çalışma Uygulamasına Başvurulması

Kısa çalışma uygulaması, işverenin içinde bulunduğu ekonomik güçlükleri aşmak için iş sözleşmelerinin feshinden önce son çare ilkesi kapsamında değerlendirebileceği en önemli uygulamalardan biridir.[212] İşverenin, geçici ekonomik güçlüklerde, çalışan sayısını azaltmak yerine kısa çalışma uygulama-

---

[207] *Başterzi (n 3) 77*

[208] *Süzek and Başterzi (n 5) 638; Yargıtay 7 HD, 29721/16996, 20.10.2016*

[209] *Süzek and Başterzi (n 5) 638; Köme Akpulat (n 160) 54*

[210] *Yargıtay 9 HD, 7535/17709, 08.10.2018*

[211] *Yargıtay 9 HD, 11104/12311, 23.09.2024*

[212] *Başterzi (n 3) 64*

sı yaparak, azalan işgücü ihtiyacını çalışan sayısıyla uyumlu hale getirmesi mümkün ise, kısa çalışmaya başvurup başvurmadığı da denetlenecektir.[213] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, uyuşmazlık kapsamında işveren için tespit edilen ekonomik veriler karşısında işverenin işçi çıkarmak yerine feshin son çare olması ilkesi kapsamında tedbirlere başvurup vurmadığının, örneğin fazla çalışma yapılmaktaysa bunları kaldırıp kaldırmadığının, yıllık izin veya ücretsiz izin uygulamasına gidip gitmediğinin, kısa çalışmaya başvurup başvurmadığının araştırılıp bu araştırmanın sonucuna göre karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.[214]

Kısa çalışma, 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun[215] ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Kısa çalışma, maddede, *"Genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma sürelerinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması veya işyerinde faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması hallerinde, işyerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir."* şeklinde ifade edilmiştir. Kısa çalışmanın ölçülülük ve son çare olma ilkesi kapsamında feshe göre daha hafif bir tedbir olup olmadığı değerlendirilmelidir.[216] Ancak önemle belirtmek gerekir ki, kısa çalışma geçici nitelikteki üretim düşüşlerinde ve buna bağlı olarak işgücü ihtiyacının azalması durumunda feshe oranla daha hafif bir tedbir teşkil edecektir. İşverenin bu aşamada, ekonomik güçlük nedeniyle iş gücü ihtiyacındaki fazlalığın geçici olup olmadığını, iş sözleşmesi feshedilecek işçiye ihtiyacın kesin ve sürekli olarak ortadan kalkıp kalkmadığını değerlendirmesi gerekmektedir.[217]

İşverenin kısa çalışma uygulamasına başvurabilmesi için 4447 sayılı Kanunun ek 2. maddesinde belirtilen koşulların bulunması gerekmektedir. Bu bağlamda, kısa çalışmayı gerektiren bir halin ortaya çıkması, bir başka deyişle, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz veya genel salgın gibi zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması, işverenin kısa çalışma talebinin değerlendirilmesi ve

---

[213] *Ibid 64; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1053*

[214] *Yargıtay 9 HD, 10529/4498, 13.02.2014*

[215] *İşsizlik Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 4447, Kabul Tarihi: 25.08.1999, RG 08.09.1999/23810*

[216] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1053*

[217] *Ibid 1053; Astarlı (n 122) 75, 78, 79; Kıvrakdal (n 27) 242, 243; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 36) 322; Geçicilik kavramı bakımından Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik (11 Haziran 2024, Resmi Gazete 32573) m.3'te yer alan 3 aylık sürenin esas alınabileceği, işgücü ihtiyacındaki fazlalığın bu süre içerisinde ortadan kalkması mümkün olup işyerinde tekrar eski çalışma düzeniyle çalışmaya devam edilebiliyorsa bu durumda yapılacak işletme gerekleri nedeniyle feshin geçersiz olacağı görüşü hakkında bakınız Astarlı (n 122) 80; Kısa çalışmanın feshe alternatif olamayacağı, feshin son çare olması ilkesi kapsamında işverenin kısa çalışmaya başvurmasının zorunlu tutulamayacağı görüşü hakkında bakınız Ömer Ekmekçi, 'Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar' (2009) (14) Sicil İş Hukuku Dergisi 47, 58-59*

uygun bulunması gerekmektedir.[218] Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik[219] madde 5 fıkra 1 uyarınca işverenin kısa çalışma talebi Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri ile hizmet merkezi tarafından sebep ve şekil yönünden değerlendirilmektedir. Yönetmeliğin 5. maddesinin 2. fıkrasında, genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz, genel salgın ile dışsal etkilerden kaynaklanan dönemsel durumlardan ileri gelen zorlayıcı sebeplerin varlığı, işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının iddia etmesi ya da bu yönde kuvvetli emarenin bulunması halinde, Türkiye İş Kurumu yönetim kurulunca karara bağlanmaktadır. 2. fıkrada yer alan sebeplere dayanan bir yönetim kurulu kararı bulunmuyorsa, işverenler tarafından yapılan kısa çalışma başvurusu talebi reddedilmektedir.

Önemle belirtmek gerekir ki, işverenin fesih yerine başvurabileceği alternatif tedbirler bakımından, fesih nedenleri aynı olsa dahi, feshi önleyici tedbirler belirlenirken fesih nedeninin ardındaki olgular ayrıca değerlendirilmeli ve feshi önleyici tedbirlerin sınırlı olarak sayılmasının mümkün olmadığı unutulmamalıdır.[220] Örneğin; birleşme esaslı yeniden yapılanmada kısa çalışma uygulamasının iş sözleşmelerini koruyucu bir etkisi bulunmadığından, kısa çalışma bu durumda feshe alternatif bir tedbir olarak kabul edilmemektedir.[221] Kısa çalışma, niteliği gereği geçici bir tedbirdir ve geçici nitelikteki üretim düşüşü ve bu nedenle söz konusu olan iş gücü ihtiyacındaki azalmanın bulunması halinde feshe göre daha hafif bir tedbir olarak nitelendirilmektedir. Bu doğrultuda, bazı bölümlerin birleştirilmesi gibi, işverenin doğrudan işyeri içi bir nedenle aldığı işletmesel karara dayanan, kısa çalışmanın gerektirdiği genel ekonomik, sektörel veya bölgesel kriz veya genel salgın gibi zorlayıcı nedenleri içermeyen yeniden yapılanma tedbirlerinde, ortaya çıkan iş gücü fazlalığı sürekli nitelik taşıyacak ve kısa çalışmaya başvurulması mümkün olmayacaktır.[222]

Yargıtay, talep daralması nedeniyle oluşan ve üretim azlığından kaynaklanan vardiyaların azaltılmasına ilişkin işletmesel kararın kısa çalışma ödeneğine başvurulmasını gerektirmeyeceğini belirtmektedir.[223] Birleşme esaslı yeni-

---

[218] *Ekmekçi (n 217) 48-54*

[219] *Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneğine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, RG 11.06.2024/32573*

[220] *Karademir (n 22) 58*

[221] *Ibid 58; Astarlı (n 122) 80*

[222] *Astarlı (n 122) 79, 80*

[223] *Yargıtay 9 HD, 43956/36337, 06.12.2010. Kararda, "(...) Öncelikle, davalı işveren ekonomik kriz nedeni ile zarar etme olgusuna değil, talep daralması, üretim azalması ve vardiya sayısının düşürülmesi gibi hem işletme içi hem de işletme dışı nedenlere dayanmıştır. Üretim azaltılması ve vardiya sayısının düşürülmesi işverenin yönetim hakkı kapsamında aldığı bir işletmesel karardır. Bu işletmesel karar nedeni ile istihdam fazlasının meydana geleceği açıktır. İşveren zarar etme olgusuna dayanmadığından, kar etmesi feshi geçersiz kılmaz. Diğer*

den yapılanmalar bakımından fesih öncesi kısa çalışma ödeneğine başvurulması ile ilgili Yargıtay, davalı işverence alınan işletmesel karar çerçevesinde yeniden yapılanmanın gerçekleşip gerçekleşmediğinin belirlenmesi gerektiğini, feshin son çare olması kapsamında davacının başka bir bölümde değerlendirme imkânının bulunup bulunmadığının tespiti gerektiğini belirtmiştir. Davacı ile aynı nitelikte yeni işçi alınıp alınmadığı, varsa alınan işçilerin davacının kısa bir eğitimle yapabileceği işlerde çalıştırılıp çalıştırılmadığı, davalının fesihten önce veya sonra kısa çalışma ödeneğine başvurup vurmadığı, varsa fesihte göz önünde bulundurulacağı belirtilen kriterlerin objektif ve genel olarak uygulanıp uygulanmadığı gibi hususların araştırılmasını vurgulamıştır.[224] Öğretide, bu kararda geçen kısa çalışmaya başvurulup başvurulmadığının araştırılması ifadesinin sehven yer aldığı, kastedilen hususun fesihten önce ya da sonra yeni işçi alınıp alınmadığı olduğu ileri sürülmektedir.[225]

D. Son Çare İlkesine Aykırılık İddiası ve İspatı

Geçerli nedenin varlığı ve istihdam fazlası oluşmasına ek olarak, ekonomik nedenlerle feshin geçerli olabilmesi için işverenin iş sözleşmesinin feshini en son başvurulacak yol olarak görmesi ve fesih öncesi alınması gereken tüm önlemleri alması gerekmektedir. Bu bağlamda, fesih yoluna işverenin son çare olarak başvurduğunun ispatı ayrıca değerlendirilmelidir.

Yargıtay bir kararında, ekonomik nedenlerle feshin geçerlilik denetimi ile ilgili olarak, işverenin işletmesel kararının aranacağını, bu karar nedeniyle istihdamı engelleyen durumun araştırılarak istihdam fazlasının meydana gelip gelmediğine bakılacağını, sonrasında ise işverenin bu kararına dair tutarlılık, keyfilik, ölçülülük, son çare olma ilkesine uygunluk denetimi yapılacağını ifade etmektedir. İstihdam fazlalığı bağlamında ise feshin kaçınılmazlığının işverence kanıtlanacağını, amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirileceğini ancak bu değerlendirmenin işverenin tekelinde olmadığını vurgulamaktadır. Genel ispat kuralı gereğince, işverenin fesihte keyfi davrandığını işçinin ispat edeceğini belirtmektedir.[226] Bu kararda Yargıtay, fesihte keyfi davranıldığının işçi tarafından, son çare olma ilkesi bağlamında feshin kaçınılmazlığının ise işveren tarafından ispatlanması gerektiğini ifade etmektedir.

Fesih dışında başka çare kalmadığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispat etmekle yükümlü taraf hususu öğretide tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, kanaatimizce isabetli olarak, geçerli nedenin varlığına ek olarak fesih dışında

taraftan işverenin aldığı bu karar nedeni ile kısa çalışma ödeneği için başvurma zorunluluğu yoktur. (...)" değerlendirmeleri yapılmıştır.

[224] *Yargıtay 22 HD, 423/997, 22.09.2011*

[225] *Karademir (n 22) 58, 223. dipnot*

[226] *Yargıtay 9 HD, 573/6981, 23.03.2016; Aynı yönde, Yargıtay 9 HD, 4502/22900, 11.12.2018*

başka çare kalmadığını, geçerli nedenin feshi zorunlu kıldığını, son çare olma ilkesine uyulduğunu ve feshin kaçınılmaz olduğunu işverenin ispat etmekle yükümlü olduğunu ileri sürmektedir.[227] Aksi yönde bir görüş ise, feshin son çare olması ilkesinin, Medeni Kanun m.2 kapsamında dürüstlük ilkesine dayandığını, fesih hakkının kötüye kullanıldığı iddiasının işçi tarafından öne sürülebileceğini ve ispat yükünün işçide olduğunu ifade etmektedir.[228] Aynı yönde bir başka görüş ise, feshin son çare olarak uygulanmadığının ispat yükünün işçide olduğunu, iş sözleşmesinin varlığının, işverence feshedildiğinin, feshi önleyen daha hafif tedbirin varlığının ve bunun uygulanmadığının işçi tarafından ispat edilmesi gerektiğini dile getirmektedir.[229]

Yargıtay'ın, fesih öncesinde alternatif tedbirlere işveren tarafından başvurulduğuna ilişkin ispat külfetinin işverene ait olacağını ifade ettiği kararları mevcuttur.[230] Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 2020 yılında verdiği bir kararda, tutarlılık, keyfilik, ölçülülük, feshin kaçınılmazlığı ve feshin son çare olması ilkelerinin denetlenebileceği bir işletmesel karar ve organizasyon şemasının işveren tarafından sunulmadığı hususuna vurgu yapılmıştır.[231] Mahkemenin, ilkelerin denetlenmesi için işletmesel karar ve organizasyon şemasının işveren tarafından sunulması gerektiğine yönelik bir yaklaşım ortaya koyduğu anlaşılmaktadır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022 yılında verdiği bir kararda, işverenin işyeri ve işin gerekleri nedeni ile aldığı fesih kararında işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmaz olduğunu kanıtlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir.[232] İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 25. Hukuk Dairesinin 2023 yılında verdiği bir kararda, işletme gerekleri nedeniyle fesih uygulamasının keyfilikten uzak, tutarlı, sosyal seçim kriteri dikkate alınarak ve feshin son çare olma ilkesine uygun yapıldığının ispat yükümlülüğünün işverene ait olduğu belirtilmiştir.[233] Mahkemenin, işveren tarafından keyfilikten uzak, tutarlı, sosyal seçim kriteri dikkate alınarak ve son çare olma ilkesine uygun davranıldığını işverenin ispat etmesi gerektiğini vurguladığı görülmektedir. Kararda, sosyal seçim kriterinin uygulamasına yönelik olarak, işverence bir sosyal seçim kriteri dikkate alındıysa, bu kritere uygun davranıldığının ispat yükümlülüğünden de söz edilmesi dikkat çekicidir.

---

[227] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1053; Aslantepe (n 51) 165; Süzek and Başterzi (n 5) 628; Keser, Geçerli Sebep (n 16) 395*

[228] *Eyrenci, Taşkent, Ulucan and Baskan (n 2) 209*

[229] *Karademir (n 22) 106*

[230] *Yargıtay 9 HD, 19125/22073, 21.12.2017; Yargıtay 9 HD, 24350/9265, 25.04.2018*

[231] *Adana BAM 7 HD, 1792/1048, 02.07.2020*

[232] *Yargıtay 9 HD, 3162/4954, 20.04.2022*

[233] *İstanbul BAM 25 HD, 274/1228, 04.07.2023*

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2024 yılında verdiği bir kararda, Bölge Adliye Mahkemesinin işe iade kararının onandığı görülmektedir. Onanan Bölge Adliye Mahkemesi kararının gerekçesinde, işyerinde yeniden yapılanmaya dair somut verilerin arandığı, iş gücü yönünden küçülmenin arandığı, işçinin görev ve pozisyonunun ortadan kalkıp kalkmadığının incelendiği, işçiye eğitim olanağının sağlanıp sağlanmadığı ya da başka bir işte değerlendirilip değerlendirilmediği hususlarının araştırıldığı görülmüştür. Yargıtay'ın feshin son çare olması ilkesine ilişkin yaklaşımının bu kararda çok ayrıntılı olduğu ve işçinin iş sözleşmesinin sürekliliğine dair işverenin somut ve etkin bir önleminin bulunmasının arandığı görülmektedir. Bu kapsamda, işverenin, işçinin çalışma olanağının ortadan kalktığı hususlarını ortaya koymadığı, davacıya eğitim olanakları sağlamadığı, davacının başka bir işte değerlendirilmediği, işçinin hizmetine gerçekten ihtiyacın kalmadığı iddiasının işverence ispatlanamadığı, iş sözleşmesini korumak bakımından işverenin uyguladığı somut ve etkin bir önleme rastlanmadığı tespit edilmiştir.[234]

Yargıtay'ın bazı kararlarında, işçinin belirli bir alternatif tedbire dair somut bir iddiasının olup olmadığını aradığı görülmektedir. 2017 yılında verilen bir kararda, işverenin fesih sonucunu doğuran bir işletmesel karar aldığını, bu kararın istihdam fazlası meydana getirdiğini, kararı tutarlı şekilde uyguladığını ve feshin kaçınılmaz olduğunu ispatlaması gerektiği açıkça belirtilmektedir. Bununla birlikte, aynı kararda, işçinin somut olarak başka yerde değerlendirileceği iddiasının bulunmadığına da vurgu yapılmıştır. Bu kararda Yargıtay, feshin tutarlı şekilde uygulandığını, istihdam fazlası meydana geldiğini ve işveren tarafından feshin son çare olma ilkesine uyulduğunu tespit etmiştir.[235] 2018 yılında verdiği bir kararda ise, feshin son çare olması ilkesi bakımından, işçinin çalışabileceği iş ile ilgili beyanda bulunmadığı, ne gibi tedbir alınabileceği konusunda iddiasının olmadığı hususuna vurgu yapılmıştır. Kararda, feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığının ispatı noktasında, yükümlülüğün doğrudan işverene yükletilmesinin doğru olmadığı, öncelikle işçi tarafından

[234] *Yargıtay 9 HD, 11104/12311, 23.09.2024. Yargıtay'ın bu kararında, "Bölge Adliye Mahkemesi'nin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla; Şirket kayıtları, bilirkişi raporu ve diğer deliller bir bütün olarak değerlendirildiğinde işyerinde yeniden yapılanmaya gidildiğine yönelik somut verilere rastlanmadığı, davalı Şirkette iş gücü yönünden bir küçülme tespit edilmediği, davalı Şirketin organizasyon yapısında davacının görev ve pozisyonunu ortadan kaldıran bir değişiklik tespit edilmediği, işçinin yürüttüğü işe olan ihtiyacın ortadan kalktığı, gerçek bir organizasyon değişikliği yapılarak pozisyonunun kapatıldığı ve bu yüzden davacının çalışma olanağının ortadan kalktığı hususlarının ortaya konulmadığı, davacıya eğitim olanakları sağlanmadığı, davacının başka bir işte değerlendirilmediği, işçinin hizmetine gerçekten ihtiyacın kalmadığı iddiasının ispatlanamadığı, dosya kapsamında iş sözleşmesini korumak bakımından uygulanan somut ve etkin bir önleme rastlanmadığı, feshin son çare olması ilkesine uyulmadığı, iş sözleşmesinin feshini gerektiren geçerli ya da haklı neden bulunmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir." ifadelerine yer verilmiştir.*

[235] *Yargıtay 9 HD, 9065/2090, 20.02.2017*

somut bir şekilde hangi işyeri ve işte çalıştırılabileceği yönünden bir iddianın ileri sürülmüş olması gerekliliği belirtilmiştir. Kararda, işçi, işverenin feshin son çare olma ilkesine uygun davranmadığını ileri sürmüş olsa da somut bir işyeri göstermediğinden, işverenin feshin son çare olması ilkesini dikkate almadığını söylemenin mümkün olmadığı ifade edilmiştir. Yargıtay bu kararda, iş sözleşmesinin feshi geçerli sebebe dayandığından davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar verilmesini hatalı bulmuştur.[236]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yakın tarihli bir kararında da, son çare ilkesine dair ispat yükünün işveren lehine yer değiştirdiği sonucuna varılabilecek isabetli olmayan tespitler yapıldığı görülmektedir. Kararda, istihdam fazlası konumundaki işçilerin işveren nezdinde çalışabilecekleri iş veya işyeri ile ilgili beyanlarının bulunmadığı belirtilmiştir ve fesih dışında işverence alınabilecek tedbirler konusunda iddialarının bulunmadığı ifade edilmiştir. Kararın devamında, feshin son çare olması ilkesine uygunluğun ispatı noktasında yükümlülüğün doğrudan işverene yükletilmesinin hatalı olduğu ifade edilmiştir.[237] Kararın içeriğine bir bütün olarak bakıldığında, işverenin ispat yükümlülüğüne dair kuralın esnetilmeye çalışıldığı görülmektedir. Kanaatimizce, ispat konusunda öncelikle işçi tarafından işveren nezdinde çalışılabilecek iş veya işyeri bulunduğuna dair bir iddia aranması feshin son çare olması ilkesi ile korunmak istenen amaca aykırıdır. Bu karar, işverenin ispat yükümlülüğü için öncelikle işçinin bu konuda bir iddiasının bulunması ölçütüne yol açmaktadır. İş ilişkisinde zayıf konumda olan işçiye fesih öncesi alınması gereken daha hafif önlemlere yönelik araştırma yapma yükümlülüğü getirilmesi çalışma hayatının olağan akışına bütünüyle aykırıdır. Nitekim fesih sonrasında işverenle olan hukuki uyuşmazlık sürecinde işçi ve/veya işçi vekilinin işçi için uygun iş ya da işyeri bulunduğuna yönelik bilgi sahibi olması beklenmemelidir. Benzer şekilde, fesih öncesi alternatif önlem bulunduğuna yönelik ileri sürebileceği bir iddiada, işçinin o iş ya da işyeri için kendisinin en uygun işçi olduğunu öngörebilmesi de beklenmemelidir. Dolayısıyla, işverenin işletmesel kararı ve iş organizasyonu ile ilgili kısıtlı bilgiye sahip olan işçiye, feshin son çare olması ilkesi kap-

---

[236] *Yargıtay 22 HD, 8266/16621, 03.07.2018*

[237] *Yargıtay 9 HD, 14265/1325, 10.02.2025. Kararın ilgili kısmı, "Diğer yandan; istihdam fazlası konumunda bulunan davacıların, davalılar nezdinde çalışabilecekleri iş veya işyeri ile ilgili bir beyanları bulunmadığı gibi işverence fesih dışında ne gibi bir tedbir alınabileceği konusunda bir iddialarının da olmadığı anlaşılmaktadır. (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 24.05.2018 tarihli ve 2018/5340 Esas, 2018/12958 Karar sayılı kararı). Nitekim feshin son çare olması ilkesine uyulup uyulmadığının ispatı noktasında, yükümlülüğün doğrudan işverene yükletilmesi doğru olmayıp bu durumda, soyut biçimde davalı işverence feshin son çare olması ilkesine aykırı hareket edildiğinden söz etmek mümkün değildir. (Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesi, 03.07.2018 tarihli ve 2018/8266 Esas, 2018/16621 Karar sayılı kararı)." şeklindedir. Aynı kararda, "İş sözleşmesinin feshiyle takip edilen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin mevcut olup olmadığının değerlendirilmesi, işverenin tekelinde değildir." ifadesine de yer verilmektedir.*

samında feshe alternatif olan uygulamayı mahkemeye sunma yükümlülüğünü getirmek hayatın olağan akışına aykırıdır.

Öğretide de isabetli olarak ifade edildiği üzere, feshin kaçınılmazlığının ortaya konulması bakımından, hâkimin, işverenin dayandığı nedene göre fesih işleminin gerekli, uygun ve orantılı olup olmadığını, işverenin fesihten önce başkaca önlemlere başvurup başvurmadığını ya da somut koşullarda işverenin başkaca bir çözüm olanağına sahip olup olmadığını tespit ederek hüküm vermesi gerekmektedir.[238] Bu konuda hâkim, her uyuşmazlıkta feshin geçerlilik denetimine ilişkin ilkeleri ayrıca değerlendirerek sonuca varmalıdır.[239] Nitekim, İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 28. Hukuk Dairesi 2019 yılında verdiği bir kararda, işverenin, işletme, işyeri ve işin gerekleri nedeniyle aldığı fesih kararı sonucunda işyerinde istihdam fazlalığı meydana geldiğini ve feshin kaçınılmazlığını kanıtlamak zorunda olduğunu ifade etmektedir. Bununla birlikte, aynı kararda, iş sözleşmesinin feshiyle elde edilmek istenen amaca uygun daha hafif somut belirli tedbirlerin bulunup bulunmadığının değerlendirilmesinin işverenin tekelinde olmadığı da vurgulanmaktadır. Feshin kaçınılmazlığı konusunda yapılacak denetimin ekonomik açıdan değil, teknik denetim kapsamında kararın hukuka uygunluğu çerçevesinde olması gerektiği, işçinin çalışma olanağının ortadan kalkıp kalkmadığı yönünde yapılmasının esas olduğu belirtilmektedir.[240] Dolayısıyla, feshin kaçınılmazlığı ortaya konulurken gerçekleştirilecek olan son çare değerlendirmesinin işverenin tekelinde olmadığı hususu işçi aleyhine yorumlanmamalıdır. Bir başka deyişle, feshin kaçınılmazlığı konusunda işçinin feshe alternatif uygulama ileri sürebilmesi imkânı, onun aleyhine bir ispat yükümlülüğü olarak kabul edilmemelidir. İşverenin ispat yükümlülüğünde işçinin feshe alternatif tedbire ilişkin iddiasının varlığı bir ön koşul olarak değerlendirilmemelidir.

SONUÇ

Ekonomik nedenle fesih için işletme, işyeri ya da işin gereklerinin ortaya çıkması ve işçinin işinin ortadan kalkması, nitelik değiştirmesi ve işgücü fazlasının meydana gelmesi gerekir. İşletme, işyeri ya da işin gereklerinden kaynaklanan, çalışmamızda ifade ettiğimiz şekliyle, ekonomik nedenlere dayanan her feshin temelinde bir işletmesel karar bulunmaktadır. İşverence alınan işletmesel karar, işçinin işyerinde işgücü fazlası oluşturup oluşturmadığının, çalışma imkanının ortadan kalkıp kalkmadığının ve feshin kaçınılmazlığının belirlenmesinde esastır.

İşverenin işletmesel karar alma özgürlüğü bağlamında işletmesel kararlarının uygunluğu, doğruluğu ve yerindeliği denetlenmemeli ancak işverenin

[238] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 2) 1067*

[239] *Ibid 1067*

[240] *İstanbul BAM 28 HD, 166/12182, 27.05.2019*

fesih işleminde tutarlı davranıp davranmadığı, kararın gerçekliği, objektifliği ve keyfiliği denetlenmelidir. İşletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinin varlığı işçinin işinin ortadan kalkmasına veya nitelik değiştirmesine sebep olduğu ve işgücü fazlasını oluşturduğu durumda fesih için geçerli nedenin bulunduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte, geçerlilik denetiminde yargı kararlarıyla şekillenen ilkeler de bulunmaktadır. Feshin son çare olması bu ilkelerden biridir. Feshin son çare olması ilkesi temelini Medeni Kanun m.2 kapsamında yer alan dürüstlük kuralından almaktadır. İşverence yapılan her fesih işleminin somut olay özelinde ve feshin kaçınılmazlığı bağlamında son çare kavramı dikkate alınarak geçerli olup olmadığı tespit edilmelidir.

Fesih ile ulaşılmak istenen amaca ulaşmayı sağlayan ve işçinin menfaatine daha az zarar verecek olan bir tedbir varsa, işveren fesih öncesi bunu uygulamak zorundadır. İşverence uygulanabilir, imkanları dahilinde ve ek külfet getirmeyen önlemlerin bulunması aslında feshin kaçınılmaz olmadığını, dolayısıyla fesih işleminin son çare olma ilkesine aykırı olduğunu göstermektedir.

Feshin son çare olması ilkesi bağlamında, işverenin fesih yerine başvurabileceği alternatif tedbirler bakımından, önceden belirlenmiş, genel ve soyut nitelikte, mutlaka uyulması gereken bir tedbirler listesi bulunmamaktadır. Fesihten önce uygulanabilecek ve feshe alternatif teşkil edebilecek önlemler listesi yapılamaz. Feshe sebep olan işletmesel karar değerlendirilerek alınabilecek önlemler tespit edilebilecektir. İşveren, feshi önlemek için öncelikle daha az radikal önlemlere başvurmalı, İş K. m.22'de yer alan çalışma koşullarında esaslı değişikliğe ilişkin öneride bulunmak yerine yönetim yetkisi kapsamındaki değişiklikleri tercih etmelidir.

Yargıtay'ın, son dönemdeki bazı kararlarında, fesih yerine uygulanabilecek alternatif tedbire ilişkin işçinin somut bir iddiasını aradığı görülmektedir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin yakın tarihli bir kararında da, son çare ilkesine dair ispat yükünün işveren lehine yer değiştirdiği sonucuna varılabilecek ve kanaatimizce isabetli olmayan tespitler yer almaktadır. Kararın içeriğine bir bütün olarak bakıldığında, işverenin son çare ilkesi ile ilgili ispat yükümlülüğüne dair içtihadın esnetilmeye çalışıldığı görülmektedir. Fesih sonrasında işverenle olan hukuki uyuşmazlık sürecinde işçi ve/veya işçi vekilinin işçi için uygun iş ya da işyeri bulunduğuna yönelik bilgi sahibi olması beklenmemelidir. Benzer şekilde, fesih öncesi alternatif önlem bulunduğuna yönelik ileri sürülebilecek iddialar bakımından, işçinin o iş ya da işyeri için kendisinin en uygun işçi olduğunu öngörebilmesi de beklenmemelidir. İşçinin feshe alternatif bir önlem bulunduğuna yönelik iddiasının aranması, işverenin, feshin son çare olması ilkesindeki ispat yükümlülüğünü açıkça zayıflatmaktadır. İşverenin işletmesel kararı ve iş organizasyonu ile ilgili kısıtlı bilgiye sahip olan işçiye, feshin son çare olması ilkesi kapsamında feshe alternatif olan uygulamayı mahkemeye sunma yükümlülüğünü getirmek hayatın olağan akışına aykırıdır. Feshe alternatif önlemin varlığı konusunda işçi için iddiada bulunma yükümlü-

lüğü getirmek ya da işçinin feshe alternatif tedbire ilişkin iddiasının yokluğuna feshin kaçınılmazlığı ve son çare olma ilkesinin uygulanması açısından işçi aleyhine bir sonuç bağlamak isabetli değildir. Feshin son çare olması ilkesine uyulduğu ve feshin kaçınılmaz olduğuna ilişkin ispat yükü münhasıran işverende olmalıdır.

KAYNAKÇA

Akyiğit E, İş Hukuku (15th edn, Seçkin Yayıncılık 2024)

Alp M, 'İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası)' (2003) 5(1) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-40

Alpagut G, 'İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut mudur?' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 95-105

Aslantepe ÜN, 'İş Güvencesi Kapsamında Feshin Son Çare Olması İlkesi' (2022) 96(5) İstanbul Barosu Dergisi 154-166

Astarlı M, 'Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi' (2010) (17) Sicil İş Hukuku Dergisi 74-88

Barış D, İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden Kavramı (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2022)

Başbuğ A and Yücel Bodur M, İş Hukuku (6th edn, Beta Yayıncılık 2021)

Başterzi S, 'Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri' (2005) 54(3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 53-94

Birben E, 'İşletme Gerekleri Nedeniyle İşten Çıkarılacak İşçilerin Belirlenmesinde İşverenin Seçim Serbestisi ve Sınırları' (2006) 8(2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 7-25

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, 'İşletmenin, İşyerinin ve İşin Gerekleri Nedeniyle Fesih' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 301-345

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T and Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36th edn, Beta Yayıncılık 2023)

Çelik N, 'İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 5-12

Demircioğlu AM, Centel T and Kaplan HA, İş Hukuku (19th edn, Beta Yayıncılık 2019)

Dulay D, 'İşletme Gereklerine Dayanan Fesih' (2010) 5(46) Terazi Hukuk Dergisi 89-94

Ekmekçi Ö, 'Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulamasına İlişkin Sorunlar' (2009) (14) Sicil İş Hukuku Dergisi 47-59

Ekmekçi Ö and Yiğit E, Bireysel İş Hukuku (7th edn, On İki Levha Yayıncılık 2025)

Eyrenci Ö, Taşkent S, Ulucan D and Baskan E, İş Hukuku (11th edn, Beta Yayıncılık 2024)

Göktaş S, 'İşyeri Kapanmasının İş Güvencesine Etkisi' (2009) (16) Sicil İş Hukuku Dergisi 70-76

Gürsel İ, 'Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihten Önce İşçiyi Başka Bir İşte Çalıştırması' (2018) (40) Sicil İş Hukuku Dergisi 97-113

Güzel A and Ugan Çatalkaya D, 'İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyi Niyet) Kuralının İşlevi Üzerine' (2014) 20(1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 17-66

Güzel A and Ertan E, 'Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Sosyal Seçim Ölçütleri' (2007) 16 Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi 1219-1305

Güzel A, 'İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi ve Son Çare İlkesi' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 539-579

Güzel A, 'İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi' (2005) (1) Çalışma ve Toplum Dergisi 159-182

Kar B, 'İşletme, İşyeri ve İşin Gereklerinden Kaynaklanan Nedenlere Dayalı Fesihlerde Yargısal Denetim' (2008) 2(17) Çalışma ve Toplum Dergisi 101-129

Kar B, 'Ölçülülük İlkesinin İş Güvencesinde Uygulanması' (2009) (15) Sicil İş Hukuku Dergisi 60-69

Karademir A, İş Güvencesinde Son Çare İlkesi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2021)

Karakurt B, İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2020)

Keser H, 'Ekonomik Kriz ve Asgari Ücret Artışlarının İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Geçerli Sebep Sayılıp Sayılamayacağına İlişkin Bir Değerlendirme' (2019) (41) Sicil İş Hukuku Dergisi 11-35

Keser H, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay Uygulamasında İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep (3rd edn, Seçkin Yayıncılık 2016)

Kılıçoğlu M and Şenocak K, İş Güvencesi Hukuku (1st edn, Legal Yayınları 2007)

Kıvrakdal A, İşletme Gerekleri ile İş Sözleşmesinin Feshi (Yayımlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2018)

Köme Akpulat A, 'The Principle of "Ultima Ratio" in Termination of Employment Contract in Turkish Labour Law' (2019) (67) Annales de la Faculté de Droit d'Istanbul 43-57

Köseoğlu AC, 'İşyerinin Kapanması' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 43-68

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, İş Hukuku (7th edn, Lykeion Yayınları 2022)

Odaman S, 'Fesihten Sonra İşyerinin Kapatılmasının Feshin Sonuçlarına Etkisi' (2007) (8) Sicil İş Hukuku Dergisi 74-79

Özkaraca E, 'İş Güvencesinin Kapsamı' in Ender Demir and Beste Gemici Filiz (eds), Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2017) 33-67

Subaşı İ, 'İşyerinin Kapatılması Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshinde Geçerli Neden ve İş Güvencesi İlişkisi' (2007) (7) Sicil İş Hukuku Dergisi 42-55

Sümer HH, İş Hukuku (27th edn, Seçkin Yayıncılık 2024)

Süzek S and Başterzi S, İş Hukuku (24th edn, Beta Yayıncılık 2024)

Şahlanan F, 'Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleri ile İş Akdinin Feshi' (2006) (4) Sicil İş Hukuku Dergisi 13-19

Taşkent S, 'Geçerli Sebep Bağlamında Belirli İlkeler' (2011) (21) Sicil İş Hukuku Dergisi 15-24

Tulukçu NB, 'Şirket Birleşmelerinde İşletme Gerekleriyle İş Sözleşmesinin Feshi' (2010) (18) Sicil İş Hukuku Dergisi 129-142

Ugan Çatalkaya D, İş Hukukunda Ölçülülük İlkesi (1st edn, Beta Yayıncılık 2019)

Yıldız GB, 'Ekonomik Kriz ve İşverenin Ekonomik Güçlüğe Düşmesi Durumlarında İş Hukukunda İşçinin Korunması' (2020) (2) Çalışma ve Toplum Dergisi 899-916

Yuvalı E, İşçinin Kişisel Özellikleri Bakımından İşverenin Eşit Davranma Borcu (1st edn, Turhan Kitabevi 2012)

Yücel Bodur M, 'İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü' (2015) 1(2) İş ve Hayat 137-167

4857 Sayılı İş Kanunu ve Gerekçesi (Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Ziraat Grup Matbaacılık, 2010)

- Araştırma Makalesi -

[H] TOPLU İŞ HUKUKUNDA BAĞLI YERİN TESPİTİ[*]

(DETERMINATION OF AN ANNEXED PLACE IN COLLECTIVE LABOR LAW)

Doç. Dr./*Assoc. Prof. Dr.* Mehtap YÜCEL BODUR[**]

ÖZ

Toplu iş hukukunda işyeri kavramı emredici düzenlemelere konu olması bakımından büyük bir öneme sahiptir. Bütün kolektif haklar işyeri zemininde varlık gösterir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ile 4857 Sayılı İş Kanunu aynı işyeri tanımını haizdir. Ancak bu husus toplu iş hukukunda daha kritik bir öneme sahip olan işyerinin tanımı bakımından sorun doğurmaktadır. Yetki davalarında en çok ileri sürülen itiraz, tescil edilen birimlerin işletme değil, işyeri-bağlı yer niteliğinde olduğuna ilişkindir. İşyeri sınırlarının açıkça ortaya konulamaması, bağlı yer mi yoksa ayrı bir işyeri mi olduğu ihtilafı yargı yoluyla çözülecek, tespit davası ya da sözleşmenin uygulanmasına ilişkin eda davasına konu olabilecektir.

Anahtar kelimeler: İşyeri, Bağlı Yer, İşkolu, Toplu İş Hukuku, İşletme

ABSTRACT

In collective labor law, the concept of workplace holds immense importance as it is subject to mandatory regulations. All collective rights manifest themselves on the ground of the workplace. The Trade Unions and Collective Labor Agreement Law No. 6356 and the Labor Law No. 4857 share the same definition of workplace. However, this situation creates issues regarding the

---

[H] *Hakem denetiminden geçmiştir.*

[*] *Bu makale 07.06.2026 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 07.07.2026 tarihinde birinci hakem; 07.07.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.*

DOI: http://dx.doi.org/10.69838/ISGHD.95314

[**] *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku ABD, mehtap.yucel@hbv.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-9761-7765*

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; YÜCEL BODUR, Mehtap, "Toplu İş Hukukunda Bağlı Yerin Tespiti", İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı No.: 90, 2026, s. 51-70.

definition of a workplace, which carries a more critical significance in collective labor law. The most common objection raised in competence lawsuits is that these units do not constitute an enterprise, but rather possess the character of a workplace-annexed place. Disputes arising from the inability to clearly define workplace boundaries, or whether a location constitutes an annexed place or a separate workplace, will be resolved through judicial remedies and may be subject to a declaratory action or an action for performance regarding the implementation of the agreement.

Keywords: *Workplace, Annexed Place, Line Of Business, Collective Labor Law, Enterprise*

***

GİRİŞ

İşyeri kavramı toplu iş hukukunda sistemin mihenk taşı olarak hayati bir öneme sahiptir[1]. Bu anlamda kolektif hakların belkemiğinin "işyeri" olduğu söylenebilir. Sendikal örgütlenmede işyerinin neresi olduğu, yetki tespitinde toplam işçi sayısının ve üye işçi sayısının saptanmasında yegane belirleyicidir. İşkolu, işyerinin asıl faaliyetine göre belirlendiğinden hangi işkolundaki sendikanın örgütlenmesi gerektiği işyerine göre tespit edilir. Birden fazla birimin tek bir işyeri sayılması durumunda tek bir işkolu tespiti, her bir mekan ayrı işyeri sayılırsa ayrı işkolu tespitleri yapılacaktır. Örneğin, bir ahşap elektronik aracın; bir şehirde ahşap kısmı, başka bir şehirde elektronik aksamı üretilse bağlı yer kabulünden metal işkolu; ayrı işyeri kabulünden Kastamonu'da ağaç, Ankara'da metal işkolu geçerli olacaktır. Bu da tek bir işyeri itirazının ileri sürülmesiyle uzun süren yetki davalarına sebebiyet verecektir[2].

Toplu iş sözleşmesinin türü yani işyeri toplu iş sözleşmesi mi yoksa işletme toplu iş sözleşmesi mi bağıtlanacağı işverenin işyerine göre belirlenir. Bu da toplu iş sözleşmesinden faydalanacak işçilerin kimler olacağının tespiti anlamına gelir.

Bir yerin hukuken bağımsız bir işyeri mi, yoksa başka bir işyerinin bağlı yeri mi olduğu hususu imzalanacak toplu iş sözleşmesinin uygulanacağı işçileri ve coğrafi sınırları tayin eder. İşyeri sendika temsilcisi sayısı işyerindeki işçi sayısına bağlıdır. Grev ve lokavt bakımından da işyeri kavramı önem arz etmektedir. Zira alınan grev kararı işyerinde ilan edilirken, grev oylaması, greve katılan işçilerin işyerine giriş-çıkış kuralları, grev gözcülerinin işyeri önünde beklemesi ve grev dışı kalan personelin işyerindeki faaliyetleri işyerinin sınırla-

[1] *Aydın Başbuğ and Mehtap Yücel Bodur, İş Hukuku (6th edn, Ankara 2021) 100.*

[2] *Aydın Başbuğ, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi' (2017) 2(4) İş ve Hayat 59, 64.*

rına göre tespit edilir. Uygulamada pek görülmeyen teşmil müessesesi de bir toplu iş sözleşmesini, taraf olmayan aynı işkolundaki diğer işyerlerine de uygulanacağından işyeri kavramını esas almaktadır. O halde denilebilir ki işyeri bütün kolektif hakların varlık göstereceği zemindir.

Klasik işyeri kavramı bile öğreti ve uygulamada henüz çözülemeyen pek çok sorunu bünyesinde taşırken atipik eylem biçimlerinin gelişiyor olması fiziksel işyerinin sınırlarını dahi aşmaktadır. Dijital grev, dijital eylem biçimleri, cyberpicketing gibi yeni nesil toplu eylem biçimleri toplu iş hukukunda işyeri kavramının yeniden sorgulanmasını gerektirmektedir. Ancak çalışmamız kapsamında mekansal ve örgütsel bağlılık üzerine kurulu fiziki işyerinin tespiti ile yetinilecektir. Zira fiziki işyerinin tespiti, çalışma konumuz bakımından ifade edilecek olursa, bir birimin bağlı yer mi yoksa bağımsız bir işyeri mi olduğunun belirlenmesi, hala uygulamada sorunlara yol açan kritik bir konudur.

Bir yerde bağıtlanacak olan toplu iş sözleşmesinin işyeri yahut işletme toplu iş sözleşmesinden hangisinin olacağı ve yetki tespiti kapsamında geçerli olacak çoğunluk ölçütü açısından önem taşıyan bir konu da aynı işverene ait iki mekanın tek bir işyeri mi yoksa iki ayrı işyeri mi olduğu vasıflandırmasıdır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işyerinin tanımı bakımından 4857 Sayılı İş Kanununa atıfta bulunmaktadır. İş Kanununa göre, *"işyeri, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir."* İşyeri, belirli bir amaca uygun olarak faaliyet yürüten organizasyonu ifade eder. *"İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür."* (İK md. 2/II ve III)[3].

Yargıtay da kararlarında "*bir işyerinin mal ve hizmet üretimi için ayrı bir alanı da kullanması halinde bunların tek işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi sayılacağı konusunda "amaçta birlik" yani aynı teknik amaca başlı olarak üretimde bulunma, nitelik yönünden bağlılık ve "yönetimde birlik" yani aynı yönetim altında örgütlenmiş olma şartlarının aranacağı düzenlenmiştir. Öte yandan, teknolojik ve ekonomik gelişmeler doğrultusunda bir işyeri çerçevesinde mal ve hizmet üretimi, pazarlama ve müşterilere sunum hususlarının çok yönlü bir yapısal değişikliği gerektirmesi sebebiyle, bir işyerinin amacının gerçekleşmesinde işlerin görülmesi işyerinin kurulu*

[3] *Ayrıntılı bilgi için İbrahim Aydınlı, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları (Ankara 2001); Nuri Çelik and others, İş Hukuku Dersleri (36th edn, İstanbul 2023) 141 ff; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, İş Hukuku (7th edn, Ankara 2022) 249 ff; Ali Cengiz Köseoğlu, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi (İstanbul 2004) 15; Kübra Doğan Yenisey, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (İstanbul 2007).*

bulunduğu işyerini dışına taşmış, özellikle "iş organizasyonu" içerisinde, işyeri niteliğinde olmayan irtibat bürolarına veya yurt genelinde veya ilin içinde işlerin yürütüldüğü örgütlenmeye kadar genişletmek ihtiyacı duyulmuştur." ifadeleri ile hüküm tesis etmektedir[4].

4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun aynı işyeri tanımına bağlanması öğretide haklı olarak eleştirilmektedir. Zira iki Kanunun amaçları ve uygulama alanları farklı olup, toplu iş hukukunda işyeri kavramı kamu düzenini de ilgilendiren emredici hükümler ile daha hayati bir öneme haizdir[5].

Çalışmamızda öncelikle bağlı yer kavramı ile bağlı yeri tespite elverişli ölçütler izah edilecek, ardından asıl işyerinden farklı yerdeki ve farklı sicil numarasındaki bağlı yerlere değinilecektir. Bir yerin bağlı yer olarak kabul edilebilmesi için gerekli kriterlerin incelendiği örneklerin sonrasında, işkolunun ve toplu iş sözleşmesinin türünün belirlenmesinde bağlı yer kavramının önemine ilişkin tespitler yapılacaktır.

I. BAĞLI YER KAVRAMI

4857 sayılı Kanunun 2. maddesi uyarınca bağlı yer; işverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerlerdir. İki farklı mekan, teknik yönden birbirine bağlı ise tek bir işyeri olarak değerlendirilir. Yapılan iş tamamıyla farklı da olsa, teknik bir bağ ve aynı yönetim altında toplanma söz konusu ise, işyerine bağlı yerler olarak tek bir işyeri kabul edilir[6].

Bağlı yerin saptanmasında, bağlı yerde yürütülen faaliyet mevcut olmazsa asıl işin yürütümünün de imkansız olması, asıl işin faaliyetini devam

---

[4] *Yargıtay, 9. HD., E. 2021/5589, K. 2021/10084, T. 10.06.2021; Yargıtay, 9. HD., E. 2021/9511, K. 2021/13922, T. 07.10.2021.*

[5] *Sema Deniz Özkan Koç, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşletme ve İşyeri Ayrımının Hukuki Esasları' (2025) 3(1) Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 178, 185; Seracettin Göktaş and Gökhan Yılmaz, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme' (2022) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Özel Sayı) 1161, 1186; Mehmet Şükrü Yıldız, 'Toplu İş İlişkileri Bakımından İşyerinin Sınırlarının Belirlenmesinin Önemli Yansımaları' (2024) 13(2) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1129, 1133.*

6 *Münir Ekonomi, İş Hukuku, Cilt I: Ferdi İş Hukuku (3rd edn, İstanbul 1984) 60; Fevzi Şahlanan, Toplu İş Hukuku (İstanbul 2020) 370; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (13th edn, Ankara 2026) 287; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 249 ff; Aydınlı (n 3) 51; Köseoğlu (n 3) 15; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3); Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, İş Hukuku (24th edn, İstanbul 2024) 202; Başbuğ and Yücel Bodur (n 1) 101; Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal and Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku (8th edn, İstanbul 2023) 241.*

ettiremeyecek olması gibi bir şart aranmamaktadır[7]. Yalnız, münhasıran asıl işyeri için üretimde bulunması aranacaktır[8].

O halde bir yerin işyerine bağlı yer niteliğinde değerlendirilebilmesi için; birimler arası hukuki bağlılık, işyerinde üretilen mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılık (amaçta birlik) ve yönetimde birlik olmak üzere üç unsurun bir arada bulunması gerekmektedir[9]. Aksi halde bağlı yer değil, bağımsız işyeri söz konusu olacaktır[10]. Ancak bazı istisnai durumlarda aralarında teknik bağlılık olmamakla birlikte, aynı yönetim altında örgütlenmiş birimlerin, tek bir işyeri olarak kabul edilmesi mümkündür[11].

A. HUKUKİ BAĞLILIK

Hukuki bağlılık, bu yerlerin aynı işverene ait olmasıdır[12]. Aksi durumda bağımsız işyeri söz konusu olur. Temsil ve yönetim yetkisi aynı gerçek kişilere ait olsa da farklı tüzel kişilerin işyerleri bakımından da hukuki bağlılıktan bahsedilemez[13]. Aynı işverene ait, iki farklı mekanda hukuki bağlılık bulunmakla beraber teknik bağlılık yoksa iki ayrı işyerinden söz edilir[14].

B. AMAÇTA BİRLİK/TEKNİK BAĞLILIK

Amaçta birlik olarak da ifade edilen teknik bağlılık ise, işin niteliği bakımından iki farklı yer arasındaki teknik bütünlüğü göstermektedir. Amaçta birlik, asıl işyerinde yürütülen faaliyetle bağlı yerde yürütülen faaliyetin birbirini tamamlamasını ifade eder. Belirli bir mal ve hizmet üretimine ilişkin gerekli olan tüm faaliyetlerin gerçekleştirildiği yerler işin niteliği bakımından birbi-

---

[7] *Göktaş and Yılmaz (n 5) 1172; Özkan Koç (n 5) 191.*

[8] *Göktaş and Yılmaz (n 5) 1188.*

[9] *İbid 1172; Özkan Koç (n 5) 191.*

[10] *Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 250; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1172.*

[11] *Başbuğ and Yücel Bodur (n 1) 101.*

[12] *Süzek and Başterzi (n 6) 202; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri (3rd edn, İstanbul 2016) 144; Öner Eyrenci and others, İş Hukuku (10th edn, İstanbul 2020) 48; Ömer Ekmekçi and Esra Yiğit, Bireysel İş Hukuku Dersleri (3rd edn, İstanbul 2021) 93; Talat Canbolat, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri (İstanbul 2013) 110; Ercüment Özkaraca, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu (İstanbul 2008) 12; Süleyman Başterzi, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti (İstanbul 2016) 85; Gaye Baycık, '6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi' (2014) 5(2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 209, 246; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1173; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3) 26; Aydınlı (n 3) 52; Aydın Başbuğ, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk (Ankara 2012) 165; Özkan Koç (n 5) 193; Deniz Otay Korkmaz, Türk İş Hukukunda İşyeri Kavramı (Ankara 2026) 98.*

[13] *Yargıtay 22. HD, E. 2018/12148, K. 2019/734, T. 10.01.2019; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1174.*

[14] *Başbuğ, 'Toplu İş İlişkileri' (n 12) 165.*

rine bağlı kabul edilir[15]. Üretim birimlerinin birinde faaliyetin durmasının diğer birimlerde işin durması veya önemli ölçüde aksamasına sebep olması da amaçta birlik unsurunun varlığını gösterir[16]. İşyerinde bir üretim zinciri yani aşamalar söz konusu ise malların üretiminden başlayarak satışa hazır hale getirilmelerine ve satılmalarına geçen süreçteki üretim aşamaları topyekün asıl işi oluşturur[17]. Bu nedenle mekan olarak farklı bir yerde yapılsalar da bu faaliyetlerin görüldüğü yer bağlı yerdir. Örneğin, şeker üretimi için ilk aşamada şekerin analizden geçmesi, ikinci aşamada yıkanıp işlenmeye hazır hale gelmesi, üçüncü aşamada işlenip toz haline gelmesi, dördüncü aşamada paketlenmesi ve satılması söz konusuysa bu üretim zincirinin tamamı asıl iş olup yürütüldüğü yerler de bağlı yerdir. Ancak aynı işverene bağlı olmasına karşın farklı teknik amaç doğrultusunda faaliyet yürütülmesi durumunda, farklı birimler tek bir işyeri niteliğinde kabul edilemeyecektir[18]. Yine şeker örneğinden hareketle, şeker fabrikaları aynı zamanda birer yem ve biyo-etanol üretim merkezidirler. Bunlar şeker üretiminin bir sonucu olarak doğmaktadırlar. Burada üretilen biyo-etanol yalnızca şeker fabrikasında kullanılıyorsa bağlı yer, dışarıya da satılıyorsa ayrı bir işyeri söz konusu olacaktır.

C. YÖNETİMDE BİRLİK

Bağlı yer tespiti kriterlerinden sonuncusu ise yönetimde birliktir. Yönetimde birlik, mal veya hizmet üretimi işlerinin tek elden yönetilebilecek biçimde aynı yönetim altında örgütlenmiş bir bütünlük olmasıdır[19]. İşyerinin ve bağlı yerin tespit edilmesinde bazen aynı yönetim altında bulunma gibi tek bir kriter de yeterli olabilmektedir. Örneğin, misafirhane ya da kamp gibi işyerlerinde teknik bir bağlantının bulunmamasına rağmen tek bir yönetim çatısında birleştirilmesi, iki ayrı yerin asıl işyeri ve buna bağlı yer sayılmasını gerekli kılmaktadır[20]. Keza çoğu kez şubelerin ayrı birer işyeri sayılmalarının nedeni yöne-

---

[15] *İbid 165; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1174; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 250; Çelik and others (n 3) 142; Süzek and Başterzi (n 6) 203; Ekmekçi and Yiğit (n 12) 92; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3) 26; Özkaraca, 'İşyeri Devri' (n 12) 12; Aydınlı (n 3) 52; Özkan Koç (n 5) 194; Başterzi (n 12) 85; Narmanlıoğlu (n 12) 145; Otay Korkmaz (n 12) 100. Yargıtay 9. HD, E. 2025/2033, K. 2025/2610, T. 13.03.2025 (Çalışma ve Toplum, 2025/2).*

[16] *Özkan Koç (n 5) 195; Süzek and Başterzi (n 6) 203; Aydınlı (n 3) 49; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3) 26; Özkaraca, 'İşyeri Devri' (n 12) 12.*

[17] *Münir Ekonomi, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi' in Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (İstanbul 2008) 37.*

[18] *Göktaş and Yılmaz (n 5) 1175.*

[19] *Narmanlıoğlu (n 12) 145; Başterzi (n 12) 86; Çelik and others (n 3) 142; Süzek and Başterzi (n 6) 203; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 252; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3) 28; Özkaraca, 'İşyeri Devri' (n 12) 13; Başbuğ, 'Toplu İş İlişkileri' (n 12) 165; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1175; Otay Korkmaz (n 12) 102.*

[20] *Başbuğ and Yücel Bodur (n 1) 101.*

timde birliğin olmamasıdır[21]. İşletme toplu iş sözleşmesi bağıtlamak için aranan çoğunluk daha düşük olduğundan birden fazla birimin tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesi için yönetimde birlik unsurunda genişletici yorum yapılmasının doğru olmadığı da belirtilmektedir[22].

Muhasebesinin ve personel işlerinin aynı merkezden yürütülmesi yönetimde birlik unsuru için önemli bir göstergedir[23]. Ancak aynı işverene ait birimler arasındaki coğrafi uzaklık, tek başına yönetimde birlik unsuruna zeval vermez[24]. Belirtilmelidir ki teknolojik gelişmeler ışığında işyeri kavramındaki dönüşüm, yönetimde birlik ölçütü bakımından coğrafi uzaklığı değerlendirme dışı bırakmaktadır[25]. Kanaatimizce de salt asıl işyeri ile bağlı yer arasındaki mesafenin uzaklığı bu yerleri iki ayrı işyeri saymaya yeterli değildir. Zira bir ünitenin işyeri merkezine bir coğrafi yakınlıkta bulunup bulunmaması önem taşımamalıdır[26]. Nitekim Yargıtay da bir kararında, İstanbul'daki merkez işyeri ile Sakarya'daki fabrikanın tek bir işyeri sayılması, işletme olmadığı, dolayısıyla çoğunluk tespitinin işyeri düzeyinde yapılması gerektiği sonucuna varmıştır[27]. Bir başka kararında ise "*İlk Derece Mahkemesince SGK'ya tescil ettirilirken kuruma bildirilen işyeri mahiyetine göre verilen NACE kodu esas alınarak bir değerlendirme yapılması, yine Bölge Adliye Mahkemesinin ise sadece işyerlerinin pek çok şehire dağılmış olmasından hareketle sonuca gitmesi yeterli ve yerinde olmamıştır. Zira NACE kodu, aynı işverene ait işyerlerinin bağlı yer mi bağımsız yer mi olduğuna tespitinde ayırıcı bir kriter olmadığı gibi yönetimde birliğin sağlanıp sağlanmadığının tespitinde işyerlerinin mekânsal yakınlığı da tek başına yeterli olan bir kriter değildir.Bu bağlamda davacı Şirketin faaliyetleri, Şirkete ait işyerlerinin mahiyeti, niteliği, bağımsız olup olmadığı, merkeze bağımlılık unsurunun olup olmadığı ve bilhassa işverenin faaliyeti açısından birden fazla işyeri açılmasının zorunluluk olup olmadığı ve buna bağlı olarak farklı şehirlerde geçici sürelerle açıldığı iddia edilen işyerlerinin Şirketin hizmet verdiği kişilere ait olup olmadığı veya giderlerinin hizmet verdiği kişiler tarafından karşılanıp karşılanmadığı hususlarının açıklığa kavuşturulması gereklidir. Özellikle de bu değerlendirmenin yapılabilmesi için davacı Şirketin faaliyet alanının özelliğine göre bu işyerlerinin Şirket müşterilerinin talepleri üzerine ortaya çıkan sözleşmesel zorunluluklar nedeniyle veya kamu ihale mev-*

---

[21] Özkan Koç (n 5) 196.

[22] Göktaş and Yılmaz (n 5) 1194.

[23] Başbuğ, 'İş ve Hayat' (n 2) 63; Özkan Koç (n 5) 198; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 253; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3) 29.

[24] Göktaş and Yılmaz (n 5) 1175; Narmanlıoğlu (n 12) 145; Eyrenci and others (n 12) 48; Başterzi (n 12) 86.

[25] Göktaş and Yılmaz (n 5) 1175; Ekmekçi and Yiğit (n 12) 94–95; Özkan Koç (n 5) 197.

[26] Aydınlı (n 3) 55; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 253; Ekonomi, 'Ferdi İş Hukuku' (n 6) 61.

[27] Yargıtay, 9. HD., E. 2009/1003, K. 2009/1462, T. 03.02.2009.

zuatı ve SGK mevzuatından doğan yasal zorunluluklar nedeniyle, geçici sürelerle açılıp iş bitiminde kapatılan işyerleri olup olmadığının tereddüde mahal verilmeksizin ortaya konulması gereklidir."[28] şeklinde hüküm tesis etmiştir.

Öğretide, yetki uyuşmazlıklarında işyerinde çoğunluğu belirlerken ücret bordrolarına da bakıldığından hareketle, bağlı yer-bağımsız işyeri ayrımında, o yerin faaliyet alanına giren iş ve işlemlerin tümünün doğrudan orada gerçekleştirilmesi, işçilerin başka bir işyerinde çalıştırılmaması, ücret bordroları ile giriş çıkış kayıtlarının bu işyerine özgü tutulması gibi hususlara da bakılması gerektiği ifade edilmektedir[29].

II. AYRI SİCİL NUMARASININ BAĞLI YER TESPİTİNE ETKİSİ

Toplu iş hukukunda, uygulamada, farklı adreslerde yer alması sebebiyle ayrı işyerleri olarak Sosyal Güvenlik Kurumu'nda tescil edilmiş bulunan birimler, dosya üzerinden yetki incelemesi yapan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işletme olarak kabul edilmektedir. Bu durumda yetki davalarında en çok ileri sürülen itiraz, bunların işletme değil, işyeri-bağlı yer niteliğinde olduğuna ilişkindir[30].

"Bir işyerini kuran, her ne suretle olursa olsun devralan, çalışma konusunu kısmen veya tamamen değiştiren veya herhangi bir sebeple faaliyetine son veren ve işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, çalıştırılan işçi sayısını, çalışma konusunu, işin başlama veya bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekili veya vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini bir ay içinde bölge müdürlüğüne bildirmek zorundadır. Ancak, şirketlerin tescil kayıtları ise ticaret sicili memurluklarının gönderdiği belgeler üzerinden yapılır ve bu belgeler ilgili ticaret sicili memurluğunca bir ay içinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ilgili bölge müdürlüklerine gönderilir." (İK md. 3).

Bu hususta tartışılacak olan işyerinden farklı bir adreste bulunan bağlı yerlerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine ve SGK İl Müdürlüklerine kaydettirilmiş olmasının ayrı bir işyeri olduğu anlamına gelip gelmeyeceğidir. Öğretide çoğunlukla bir birimin bağımsız bir işyeri olarak bildirilmiş ve böyle-

---

[28] Yargıtay, 9. HD., E. 2019/5513, K. 2019/17632, T. 09.10.2019.

[29] Çelik and others (n 3) 143; Süzek and Başterzi (n 6) 203; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 253; Eyrenci and others (n 12) 47; Özkaraca, 'İşyeri Devri' (n 12) 13; Özkan Koç (n 5) 192.

[30] Özkan Koç (n 5) 183; Hediye Ergin and Emre Ertan, 'Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3(78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043, 2058; Murat Özveri, Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası (İstanbul 2012) 139–158. Yargıtay 9. HD, E. 2021/10449, K. 2021/14734, T. 21.10.2021; Yargıtay 9. HD, E. 2021/10026, K. 2021/15440, T. 04.11.2021.

ce kaydettirilmiş olmasının ayrı bir işyeri oluşturmak için yeterli olmadığı belirtilmektedir[31].

Açılan bir yerin ayrı bir işyeri olarak kayda alınması, bildirilmesi, sicil numarası alınması hususları tamamıyla idarenin işleyişi, bu yerlerin denetimi ve ruhsatlandırılması ile ilgilidir. İşyerine bağlı yerlerin bağlı yer olarak tescil edilmesi ve bildiriminin yapılması mümkün değildir. Esasen idare açısından buranın bağlı yer olarak kaydettirilmesinin de haklı bir gerekçesi bulunmamaktadır[32].

İşyeri Açma ve Çalışma Ruhsatlarına İlişkin Yönetmelik incelendiğinde sadece işyerinin esas alındığı, bağlı yerlerin tescil ve bildirimine ilişkin bir düzenleme öngörülmediği görülür. Mevzuatta bir ayrımın ortaya konulmaması nedeniyle, bağlı yer olarak bildirilse dahi, ayrı bir işyeri numarası alınmakta ve hukuka uygun olmayan fiili bir bildirim gerçekleşmektedir.

Öğretide bir görüşe göre, hukuki bağlılık ile amaçta ve yönetimde birlik sağlanıyorsa ayrı işyerleri olarak tescil edilme, bu yerlerin ayrı bir işyeri olarak nitelenmesi için yeterli değildir. Bilakis işverenin farklı mülahazalarla tek bir işyerini parçalayarak birden çok işyeri olarak tescil ettirmesi kanuna karşı hile teşkil edecektir[33]. Yine bir başka görüşe göre de bir birimin bağımsız bir işyeri olarak Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne kaydettirilmiş olması hukuken ortada müstakil bir işyerinin söz konusu olduğu anlamına gelmez. Bu kayıt ve bildirimler Kanunların uygulanması ve iş denetiminin sağlanması amacıyla yapılır[34]. Öğretideki bir diğer görüşe göre İş Kanununun 2. maddesindeki tanım nedeniyle, aynı teknik amaca yönelik ve aynı yönetim altında örgütlenmiş yerlerin, işverence hukuka aykırı bir şekilde fiili durum yaratarak bağımsız birer işyeri olarak tescil ettirilmiş olmasının bağlayıcılığı yoktur[35].

Yargıtay kararlarına göre de salt bir yerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bağımsız bir işyeri olarak kaydedilmesi o birimin müstakil bir işyeri olduğunu göstermez. Tutulan kayıtlar, işyerinin müstakil oluşunu ispatlamak-

---

[31] Süzek and Başterzi (n 6) 203; Aydınlı (n 3) 54; Mollamahmutoğlu, Astarlı and Baysal (n 3) 260; Çelik and others (n 3) 143; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1185; Eyrenci and others (n 12) 48; Başterzi (n 12) 86; Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı (İstanbul 2018) 117; Kübra Doğan Yenisey, 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi' (2013) 39 Çalışma ve Toplum 43, 54; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1172; Özkan Koç (n 5) 192.

[32] Aynı yönde Şahlanan (n 6) 339.

[33] Sur (n 6) 287; Eyrenci and others (n 12) 48.

[34] Süzek and Başterzi (n 6) 203; Çelik and others (n 3) 143. Aynı yönde Yargıtay 9. HD, E. 1985/6069, K. 1985/6260, T. 07.06.1985 (YKD, Ekim 1986, 1478–1480).

[35] Şahlanan (n 6) 372.

tan çok, meri düzenlemelerin uygulanmasını sağlamak ve bu işyerlerini denetlemek içindir. Belirtilmelidir ki işyeri tescili idari bir işlemden ibarettir[36].

Uygulamada görüldüğü üzere aynı kamu kurum ve kuruluşunda hem 5510 sayılı Kanun md.4/1 (a) hem de md. 4/1 (c) kapsamına giren sigortalıların çalıştırılması halinde iki ayrı işyeri dosyası tescil edilmektedir[37]. Bu düzenlemede görüldüğü gibi somut ve hukuki olarak tek bir işyeri bulunmasına rağmen iki ayrı işyeri tescili yapılmaktadır. Bu örnek dahi işyeri kavramı ile işyerinin tescilinin farklı kategoriler olduğunu göstermektedir.

696 sayılı KHK ile 6356 sayılı Kanuna eklenen geçici 7. maddeye göre "*(1) 5018 sayılı Kanuna ekli (I), (II), (III) ve (IV) sayılı cetvellerde yer alan kamu idareleri ile bunlara bağlı döner sermayeli kuruluşlar, 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (I) sayılı listede yer alan idareler ile birlikte veya ayrı ayrı sermayesinin yarısından fazlası il özel idareleri, belediyeler ve bağlı kuruluşlarına ait şirketler, anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 23 üncü ve geçici 24 üncü maddeleri uyarınca sürekli işçi kadrolarına, geçici işçi pozisyonlarına veya işçi statüsüne geçirilen işçilerinden; geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolu mevcut işyerinin girdiği işkolu ile aynı olanları o işkolundaki mevcut işyerinden, farklı olanları ise geçişten önce işçinin çalıştığı alt işveren işyerinin girdiği işkolunda yeni tescil edilecek işyerlerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirir. (2) Birinci fıkra kapsamındaki işyerlerinin her biri bu Kanunun uygulanması bakımından bağımsız bir işyeri sayılır. (3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir."* Görülmektedir ki somut olarak bir tek işyeri mekanı olmasına rağmen birden fazla tescil ile birden fazla işyeri bulunabilmektedir. Bu nedenle tek bir işyerinin dahi işletme olarak değerlendirilmesi söz konusu olabilmiştir. Oysa bütün bu düzenlemeler tek bir işyeri sınırları içerisinde gerçekleşmektedir. Kaldı ki geçici md.7'nin öngördüğü sürenin tamamlanması ile bu farazi işyerleri sona ermiş, eskisi gibi tek bir işyeri ya da aynı işverene ait birden fazla işyeri esasına dönülmüştür.

Bir diğer örnekte, ihale yoluyla yapılan işlerde konsorsiyumu oluşturan yüklenicilerin istihkak ödemelerinin ortaklığa ya da ortaklardan her birine ayrı ayrı yapılmasına göre ikili bir ayrım gerçekleştirilerek işyeri tescil edilmekte-

---

[36] *Yargıtay, 9. HD., E. 1985/6069, K. 1985/6260, T. 07.06.1985. Yargıtay, 9. HD., E. 1997/8063, K. 1997/8456, T. 08.05.1997. Değerlendirme için Aydınlı (n 3) 54. Aynı yönde Yargıtay, 9. HD., E. 2015/16829, K. 2015/21570, T. 15.06.2015; Yargıtay, 9. HD., E. 2018/3889, K. 2018/8383, T. 11.04.2018; Yargıtay, 9. HD., E. 2021/10449, K. 2021/14734, T. 21.10.2021; Yargıtay, 9. HD., E. 2021/10026, K. 2021/15440, T. 04.11.2021.*

[37] *Ramazan Elma, Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku (3rd edn, Ankara 2018) 198.*

dir. Buna göre ödeme konsorsiyuma yapılacak ise konsorsiyum adına tek bir işyeri; ihale bedeli konsorsiyumu oluşturan her bir ortağa ayrı ayrı ödenecek ise her bir ortak için ayrı ayrı işyeri tescili zorunludur[38]. Oysa hukuken bu örnekte de tek bir işyeri söz konusudur. Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi bir işyerinin birden fazla tescili tamamıyla idarenin denetim ve işleyişi ile ilgilidir.

Örneğin Devlet Demir Yollarının ülke genelindeki atölye, gar ve taşımacılık ağının İş Kanunu açısından tek bir işyeri olarak kabul edilmesi gerekirken, sırf işyeri numaralarının birden fazla olması nedeniyle işletme kavramına dâhil edilmektedir[39]. Oysa bu durum sadece adi karine teşkil etmektedir[40]. Bu numaralar idari işlemlerin belirli bir istikrar içinde yürütülmesi için verilmiş olup her somut olay kendi içinde değerlendirilmelidir[41].

III. UYGULAMADA BAĞLI YER ÖRNEKLERİ

Bağlı yer- bağımsız işyeri ayrımında izah edilen hukuki birlik, amaçta birlik ve yönetimde birlik kriterlerinin soyut ölçütleri, uygulamada sık karşılaşılan örneklerle somutlaştırıldığında tartışmalı olan hususlar daha anlaşılır olmaktadır. Bu nedenle bu başlık altında çeşitli bağlı yer örnekleri izah edilecektir. Belirtilmelidir ki bağlı yer- bağımsız işyeri ayrımı her somut olayda o olayın özelliklerine göre yapılmalıdır.

Yargıtay kararlarına göre bir cihazın üretildiği yer asıl işyeri; satışının yapıldığı ve servis hizmetinin yürütüldüğü yer ise bağlı yerdir[42]. Üretim birimi ile depolar arasındaki ilişkinin incelendiği bir kararda da depoda çalışan personelin sadece depolama faaliyetleri işleri ile ilgili personel oldukları, depo alanında herhangi bir üretim faaliyeti yer almadığı, bu nedenle bu işyerinin fabrikaya bağlı işyeri niteliğinde olduğu ifadeleriyle bağlı yer tespiti yapılmıştır[43]. Bu kararda yer alan "bağlı işyeri" ifadesi teknik olarak hatalı[44] olsa da varılan nihai sonuç bakımından karar yerindedir.

Bir başka kararında ise Yargıtay, yetki tespitine esas alınan farklı il ve ilçelerde 97 birim ve toplamda 768 işçinin söz konusu olduğu bir yerde, işçilerin tamamının müşterek bir dayanışma duygusu içinde olması ve müşterek bir menfaat birliği ortaya koymasının olanaklı olmadığından hareketle normun koruma amacının yetki tespitine konu birimlerin tamamının tek bir işyeri niteliğinde kabul edilmesine engel olduğuna hükmetmiştir[45]. Öğretide bu ka-

---

[38] ibid.

39 Başbuğ, 'İş ve Hayat' (n 2) 62.

[40] Başterzi (n 12) 87.

[41] Başbuğ, 'Toplu İş İlişkileri' (n 12) 166.

[42] Göktaş and Yılmaz (n 5) 1187.

[43] Yargıtay, 9. HD., E. 2021/6045, K. 2021/10873, T. 24.06.2021.

[44] Aynı yönde Otay Korkmaz (n 12) 94.

[45] Yargıtay, 9. HD., E. 2021/12327, K. 2022/231, T. 12.01.2022.

rarda kullanılan "müşterek dayanışma ve menfaat birliği" kriterinin yerinde olduğu görüşü hakimdir[46].

Mevzubahis karardan hareketle farklı üretim birimlerinin tek bir işyeri sayılması için aynı mekan sınırları içinde bulunmaları gerektiği düşünülmemelidir. İşyerinin mal veya hizmet üretimi için ayrı birçok alanı kullanması durumunda bu yerlerin tek bir işyeri mi yoksa birbirinden bağımsız işyerleri mi olduğunun tespitinde hukuki birlik, amaçta birlik ve yönetimde birlik olmak üzere üç kriterin varlığı aranacaktır. Şayet üç kriter sağlanıyorsa bu organizasyon değişik mekanlarda bulunsa dahi tek bir işyeri olarak kabul edilir[47]. Özellikle asıl işyeri niteliğindeki bir üretim birimi ile coğrafi olarak farklı bir yerde olsa da muhasebe işlemleri, bordro ve sicil işlemleri gibi faaliyetlerin yürütüldüğü idare merkezi biriminden oluşan yapılanmalarda, hukuki bağlılık, amaçta birlik ve yönetimde birlik unsurlarının mevcut olduğu ve bağlı yer nedeniyle tek bir işyeri niteliğinde olduğu kabul edilmelidir[48].

Burada yer verilmesi gereken bir örnek de üniversitelerdir. Yukarıda izah edildiği gibi üniversite hastaneleri ayrı işyeridir. Ancak aynı durumun fakülteler açısından da söz konusu olup olmadığı tartışılmıştır. Bir diğer ifadeyle her bir fakültenin ayrı işyeri olduğu kabul edilebilir mi sorusuna Yargıtay olumsuz cevap vermektedir. Buna göre; "*...öncelikle üniversitenin tek bir işyeri niteliğinde olması sebebiyle... Bozma ilâmında üniversitenin tek bir işyeri niteliğinde bulunduğu ve bu itibarla üniversitede çalışan bütün işçilerin yetki tespitinde dikkate alınması gerektiği açık olarak ifade edilmiştir. Nitekim tek bir işyeri niteliği söz konusu olduğunda, bağlı birimlerin farklı bir işkolunun mevcut olması olanaklı değildir."*[49] ifadelerine yer vererek üniversiteleri tek bir işyeri olarak değerlendirmektedir.

Aynı sorun şubeler için de söz konusudur. Örneğin "sendika" işverenine ait tek bir işyeri mi vardır yoksa her bir şube de ayrı bir işyeri midir? Bu soruların cevaplanmasında kilit hukuki kavram bağlı yer nitelendirmesidir. Sendika ve şubeleri arasındaki ilişki iki ayrı işyeri değil; bağlı yer ilişkisidir.

Bu konuda öğretide bir görüş; bürolar, satış yerleri gibi ünitelerin durumunun tereddütlü ve yanlış uygulamalara sebebiyet veren bir konu olduğunu ifade etmektedir. Buna göre, mevzubahis birimlerin sadece bir kısmında çalışanlar dikkate alınarak yetki tespiti yapılması söz konusu olamayacaktır. Zira bu yerler İş Kanunu anlamında, işin niteliği ve yürütümü bakımından bağlı

---

[46] Baycık (n 12) 247; Doğan Yenisey, 'İşkolu Esası' (n 31) 57; Gaye Burcu Yıldız, 'Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi' (2010) 20 Sicil İş Hukuku Dergisi 132, 138; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 31) 118.

[47] Başbuğ, 'Toplu İş İlişkileri' (n 12) 166.

[48] Göktaş and Yılmaz (n 5) 1192.

[49] Yargıtay, 22. HD., E. 2017/38746, K. 2017/20483, T. 04.10.2017; Yargıtay, 22. HD., E. 2016/20657, K. 2016/22182, T. 03.10.2016.

yerler olup tüm fiziki birimler tek bir işyeri olarak kabul edilmelidir. Çoğunluk tespiti de bu tek işyeri üzerinden yapılacaktır. Kanun eliyle yaratılan bu durum, sendikaların yetki alabilmesini güçleştirmektedir[50].

Belirtilmelidir ki idari yapılanmada müdürlük, daire başkanlığı, bölüm gibi adlandırmalar yapılması bir organizasyonun tek bir işyeri mi, yoksa birden fazla işyeri mi olduğunu ortaya koymaz[51]. Burada da teknik birliğin aranması önem arz etmektedir.

İşyerinde bir üretim zinciri söz konusu olduğunda, üretim tesisinden ayrı mekanda bulunsa da üretimi tamamlayan aşamalardan ar-ge birimleri, kalite kontrol laboratuvarları, bakım onarım merkezi, servis garajı, depo, ambar, sevkiyat ve lojistik birimi, pazarlama, satış ve dağıtım büroları da teknik birlik ve tek elden yönetim şartlarını taşıyorlarsa bağlı yer olarak nitelendirilmelidir.

Yargıtay, şubelerden birinde işlemin durmasının diğer şubelerdeki işlemlere bir etkisi olmadığından bahisle banka şubeleri ve perakende mağaza zincirlerinin şubelerini ayrı işyerleri olarak değerlendirip işletme toplu iş sözleşmesinin konusunu oluşturacağını hükme bağlamaktadır[52]. Ancak öğretide banka şubeleri arasında hukuki bağlılık ve amaçta birlik kriterleri sağlandığından bağımsız işyerleri olmadığı, tek bir işyeri sayılmaları gerektiği yönünde bir görüş de bulunmaktadır[53].

Bağlı yer olup olmadığı hususunda tartışma bulunan yerlerden biri de üretim yapılan işyerinden farklı bir yerde bulunan idari, mali, hukuki işlemlerin yürütüldüğü idare merkezi yahut merkez ofis olarak adlandırılan birimdir. Öğretide de belirtildiği gibi çoğunlukla bu tür idare merkezleri, örneğin hem inşaat hem de turizm gibi birden fazla işyerinin idare merkezi olabilmektedir. Aynı personel her iki işyerinin idari ve muhasebe işlerini yürütmektedir. Bu durumda idare merkezinin her iki işyerinin de aynı anda bağlı yeri olması durumu ortaya çıkabilecektir[54]. Yargıtay merkez ofis işyerinin faaliyetlerinin tespite konu fabrika işyerine özgülenip özgülenmediğinin, merkez ofis ve üretim işyerlerinde aynı teknik amacın veya farklı üretim aşamalarının gerçekleştirilip gerçekleştirilmediğinin incelenmesini öngörmektedir[55]. Öğretide merkez büro işlerinin de asıl işin bir parçası olması sebebiyle üretim yapılan işyeri ile aynı işkolunda sayılması gerektiği ve bağlı yer olduğu ifade edilmektedir[56]. Ancak uygulamada merkez ofislerin işyeri olarak sıklıkla 10 numaralı ticaret, büro, eğitim ve

---

[50] Şahlanan (n 6) 371.

[51] Başbuğ, 'Toplu İş İlişkileri' (n 12) 166.

[52] Yargıtay, 9. HD., E. 1964/6840, K. 1964/7266, T. 22.11.1964.

[53] Otay Korkmaz (n 12) 243.

54 Aydın Başbuğ, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Ortaya Çıkan Sorunlar' in Emeğin Hukuku Kurultayı 2 (Ankara 2016) 271.

[55] Yargıtay, 9. HD., E. 2020/49, K. 2020/3613, T. 04.03.2020.

[56] Şahlanan (n 6) 50.

güzel sanatlar işkolunda tescil edildiği de görülmektedir. Üretim merkezi olan asıl işyeri ile merkez ofisin farklı işkollarında yer alması durumunda, öğretide bir görüş, işyeri bildirgesinde merkez ofisi 10 numaralı işkolunda bildiren ve yetki tespit tarihinden önce herhangi bir işkolu tespit talebinde bulunmayan işverenin, olumlu yetki tespitinin ardından açtığı itiraz davasında, merkez ofisin işyerine bağlı yer olduğunu öne sürmesini dürüstlük kuralına aykırı olarak değerlendirmiştir[57]. Ancak kayıtlarda aynı işkolunda yer alan işyeri ve merkez ofis bakımından işyeri ve bağlı yer değerlendirmesi yapılabileceği savunulmaktadır[58]. Öğretide bizim de katıldığımız bir başka görüş ise, bağlı yerin işkolu değerlendirmesi yapılmayıp, işyerinin işkolunun değerlendirmesinin yapılması gerektiğini, bağlı yer ile ilgili kriterlerde sağlanıyorsa kayıtlarda hangi işkolunda gözüktüğünün önemli olmadığını ifade etmektedir[59]. Kanaatimizce bu görüş 6356 sayılı Kanunla kurulan kamu düzeni sistematiğine daha uygundur.

IV. İŞKOLUNUN BELİRLENMESİNDE BAĞLI YER

6356 sayılı Kanun, 20 işkolu öngörmüştür. Her bir işyeri bu işkollarından yalnızca birisine dahil edilmek zorundadır. Bir diğer ifadeyle bir işyerinde ancak bir işkolu bulunabilir.

Bir işyerinin girdiği işkolunun tespiti Bakanlıkça yapılır. Bakanlık, tespit ile ilgili kararını Resmî Gazete'de yayımlar. Bu tespite karşı ilgililer, kararın yayımından itibaren on beş gün içinde dava açabilir. (6356 sayılı Kanun md. 5/I). Yeni bir toplu iş sözleşmesi için yetki başvurusu ile süreç başlamış ise, bu tarihten sonraki değerlendirme veya değişiklik bağlayıcı olamayacak; yeni tespit bir sonraki dönem için geçerli olacaktır (6356 sayılı Kanun md. 5/II). Aynı şekilde toplu iş sözleşmesi imzalandıktan sonra da işkoluna ilişkin değişiklikler toplu iş sözleşmesinin hukuki etkisine mani olmayacaktır. Uygulamada 6356 sayılı Kanunun emretmediği bir şekilde işkolunun tespiti, NACE sistemi ile yapılmaktadır. Kanaatimizce bu durum 6356 sayılı Kanunun lafzına ve ruhuna aykırıdır. Söz konusu sistemin uygulamasında işkolu tespiti henüz vergi kaydı aşamasındayken yapılmaktadır. Bu aşamada işkolu tamamen keyfi olarak işveren tarafından tespit edilmektedir. İşveren; asıl işten bağımsız bir işkolu tespitinde bulunabilmektedir. Örneğin bir bilgisayar firması, firma faaliyetlerini sayan ana sözleşmeden hareketle işyerini, inşaat işkolunda gösterebilmektedir. İşyeri ve bağlı yer kavramları yerinde kullanılmadan bağlı yerler ayrı bir işyeri ve işkolunda gösterilebilmektedir. Bu durumda işveren yetki aşamasında bağlı yer olduğu veya işletmeye dâhil olduğu iddiası ile yetki başvurusunu çürüte-

[57] *Özkan Koç (n 5) 205.*

[58] *Göktaş and Yılmaz (n 5) 1185.*

[59] *Çelik and others (n 3) 995–996; Ercüment Özkaraca, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi' (2022) Tekstil İşveren Dergisi (Hukuk Eki), S 144 (456) 1, 5.*

bilmektedir. İşkolunun tespitinde söz konusu sistemin bütün sorunların kaynağı olduğu kanaatindeyiz[60].

Bir birimin işkolunun belirlenebilmesi için öncelikle o yerin bağımsız bir işyeri mi yoksa bağlı yer mi olduğu tespit edilmelidir. Zira teklik ilkesi nedeniyle bağlı yer, asıl işyerinin girdiği işkolundan kabul edilecekken, bağımsız işyeri olması halinde münferit bir işkolu tespiti yapılması gerekecektir[61]. Bu noktada yapılacak bir hatalı değerlendirme sendikanın hatalı işkolu tespiti yapılan birimlerde örgütlenmesini imkânsız kılacaktır[62].

6356 sayılı Kanun md. 4/2 uyarınca "*Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır*." hükmü ile tek işkolu ilkesi korunmuştur. Bu kuralın tek istisnası belediyelerde ve Milli Savunma, Jandarma ve Sahil Güvenlik Komutanlığı'na bağlı işyerlerinde geçerlidir. Burada işyerinde yapılan iş değil, işverenin kimliği esas alınmaktadır[63]. İki ayrı işyeri arasında "asıllık- yardımcılık" bağı söz konusu olmadığında her bir işyeri için ayrı ayrı işkolu tespiti yapılacaktır.

Asıl iş, öğretide çok çeşitli biçimlerde tanımlanmıştır[64]. Bu görüşlerin ortak özelliği, işyerinin teknik amacını oluşturan mal veya hizmet üretiminin işyerinin asıl işini oluşturduğudur. "Asıl iş- yardımcı iş" ilişkisi, sadece aynı işyeri sınırlarındaki işler açısından söz konusudur. Örneğin; bir üniversite işyerinde asıl iş ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar yani 10 no'lu işkolundaki faaliyettir. Üniversitenin misafirhanesi ayrı bir işyeri değil, bağlı yerdir. Bağlı yer olması nedeniyle asıl işyerinin sınırları içinde yardımcı iş niteliğindedir. Bu nedenle Üniversite misafirhanesi 18 no'lu konaklama ve eğlence işleri işkoluna değil, 10 no'lu işkoluna girecektir. Bu örnekte, misafirhaneyi ayrı bir işyeri kabul edecek olsaydık, misafirhane 18 no'lu işkoluna girmiş bir işyeri olacaktı.

İşkolu tespiti bakımından bir işyerinde sadece tek bir asıl işin olduğu kabul edilir. Oysa bir işyeri fiili olarak birden fazla işkolu faaliyetinde bulunabilir. Bu durumda görülen asıl iş niteliğindeki faaliyetler tartılarak, işyerinin ağırlıklı olarak hangisinde bulunduğuna karar verilir. Aynı işyerinde ve aynı zamanda birden çok işkoluna giren bir faaliyetin asıl iş olarak icra edilmesi durumunda ağırlıklı olan faaliyetin esas alınması gerekmektedir. Çeşitli ölçütler kullanılarak ağırlıklı iş tespiti yapılmaktadır. Bu ölçütlerden bir tanesi üretimi gerçekleştirilen mal/hizmetler için yapılan yatırımların oranı, bir diğeri, kurulan iş organizasyonlarındaki ağırlıklarıdır. Yargıtay kararları da aynı yöndedir:

---

[60] Başbuğ and Yücel Bodur (n 1) 330.

[61] Canbolat (n 12) 86; Doğan Yenisey, 'İşyeri' (n 3) 310; Doğan Yenisey, 'İşkolu Esası' (n 31) 53; Yıldız (n 46) 138; Muhittin Astarlı, Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Ankara 2019) 90; Özkan Koç (n 5) 180.

[62] Özkan Koç (n 5) 181.

[63] Eleştiren bir görüş için Başterzi (n 12) 115.

[64] Bu tanımlamalar ve ayrıntılı bilgi için Hande Bahar Aykaç, İş Hukukunda Alt İşveren (İstanbul 2011) 90 ff.

"*…Ağırlıklı iş belirlenirken de işçilerin hangi işleri yaptıkları, birden fazla iş yapılıyorsa işçilere göre istatistiksel verilerin nasıl olduğu, bir işçi birden fazla iş yapıyorsa ayrı ayrı zamanının ne kadarını söz konusu işlere ayırdığı, yaptığı işler bakımından eğitim almasının gerekip gerekmediği, gerekiyorsa bu eğitimin verilip verilmediği, ...gibi kriterler dikkate alınmalıdır.*"[65] Örneğin bir üniversite hastanesinde hem eğitim hem sağlık faaliyeti yürütülmektedir. Burada ikisi de asıl iştir. İşte birden fazla mal/hizmet üretiminin yapıldığı böyle işyerlerinde birden fazla asıl işin bulunması mümkündür. Bu durumda ağırlıklı iş hangisi ise o esas alınacaktır. Söz konusu örnekte Üniversite hastanesi, üniversite işyerinden ayrı bir işyeri olup ağırlıklı iş olarak sağlık öne çıkmaktadır[66]. Uyuşmazlık durumunda yargı işverenin bildiriminden veya Bakanlığın tespitinden bağımsız olarak asıl işe bakarak karar verecektir.

Bir işverene bağlı birden fazla işyeri bulunabilir. Bir işverenin birden fazla işyeri bulunduğunda her bir işyerinin girdiği işkolu ayrı ayrı değerlendirilecektir. Aynı işverenin birden fazla işyeri bulunduğunda bu işyerlerinin bazıları ayrı bir işkolunda bulunabilir. Bunun ilk örneği yukarıda da belirtilen üniversite hastaneleridir. Ayrıca örneğin TCDD işyerlerinde demiryolu taşımacılığı nedeniyle 15 no'lu taşımacılık işkolu; liman işletmeleri ve feribot işletmeleri nedeniyle 16 no'lu işkolu bulunmaktadır.

Bu konuda bir başka örnek de Bakanlıklar bünyesinde bulunan, tüzel kişiliği bulunmayan genel müdürlüklerdir. Bir genel müdürlük ya da başkanlık bünyesinde birden fazla işyeri bulunduğunda her birisi için ayrı ayrı değerlendirme yapılacaktır. Sonuçta aynı genel müdürlük bünyesinde bağlı yer olmayan, aksine bağımsız bir işyeri niteliğinde bulunan işyerleri değişik işkollarında bulunabilecektir. Örneğin, Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü ile Spor Genel Müdürlüğünün tüzel kişiliğinin kaldırılarak aynı işveren (Gençlik ve Spor Bakanlığı) çatısı altında toplanması sonucunda önceden Spor Genel Müdürlüğü yapısı altında bulunan bazı işyerleri, bağımsız bir işyeri ya da bağlı yer olup olmadığına göre, 18 no'lu işkolu ile 10 no'lu işkolunun hangisinin kapsamına girdiği bakımından tartışma konusu olmuştur. Gençlik ve Spor Bakanlığı'na bağlı kredi ve yurtlar ile spor tesisleri, stadyumlar, il müdürlükleri ile Bakanlık merkez ve ek binaları Bakanlığın tek bir işyeri olmadığını ve bu işyerlerinin sınırlarının tartışmalı olabileceğini göstermektedir. Kanaatimizce Kredi ve Yurtlar Genel Müdürlüğü, genel itibariyle her biri bağımsız işyeri olan yurt ve kamplardan oluşmaktadır. Bu işyerlerinin 18 no'lu işkoluna dahil olduğu konusunda bir ihtilaf bulunmamaktadır. Ancak Spor Genel Müdürlüğü bünyesindeki işyerleri bakımından esasında bir ihtilaf bulunmaktadır. 18 no'lu konaklama işkolunda spor tesislerinin işletilmesi ve diğer spor faaliyetleri yer almaktadır. Ancak 10 no'lu işkolunun kapsamında da 85.51 kodlu, Spor ve eğlence eğitimi

[65] *Yargıtay, 9. HD., E. 2017/23916, K. 2017/14413, T. 28.09.2017.*

[66] *Başbuğ and Yücel Bodur (n 1) 111.*

yer alır. Burada bağımsız bir işyerinin varlığı zorlama bir yorum olacaktır. Yine bu örnek özelinde İl Müdürlüklerinin çoğunlukla stadyum ve spor salonlarının içinde bulunması nedeniyle, stat ve spor salonlarının bağlı yer olarak tek bir işyeri sınırına mı dahil olduğu yoksa bağımsız işyeri mi kabul edileceği sorunu hasıl olmuştur. Bu müdürlüklerde aynı anda iki farklı işkolu bulunmaktadır. İl müdürlükleri hem 10 hem de 18 no'lu işkolunun faaliyetinde bulunmaktadır. Bize göre il müdürlükleri açık bir şekilde ve ağırlıklı olarak 10 no'lu işkolunda faaliyet gösteren işyeridir.

Bu durumda yargı sorunu şu şekilde çözmektedir; *"İşkolu tespitine konu birimlerde yürütülen faaliyetin kapsamı ve itiraz konusu hususlar dikkate alındığında, …tespit konusu birimlerde imal edilen nihai ürünler ve hizmetler sayısal verilere dayalı olarak somut şekilde saptanmalı, üretim sürecinde kullanılan yöntemler değerlendirilmeli, tespit konusu birimlerin tek bir işyeri yahut ayrı ayrı işyerleri niteliğinde olup olmadığı tespit edilmeli, bu tespitler bağlamında imal edilen nihai ürünlerin ve hizmetlerin amacı da gözetilerek İşkolları Yönetmelişi'nde yer alan düzenlemeler çerçevesinde yürütülen ağırlıklı faaliyet belirlenmeli ve oluşacak sonuca göre karar verilmelidir."*[67] Bir başka kararında da Yargıtay aynı yönde; *"…Açıklanan maddi ve hukuki olgular ile uyuşmazlık konusu işyerine dair toplu görüşme sürecinin gelinen noktası gözetildiğinde, mahkemece uyuşmazlık konusu işyerinin hangi işkolunda yer aldığına dair gerekli araştırma yapılarak oluşacak sonuca göre karar verilmelidir. Bu cümleden olarak tespit konusu işyerinin tesciline dair tüm belgeler, hizmet alım sözleşmesi ve eki şartnameler eksiksiz olarak dosya kapsamına dahil edilmeli, tespit konusu işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin somut olarak hangi işleri yaptıkları belirlenmeli, işkolunun tespiti noktasında gerekli delilleri sunabilmeleri için taraflara yeterli süre ve imkan tanınmalı, bu suretle toplanacak deliller doğrultusunda işyerinde yapılan ağırlıklı işe göre işkolu tespit edilmeli ve sonucuna göre karar verilmelidir."*[68] ifadelerine yer vererek hüküm tesis etmiştir. Çünkü bir işyeri ancak bir işkoluna ait olabilir.

İşyeri sınırlarının açıkça ortaya konulamaması, bağlı yer mi, yoksa ayrı bir işyeri mi olduğu ihtilafı da aynı şekilde yargı yoluyla çözülecek; tespit davası ya da sözleşmenin uygulanmasına ilişkin eda davasına konu olabilecektir.

V. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN TÜRÜNÜN BELİRLENMESİNDE BAĞLI YER

6356 sayılı Kanunun 34. maddesi uyarınca "*Bir gerçek ve tüzel kişiye veya bir kamu kurum ve kuruluşuna ait aynı işkolunda birden çok işyerinin bulunduğu işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi ancak işletme düzeyinde yapılabilir*."

[67] *Yargıtay, 22. HD., E. 2019/8074, K. 2020/259, T. 14.01.2020. Aynı yönde Yargıtay, 9. HD., E. 2016/35551, K. 2016/21756, T. 08.12.2016.*

[68] *Yargıtay, 22. HD., E. 2018/9952, K. 2018/19317, T. 20.09.2018.*

Her işyeri için tek tek işyeri toplu iş sözleşmesi yapılamaz. Bir işyerinin kapsamına hangi yerlerin dahil olduğu toplu iş sözleşmesinin türünün belirlenmesi ve uygulanması bakımından da önemlidir. Zira bir birimin "bağlı yer" mi yoksa "ayrı işyeri" mi olduğu sorusunun cevabı, aynı zamanda sözleşmenin işyeri toplu iş sözleşmesi mi yoksa işletme toplu iş sözleşmesi mi olduğunun da cevabıdır. İlgili birim hakkında "bağlı yer" tespiti yapılırsa işyeri toplu iş sözleşmesi söz konusu olacak ve çoğunluk buna göre hesaplanacaktır. Ayrı işyerleri olduğu belirlenirse kamu düzeni gereği emredici bir biçimde işletme toplu iş sözleşmesi bağıtlanacaktır. Örneğin, bir işverenin bir şehirde iplik fabrikası, bir başka şehirde de deri fabrikası varsa, iki işyeri arasında teknik ve yönetim birlikteliği olmasa dahi aynı işkolunda oldukları için işletme toplu iş sözleşmesi yapılacaktır[69]. Bir işletme toplu iş sözleşmesi söz konusu ise her işyerinin faaliyeti bağımsız biçimde değerlendirilerek işkolu tespiti buna göre yapılmalıdır[70].

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanunu ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun aynı işyeri tanımına bağlanması kavramlar özdeş olsa da doğan sonuçlar bakımından kimi zaman hakkaniyetli olmayabilmektedir. Zira iki Kanunun amaçları ve uygulama alanları farklı olup, toplu iş hukukunda işyeri kavramı kamu düzenini de ilgilendiren emredici hükümler ile daha büyük bir öneme haizdir. Kaldı ki bağlı yerin geniş yorumlanması iki Kanunun doğurduğu sonuçlar bakımından zıt menfaatler yaratabilmektedir. Bireysel iş hukukunda iş güvencesinde otuz işçi ölçütünde işyerinin sınırları, işyeri devrinde hakların devamlılığı, çalışan temsilcisi sayısı gibi nedenlerle işyerinin sınırlarının daha geniş belirlenmesi ve bağlı yerlerin de işyerine dahil edilmesi halinde işçi lehine sonuçlar doğacakken, toplu iş hukukunda çoğunluk tabanının büyümesi sendika bakımından örgütlenmeyi zorlaştırabilir. Bu nedenle toplu iş hukukunda sendikal örgütlenmeyi kolaylaştırma da bir yorum ölçütü olarak dikkate alınmalıdır.

Farklı adreslerde yer alması sebebiyle ayrı işyerleri olarak tescil edilen birimler işletme olarak kabul edilmekte ve işletme toplu iş sözleşmesine konu olmaktadır. Bu nedenle yetki davalarında en çok ileri sürülen itiraz, bunların işletme değil, işyeri-bağlı yer niteliğinde olduğuna ilişkindir. Bu durum da süreçleri çok uzatmakta ve sendikal özgürlüklerin kullanılmasının önünde bir engel teşkil etmektedir. İşyeri ve bağlı yer kavramları yerinde kullanılmadan bağlı yerler ayrı bir işyeri ve işkolunda gösterilebilmektedir. Bu durumda işveren yetki aşamasında bağlı yer olduğu veya işletmeye dâhil olduğu iddiası ile

[69] *Başbuğ and Yücel Bodur (n 1) 112.*

[70] *Astarlı (n 61) 89; Doğan Yenisey, 'İşkolu Esası' (n 31) 58; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 6) 248.*

yetki başvurusunu çürütebilmektedir. İşkolunun tespitinde söz konusu sistemin bütün sorunların kaynağı olduğu kanaatindeyiz. Bütün bu sayılan hususların yanısıra toplu iş hukukunda kamu düzenine ilişkin emredici düzenlemeler nedeniyle işyeri kavramı toplu iş hukukunun gereklerine ve amaçlarına uygun şekilde yorumlanmalıdır[71].

KAYNAKÇA

Astarlı M, Türk Toplu İş Hukukunda İşkolu Kavramı (Ankara 2019)

Aydınlı İ, Türk İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Kavramları (Ankara 2001)

Aykaç HB, İş Hukukunda Alt İşveren (İstanbul 2011)

Başbuğ A, Toplu İş İlişkileri ve Hukuk (Ankara 2012)

Başbuğ A, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisi ve Ortaya Çıkan Sorunlar' in Emeğin Hukuku Kurultayı 2 (Ankara 2016) 271

Başbuğ A, 'Toplu İş Sözleşmesi Yapma Yetkisindeki Temel Sorunlar ve Sendikal Haklara Olumsuz Etkisi' (2017) 2(4) İş ve Hayat 59

Başbuğ A and Yücel Bodur M, İş Hukuku (6th edn, Ankara 2021)

Başterzi S, Toplu İş Sözleşmesi Ehliyeti (İstanbul 2016)

Baycık G, '6356 Sayılı Kanunun Uygulanması Bakımından Sendikal Örgütlenme Düzeyi ve İşkolunun Belirlenmesi' (2014) 5(2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 209

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Toplu İş Sözleşmesinin Uygulanma Alanı (İstanbul 2018)

Canbolat T, Toplu İş Sözleşmesinin Düzeyi ve Türleri (İstanbul 2013)

Çelik N and others, İş Hukuku Dersleri (36th edn, İstanbul 2023)

Doğan Yenisey K, İş Hukukunda İşyeri ve İşletme (İstanbul 2007)

Doğan Yenisey K, 'Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi' (2013) 39 Çalışma ve Toplum 43

Ekmekçi Ö and Yiğit E, Bireysel İş Hukuku Dersleri (3rd edn, İstanbul 2021)

Ekonomi M, 'Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi' in Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler (İstanbul 2008) 37

Ekonomi M, İş Hukuku, Cilt I: Ferdi İş Hukuku (3rd edn, İstanbul 1984)

Elma R, Örnekler ve Uygulamalarla Sosyal Güvenlik Hukuku (3rd edn, Ankara 2018)

Ergin H and Ertan E, 'Karar İncelemesi: Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde ve Yetki Tespitine İtiraz Davasında Merkez Ofisin Durumu' (2023) 3(78) Çalışma ve Toplum Dergisi 2043

Eyrenci Ö and others, İş Hukuku (10th edn, İstanbul 2020)

Göktaş S and Yılmaz G, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyeri ve İşletme Kavramları ile İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesine İlişkin Bir Değerlendirme' (2022) Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi (Prof. Dr. M. Fatih Uşan'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Özel Sayı) 1161

Köseoğlu AC, İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi (İstanbul 2004)

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, İş Hukuku (7th edn, Ankara 2022)

Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku II: Toplu İş İlişkileri (3rd edn, İstanbul 2016)

Otay Korkmaz D, Türk İş Hukukunda İşyeri Kavramı (Ankara 2026)

[71] *Yıldız (n 5) 1133; Doğan Yenisey, 'İşkolu Esası' (n 31) 56–57; Baycık (n 12) 247; Başterzi (n 12) 83; Göktaş and Yılmaz (n 5) 1186.*

Özkan Koç SD, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisinin Tespitinde İşletme ve İşyeri Ayrımının Hukuki Esasları' (2025) 3(1) Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 178

Özkaraca E, İşyeri Devrinin İş Sözleşmelerine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu (İstanbul 2008)

Özkaraca E, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitinde İşyerine Bağlı Yer Niteliğindeki Birimlerin Belirlenmesi' (2022) Tekstil İşveren Dergisi (Hukuk Eki), S 144 (456) 1

Özveri M, Sendikal Haklar ve 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Yasası (İstanbul 2012)

Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler (13th edn, Ankara 2026)

Süzek S and Başterzi S, İş Hukuku (24th edn, İstanbul 2024)

Şahlanan F, Toplu İş Hukuku (İstanbul 2020)

Tuncay C, Savaş Kutsal B and Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Toplu İş Hukuku (8th edn, İstanbul 2023)

Yıldız GB, 'Toplu İş Hukuku Açısından İdare Merkezi ile Fabrika İşyeri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi' (2010) 20 Sicil İş Hukuku Dergisi 132

Yıldız MŞ, 'Toplu İş İlişkileri Bakımından İşyerinin Sınırlarının Belirlenmesinin Önemli Yansımaları' (2024) 13(2) Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1129

Yargı kararları: <https://karararama.yargitay.gov.tr>

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
SOCIAL SECURITY LAW

* İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Çocuk Bakım Hizmetleri: Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşçilere Yönelik Hukuki Düzenlemelere ve Aile Dostu Politikalara Genel Bir Bakış

Childcare Services in Achieving Work-Life Balance: An Overview of Regulations and Family-Friendly Policies for Workers in the European Union and Turkey

Dr. Öğr. Üyesi/*Dr. Lecturer* Olcay IŞIK

- Araştırma Makalesi -

[H] İŞ YAŞAM DENGESİNİN SAĞLANMASINDA ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ: AVRUPA BİRLİĞİ VE TÜRKİYE'DE İŞÇİLERE YÖNELİK HUKUKİ DÜZENLEMELERE VE AİLE DOSTU POLİTİKALARA GENEL BİR BAKIŞ[*]

(CHILDCARE SERVICES IN ACHIEVING WORK-LIFE BALANCE: AN OVERVIEW OF REGULATIONS AND FAMILY-FRIENDLY POLICIES FOR WORKERS IN THE EUROPEAN UNION AND TURKEY)

Dr. Öğr. Üyesi/*Dr. Lecturer* Olcay IŞIK[**]

"İnsanlar mantar değildir
kendiliğinden yetişmezler."
Nelson

ÖZ

Ebeveynler için iş yaşam dengesini sağlayabilmek, aile yaşamının ve çalışma hayatının verimli bir şekilde sürdürülmesi açısından büyük öneme sahiptir. İş yaşam dengesinin bireysel faktörlerinden biri olan çocuk sahibi olma, işçi ebeveynler için çocuğun bakımı, talim ve terbiyesi gibi önemli görevler içermektedir. Çocuk sahibi işçilerin iş yaşam dengesinin sağlanmasında işverenlerin de çeşitli sorumlulukları bulunmaktadır. Bakım, refah rejimlerinde bakıma ihtiyaç duyanlar için bir hak iken, devletler için bir yükümlülük olarak kabul edilmektedir. Dolayısıyla çocuk bakımı, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaları da şekillendirmektedir. Bu çalışmada, çocuk bakım hizmetlerinin gelişiminde rol oynayan temel uluslararası düzenlemelerden hare-

---

[H] *Hakem denetiminden geçmiştir.*

[*] *Bu makale 06.06.2026 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 15.06.2026 tarihinde birinci hakem; 23.07.2026 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.*

DOI: http://dx.doi.org/10.69838/ISGHD.94784

[**] *Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, olcayisk@anadolu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-8633-8680*

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; IŞIK, Olcay, "İş Yaşam Dengesinin Sağlanmasında Çocuk Bakım Hizmetleri: Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşçilere Yönelik Hukuki Düzenlemelere ve Aile Dostu Politikalara Genel Bir Bakış" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Sayı No.: 90, 2026, s. 73-110.

ketle, Avrupa Birliği ve Türkiye'de mevcut hukuki düzenlemeler ve aile dostu politikalar ele alınmış olup çocuk bakım hizmetlerinin etkinliğinin neticeleri üzerinde durulmuştur.

Anahtar Kelimeler: İş Yaşam Dengesi, İşçi Ebeveynler, Çocuk Bakım Hizmetleri, Hukuki Düzenlemeler, Aile Dostu Politikalar

ABSTRACT

Ensuring work-life balance for parents is of great importance for maintaining both family life and professional life efficiently. One of the individual factors of work-life balance is parenthood, which entails significant responsibilities such as childcare, education and upbringing for worker-parents. Employers also have important responsibilities in ensuring the work-life balance of workers with children. In welfare regimes, care is recognized as a right for those in need and as an obligation for states. Accordingly, childcare plays a crucial role in shaping family-friendly policies aimed at achieving work-life balance. This manuscript examines legal regulations and family-friendly policies in the European Union and Turkey, based on key international regulations that have influenced the development of childcare services and focuses on the outcomes of the effectiveness of childcare services.

Keywords: *Work-life Balance, Worker-Parents, Childcare Services, Legal Regulations, Family-Friendly Policies*

***

GİRİŞ

İşverenler, rekabetin ön planda olduğu çalışma hayatında, işyeri performansı ve başarısının devamlılığını sağlamak için yoğun bir baskı altındadırlar. Bu yoğun baskı hiç kuşkusuz öncelikle işyerindeki beşeri unsura yani işçilere yansımaktadır. İş yüklerinin eskiye nazaran ağırlaştığı, çalışma hayatı ve aile yaşamı arasındaki keskin çizginin giderek belirsizleştiği yeni çalışma düzeninde işçiden beklenen, eskiden olduğu gibi üstlendiği işi özenle yerine getirmesidir. Ancak aynı zamanda çocuk sahibi olan işçi, sosyal hayattaki bir diğer rolü gereğince ebeveyn olmanın gereklerini ideal şekilde karşılamalıdır. İşveren talepleri, çalışma hayatının gerekleri ve çocuklu işçiler için aile sorumluluklarının yerine getirilmesi genellikle çatışma halindedir. İş yaşam dengesinin sağlanması, hem işverenler hem de işçiler açısından yönetilmesi gereken bir olgu olarak kabul edilmektedir. Çünkü organizasyonel veya kişisel düzeyde etkin olarak yönetilemeyen iş yaşam dengesi; moral-motivasyon eksikliği, düşük

bağlılık, stres, tükenmişlik, kaygı bozuklukları, işe devamsızlık ve işten ayrılma gibi olumsuz neticelere yol açmaktadır.

Çocuk bakım ve eğitiminde ana ve/veya babalara son derece önemli görevler düşmektedir. Çocukların sağlıklı ve dengeli bir gelişim gösterebilmeleri, onların fiziksel ve maddi ihtiyaçlarının karşılanmasından öte duygusal, bilişsel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanmasını da gerektirir. Geleceğin toplumunu oluşturacak çocukların talim ve terbiyesi ile esenliğinin sağlanması sadece ailelerin değil devletin ve toplumun ortak sorumluluğundadır. Bu açıdan toplumsal dayanışmanın rolü yadsınamaz. Ancak günümüz çalışma koşullarında çocuk bakımı ve eğitiminin aile içi dayanışma ve yakın çevre desteğine bırakılması büyük ölçüde yetersiz kalmakta, bu nedenle iyi kurgulanmış kurumsal destek mekanizmalarını gerekli kılmaktadır. Devletin bu süreçteki rolü ise aile dostu politikalar benimsemek, bunun için gerekli ve etkin yasal düzenlemeleri hayata geçirerek çocuk bakım hizmetlerinde sürdürülebilir ve tümleşik kurumsal bir model oluşturmaktır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVEDE İŞ YAŞAM DENGESİ

Kişilerin çalışma hayatından kaynaklanan sorumlulukları ile kişisel yaşamlarına ilişkin sorumlulukları arasında makul ve sürdürülebilir bir dengenin sağlanmasını ifade eden iş yaşam dengesi kavramı, önemine binaen bir süredir farklı bakış açılarıyla ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır. Bir görüşe göre iş yaşam dengesinin sağlanması ancak kişinin çalışma hayatı, aile yaşamı ve özel hayat gibi tüm yaşam alanlarındaki beklentilerinin karşılanabilmesi için zaman, enerji, katılım ve bağlılık gibi kaynakların dengeli bir şekilde dağılımıyla mümkün olabilecektir[1]. Konuyu ilk zamanlar çalışma hayatı ve aile yaşamı bağlamında ele alan görüşe göre iş-aile yaşamı dengesi, kişinin çalışma hayatı ve aile yaşantısına ilişkin faaliyetler arasında denge kurabilmek suretiyle her iki alanda doyuma ulaşabilmesi anlamına gelir[2]. Bununla birlikte dengeyi bireyin değer ve isteklerinden bağımsız olarak kavramsallaştıran anlayışa göre iş yaşam dengesi kişinin, örneğin çalışma hayatındaki sosyal rolü lehine dengesizlikten, aile yaşamındaki sosyal rolü lehine dengesizliğe uzanan süreçte esasen bir derece meselesidir. Bu görüşe göre iş yaşam dengesi, kişinin çalışma hayatından kaynaklanan sosyal rolün ve aile yaşantısından doğan sosyal rolün/rollerin gereklerini eşit şekilde yerine getirebilmesini ve bundan memnuniyet duymasını ifade eder[3]. Bir başka görüşe göre iş yaşam dengesi; çalışma

[1] *Catherine Kirchmeyer, 'Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' in Cary L. Cooper ve Denise M. Rousseau (eds), Trends in Organizational Behavior C. 7 (John Wiley & Sons Ltd. 2000) 79, 81*

[2] *Sue Campbell Clark, 'Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance' (2000) 53 (6) Human Relations 747, 752*

[3] *Jeffrey Greenhaus, Karen M. Collins and Jason D. Shaw, 'The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life' (2003) 63 Journal of Vocational Behavior 510, 513*

hayatı ve bunun dışındaki faaliyetlerin uyum içinde olduğu, kişinin yaşam önceliklerine uygun olarak gelişimini teşvik eden bireysel algıdır[4]. İş ve yaşam dengesi, aynı zamanda fizyolojik ve psikolojik açıdan sağlıklı ve dengeli bir yaşam sürebilmek için çalışma hayatının gerekleri ile bireysel yaşamın gerekleri arasındaki ilişkinin uyumlaştırılması anlamında da kullanılmaktadır[5].

Öğretide iş yaşam dengesi kavramı tanımlanırken, iki farklı yaklaşımdan hareket edildiği görülmektedir. Eşitlikçi yaklaşım doğrultusunda kavramı ele alanlar, kişinin tüm sosyal rollerine eşit düzeyde önem vermesi gerektiğini kabul ederler. Buna karşın etkinlikçi yaklaşıma göre önem dengesinin mutlaka eşit düzeyde olması gerekli değildir. Çalışma yaşamına veya aile yaşamına öncelik vermek, kişinin dengeden uzaklaştığı anlamına gelmez. Zira bu görüşe göre iş ve yaşam arasında dengeden ziyade etkinliğin, verimliliğin sağlanması amaçlanmalıdır[6].

İş yaşam dengesinin öznel (sübjektif) ve nesnel (objektif) olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. İş yaşam dengesinin öznel yönü kişinin sağlık, kariyer ve özel hayatına ilişkin elde ettiği başarılara işaret ederken, nesnel yönü çalışma hayatı ve özel hayattan alınan memnuniyeti ifade etmektedir[7]. İş yaşam dengesinin objektif yönüne ilişkin bir başka husus ise çalışma süreleridir. Çeşitli tarihlerde yapılan çalışmalar incelendiğinde ülkemizde çalışma sürelerinin (erkek ve kadın çalışanlar için) yüksek olduğu görülmektedir. Kadınların çocuk sahibi olduğu 25-40 yaş aralığında çalışma süreleri ortalama 42 saat civarındadır. OECD 2019 verilerine göre Türkiye'de 50 saat üzeri çalışma, çalışanların % 33'ü için geçerli bir durumdur. Çalışma sürelerinin uzunluğu, çocuk bakımı açısından iş yaşam dengesini sağlamayı güçleştiren etkenlerdendir[8].

---

[4] *Thomas Kalliath and Paula Brough, 'Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct' (2008) 14 (3) Journal of Management and Organization 323, 326*

[5] *Diana Benito-Osorio, Laura Muñoz-Aguado and Cristina Villar, 'The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies' (2014) 17(4) M@n@gement 214, 219; Sevil Doğan, İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması (1st edn Seçkin Yayıncılık 2022) 19*

[6] *Adnan Akın, Esra Ulukök and Tayfun Arar, 'İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme' (2017) 19 (1) Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 113, 114*

[7] *Eckart Hildebrandt, 'Balance Between Work and Life: New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?' (2006) 8 (2) European Societies 251, 255; Okan Korkmaz and Ersin Erdoğan, 'İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi' (2014) 14 (4) Ege Akademik Bakış Dergisi 541, 541; Akın, Ulukök and Arar (n 6) 114*

[8] *Ömer Demir, Zeynep Burcu Uğur and Emre Yıldız, Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Çocuk Bakımı Modellerinin İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi (Araştırma Raporu, Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE 2021) 11*

Dünyada iş yaşam dengesinin sağlanması amacıyla gerçekleştirilen programların başlangıcı 1930'lu yıllara dayanmaktadır. Fakat kavramsal olarak ilk kez 1986 yılında kullanılmaya başlanmıştır. Geçen süre zarfında iş yaşam dengesi, bir dizi anlayış değişikliğine maruz kalmıştır. Sanayi Devrimi'nden önce üretim, ailelerin büyük ölçüde kendi ihtiyaçlarını karşılamak için gerçekleştirilirken, Sanayi Devrimi ile birlikte işyerleri ev ve aileden uzaklaşmış, üretim faaliyetleri de bu örgütlenme kapsamında gerçekleştirilmeye başlanmıştır. Böylece Sanayi Devrimi öncesinde kişinin iş ve aile yaşamındaki konumu belirgin bir farklılık göstermezken, Sanayi Devrimi sonrasında insanların çalışma hayatındaki faaliyetleriyle aile yaşamlarındaki faaliyetleri zaman ve mekân yönünden, davranış kuralları açısından farklılaşmıştır. Sanayileşme sonrasında özellikle 1950'li yıllara gelindiğinde çeşitli faktörlerin etkisiyle ekonomik, sosyal ve kültürel alanda yaşanan köklü değişiklikler, çalışma hayatında yeni gelişmeleri beraberinde getirmiştir. Bu gelişmelerden biri de hiç kuşkusuz kadınların çalışma hayatında görünür bir şekilde yer alıyor olmalarıdır[9].

İş ve aile hayatı arasındaki dengenin sağlanmasına yönelik çalışmalar neticesinde ortaya konulan teorilerden biri *ayrı dünyalar modeli'*dir. Ayrı dünyalar modeli; geleneksel cinsiyet rol dağılımı ile güçlendirilmiş, çalışanların aile sorumluluklarını işyeri kapısı dışında bırakması gerektiğine inanılan bir örgüt kültürüdür. Bu anlayışa göre çalışma hayatı ve aile yaşamı, birbirinden kesin çizgiler ile ayrılması gereken ve birbiriyle rekabet halinde olan alanlardır. Kişinin bu alanlara özgü ayrı ayrı sorumlulukları olduğu gibi bu sorumluluklar arasında kaçınılmaz bir mücadele söz konusudur. Böylece aile yaşamının gerekleri, çalışma hayatının gereklerine engel teşkil eden bir nevi tehdit unsuru olarak görülmüştür. Bu bakış açısında, iki alanı yönetmenin cinsiyet ayrımından uzak bir çalışan sorunu olduğu düşünülmemiş, bunun sadece çalışan kadının sorunu olduğu kabul edilmiştir. Zira çalışan erkeğin rolü, çalışma hayatından doğan sorumlulukların yerine getirilmesinden ve ailenin geçimini sağlamaktan ibarettir. Çalışma hayatından doğan sorumluluklar yanında aile olmanın beraberinde getirdiği eş olma, anne olma gibi sosyal roller dışında temizlik, yemek vb. ev işlerinden çalışan kadının sorumlu olduğu kabulü ise kadınlar tarafından dahi bir gereklilik olarak benimsenmiştir[10].

Sonraki yıllarda aile yapısı ve işgücünün demografik yapısındaki değişiklikler ile aile içindeki rol dağılımında benimsenen eşitlikçi tutumların ve benzeri sosyo-kültürel değişimlerin etkisiyle yeni bir iş aile modeli anlayışı

---

[9] *Korkmaz and Erdoğan (n 7) 544; Fatima R. Khateeb, 'Work Life Balance: A Review of Theories, Definitions and Policies' (2021) 23 (1) Cross-Cultural Management Journal 27, 28*

[10] *Serap Kapız, 'İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi' (2002) 4 (3) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 139, 143; Mehtap Yücel Bodur, 'In Turkish Labour Law Work-Life Balance Regulations to Prevent Parental Unemployment' (2019) 10 (1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 210, 213; Khateeb (n 9) 30-31; Doğan (n 5) 24-26*

ortaya çıkmıştır. *Çakışan alanlar modeli* ya da *iş yaşam bütünleşme modeli* olarak kavramsallaştırılan bu anlayışa göre çalışma hayatı ve aile yaşamı arasında karşılıklı bir etkilenişim ve dayanışma bulunmaktadır. İki alandan birinde yaşananların; olumlu ya da olumsuz gelişmelerin diğer alana yayılarak onu da etkilediği, farklı alanlarda üstlenilen rollerin her zaman çatışma içinde bulunmayabileceği, çalışma hayatı ve aile yaşamından kaynaklanan roller arasında uyum yakalandığında, bu uyumun her iki alan için olumlu etkiler doğuracağı kabul edilmiştir[11]. Benzer doğrultuda bir başka görüşe göre çalışma hayatından ve aile yaşamından kaynaklanan rollerin birbirine zıt, birbiriyle rekabet halinde iki ayrı alan olarak değerlendirilmesi hatalıdır. Kişiler, her iki alanda da aynı zamanda bir bütünlük içinde bulunduklarından, esasen çalışma hayatının ve aile yaşamının (özel yaşamın) birbirinden kesin çizgiler ile ayrılması mümkün ve gerekli değildir[12].

Bununla birlikte bir süredir yeni bilgi ve iletişim teknolojileri, fiziki işyeri ortamı dışında çalışılabilmesine olanak sağlamıştır. İşyeri dışında mobil/sanal teknolojiler kullanılarak örneğin tele çalışma yoluyla evden çalışılması, aslında birbirinden kesin çizgiler ile ayrılması mümkün olmayan çalışma hayatı ve özel yaşam arasındaki geçirgen ve esnek sınırı daha da bulanıklaştırmıştır. Zira çalışma hayatında mobil/sanal teknolojilerin kullanılması, zaman ve mekân ötesi iletişim yoluyla her zaman; her yerde iş ve iş dışı yaşam alanına erişim sağlama imkânı vererek, kaçınılmaz bir şekilde iş yaşam sınırlarının geçirgenliğini artırmaktadır[13].

Görünen o ki ortaya çıktığı günden bugüne, birbiriyle benzeşen veya farklılaşan çeşitli teoriler kapsamında açıklanmaya çalışılan iş yaşam dengesi kavramının, herkesçe kabul edilen tek bir tanımının bulunduğunu söylemek güçtür. Öğretide bu kavram, denge içinde olma hali ya da denge içinde olma derecesi olarak iki şekilde ele alınmaktadır. Analitik açıdan yaklaşıldığında ise nihayetinde iş yaşam dengesinin, kişisel algıya dayalı göreli bir kavram olduğu kabul edilmektedir[14].

II. İŞ YAŞAM DENGESİNE ETKİ EDEN FAKTÖRLERDEN BİRİ OLARAK ÇOCUK BAKIMI

İş yaşam dengesini etkileyen ve iş yaşam dengesi politikalarının oluşturulmasında önemli rol oynayan faktörler, bireysel ve örgütsel olarak iki başlık

[11] *Kapız (n 10) 144-145; Khateeb (n 9) 29-39*

[12] *Paige P. Edley, 'Technology, Employed Mothers and Corporate Colonization of the Lifeworld: A Gendered Paradox of Work and Family Balance' (2001) 24 (2) Women and Language 28, 28; Kapız (n 10) 150*

[13] *Taewoo Nam, 'Technology Use and Work-Life Balance' (2014) 9(4) Applied Research in Quality of Life 1017, 1022; Doğan (n 5) 28-29; Kapız (n 10) 150-151*

[14] *Nam (n 13) 1019*

altında gruplandırılmaktadır. Bireysel faktörler, işçinin kişisel özelliklerine ilişkindir. Bu grupta yer alan faktörler arasında; işçinin eğitim durumu, cinsiyeti, yaşı, medeni hali, ebeveynlik durumu (çocuk sahibi olup olmama, bakım veren olup olmama) ve kariyer planı yer almaktadır[15]. Örgütsel faktörler ise iş organizasyonu kapsamında çalışan işçilerin, bu örgütsel yapıdan kaynaklanan ve iş yaşam dengelerine etki eden faktörlerdir. Belli başlı örgütsel faktörler; işverenin yönetim tarzı, örgüt kültürü, rol belirsizlikleri, iş yükü, iş stresi, yönetime katılım ve işyerinin fiziki koşullarından oluşmaktadır[16]. Bu çalışmanın konusunu iş yaşam dengesine etki eden bireysel faktörlerden bakım veren olarak ebeveynlik durumu; yani çocuk sahibi olma ve dolayısıyla çocuk bakımı oluşturduğundan, diğer bireysel faktörler ve örgütsel faktörler üzerinde ayrıca durulmayacaktır.

Aslında bakım kavramı sadece çocuk bakımını içermeyip kendine bakamayacak durumda olan yaşlı, engelli ya da kronik rahatsızlığı bulunan kişilere sunulan hizmetleri ve bu kişilere yönelik destekleyici nakdi sosyal yardımları kapsamaktadır[17]. Bakımdan sorumlu olanın aile olduğu kabulünden hareketle bakım, diğer bir ifadeyle sosyal bakım kavramının teorik çalışmalarda ilk zamanlar yeteri kadar ele alınmadığı görülmektedir. Bu kavram ancak 1980'lerden sonra refah rejimi ve sosyoloji öğretisinde yer bulmaya başlamıştır. Bu dönemde sosyal araştırmalarda, refah devleti analizlerinde yer bulan bir kavram olarak bakım, sonrasında farklı disiplinler tarafından da ele alınmıştır. Bakım etiğine dayanan sosyal teorilerin geliştirilmesi ve deneysel bakım politikası araştırmaları vasıtasıyla günümüzde bakım, özel bir alt disipline dönüşmüştür[18].

Pedagojik açıdan çocukluk dönemi, insanların doğduğu andan olayları anlayıp yorumlayabildiği zamana kadar geçen süreci ifade ederken, bu dönemde olan kişilere çocuk denir[19]. Hukuki açıdan çocuk kavramı ise hem uluslara-

---

[15] *Necmiye Tülin İrge, 'İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Risk Faktörleri' (2021) 2 (3) Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 322, 325; Pınar Altıok Gürel, 'İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi' (2018) 1 Kadın Araştırmaları Dergisi 31, 33*

[16] *Erkan Yağcı, Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2014) 57; Ayushi Vyas and Deepak Shrivastava, 'Factors Affecting Work Life Balance: A Review' (2017) 9 (7) Pacific Business Review International 194, 197-198*

[17] *Şenay Gökbayrak, 'Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar' (2009) 21 (2) Çalışma ve Toplum 55, 59*

[18] *Nurgül Kul Parlak, 'İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri' (2016) 58 Akademik Bakış Dergisi 159, 160-161; Melek Bütün, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları (Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2010) 15*

[19] *Burcu Çetinkaya, 'Çocuk Koruma ve Bakımı: Annelerin Tutumları Üzerine Bir Araştırma' (2020) 2 (2) Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi 23, 24*

rası hem ulusal düzenlemelerde tanımlanmıştır. Böylece "*çocuğa uygulanabilecek olan kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, on sekiz yaşına kadar her insan çocuk sayılır*" (BM Çocuk Haklarına Dair Sözleşme m. 1). Benzer şekilde 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu (ÇKK) uyarınca çocuk "*daha erken yaşta ergin olsa bile on sekiz yaşını doldurmamış kişiyi"* ifade eder (ÇKK m. 3/1-a).

Çocukluk döneminin farklı evreleri mevcuttur. 2 ila 7 yaş arası ilk çocukluk, 7 ila 11 yaş aralığı son çocukluk, 12 ila 18 yaş aralığı ise ergenlik evresidir. Her dönemde çocuğun kendine özgü ihtiyaçları, ilgi ve beklentileri vardır. Çocuklar birçok ihtiyacını tek başına karşılamaktan yoksun olduğu için ebeveynlerin veya diğer kişilerin (durum gerektiriyorsa vasilerinin) yardımına/desteğine ihtiyaç duyarlar. Çocuğun kişiliği ise gördüğü, yaşadığı ve ilişki kurduğu her şeyden etkilenmek suretiyle şekillenir[20]. Çocuklar, geleceğin toplumunu oluşturur. Çocuğun bakımından, doğru şekilde yetiştirilmesinden en başta ebeveynleri/ailesi sorumludur. Nitekim 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'na (TMK) göre "*ana ve baba, çocuğun bakım ve eğitimi konusunda onun menfaatini göz önünde tutarak gerekli kararları alır ve uygularlar*" (TMK m. 339/1). "*Ana ve baba çocuğa, özellikle bedensel ve zihinsel engelli olanlara, yetenek ve eğilimlerine uygun düşecek ölçüde, genel ve meslekî bir eğitim sağlarlar*" (TMK m. 440/2).

Çocuğun yetiştirilmesinde devletin ve toplumun da önemli görevleri bulunmaktadır. Çocukların bakımı ve korunması, ciddi emek ve takip istemektedir. Bakım verecek yetişkinlerin neyi nasıl yapması gerektiğini bilmesi gerekir. Kalıtımsal ve çevresel faktörlerin etkisiyle çocuklar, birbirinden farklı özellikler göstermektedir. Bu nedenle tüm çocuklar için geçerli tek bir çocuk bakımı modelinden bahsetmek güçtür[21]. Fakat çocuk bakımının; çocukların fiziksel, duygusal, bilişsel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması ve sağlıklı olarak gelişimlerinin desteklenmesi amacıyla gerçekleştirilen tüm faaliyetleri kapsadığı söylenebilir. Engelli çocuğun bakımı ise çocuğun engellilik durumuna göre ayrı bir özellik gösteren, çok daha meşakkatli bir yükümlülüktür.

Bakım, enformel ve formel olmak üzere iki türden oluşmaktadır. Enformel bakım, mevzuat ile düzenlenmemiş, büyük ölçüde aile üyeleri tarafından yerine getirilen bakım hizmetleridir. Formel bakım ise mevzuat ile düzenlenen ve bu yönüyle kamusal yükümlülüklerin ağır bastığı uygulamaları, diğer bir deyişle bakım hizmetlerinin kurumsal bağlamda yürütülmesini ifade etmektedir. Formel bakımın sunumu üç grupta ele alınmaktadır. Bunlardan ilki, zamana dayalı bakım olup esasen çalışma mevzuatında yer alan ebeveyn izinleri gibi çalışma sürelerinin, bakım gerekleri dikkate alınarak sınırlandırılmasını içeren

[20] *ibid 25*

[21] *ibid 28*

düzenlemeleri kapsamaktadır. İkinci grup bakım sunumu, nakdi yardımlara ilişkindir. Bu kapsamda enformel bakım hizmetlerini destekleyici mahiyette olmak üzere aile ödenekleri gibi sosyal yardımlar bulunmaktadır. Üçüncü grup bakım sunumu ise örneğin çocuklar için anaokulu, ana sınıfı, kreş ve gündüz bakım evleri gibi kurumsal hizmet sunumunu kapsamaktadır[22].

Eğer kişiler çalışma hayatındaki yoğunluklardan dolayı ailevi sorumlulukların gereğini, örneğin bakım sorumluluğunu yerine getirmekte zorlanıyorlar veya tam tersi; aile hayatından kaynaklanan sorumlulukları, işyerindeki sorumlulukları yerine getirmelerini geciktiriyor ya da engelliyorsa iş yaşam dengesi sağlanamamış, iş yaşam dengesizliği ortaya çıkmış demektir[23].

İşçi ebeveynlerin iş yaşam dengesini tesis edebilmeleri ise ayrı bir öneme sahiptir. Zira iş yaşam dengesizliği öncelikle çocuk açısından, işçi ve işveren (işyeri) açısından ve elbette toplumsal açıdan olumsuz neticeler doğurabilmektedir. Çocuk bakımı boyutuyla iş yaşam dengesizliği, çalışma hayatındaki yükler sebebiyle çocuğun fiziksel, psikolojik, bilişsel ve sosyal ihtiyaçlarının karşılanması için ebeveyn tarafından gerekli zaman ve imkân sağlanamadığı hallerde gerçekleşir. Bu durum gerekli bakım ve eğitimden yoksun kalan çocuklar için beslenme yetersizliğinden, gelişim sorunlarına, düşük akademik başarıdan, davranışsal problemlere kadar çok çeşitli olumsuzluklara neden olabilmektedir.

Diğer yandan iş yaşam dengesini sağlayamamış bir işçi, fiziksel ve ruhsal sağlık sorunları yaşayabileceği gibi aile ilişkilerinde zayıflama, çalışma performansında düşüş, işe devamsızlık, iş kazası ve işten ayrılma gibi sorunlarla yüz yüze gelebilir. İşyeri organizasyonunu oluşturan ve yönetim yetkisine sahip olan işveren, koruma ve gözetme borcu kapsamında işçilerin iş yaşam dengesini sağlamalarını kolaylaştıracak tedbirleri almak ve uygulamakla yükümlüdür. Çünkü ebeveyn olarak işçinin iş yaşam dengesini sağlayamaması, işyeri açısından da çeşitli olumsuzlukları beraberinde getirir. Bunların başında organizasyonel bağlılığın düşük olması (bu durum yeri geldiğinde işçinin özen borcuna veya sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil edebilir) ve düşük iş verimi (performans düşüklüğü) gelmektedir. Dünya Sağlık Örgütü'ne (DSÖ) göre sağlıklı işyerinin/çalışma ortamının bileşenlerinden biri de çalışanların psikososyal etkenlerden kaynaklanan tehlike ve risklerden korunması, çalışma ortamında onların yaşam tarzları ve sağlıklarına katkı sağlayan uygulamaların gerçekleştirilmesidir[24]. Dolayısıyla işçi ebevenylerin işyerinde iş yaşam dengesini sağlama yönünden desteklenmesi, sağlıklı çalışma ortamının bir gereğidir[25]. İş

---

[22] *Gökbayrak (n 17) 60; Bütün (n 18) 37*

[23] *Florian Pichler, 'Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys' (2009) 92 (3) Social Indicators Research 449, 452; Yağcı (n 16) 46-47; Doğan (n 5) 19*

[24] *World Health Organization, Healthy Workplace Framework and Model: Background Document and Supporting Literature and Practices (WHO 2010) 15-16*

[25] *Doğan (n 5) 23-24*

yaşam dengesinin bozulması, iş sağlığı ve güvenliği açısından doğrudan bir tehlike olmayıp daha çok arka plandaki etken, risk faktörüdür. Diğer deyişle iş yaşam dengesizliği, fiziksel yahut psikolojik zarara doğrudan neden olmaz. Fakat tehlike arz eden durumlara zemin hazırlar. Bu yönüyle risk kaynağı, yani tehlike olarak nitelendirebileceğimiz şey işe bağlı strestir.

İşe bağlı stres, ölçülmesi ve kontrol edilmesi gereken psiko-sosyal bir tehlike olup verim kaybı, tükenmişlik, depresyon, iş kazası gibi risklerin gerçekleşmesine, hatta fiziksel bazı sağlık sorunlarına yol açabilir. Nitekim DSÖ; iş bağlamında strese yol açan nedenler arasında, iş ve aile uyumunu gözetmeyen ya da desteklemeyen örgütsel kuralları ve iş-aile uyumu politikalarındaki eksiklikleri de saymıştır[26]. İşçilerde iş yaşam dengesinin sağlanamaması nedeniyle ortaya çıkan işe bağlı stresin önlenmesi, kişinin bireysel çabası yanında, işyeri düzeyinde alınacak sağlık ve güvenlik tedbirleriyle mümkündür. Bu tedbirlerin başında risk değerlendirmesi gelir. Risk değerlendirmesi, işe bağlı stresin ve engellenmesi için gerekli önlemlerin tespitine imkân sağlayabilecek bir yöntemdir. İş yaşam dengesinin sağlanmasında ve bundan kaynaklanan stresin ortadan kaldırılmasında faydalı olacağı düşünülen bir diğer önlem ise çalışma sürelerinin kısaltılmasıdır[27].

Çocuk bakımı boyutuyla iş yaşam dengesizliği, toplumsal açıdan da önemli neticeleri olan bir olgudur. İş yaşam dengesizliği, çift kariyerli ailelerin çocuk sahibi olma kararlarını etkilemekte, doğum oranlarının düşmesiyle nüfusun giderek yaşlanmasına; dolayısıyla demografik yapıda istenmeyen değişimlere yol açabilmektedir. Çocuk bakım yükünün büyük ölçüde çalışan kadın üzerinde olması, kadının çalışma hayatında daha az yer almasına, potansiyelini ortaya koyamamasına ve ekonomik bağımsızlığının da zayıflamasına neden olabilmektedir. Doğum oranlarındaki düşüş, nüfusun yaşlanmasıyla birlikte ülkenin sosyal güvenlik sistemi üzerinde olumsuz etkilere sebebiyet vermektedir. Zira doğum oranlarındaki düşüşe karşın nüfusun yaşlanması, sosyal sigorta sisteminde aktif – pasif sigortalı dengesini bozabilmekte, benzer şekilde nüfusun yaşlanması, bakım hizmetlerinin yetersiz kalmasına sebep olabilmektedir. Bu durumda aile içinde bakım hizmeti verecek kişi büyük ölçüde kadınlar olmakta; böylece kadın işçiler, istihdamın dışına itilmekte veya düşük ücretle güvencesiz çalışma modellerini tercih etmek zorunda kalmaktadırlar[28].

Aile ilgisinden yoksun büyümek zorunda kalan çocukların sosyal uyum problemi yaşamaları ve suça eğilimli olabilmeleri, iş yaşam dengesizliğinin toplumsal boyuttaki bir diğer olumsuz neticesini oluşturur[29]. Neden olabileceği

[26] *ibid 341-342*

[27] *ibid 344-345*

[28] *ibid 36-37*

[29] *Rosemary K. Mwangangi, 'The Role of Family in Dealing with Juvenile Delinquency' (2019) 7 Open Journal of Social Sciences 52, 54, 59*

bu ve benzeri olumsuzluklar göz önünde bulundurulduğunda, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaların hayata geçirilmesinin önemi daha iyi anlaşılmaktadır.

III. ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİNİN GELİŞİM VE DÖNÜŞÜMÜ

Bakım hizmetinin zorunluluk, sorumluluk, güven ve sadakat bağlarıyla birbirine bağlanan ilişkilerden oluştuğu kabul edilmektedir. Bu özelliği nedeniyle enformel bakım hizmeti, bir süre sadece kadının doğasına atfedilmiş, onun etrafında şekillenen, bilâbedel yerine getirilen kişisel bir hizmet olarak nitelendirilmiştir. Bakım vermenin fiziksel ve duygusal olmak üzere iki yönü bulunmaktadır. Duygusal yönüyle bakım hizmeti, kadın tarafından aile içinde yerine getirilen ve bu nedenle görünmeyen bir faaliyet olma özelliği gösterdiğinden, bir iş olarak kabul görmemiştir. Bu anlayış gereğince uzun yıllar bakım hizmetinin aile dışından sağlanmasına ihtiyaç duyulmamış olsa da bir süre sonra ekonomilerde yeniden yapılanma, teknolojik gelişmeler, yeni çalışma modellerinin ortaya çıkışı, kadın işgücü sayısındaki artış, ailenin geçimini sadece erkeğin karşıladığı tek kariyerli aile modelinden çift kariyerli aile modeline geçiş, kadının ailedeki ve çalışma hayatındaki, dolayısıyla toplumdaki rolünün yeniden şekillenmesi gibi değişimlerin etkisiyle bakım hizmetlerine bakış açısında önemli dönüşümler yaşanmıştır[30].

Ebeveynlik rollerinin paylaşılması, ebeveynlerin çocuk bakımında birbirini tamamlayıcı rol üstlenmesi, iş yaşam dengesinin sağlanmasını kolaylaştırmak açısından önem arz etse de çift kariyerli ailelerde çocuk bakımının çalışan kadının görevlerinden biri olduğu anlayışı günümüzde dahi birçok ülkede yaygın olarak kabul görmektedir. Kadının çalışma hayatında görünür şekilde yer almaya başlaması ile kadın erkek rollerini keskin olarak sınırlayan aile modeli yerini, paylaşıma dayalı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmıştır. Ancak çocuk bakım sorumluluğunun paylaşımındaki değişim, ailenin geçimini sağlama rolünün paylaşımında görülen değişmenin gerisinde kalmıştır. Zira bakım verenin çalışıyor olsa bile kadın olması gerekliliği şeklindeki yaklaşım, son derece güçlüdür[31].

---

[30] *Parlak (n 18) 161-162; Eugenia Caracciolo di Torella and Annick Masselot, Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy (Palgrave Macmillan 2010) 9-10; Bütün (n 18) 19; Dilek Baybora, 'Türkiye'de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)' (2017) 9 (1) İşletme Araştırmaları Dergisi 221, 222; Nazlı Kazanoğlu, 'Work and Family Life Reconciliation Policies in Turkey: Europeanisation or Ottomanisation?' (2019) 8 (2) Social Sciences 1, 1; Burcu Ezer, 'Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme' (2019) 5 (2) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 451, 454; F. Burcu Savaş Kutsal, 'İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Konu ile İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri' (2019) 1 Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 545, 512-513*

[31] *Gürel (n 15) 35; Vyas and Shrivastava (n 16) 195*

İmkânı olan çalışan ebeveynler, çocuk bakımında aile büyüklerinden sosyal destek alma yolunu tercih edebilmektedir. Fakat çift kariyerli ailelerin tamamının bu imkâna sahip olduğunu söylemek mümkün değildir. Aile büyüklerini yitirmiş olan ya da kimi zaman ekonomik koşullar nedeniyle aile büyüklerinin de çalışmak zorunda olduğu hallerde bakım yükümlüsü ebeveynler, böylesi değerli bir sosyal destekten mahrum kalmaktadırlar. Çalışma hayatının gereklerini de en az ebeveyn olma yükümlülüklerinin gereği kadar yerine getirme zorunluluğunda olan ebeveynler, olgunun zaman içinde metalaşmasıyla birlikte çocuk bakımı yükümlülüklerini büyük ölçüde aile dışından ücretli bakım desteği alma yoluyla karşılamaya çalışmaktadırlar.

Böylece bakım görevinin yine kadınlar arasında yeniden dağılımı yoluyla bazı kadınlar, diğer bazı kadınlar sayesinde çocuk bakımından büyük ölçüde mesul olmaksızın, iş gücü piyasasında erkekler gibi (ya da bakım için aile büyüklerinden destek alabilen şanlı hemcinsleri gibi) yer alabilme gayreti içine girmişlerdir. Bu yeniden dağılım neticesinde birçok kadın, çocuk bakım yükümlülüklerini ücret karşılığında başka kadınlara devretmişlerdir[32]. Oysa bakıcı tarafından verilecek bakım hizmetinin niteliği bir tarafa; özellikle zorlu ekonomik koşullarda alınacak bakım desteğinin ücreti hane geliriyle kıyaslandığında, bilhassa çalışan kadınların çalışmaya devam etme veya işten ayrılma ikileminde kalmalarına neden olabilmektedir.

Diğer yandan refah devleti anlayışında bakıma ihtiyaç duyanın *bakım alma hakkının,* buna karşın muhatabın/muhatapların da *bakım verme yükümlülüğünün* bulunduğu kabul edilmektedir. Sosyal politika açısından bakım hizmetlerinin sunumu ve finansman yükünün dağılımı; devlet, aile, gönüllü kuruluşlar ve piyasa aktörleri arasındaki işlevsel dengeler çerçevesinde, ilgili ülkenin benimsediği refah rejiminin yapısal özellikleri doğrultusunda şekillenmektedir. Çocuk bakımı; önemli bileşenlerinden biri olarak, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikaları da şekillendirmektedir[33]. Sosyal politikaların birçok alanda zayıflaması söz konusu olurken, Avrupa ülkelerinin büyük bir bölümünde sosyal bakım hizmetlerinin nitelik ve niceliğinde artış gözlemlenmiştir[34]. Avrupa'da refah rejimlerinin amacı, yaşlanan nüfusa bağlı olarak gerçekleşen demografik değişimlerin dengelenmesini sağlamaktır. Kadınların analık hallerinin korunması yanında, iş yaşam dengesini sağlamaya yönelik politikalar da hayata geçirilmiştir[35]. Söz konusu politikalar için ILO metinlerinde *aile dostu politikalar* kavramı kullanılırken, Avrupa Birliği (AB)

[32] *Bütün (n 18) 23*

[33] *Parlak (n 18) 162-163*

[34] *Bütün (n 18) 41*

[35] *Seda Topgül, 'Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi' (2017) 2 (1) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 45, 64*

düzenlemelerinde *iş yaşam dengesi* veya *iş ve aile yaşamının uyumlaştırılması* kavramı tercih edilmektedir.

İş ve aile yaşamının uyumlaştırılması, sosyal politika alanıyla yakından ilgili olup hukuki düzenlemelerle işçilere sağlanan haklar ve mekanizmalar, aslında aile dostu politikaların geliştirilmesine hizmet etmektedir. Aile dostu politikaların iş hukuku alanına yansıması ise *aile dostu iş hukuku uygulamaları* olarak anılmaktadır[36]. İş ve aile yaşamı arasında uyumun sağlanmasına yönelik iş hukuku mekanizmaları; işçiye tanınan çeşitli izin hakları, esnek çalışma modelleri ve işçinin bütüncül iyilik halinin desteklenmesini sağlayan uygulamalardan oluşmaktadır[37].

IV. ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİNİN GELİŞİMİNDE ROL OYNAYAN TEMEL ULUSLARARASI DÜZENLEMELER

Çocuk bakım hizmetlerinin gelişiminde, uluslararası düzenlemeler ve standartlar da rol oynamaktadır. Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi, ILO ve AB gibi kuruluşlar rehberlik ederek, devletlerin çocuk bakım hizmetlerinin planlaması ve sunmasına yönelik çerçeveler oluşturmaktadır.

Birleşmiş Milletler düzeyinde kadınların toplumsal hayata katılımlarının sağlanması, çalışma ve aile hayatındaki sorumlulukların dengelenebilmesi için politika oluşturma ve hukuki düzenlemeler yapma konusunda devletlere rehberlik eden temel düzenleme, 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'dir (CEDAW). CEDAW'da ifade edildiği üzere kadınların, ailenin refahına ve toplumun kalkınmasına sağladıkları desteğin değeri, bugün bile tam olarak anlaşılamamıştır. Anneliğin sosyal, duygusal ve manevi önemi yadsınamayacağı gibi hiçbir şeyle karşılaştırılamaz. Fakat kadınların neslin devamındaki esaslı rolleri, ailevi sorumlulukların paylaşılmasında; özellikle çocuğun bakım ve terbiyesi görevinin yerine getirilmesinde babanın anneden daha az sorumluluk altında olduğunun kabulünü gerektirmez. Bu doğrultuda CEDAW'ın doğrudan aile sorumluluklarının yerine getirilmesi ve iş yaşam dengesinin sağlanmasına eşitlikçi bir bakış açısıyla yaklaştığı düzenlemelerden ilki *çalışma yaşamında fırsat eşitliği* başlığını taşıyan 11/2. maddedir. Sözleşme'nin 11/2-c. maddesi uyarınca çocuk bakımevleri ağının tesis edilmesi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülükleri ile çalışma hayatından doğan görev ve sorumluluklarını dengelemelerini mümkün kılacak destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanması açısından üye devletler teşvik edilmiştir. Hakeza *aile içi eşitlik* başlığını taşıyan 16/1-d maddesine göre taraf devletler, medeni durumlarına bakılmaksızın, çocuklarla ilgili konularda ana ve babanın eşit hak ve sorumluluklarını tanımalı, fakat her durumda çocukların men-

[36] *Ufuk Aydın and Seher Demirkaya, 'Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları' (2017) 3 (6) İş ve Hayat Dergisi 72, 75-76; Baybora (30) 222; Doğan (n 5) 43*

[37] *Doğan (n 5) 44*

faatleri en ön planda gözetilmelidir. Türkiye, 1985 yılında bahsi geçen maddelerden herhangi birine çekince koymaksızın CEDAW'ı kabul etmiş olup Anayasa'nın 90/5. maddesi gereğince iç hukuk normuna dönüşmüştür.

Avrupa Konseyi'nin temel metinlerinden Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), doğrudan iş yaşam dengesinin sağlanmasına ya da çocuk bakım hizmetlerine dair bir hüküm içermese de Sözleşme'nin *özel ve aile hayatına saygı hakkı*nı düzenleyen 8. maddesi, *ayrımcılık yasağı*nı düzenleyen 14. maddesi ve *eğitim hakkı*nı düzenleyen Ek 1 Nolu Protokol'ün 2. maddesi dolaylı olarak iş yaşam dengesinin sağlanmasında ailevi yükler ve çocuk bakımı konularına dayanak teşkil eden temel düzenlemelerdir. Nitekim Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), ebeveynlerin iş yaşam dengesini sağlamada karşılaştıkları sorunlara ilişkin verdiği kararlarda 8 ve 14. maddelere atıfta bulunmaktadır (Örneğin bkz. Markin v. Rusya Kararı).

Ülkemizin de taraf olduğu, çekince konulan maddeleri hariç Anayasa'nın 90/5. maddesi uyarınca Türk hukukunda doğrudan uygulama etkisine sahip bir diğer iç hukuk düzenlemesi olan ve AİHS'nin eki mahiyetindeki Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın birçok maddesi (m. 1, 2, 4, 7, 11 ve 13 gibi) dolaylı olarak iş yaşam dengesinin sağlanmasında çocuk bakımının desteklenmesi gereğine işaret etmektedir. Sosyal Şart'ın *çalışan kadınların korunma hakkı*nı düzenleyen 8. maddesi, *sosyal refah hizmetlerinden yararlanma hakkı*na ilişkin 14. maddesi, *ailenin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı*nı düzenleyen 16. maddesi, *çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkı*na ilişkin 17. maddesi ile bilhassa *ailevi sorumlulukları olan çalışanların fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkı*nı düzenleyen 27. maddesi doğrudan formel ve informel çocuk bakımını ilgilendiren düzenlemeler olarak ön plana çıkmaktadır. Ülkemiz, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nı 27.06.2007 tarihinde onaylamış, güncel durum itibarıyla 31 maddenin 29'unu; 98 paragrafın 91'ini kabul etmiştir. Türkiye tarafından henüz kabul edilmeyen 7 madde (m. 2.3, 4.1, 5, 6.1, 6.2, 6.3, 6.4) doğrudan çocuk bakım hizmetlerine ilişkin değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ise 1919 yılından bu yana ailevi sorumluluğu bulunan çalışanlara fırsat eşitliği sağlanması amacıyla üye devletler için yükümlülükler öngören düzenlemeler yapmaktadır. Bu düzenlemelerden ilki 1919 yılında kabul edilen 3 No'lu Analık Koruma Sözleşmesi'dir. Ayrıca 1944 tarihli Philadelphia Bildirgesi'nde çocuk refahı ve analık koruması, ILO'nun temel hedef ve amaçları arasında sayılmıştır (m. III/1 – h). Analık Koruma Sözleşmesi (103 No'lu) 1952 yılında revize edilmiştir. Bu konuda en güncel çalışma standardı ise 2000 yılında kabul edilen 183 No'lu Analık Koruma Sözleşmesi ve 191 No'lu Tavsiye Kararı'dır. 1952 tarih ve 102 No'lu Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi ile 2012 tarih ve 202 No'lu

Sosyal Koruma Temelleri Tavsiye Kararı da ILO'nun ailevi sorumluluklar hakkındaki diğer temel düzenlemeleridir.

ILO'nun bakım politikaları çerçevesinde eşitlikçi bir bakış açısıyla benimsediği ilke ve haklara ilişkin önemli bir adım teşkil eden düzenleme, 1981 yılında kabul edilen 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Hakkında Sözleşme ve 165 No'lu Tavsiye Kararı'dır. Zira bu standartlar, diğer bakım politikaları yanında çalışanlar için babalık ve ebeveyn izni ile çocuk bakımı ve uzun vadeli bakım hizmetlerine erişim hakkının önünü açmıştır. Böylece sözleşmeyi onaylayan devletler bakımından, bakım izni ve hizmet politikaları yeniden düzenlenmiş ve devletler, iş yaşam dengesinin daha ideal biçimde tesis edilmesine teşvik edilmiştir. Kayıt dışı ekonomiyi özel olarak ele alan ilk uluslararası belge olma özelliği gösteren 2015 tarih ve 204 No'lu Kayıt Dışı Ekonomiden Kayıtlı Ekonomiye Geçiş Hakkında Tavsiye Kararı da ILO'nun bakım politikaları açısından anılması gereken temel standartlarından birini oluşturur[38].

204 No'lu Tavsiye Kararı; insan onuruna yaraşır çalışmayı teşvik etme, örneğin çocuk bakım hizmetlerinde olduğu gibi kayıt dışı çalışanların kayıt altına alınmasını kolaylaştırıcı yöntemlere işaret etme, kayıt dışı çalışanların haklarını ve sosyal korunmalarını genişletme gibi konularda devletleri politika oluşturma ve uygulamaya yönlendirmesi bakımından önem arz eder. Çalışma süreleri ve esnek çalışma modellerini konu edinen ILO sözleşmeleri de (30 No'lu Sözleşme, 47 No'lu Sözleşme, 175 No'lu Sözleşme, 177 No'lu Sözleşme, 189 No'lu Sözleşme gibi) iş yaşam dengesinin sağlanmasına yönelik temel düzenlemeler arasında sayılabilir.

İş yaşam dengesinin sağlanmasında ailevi sorumluluklar açısından destek mekanizmaları hakkında uluslararası çalışma standardı haline dönüşmüş hükümler içeren ve yukarıda sayılan sözleşmelerin neredeyse tamamı, ülkemizce henüz kabul edilmemiş ILO sözleşmeleri arasında yer almaktadır. Türkiye, anılan düzenlemelerden sadece 102 No'lu Sosyal Güvenliğin Asgari Standartları Sözleşmesi'ni bazı maddelerine çekince koymak suretiyle kabul etmiştir. 102 No'lu Sözleşme'nin ülkemizce çekince konulan ve konumuz itibarıyla ön plana çıkan düzenlemeleri ise *aile yardımları*na ilişkin 42 ila 45. maddelerde yer almaktadır. Bu nedenle aile yardımları, Türkiye'de hayata geçirilmemiş bir sosyal sigorta kolu olma özelliği gösterir. Oysa söz konusu maddeler, dolaylı olarak çalışanların ailevi sorumluluklarını yerine getirmelerini kolaylaştırmayı amaçlamakta, aynı zamanda çocuk bakımı ve aile refahı konularında çalışanlar üzerindeki finansal yükü hafifletmeyi hedeflemektedir.

[38] *Laura Addati, Umberto Cattaneo and Emanuela Pozzan, Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work (International Labour Office 2022) 42*

Ülkemizde aile yardımlarını da kapsar şekilde sosyal yardımlara dair temel bir mevzuat bulunmadığı gibi kurumsal bir yapılanma da mevcut değildir. Bunun yerine aile yardımları farklı sosyal güvenlik programları, sosyal yardım ve teşvik mekanizmaları vasıtasıyla farklı kurumlar tarafından yürütülmektedir. Örneğin Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sağlanan emzirme ödeneği, Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından sağlanan doğum yardımı, yoksulluk sınırının altında yaşayan ailelere nakit desteği, engellilerin evde bakımına destek için yapılan sosyal yardımlar ile yerel yönetimler tarafından sağlanan gıda ve erzak yardımı, yakacak yardımı gibi.

Bu tür düzenleme ve uygulamalara rağmen Türkiye'de aile yardımlarının, diğer bazı ülkelerde olduğu gibi doğrudan sorumlu bir kamu kurumu tarafından sistematik şekilde yönetilen, tutar bakımından ise ailelere yardımı dokunacak ölçüde finansman modeli ve kaynağına dayanan bir yapılanma içinde olduğunu söylemek güçtür[39]. Oysa aile yardımlarıyla bütünleşik çocuk merkezli politikaların, her şeyden önce çocuklar ve ebeveynler arasında sağlıklı bir dengenin kurulmasında, aynı zamanda çocuğun bakım ve eğitimi açısından ailenin, devletin ve toplumun rolünün doğru biçimde tanımlanmasında yapıcı etkilerinin bulunduğu açıktır[40]. Zira yetersiz ve düzensiz bakımın çocuğun geleceği; dolayısıyla toplumun geleceği üzerinde olumsuz etkilerinin bulunduğu yönündeki farkındalık, artık bu durumun bizatihi gözlemlenmesi aşamasına ulaşmıştır. Diğer yandan çocuğun kişiliğini şekillendiren eğitim, hangi mecrada verilirse verilsin beşeri sermayeye yapılan en önemli yatırımdır. Kadının aktif olarak çalışma hayatında yer almasıyla birlikte çocuk bakımı açısından ebeveynler arasındaki görev dağılımının sorgulanması ve bu görev dağılımında kadını destekleyici tercihlerin benimsenmesi gibi etkenler, aile dostu politikaların önemini gün yüzüne çıkarmaktadır.

V. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE ÇOCUK BAKIMINA DAİR HUKUKİ DÜZENLEME VE UYGULAMALARIN GELİŞİM SEYRİ

Avrupa Birliği ülkelerinde 20 yılı aşkın bir süredir çocuk bakımı, küçük çocuklu ebeveynlerin özellikle kadınların çalışma hayatına aktif katılımlarına; işgücünde cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ve aslında tam istihdam politikasının hayata geçirilmesine yönelik olarak ön plana çıkan bir kavramdır. Bu doğrultuda bakım hizmetleri konusunda birincil ve ikincil müktesebat kapsamında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Üye devletler ve üyeliğe aday devletler, özel-

[39] *Hicran Atatanır, 'Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları' (2011) 2 (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 143, 157*

[40] *ibid 153*

likle kabul edilen tavsiye kararlar ve hedefler ile ebeveynlerin ve çocuklu kadın işgücünün önündeki caydırıcı engelleri kaldırmaya teşvik edilmiştir[41].

Avrupa Birliği'nde çocuk bakımına ilişkin çalışmalar, BM Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve ILO'nun 156 No'lu Aile Sorumlulukları Olan Çalışanlar Hakkında Sözleşme'nin etkisiyle hızlanmış, 1986 yılında İkinci Orta Vadeli Topluluk Programı kapsamında *Avrupa Komisyonu Çocuk Ağı* (EC Childcare Network) kurulmuştur. Çocuk ağının kurulmasındaki amaç, bakım hizmetlerine ilişkin çalışmalar yapmaktır. Söz konusu çalışmalarda *çocuklar için hizmetler, ebeveynler için izin* ve *bakım sorumluluğunu üstlenen babalar* olmak üzere üç temel başlık belirlenmiştir[42]. Bireylerin çocuk yetiştirmek gibi ailevi sorumlulukları ile mesleki sorumlulukları arasında denge sağlamalarını kolaylaştırarak, fırsat eşitliği oluşturmak gayesiyle 92/241/EEC sayılı Çocuk Bakımı Tavsiye Kararı kabul edilmiştir. Kararda, sağlanacak çocuk bakım hizmetlerinin yeterli düzeyde, güvenilir ve uygun maliyetli olmadığı sürece çalışan ebeveynler için gerekli desteğin sağlanamayacağına işaret edilmiştir[43]. 1997 yılında Amsterdam Antlaşması ile *Avrupa İstihdam Stratejisi* (European Employment Strategy) oluşturulmuş, bu stratejinin eyleme dönüşmesi ise aynı yıl düzenlenen Lüksemburg Zirvesi'nden sonra mümkün olmuştur. Nitekim çocuk ve yaşlı bakımı gibi sosyal yükümlülüklerin yerine getirilmesini kolaylaştıran düzenlemelerin geliştirilmesi, benimsenen istihdam stratejisinin alt başlıklarından birini oluşturmaktadır. 2000 yılında gerçekleştirilen Lizbon Zirvesi'nde üye devletlerin teşvik edildiği hedefler arasında iş yaşam dengesinin sağlanması yer alsa da çocuk bakımı hedefleri, 2002 yılında Barselona'da düzenlenen Avrupa Konseyi toplantısında ortaya konulmuştur[44]. Bu toplantı esasen, AB'nin *daha iyi istihdam olanaklarına sahip, sosyal uyumun daha fazla olduğu, sürdürülebilir ekonomik büyüme yeteneği bulunan, dünyanın en rekabetçi ve dinamik bilgi tabanlı ekonomisi olma hedef*ini gerçekleştirmek amacıyla atılan önemli adımlardan biridir. Bu doğrultuda çeşitli başlıklar altında hedefler belirlenmiştir[45].

Barselona Hedefleri (Barcelona Targets) olarak bilinen kararların I. bölümünde sosyal uyumun güçlendirilmesi gereğine işaret edilmiş, Avrupa sosyal

---

[41] European Commission, Use of Childcare in the EU Member States and Progress Towards the Barcelona Targets: Short Statistical Report No 1 (European Commission 2014) 1; Kazanoğlu (n 30) 2

[42] Parlak (n 18) 172

[43] European Council, 92/241/EEC Recommendation on Child Care < https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a082a513-9509-481d-a41d-f4fd059cfc68/language-en > Erişim Tarihi 24.02.2026

[44] Bütün (n 18) 71-72; Torella and Masselot (n 30) 27-28; Parlak (n 18) 173

[45] European Council, Presidency Conclusions of the Barcelona European Council, 15-16 March 2002, document SN 100/1/02 REV 1 < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/69871.pdf > Erişim Tarihi 24.02.2026

modelinin iyi bir ekonomik performansa, yüksek düzey sosyal korumaya, eğitime ve sosyal diyaloğa dayandığı belirtilerek, bu sosyal modelin güçlendirilmesi hedeflenmiştir. Benimsenen ekonomik politika stratejisi kapsamındaki yapısal reform politikalarından biri de işgücü piyasalarına ilişkindir. Kadınların çalışma hayatına katılımlarının önündeki diğer engellerin ve caydırıcı unsurların ayrımcılıktan kaçınılarak daha eşitlikçi bir bakış açısıyla ortadan kaldırılmasının yanı sıra, çocuk bakımı olanaklarının iyileştirilmesi bu başlık altında hedeflenen amaçlardandır. Bu bağlamda özellikle çocuklara veya bakmakla yükümlü olunan diğer kişilere (engelli, hasta, yaşlı gibi) yönelik bakım hizmetlerinin oluşturulması yoluyla iş yaşam dengesinin sağlanmasında çalışanların desteklenmesi hedeflenmiştir[46].

Avrupa Konseyi, AB'nin uzun vadeli hedeflerinin gerçekleştirilmesinde özel öneme sahip öncelikli eylem planı belirlemiştir. Bu plan kapsamında *Lüksemburg istihdam stratejisi*yle bağlantılı olarak, güçlendirilmiş bir istihdam stratejisi kabul edilmiştir. *Barselona hedefleri* olarak bilindiği üzere, çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve iş yaşam dengesinin desteklenmesi amacıyla üye devletler için ulusal tedarik modellerine uygun olarak 2010 yılına kadar 3 yaşın altındaki çocukların en az % 33'üne, 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki çocukların ise en az %90'ına çocuk bakımı sağlama yükümlülüğü öngörülmüştür[47].

92/241/EEC sayılı Çocuk Bakımı Tavsiye Kararı ve *Barselona hedefleri* (2002), AB'de çocuk bakımı hakkında temel düzenlemeler olmakla birlikte, diğer bazı politika belgeleri ve güncel düzenlemeler de mevcuttur. Bu düzenlemelerden ilki 2010/18/EU Direktifi'ni yürürlükten kaldıran 2019/1158 sayılı Ebeveynler ve Bakıcılar için İş Yaşam Dengesi Direktifi'dir. Güncel düzenlemelerden bir diğeri ise Avrupa Konseyi'nin 2021/1004 sayılı Avrupa Çocuk Garantisi Tavsiye Kararı'dır. 2019/1158 sayılı Direktif ile iş sözleşmesiyle çalışanların ebeveyn izni, babalık izni ya da bakıcı izni alma ve esnek çalışma planı yapma hakkına sahip oldukları kabul edilmekte; bu izinlerin asgari koşulları belirlenmektedir. Direktif'te ayrıca yılda 5 işgününe kadar bakım izni alma hakkı düzenlenmekte, üye devletlere bakım izni sırasında işverenin ücret ödemesi yönünde düzenleme yapılması tavsiye edilmektedir[48].

2021/1004 sayılı Avrupa Çocuk Garantisi Tavsiye Kararı'nda hedeflenen amaç ise ihtiyaç sahibi çocukların bazı temel hizmetlere etkili erişimini garanti altına alarak, sosyal dışlanmayı önlemektir. Bu kapsamda sayılan temel hizmet-

[46] *ibid 41-42*

[47] *ibid 11-12*

[48] *European Parliament and Council of the European Union, Directive (EU) 2019/1158 on Work-Life Balance for Parents and Carers < https://osha.europa.eu/en/legislation/directive/directive-20191158-work-life-balance-parents-and-carers > Erişim Tarihi 25.02.2026*

ler arasında, uygun fiyatlı erken dönem çocuk bakımı ve eğitimi (EDÇBE) de yer almaktadır. Üye devletler, 2021/1004 sayılı Tavsiye Kararı'nı uygulamak üzere çocuk garanti koordinatörleri atamış, 2030 yılına kadar ulusal eylem planlarını hazırlamışlardır[49]. Ayrıca uygun fiyatlı erken dönem çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine (EDÇBEH) erişim, 2017 yılında ilan edilen *Avrupa Sosyal Haklar Sütunu* ile ortaya konulan 20 temel ilkeden birini oluşturur[50].

Çeşitli dönemlerde Avrupa Komisyonu tarafından, AB üyesi devletlerin *Barselona hedefleri*ne ulaşma yolundaki ilerlemeleri izlenerek analiz edilmekte, raporlanmakta ve üye devletlere önerilerde bulunulmaktadır. Yakın tarihte EDÇBE'ne yönelik *Barselona hedefleri*nin gözden geçirildiği, 2020-2025 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisinde duyurulmuştur. Aynı zamanda AB Çocuk Hakları Stratejisi ve Avrupa Sosyal Haklar Sütunu Eylem Planı'nda da revizyon gerçekleştirilmiştir[51].

Yapılan izlemeler neticesinde, AB düzeyinde çocuk bakım hizmetlerinin sağlanmasında amaçlanan hedeflere tam olarak ulaşılamadığı, hatta bazı üye devletlerde sağlanan hizmetler açısından geri ivmenin söz konusu olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar, Avrupa ülkelerinde bile çocuk sahibi olmaları halinde izin kullanarak ya da kısmi süreli çalışarak, bir ölçüde çalışma hayatından çekildikleri bir çalışma düzeni oluşturmaktadırlar. Bu durum, ücretlerine ve emeklilik haklarına da yansımaktadır. İş yaşam dengesi politikalarının gerektiği şekilde uygulanmaması, özellikle çocuk bakım hizmetlerini sağlamadaki eksiklikler, kadının çalışma performansı, izin sonrası işe uyumu, çalışmayı sürdürmesi ve neticede ekonomik bağımsızlığı önünde büyük engel teşkil etmektedir. Diğer yandan bu durum, demografik zorluklarla yüzleşmeyi gerektirmektedir. Zira kişilerin çocuk sahibi olma fikrine sıcak bakmaları, nüfusun yaşlanmasının engellenmesi, ebeveynlerin çalışma hayatında aktif ve verimli bir şekilde yer alması, nitelikli çocuk bakım hizmetlerine erişilebilirlik ile doğru orantılıdır. AB'de yüksek doğum oranına sahip ülkelerin, ebeveynler için iş yaşam dengesini kolaylaştırmakta en iyi fırsatları sunan ve kadın istihdamının yüksek olduğu ülkeler olması tesadüf değildir[52].

---

[49] *European Council, Council Recommendation (EU) 2021/1004 Establishing a European Child Guarantee < https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/addressing-poverty-and-supporting-social-inclusion/investing-children/european-child-guarantee_en > Erişim Tarihi 25.02.2026*

[50] *European Commission, European Pillar of Social Rights < https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en > Erişim Tarihi 25.02.2026*

[51] *European Council, Proposal for a Council Recommendation on the Revision of the Barcelona Targets on Early Childhood Education and Care 2022/442 < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:52022DC0442 > Erişim Tarihi 25.02.2026*

[52] *European Commission (n 41) 6*

2010 yılında 3 yaş altı çocuk bakım hizmetlerine erişilebilirlik açısından *Barselona hedefleri*ni, Birlik üyesi olmamakla birlikte İzlanda ve Norveç'e ilaveten 10 üye devletin (Danimarka, İsveç, Hollanda, Fransa, İspanya, Portekiz, Slovenya, Belçika, Lüksemburg ve Birleşik Krallık) sağladığı; Polonya, Çek Cumhuriyeti, Slovakya gibi ülkelerde ise çocuk bakım hizmetlerine erişimin zayıf olduğu gözlemlenmiştir[53]. Slovenya'da 2008 yılında *anaokulları yasası*nda yapılan değişiklikle ikinci ve sonraki çocuklar için çocuk bakım hizmetinin, devlet tarafından finanse edileceği düzenlenmiştir. Fransa'da en çok tercih edilen bakım hizmeti türü, profesyonel çocuk bakıcıları tarafından evde sunulan bakım hizmetleridir. Fransa'da ebeveynler ile sözleşme yapmanın zorunlu olduğu, düzenli sağlık kontrollerinin yapıldığı çocuk bakıcıları için 3 yaşından küçük çocuğu olan ve her ikisi de çalışan ebeveynlere; çocuk bakıcısının statüsü ve ücretine, çocuğun yaşına ve hane gelirine göre belirlenen aylık ödenek verilmektedir. İzlemeler neticesinde çocuk bakım hizmetlerine duyulan ihtiyacın 3 yaş ile zorunlu okul yaşı arasındaki dönemde daha da arttığı tespit edilmiştir. Bu ihtiyacı karşılama noktasında AB üyesi devletlerde yine tam olarak hedefe ulaşılamadığı; Hırvatistan, Polonya gibi ülkelerde hedefe ulaşma oranının daha da düşük olduğu görülmüştür. Lüksemburg'da ise 2009 yılında okul sisteminin yeniden yapılandırılması kapsamında, 18 yaşın altındaki çocuklar için okul öncesi ve sonrası bakım hizmeti sunan çocuk bakım merkezleri oluşturulmuş ve bu önlemle Lüksemburg, çocuk bakım hizmetlerine ilişkin hedefler açısından önemli bir ivme kazanmıştır[54].

AB üyesi ülkelerde sağlanan çocuk bakım hizmetlerinin niteliği de değerlendirme konusudur. Avrupa Komisyonu tarafından EDÇBH'nin kalitesini değerlendirmek üzere çeşitli paydaşların katılımıyla tematik bir çalışma grubu oluşturulmuştur. Yapılan çalışmalarda, sektörün ağırlıklı olarak kadın işgücüyle karakterize olduğu, bu sektörde çok sayıda uygun nitelikte olmayan kişinin çalıştığı, bakım hizmeti sağlayan personelin eğitim geçmişinin ülkeden ülkeye farklılık gösterdiği, doğrudan çocuklarla çalışan personelin aksine yardımcı personelin eğitim düzeylerinin düşük olduğu, bu sektörde genellikle güvenceden yoksun olarak çalışıldığı, ayrıca işçiler kısmi süreli ya da diğer atipik iş sözleşmeleriyle istihdam edildiklerinden, personel devamlılığının az olduğu ve bu durumun hizmet kalitesini olumsuz yönde etkilediğine işaret edilmiştir. Çocuk bakım hizmetlerinin, doğrudan kamusal finansman sağlanarak kamu otoriteleri tarafından yürütülmesinin, sunulan hizmetin kalitesi açısından olumlu etkilerinin olacağı kabul edilmektedir. Avrupa ülkelerinde erken dönem çocuk bakımı ile okul öncesi eğitimin birbirinden ayrı olduğu bölünmüş model yaygın olsa da İngiltere, İskoçya, İsveç ve Letonya gibi ülkelerde çocuk bakım hizmetleri eğitim sistemiyle bütünleştirilmiştir. İspanya, Danimarka, Litvanya

[53] *Demir, Uğur and Yıldız (n 8) 42*

[54] *European Commission (n 41) 5-8*

gibi az sayıda ülkede ise Türkiye'de olduğu gibi her iki model (özel sektör – kamu sektörü) bir arada yürütülmektedir. Fakat çocuk bakım hizmetlerinin bir kuruluş bünyesinde tek elden yürütülerek program ve sübvansiyonlarla desteklenmesinin, daha yüksek mali verimlilik sağlayacağı yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur[55].

Bununla birlikte çocuk bakım hizmetlerinin maliyetleri, birçok ebeveyn için engel teşkil etmektedir. Küçük çocuklar için sunulan formel bakım hizmetlerinin maddi olarak erişilebilir seviyede olması, kadınların çalışma hayatına katılımı ve çalışmayı sürdürebilmesi açısından önemlidir. AB'ye üye devletlerden çoğunda formel çocuk bakım hizmetleri doğrudan hibe, ebeveyn yardımı, vergi indirimi ve kupon gibi yöntemlerle sübvanse edilmektedir. Özellikle düşük gelirli ailelerde çocuk bakım hizmetlerine finansal erişilebilirliğin sağlanması son derece önemlidir. Örneğin Belçika'da formel çocuk bakım hizmetlerinde, öncelikli bir sistem oluşturulmuştur. Buna göre tek ebeveynli ailelere ve düşük gelirli ailelere belirli bir kontenjan ayrılmıştır. Fakat bu demek değildir ki, yüksek gelirli aileler finansal erişilebilirlik açısından göz ardı edilsin[56].

Avrupa ülkelerinde 2016 yılı itibarıyla 3 yaş altı çocuklara EDÇBEH'nin sunulması hedefine 12 üye devletin ulaştığı, 16 devletin ise hala kat etmesi gereken önemli bir mesafe olduğu tespit olunmuştur. Yunanistan, Fransa ve o dönemde AB üyesi olan Birleşik Krallık gibi devletlerin hedefin sürdürülebilirliğini sağlamada sorun yaşadıkları gözlemlenmiştir. Malta ve Romanya gözle görülür bir ilerleme kaydederken; Belçika, İsveç, Danimarka ve İspanya 3 yaşından okul çağına kadar olan çocukların % 90'ına uygun fiyatlı ve kaliteli çocuk bakım hizmeti sağlama hedefine ulaşmıştır. Bulgaristan, Macaristan, Polonya, Litvanya gibi ülkeler ise 3 yaş altı çocuk bakımında düşük seviyede ilerleme kaydetmiştir[57].

Avrupa Konseyi, 2022 yılında EDÇBEH'ne dair *Barselona hedefleri*ni uygun fiyat, erişilebilirlik ve yüksek kalite başlıkları doğrultusunda güncellemiştir. Ayrıca bakım ve eğitimde, yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altındaki çocukların dikkate alınması gereği vurgulanmıştır. Bu gelişmelere rağmen kadınların, bakıma ihtiyaç duyan çocuk ve yetişkinlerin birincil bakıcıları olmaya devam ettiği ve ev işlerinin de ana sorumlusu oldukları görülmektedir. Avrupa Konseyi uygun fiyatlı, erişilebilir ve yüksek kaliteli çocuk bakım hizmetlerinin, ebeveynlerin iş yaşam dengesini sağlamada izin politikalarını tamamlayacağına da işaret etmektedir. AB üyesi ülkelerin sadece 7'sinde erken yaştaki çocuklar (6-18 ay) için bakım hizmeti sağlama konusunda yasal düzenlemeler mevcuttur. Bu hak, çocuk bakım izninin bitiminden hemen sonra kullanılabilmektedir.

---

[55] *ibid 9-10*

[56] *ibid 11-12*

[57] *European Commission, Report on the Barcelona Targets for High Quality and Affordable Childcare < https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/625317/en > Erişim Tarihi 27.02.2026*

Zira ideal olan da yeterli düzeydeki ücretli izinlerin bitimiyle EDÇBEH'nin başlangıcı arasında bir fasıla olmamasıdır. Yüksek kaliteli EDÇBE hedefine ulaşılmasının, toplumsal düzeyde sosyal yardım harcamalarının azalmasından, vergi gelirlerinin artmasına; suç oranlarının düşmesinden, sosyal uyumun iyileşmesine kadar birçok alanda olumlu etkilerinin bulunduğu kabul edilmektedir[58].

Avrupa'da Erken Çocuk Eğitimi ve Bakımı Hakkında Temel Veriler 2025 Raporu'nda, EDÇBEH'nin mevcut durumu analiz edilirken erişim, işgücü, müfredat, izleme-değerlendirme ile yönetim-finansman olmak üzere 5 temel kalite boyutundan hareket edilmiştir. Raporda özellikle temel zorluk olarak nitelikli personel eksikliğine işaret edilmektedir. 2025 tarihli Rapor çocuk merkezlilik, sistemin karşılıklı bağımlılığı, ebeveyn işbirliği ve kapsayıcılık teması ekseninde hazırlanmıştır. EDÇBE'nin bir hak olarak tanınması gerektiği, fakat birçok Birlik ülkesinde bunun hala mümkün olmadığı belirtilmiştir. AB üyesi ülkelerden Danimarka, Almanya, Estonya, Slovenya ve Finlandiya olmak üzere sadece 6'sında ebeveynlerin çocuk bakım izinleri bitiminde her çocuk için bakım hizmetinden yararlanma imkânı mevcuttur. 10 üye devlet küçük çocuklarda %45 hedefine ulaşmış ve aşmıştır. Danimarka ve Hollanda, 3 yaş altındaki çocuklarda EDÇBE'ne katılımın (2023 yılı itibarıyla % 75 ve üzeri) en yüksek olduğu ülkelerdir. Çek Cumhuriyeti, Slovakya ve Türkiye'de ise küçük çocukların % 5'inden azı EDÇBEH'nden yararlanabilmektedir. AB'de çocukların neredeyse dörtte biri yoksulluk ve sosyal dışlanma riski altında olup bu grubun çocuk bakım hizmetlerinden yararlanmasını kolaylaştırmak hedeflenmektedir. AB ülkelerinin çoğunda, çocuk bakım hizmetlerinden tek bir bakanlık (Eğitim Bakanlığı) sorumludur. Ülkemizde olduğu gibi daha küçük çocuklar için bakım odaklı hizmet sunulurken, 3 yaş ve üzeri çocuklar için okul öncesi eğitim odaklı hizmet sunulmaktadır[59].

Üye devletlerde EDÇBEH, kalite standartları açısından da değerlendirilmektedir. Bu kapsamda yönetimde birlik kriterine göre çocuk bakım hizmetlerinin farklı bakanlıkların sorumluluğunda olması önerilmezken, tek bir bakanlık sorumluluğunda yürütülmesi daha elverişli kabul edilmektedir. Erişim kriterine (yer garantisi) göre en elverişli model, erken yaştan itibaren (6-18 ay) çocuklara bakım hizmetinin sağlanabilmesidir. Eğitim kılavuz ilkeleri kriteri uyarınca daha küçük ve büyük çocuklarla çalışılan ortamlar için uygun müfredatın belirlenmesi gerektiği kabul edilmiştir[60].

AB üyesi ülkelerde son 10 yılda EDÇBEH'ne dair hukuki düzenlemelerin kapsamının genişletilmeye çalışıldığı görülmektedir. Güncellenen hedeflere

[58] *European Council (n 51) 1*

[59] *European Commission, Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe: Eurydice Report (Publications Office of the European Union 2025) 12-16*

[60] *ibid 23*

göre 2030 yılına kadar, 3 yaş ile zorunlu ilköğretime başlama yaşı arasındaki çocukların en az % 96'sı; 3 yaşın altındaki çocukların ise en az % 45'i uygun fiyatlı, erişilebilir ve yüksek kaliteli EDÇBEH'nden yararlanabilmelidir. Birlik genelinde çocuk bakım ve eğitim hizmetleri merkez tabanlı ve ev tabanlı olmak üzere iki şekilde sunulmaktadır[61].

Avrupa ülkelerinde EDÇBEH'nin finansmanından sorumlu kurum ve kuruluşlar da farklılık gösterebilmektedir. Örneğin Estonya'da çocuk bakım hizmetlerinin finansmanından tamamen yerel yönetimler sorumludur. Öğretmenlerin ücretleri dahi yerel düzeyde belirlenir. Portekiz'de 3 yaş altı çocuklara yönelik bakım hizmetlerinin finansmanı yerel yönetimlerce karşılanırken, 3 yaş ve üzeri çocukların bakım hizmetlerinin finansmanı Eğitim, Bilim ve Yenilik Bakanlığı'na aittir. İsveç'te belediyeler, okul öncesi eğitim kurumlarının finansmanı ve işletilmesinden sorumludur. Devlet ise çocuk bakım hizmetlerinin finansmanına hibe yoluyla katkı sağlamaktadır. İrlanda'da çocuk bakım hizmetleri kamu tarafından değil özel sektör tarafından sağlanmaktadır. Fakat kayıtlı hizmet sağlayıcılar Çocuk, Eşitlik, Engellilik, Entegrasyon ve Gençlik Bakanlığı tarafından desteklenmektedir. Almanya'da ise çocuk bakım hizmetlerinin finansmanı bölgesel düzey (16 eyalet) ve yerel düzeyde paylaşılmaktadır. 2008 yılından bu yana Federal Hükümet, hizmetlerin finansmanında destek sağlamaktadır[62].

EDÇBEH, Birlik ülkelerinde kamu ve özel sektör hizmet sağlayıcıları tarafından sunulmaktadır. Bununla birlikte özel sektör hizmet sağlayıcılarının bir kısmı, kamu tarafından fonlanmaktadır. Almanya'da çocukların yaklaşık olarak üçte ikisi özel sektör hizmet sağlayıcılarından çocuk bakım hizmeti almaktadır. Bu kurumların yarısından fazlası ise kamu fonuyla desteklenmektedir. Finlandiya'da çocuk bakım hizmetleri kamu ve özel sektör tarafından yürütülürken, özel sektör hizmet sağlayıcılarının fonları büyük ölçüde kamu kaynaklarından karşılanmaktadır. İsveç'te özel sektör hizmet sağlayıcıları oldukça yaygındır. Fakat yine bu kurumların yarısından fazlası kamu fonlarından yararlanmaktadır. İspanya, Hırvatistan, Letonya gibi ülkelerde ise çocukların bir kısmı, hükümetten bağımsız (finansman desteği almayan) özel sektör hizmet sağlayıcılarından bakım hizmeti almaktadır. Ancak bunların oranı düşüktür[63].

Avrupa'da EDÇBEH'ne erişimin sağlanmasında iki farklı yaklaşımın benimsendiği söylenebilir. Bunlardan ilki çocuk bakım ve eğitim hizmetinden yararlanmayı bir hak olarak düzenlemek, diğeri ise çocuk bakım ve eğitim hizmetlerine katılımı zorunlu kılmaktır. AB genelinde EDÇBEH'nde zorunluluğun, hak olarak kabulünden daha yaygın olduğu görülmektedir. Aslında her iki yaklaşımda da kamu otoriteleri, hizmetten yararlanacak olanlara yer sağla-

[61] *ibid 26*

[62] *ibid 42-44*

[63] *ibid 47-49*

mayı taahhüt etmektedirler. Fakat hak olarak kabul edildiğinde, ebeveynlerin yer talep etmesi halinde o yaş grubundaki her çocuk için yer garanti edilmesi gerekirken, zorunluluk halinde kamu otoritesi yasal yükümlülüğün kapsadığı yaş aralığındaki her çocuk için yer garanti etmek zorundadır. Güncel verilere göre sadece 7 üye devlet (Danimarka, Estonya, Almanya, Finlandiya, İsveç gibi) erken yaştan (6-18 ay) itibaren ve genellikle çocuk bakım izninden hemen sonra her çocuk için yer garanti etmektedir. İtalya ve Malta'da ise çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinden bir hak ya da zorunluluk olarak yararlanmanın çerçevesini çizen yasal bir düzenleme mevcut değildir. Ancak bu ülkelerde 3 yaşından itibaren EDÇBE merkezleri, ilkokullar ile birleştirilmiş olup eğitim sisteminin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmektedirler[64].

EDÇBEH'den yararlanma olanaklarını artırma temel hedefi doğrultusunda üye devletlerden beklenen, çocukların haftada en az 25 saat katılım sağlayacak şekilde bakım hizmetlerinin sunulmasıdır. 2023 yılı verilerine göre 10 üye devlet 3 yaş altı çocuklarda, revize edilmiş % 45'lik *Barselona hedefleri*ne ulaşmış ve aşmıştır. Örneğin Danimarka ve Hollanda, bakım hizmetlerine katılımda % 70 oranını aşmıştır. Bu oran Belçika, İspanya, Fransa, Portekiz, İsveç gibi ülkelerde % 50 ila % 60 arasındadır. Buna karşın katılım oranları Bulgaristan, Litvanya, Polonya gibi ülkelerde düşüktür (% 10 ile % 20 arasında). Fakat Romanya'da çocuk bakım izninin 2 yıl, Litvanya'da ise 1,5 yıl olmasının katılım oranının düşüklüğüne etki ettiği göz önünde bulundurulmalıdır. AB'de 3 yaş ve üzeri çocukların % 93'ü okul öncesi eğitime katılmaktadır. 2030 yılı için 3 yaş ile ilköğretime başlama yaşı arasındaki çocukların en az % 96'sının okul öncesi eğitime katılımlarının sağlanması hedeflenmektedir. 2022 verilerine göre Belçika, Danimarka, İsveç, İzlanda gibi 9 ülkede, bu gruptaki çocukların okul öncesi eğitime katılım oranları % 96'nın üzerinde iken Bulgaristan, Yunanistan, Romanya ve Slovakya'da % 80'in altındadır. İsviçre, Kuzey Makedonya ve Türkiye'de ise bu oran % 50'den düşüktür[65].

Neticede ülkelerin süregelen refah rejimleri ve yerleşik toplumsal yapıları, benimsedikleri sosyal politikaları yakından etkilemektedir. İş yaşam dengesini sağlamaya yönelik aile dostu politikalar da bu kapsamda şekillenmiştir. AB, 20 yılı aşkın süre zarfında çocuk bakım hizmetlerine ilişkin bağlayıcı düzenlemeler yapmaktan kaçınırken, bunun yerine aldığı tavsiye kararlar ve belirlediği hedefler doğrultusunda üye ve üyeliğe aday devletler düzeyinde uyum sağlamaya çalışmaktadır.

Çocuk bakım hizmetleri açısından aşama kaydeden AB ülkeleri, söz konusu hukuki düzenlemeleri hayata geçirebilecek ekonomik kaynaklara sahip olan ve kaynaklarını bu doğrultuda kullanma önceliğini benimsemiş ülkelerdir.

[64] *ibid 51-52*

[65] *ibid 74-77*

Hangi bakım modeli tercih edilirse edilsin birçok AB ülkesinde devlet, çocuk bakımı konusunda oldukça ciddi destekler sağlamaktadır. Bu destek, bazı ülkelerde belirli bir saat bakım ücretini karşılamak veya çocuk bakım masraflarının önemli bir bölümünün vergiden düşürülmesine imkân sağlayıp bir yandan da çocuk yardımı vermek, özel sektör tarafından yürütülen çocuk bakım hizmetleri için işletmelere sübvansiyon uygulamak, dezavantajlı çocukların hizmet aldığı anaokullarında masraflarının kamu otoritesi tarafından fonlanması gibi yöntemlerle gerçekleştirilmektedir[66].

VI. TÜRKİYE'DE İŞ YAŞAM DENGESİNİN SAĞLANMASINA YÖNELİK AİLE DOSTU BİR POLİTİKA OLARAK FORMEL ÇOCUK BAKIM HİZMETLERİ

Aile dostu politikalar, çalışanların iş ve aile yaşamlarını dengeleyebilmelerini sağlamaya yönelik bir dizi uygulama ve düzenleme içermektedir. Ülkemizde aile dostu politikaların şekillenmesinde, refah rejimi anlayışı ve toplumsal yapı kadar AB üyeliğine adaylık süreci de etkili olmuştur. AB katılım ve ortaklık belgelerinin neredeyse tamamı fakat özellikle ikinci ve üçüncüsünde, Türk iş mevzuatı ve AB müktesebatı arasındaki uyumsuzluğa işaret edilerek; ebeveyn izni, çocuk bakım hizmetleri ve çalışma sürelerine dair düzenlemeler yapılması gerektiği belirtilmiştir. Nitekim Türkiye'de ebeveyn izinleri, çocuk bakımına ve çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeler bu tarihten sonra yürürlüğe konulmaya başlanmıştır[67]. O günden bugüne söz konusu hukuki düzenlemeler, stratejik plan ve kalkınma planları dikkate alındığında ülkemizde aile dostu politikaların benimsendiği ve uygulanmaya çalışıldığı söylenebilir.

Çocuk bakımı açısından iş yaşam dengesinin sağlanmasını destekleyen işçilere yönelik aile dostu çalışma politikalarını; esnek çalışma politikaları, izin politikaları ve bakım politikaları olmak üzere üç başlık altında ele almak mümkündür. Aslına bakılırsa bu sınıflandırma, AB üyesi ülkeler için de geçerlidir. Zira esnek çalışma politikaları gibi izin politikaları ve bakım politikaları da AB'de tam istihdam hedefinin gerçekleştirilmesi, iş yaşam dengesinin sağlanmasının kolaylaştırılması ve kadınların işgücü piyasasına katılımlarının teşvik edilmesi için uzun yıllardır benimsenen ve izlenen politikalardır[68].

Türkiye'de belirli süreli iş sözleşmesi (İK m. 11), kısmi süreli iş sözleşmesi (İK m. 13), çağrı üzerine çalışma (İK m. 14), takım sözleşmesiyle oluşturulan iş sözleşmesi (İK m. 16), mevsimlik iş sözleşmesi (İK m. 29/7, m. 53/3) gibi bazı esnek çalışma modelleri, 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu'nun (İK) ilk halinde düzenlenirken; doğum veya evlat edinme duru-

[66] *Demir, Uğur and Yıldız (n 8) 80*

[67] *Kazanoğlu (n 30) 2*

[68] *AB ve Türkiye'de esnek çalışma modellerine ilişkin ayrıntılı bilgi için Gülsevil Alpagut, 'AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler' (2008) 3 (5) TİSK Akademi 6, 7*

munda kısmi süreli çalışma -diğer bir ifadeyle ebeveyn izni- (İK m. 13/5), tele çalışma -uzaktan çalışma- (İK m. 14/4 vd.), meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi -ödünç iş ilişkisi- (İK m. 7) ise diğer kanunlar (2016 yılında 6663 sayılı Kanun ve 6715 sayılı Kanun) ile İK'na ilave edilen ek maddelerde düzenlenmiştir. Evde çalışma olarak anılan evde hizmet sözleşmesi de bir esnek çalışma modeli olmakla birlikte, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (TBK m. 461 vd.) düzenlenmektedir. İş paylaşımı (job sharing) gibi bazı esnek çalışma biçimleri ise Türk iş hukuku mevzuatında düzenlenmemiştir.

EDÇBEH'nin esnek çalışma ve izin politikaları ile tümleşik olarak uygulanması, aslında iş yaşam dengesinin sağlanması için idealdir. Fakat bu dengede özellikle esnek çalışma politikalarının, kadın işçilerin işgücü piyasasından uzaklaşmasına, sınırlı çalışma saatleriyle güvencesiz işlerde düşük ücretle çalıştırılmasına; böylece istihdamda cinsiyet eşitsizliğine dönüşmesine engel olacak biçimde tasarlanması ve uygulanması gerekmektedir[69].

İş yaşam dengesi politikalarının yetersiz oluşu, kadınların istihdama erkekler ile eşit düzeyde katılamamasının nedenlerinden birini teşkil eder. Kadınların işgücü piyasasındaki durumları ele alınırken, erkeklerin ailede bakım işlerindeki rolü güçlendirilmeli, böylece ayrımcı uygulamaların önüne geçilerek cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır[70].

Bunun yanında işverenin genel (dar) anlamda eşit davranma borcu, aynı veya benzer durumda olanların farklı işlemlere tabi tutulmaması; farklı durumda olanlara ise içinde bulundukları duruma uygun şekilde davranılmasını, işlem yapılmasını gerektirir. Böylece kadın olsun erkek olsun, çocuk sahibi olan ve bakım yükümlülüğü bulunan işçilerin çalışma koşullarını (örneğin çalışma saatlerini), bakım yükümlülüğünü dikkate alarak çocuk sahibi olmayan işçilerden farklı şekilde belirlemek bir ayrımcılık olmayıp bilakis genel (dar) anlamda eşit davranma borcunun bir gereğidir. Ebeveyn işçilerin de işverenden bu yönde talepte bulunma hakları söz konusudur. Bu noktada işverenin şeffaf ve objektif kriterlerden hareket etmesi ve yönetim yetkisinden doğan haklarını dürüstlük kuralına uygun olarak kullanması beklenir. Genel (dar) anlamda eşit davranma borcuna aykırılık, işveren açısından hakkın kötüye kullanılması sayılır. İşçi bu durumu ileri sürerek, yoksun kaldığı haklarını talep edebilir[71].

Ebeveyn işçinin bakım veren olması sebebiyle ayrımcılığa uğraması ise cinsiyet temelli ayrımcılıktan daha geniş bir kavramdır. Hatta bu konu kadını koruma düşüncesiyle bile olsa cinsiyet temeline indirgendiğinde, kalıplaşmış cinsiyet rollerinin pekişmesine neden olmaktadır. İşçinin bakım ihtiyacı gibi

[69] *Yücel Bodur (n 10) 215*

[70] *Doğan (n 5) 34-36*

[71] *Deniz Çatalkaya Ugan, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı' (2021) 2 (69) Çalışma ve Toplum 859, 875-876*

ailevi yükümlülükleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kalması, ayrımcılık yasakları (İK m. 5) koruması kapsamındadır. Zira İK m. 5'te ayrımcılık nedenleri örnekleyici olarak sayılmış ve *benzeri nedenler* ibaresine yer verilmiştir. Dolayısıyla bu durumda işçi İK'nın 5/6. maddesi uyarınca ayrımcılık tazminatı talep edebilecektir. Bakım vermek gibi ailevi yükümlülükleri olan işçilerin sözleşmelerini feshe karşı koruyan düzenleme ise İK'nın 18. maddesidir. İK 18/3-d maddesine göre aile yükümlülüklerinin fesih için geçerli bir neden oluşturmayacağı açıkça ve ayrıca düzenlenmiş olup ebeveyn işçileri feshe karşı korumaktadır[72]. İK madde 25/1'de kadın işçinin gebelik ve doğumla bağlantılı olarak işe devam edememesinden dolayı işverene derhal fesih hakkı tanınırken, bir bekleme süresi öngörülmüş olması sebebiyle feshe karşı koruma sağlayan bir diğer düzenleme olduğu söylenebilir[73].

Mevzuatımızda yer alan ve iş yaşam dengesinin sağlanması açısından işçilere yönelik izin politikaları kapsamında doğrudan çocuk bakımına ilişkin olan izin düzenlemelerinin tamamını *ebeveyn izni* ya da ebeveyn izinleri olarak isimlendirmekte bir sakınca bulunmamaktadır. Çünkü birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de analık izni, doğum izni, babalık izni, süt izni, evlat edinme izni ve bakım izni (ücretsiz izin) gibi isimlerle anılan izinlerin tamamı, aslında ana ve/veya babaya ebeveyn oldukları için tanınan izinlerdir. Esasen ebeveyn izni kavramı, ana ve/veya babaya çocuklarının bakımını sağlamaları için ücretli ya da ücretsiz şekilde verilen ve bu nedenle çalışma hayatından uzak kalınan tüm dönemleri ifade etmektedir[74].

Analık izni (İK m. 74), mazeret izni -babanın mazeret izni- (İK ek m. 2), 6 aya kadar ücretsiz izin (İK m. 74/6), haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin (İK m. 74/2), süt izni (İK m. 74/7) ve ebeveyn izni olarak da adlandırılan[75] doğum ya da evlat edinme halinde kısmi süreli çalışma hakkı (İK m. 13/5) Türk iş hukuku mevzuatında düzenlenen, çocuğun doğumuyla başlayan bakım sürecine ilişkin ebeveyn izinleridir. Fakat bu düzenlemeler, izin sürelerinin çocuk bakımı için yetersiz oluşu ve büyük ölçüde kadına özgü bir bakış açısıyla ele alınması gibi nedenlerle haklı eleştirilere maruz kalmıştır.

Bahsi geçen izinler arasında ilk sağlanan izin türü analık iznidir. Bir kısım ülkede analık izni, doğumla bağlantılı olduğu için kadın işçiye tanınan bir hak olup kullanımı kısmen ya da tamamen zorunlu kılınmıştır. Bir kısım ülkede ise öncelikle kadın işçiye tanınmakla birlikte kısmen babalara aktarılabilen; böylece ebeveyn izninin bir bölümünü oluşturan doğumla bağlantılı bir hak olarak düzenlenmiştir[76]. Uygulamada en yaygın tanınmış izin türü olan analık

[72] *Doğan (n 5) 102*

[73] *ibid 126-127*

[74] *Ezer (n 30) 464-465*

[75] *Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, İş Hukuku (24th edn, Beta Yayıncılık 2024) 928-929*

[76] *Doğan (n 5) 114*

izninin, 2021 yılı itibarıyla 120 ülke mevzuatında asgari 14 hafta olarak, 52 ülke mevzuatında ise 18 hafta ve üzeri şeklinde düzenlendiği görülmektedir. Ücretli bir izin türü olarak analık izni örneğin İspanya, Fransa ve Hollanda'da 16 hafta, Danimarka'da 18 hafta, İtalya'da 21 hafta, İngiltere'de ise toplam analık izni 52 haftadır. Ülkemizde analık izin süresi yakın zaman kadar 16 hafta olarak düzenlenmişken 2026 yılında yapılan değişiklikle doğumdan önce 8 hafta, doğumdan sonra 16 hafta olmak üzere toplamda 24 hafta olarak öngörülmüştür (İK m. 74). Alman hukukunda ve diğer bazı ülke hukuklarında çocuğun engelli doğması halinde uzatılmış analık izin süreleri mevcuttur. Türk iş hukukunda ise bu şekilde uzatılmış bir izin süresi henüz bulunmamaktadır[77].

Birçok AB üyesi ülke mevzuatında, babalık izni olarak adlandırılan izin türüne yer verilmiştir. Fakat Birlik nezdinde babalık izninin bireysel bir hak olarak tanınması, 19/1158 sayılı Direktif ile söz konusu olmuştur. Babalık izni uygulamasının yaygınlaştırılması, ailede bakım yükümlülüklerinin adil ve cinsiyet dengeli paylaşımını sağlamaya hizmet edecektir. AB üyesi ülkelerin çoğunda babalık izni, 19/1158 sayılı Direktifte öngörüldüğü gibi en az 2 hafta olarak uygulanmakta olup Belçika'da 15 gün, İspanya'da 16 gün, Fransa'da 28 gün, Slovenya ve Estonya'da 30 gün, Finlandiya'da ise 54 gündür[78]. Her ne kadar Türk iş hukuku mevzuatında babalık izni olarak anılmasa da 2015 yılında mazeret izni adı altında İK'nın ek 2. maddesinde eşinin doğum yapması halinde işçiye 5 gün ücretli izin verileceği hükme bağlanmıştır. Bu düzenleme de 2026 yılında revize edilmiş ve İk ek 2. maddede düzenlenen babalık izin süresi 10 güne çıkarılmıştır.

Ebeveyn izni, AB üyesi ülkelerde seçenekli olarak uygulanmaktadır. Buna göre işçi, ebeveyn izni süresince çalışmayabileceği gibi kısmi süreli çalışma seçeneğini de kullanabilir. Türk iş hukukunda ebeveyn izni, 2016 yılında İK'nın 13 ve 74. maddelerinde birbirine alternatif çeşitli izinler (yarım çalışma izni, ücretsiz izin ve kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı) şeklinde düzenlenmiştir[79]. Ancak düzenlemede yarım çalışma izni ve ücretsiz izin hakkı sadece kadın çalışana özgülenmiş, erkek ebeveyne bu izin hakkı tanınmamıştır. Oysa ebeveyn izinleri doğrudan çocuğun bakım ihtiyacının karşılanmasını amaçladığından, babaların da bu izinler kapsamına alınması isabetli olacaktır[80].

Süt izni; diğer bir deyişle beslenme izni ise çocuğun ihtiyaç duyduğu dönemde beslenmesini kolaylaştırmak amacıyla öngörülen bir izin türüdür. Süt izni uzun süre analık hali ve emzirme ile ilişkilendirildiği için kadın işçilere tanınmış bir haktır. Ancak konuya ilişkin Avrupa Birliği Adalet Divanı'nın

[77] *ibid 121-124*

[78] *ibid 144*

[79] *ibid 173*

[80] *ibid 201*

(ABAD) 2010 tarihli *Alvarez kararı* ile uyumlu olarak öğretide süt izninin cinsiyet ayrımı yapılmaksızın, çocuğun beslenmesiyle ilgilenecek ebeveynlere tanınmasının yerinde olacağı ifade edilmektedir[81]. Zira artık teknolojik olanaklarla (biberon gibi vasıtalarla) anne sütünün baba tarafından[82] çocuğa verilerek beslenmesinin sağlanması mümkündür[83]. Ülkemizde sadece kadın işçilere 1 yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni tanınmıştır (İK m. 74/7).

Mevzuatta öngörülmüş olsa da iyi tasarlanmamış, yeterli düzeyde olmayan ve yaygın olarak sunulamayan ebeveyn izinlerinin, etkisiz bir bakım çözümü olacağı ILO tarafından kabul edilmektedir[84]. AB raporlarında da belirtildiği üzere ebeveyn izinleri EDÇBEH ile desteklenmediğinde, kadınların işgücü piyasasının dışında kalmasına neden olabileceğinden çocuk bakım hizmetleri, yeterli düzeyde doğum/ebeveyn izni ile uyumlu bir şekilde düzenlenmeli ve yürütülmelidir[85].

İş yaşam dengesinin sağlanmasını amaçlayan aile dostu politikaların temel bileşeni, EDÇBEH'dir. Yapılan çalışmalar, EDÇB ve okul öncesi eğitime yönelik kamu yatırımlarının artırılmasının makul istihdam oluşturma, cinsiyet eşitliği, yoksulluğun azaltılması ve mali sürdürülebilirlik açısından güçlü bir talep yönlü ekonomik gerekçe olduğunu göstermektedir. Bununla birlikte ülkemizde sosyal bakım hizmeti alt yapısının oluşturulmasında, kamu yatırım ve harcamalarının mali olarak önceliklendirilmesinin sürdürülebilir büyümeyi teşvik eden etkili bir makroekonomik politika olacağı kabul edilmektedir[86].

---

[81] *Yücel Bodur (n 10) 216-217; Doğan (n 5) 203-204*

[82] *Erken dönem yaşam deneyimleri, çocukların bilişsel becerileri ve sosyo-duygusal yetkinliklerini şekillendirir. Bu beceri ve yetkinlikler, çocukluk dönemi ve sonrasında olumlu uyum temelini oluşturur. Erken dönemde kazanılan dil ve IQ gibi bilişsel işlevler ile duygusal denge ve davranışsal öz düzenleme becerileri, sadece çocukluk döneminde değil yetişkinlikte de eğitim başarısı, ruh sağlığı, fiziksel sağlık ve ilişki kalitesi üzerinde belirleyici rol oynamaktadır. Sanayileşmiş batılı ülkelerden edinilen verilere göre 1979'li yıllardan bu yana babaların bakım sürecine katılımında 3 ila 6 kat artış yaşanmıştır. Duyarlılık alanında yapılan çalışmalar, anneler gibi duyarlı babaların da çocuklarıyla uyum içerisinde olduklarını ve çocuklarının ihtiyaçlarına uygun şekilde yanıt verdiklerini ortaya koymuştur. Anne ya da baba olsun neticede ebeveyn duyarlılığı ile çocuğun yürütücü işlevleri arasındaki ilişki üzerindeki etkilerin en güçlü olduğu dönem erken çocukluk dönemidir. Michelle Rodrigues, Nina Sokolovic, Sheri Madigan, Yiqi Luo, Victoria Silva, Shruti Misra and Jennifer Jenkins, 'Paternal Sensitivity and Children's Cognitive and Socioemotional Outcomes: A Meta-Analytic Review' (2021) 92 (2) Child Development 554, 554- 556*

[83] *Doğan (n 5) 207*

[84] *Addati, Cattaneo and Pozzan (n 38) 26*

[85] *European Commission, Use of Childcare in the EU Member States and Progress Towards the Barcelona Targets: Short Statistical Report No 1 (European Commission 2014) 11*

[86] *İpek İlkkaracan, Kijong Kim and Tolga Kaya, The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality and Poverty: The Turkish Case (The Levy Economics Institute 2015) 7*

Birçok Avrupa ülkesinde olduğu gibi Türkiye'de de EDÇB ve okul öncesi eğitim hizmetleri, kamu ve özel sektör hizmet sağlayıcıları tarafından sunulmaktadır. Bunun yanında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun (İSGK) 30/1-a maddesi uyarınca yürürlüğe konulan Gebe veya Emziren Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik'te (m. 13 ila 23) işverenler için belirli koşullar altında işyerinde emzirme odası ve çocuk bakım yurdu (kreş) açma yükümlülüğü öngörülmüştür. Anılan düzenlemede, yaşları ve medeni durumları ne olursa olsun 150'den fazla kadın çalışanı olan işyerlerinde, 0-6 yaş arasındaki çocukların bakımı ve emziren çalışanların çocuklarını emzirmeleri için işverenlerce gerekli şartları taşıyan bakım yurdu kurma zorunluluğu öngörülmüştür. Fakat bu düzenleme de çeşitli açılardan sorun teşkil etmektedir. Her şeyden önce ülkemizde işyerlerinin büyük bir kesimi küçük ve orta ölçeklidir. Bu nedenle çoğunda 150'den fazla kadın işçi çalışmamaktadır. İşverenlerin bir kısmının bu yükümlülükten kurtulmak için bilinçli olarak öngörülen sayının altında kadın işçi istihdam ettiği de bilinmektedir. Ayrıca sadece işyerinde çalışan kadın işçi sayısının esas alınması, günümüzde kabul edilebilir bir yaklaşım değildir. Yaptırım olarak öngörülen idari para cezası caydırıcılıktan uzak olsa gerek ki koşulları taşıyan işyerinde işverenlerin büyük bir kısmının, bakım yurdu açma yükümlülüğünü bile isteye yerine getirmediği tespit edilmiştir[87]. Ülkemizde etkin ve caydırıcı bir denetim sisteminin önemi, birçok konuda olduğu gibi bu açıdan da ön plana çıkmaktadır.

Türkiye'de henüz ev tabanlı EDÇBEH bulunmamaktadır. Ancak Almanya, Fransa ve Portekiz ile İngiltere ve ABD'de uygulanan bir çocuk bakım modeli olarak *komşu anne modeli*nin (childminder) ülkemizde de hayata geçirilmesi planlanmaktadır. Bu modelde bakıcı, çocuklara kendi evinde bakmakta ve bakım işini daha profesyonel olarak yapabilmek için eğitime tabi tutulmaktadır. Komşu anne modelinde kişiler kayıtlı olarak çalışmakta ve yetkili kurumlar tarafından denetlenmektedir[88].

Özel sektör tarafından yürütülen çocuklara yönelik sosyal bakım hizmetleri denildiğinde akla *kreş* ve *gündüz bakım evleri* gelmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi ve özel eğitim kurumlarında ise çocuklara yönelik sosyal bakım hizmetleri, *okul öncesi eğitim kurumu* kavramı kapsamında anaokulu, anasınıfı ve uygulama sınıfı olarak yapılandırılmıştır. Dolayısıyla ülkemizde konuya ilişkin temel düzenleme özel sektör ayağıyla 1983 tarih ve 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu (SHK) ve Özel Kreş ve Gündüz Bakım Evleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetme-

[87] *Savaş Kutsal (n 30) 519 vd; Hakan Keser, 'Anayasa Mahkemesi Kararının Işığında İşverenin İşyerinde Emzirme Odası ve Yurt/Kreş Açma Yükümlülüğünü Eşit İşlem Borcu Kapsamında Yerine Getirmesi Zorunluluğu' (2022) 47 Sicil İş Hukuku Dergisi 22, 26*

[88] *Demir, Uğur and Yıldız (n 8) 3*

lik'tir. Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak faaliyet yürüten kamu ya da özel eğitim kurumları bakımından ise 1961 tarih ve 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunu (İEK) , 1973 tarih ve 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu (METK) ile 2007 tarih ve 5580 sayılı Özel Eğitim Kurumları Kanunu'dur (ÖEKK). Bununla birlikte konunun ayrıntıları, Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği ile düzenlenmektedir.

Kreş ve gündüz bakımevleri; 0-6 yaş arası çocukların bakımını gerçekleştirmek, bedensel ve ruhsal sağlıklarını koruyup geliştirerek, onlara temel değer ve alışkanlıklar kazandırmak amacıyla kurulan, yatılı olmayan sosyal hizmet kuruluşlarıdır (SHK m. 3/3). Özel Kreş ve Gündüz Bakım Evleri ile Özel Çocuk Kulüplerinin Kuruluş ve İşleyiş Esasları Hakkında Yönetmeliğe göre kreş, 0-24 aylık (0-2 yaş) çocuklara hizmet veren kuruluşlardır (m. 4/1-h). Gündüz bakımevleri ise 25-66 (2 yaş 1 aylık-5 yaş 6 ay) aylık çocuklara hizmet veren kuruluşlardır (m. 4/1-f). Kreş ve gündüz bakımevleri, ücretli olarak hizmet vermektedir (m. 47, m. 48). Ancak kreş ve gündüz bakımevlerinin kapasitesinin % 3'ü il müdürlüğü tarafından tespit edilecek çocukların ücretsiz yararlanması için ayrılır. Bu kapsamda kreş ve gündüz bakım evlerinden ücretsiz yararlanma hakkına sahip çocuklar, Yönetmeliğin 50/2. maddesinde ayrıca sayılmıştır. Kuruluşların kapasitelerinin ne şekilde tespit edileceği Yönetmeliğin 16. maddesinde düzenlenmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı Okul Öncesi Eğitim ve İlköğretim Kurumları Yönetmeliği'ne göre okul öncesi eğitim kurumlarından anaokulu; Eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık (3 yaş-5 yaş 6 aylık) çocukların eğitimi amacıyla faaliyet yürütmektedir (m. 4/1-a). Ana sınıfı, Eylül ayı sonu itibarıyla 57-68 aylık (4 yaş 9 aylık-5 yaş 8 aylık) çocukların eğitimi amacıyla ilkokul veya ortaokul bünyesinde faaliyet göstermektedir (m. 4/1-b). Uygulama sınıfı ise ortaöğretim kurumlarında Eylül ayı sonu itibarıyla 36-68 aylık (3 yaş-5 yaş 6 aylık) çocukların, çocuk gelişimi ve eğitimi alanında/programında eğitimlerinin gerçekleştirildiği uygulama birimidir (m. 4/1-n). Özel okul öncesi eğitim kurumlarından farklı olarak, resmi okul öncesi eğitim kurumlarında sunulan okul öncesi eğitim hizmetleri ücretsizdir. Ancak çocukların temel ihtiyaçları, öz bakım süreçleri ve eğitim programının desteklenmesi gayesiyle katkı payı alınmaktadır (m. 67/1). Okulların, fiziki kapasitesi öğrenci yerleştirme komisyonu tarafından belirlenerek e-Okul sisteminin ilgili bölümüne işlenmektedir (m. 10/2).

Türkiye'de erken dönem çocuk eğitimi (EDÇE) sisteminin düzenlenmesi ve yönetiminde Milli Eğitim Bakanlığı merkezi bir rol üstlenirken, kreş ve gündüz bakımevleri için Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı ile işbirliği yapmaktadır. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığının rolü, Milli Eğitim Bakanlı-

ğından farklı olarak doğrudan EDÇEH'ni sunmak değil bu hizmetleri düzenlemek, denetlemek ve koordinasyon sağlamaktır[89].

2005 tarih ve 5393 sayılı Belediye Kanunu'nun 14/1-b maddesinde yer alan belediyeler "*okul öncesi eğitim kurumları açabilir*" şeklindeki düzenleme ise *okul öncesi eğitim hizmetlerinin yerel değil ulusal nitelikte bir hizmet olduğu* gerekçesiyle Anayasa Mahkemesi'nin 24.01.2007 tarih, E. 2005/95 ve K. 2007/5 sayılı karar ile iptal edilmiştir. Dolayısıyla ülkemizde belediyeler, anaokulu adı altında EDÇBEH sunamayacaktır. Fakat bu hizmetleri, kreş statüsünde faaliyet gösteren birimlerde sunmalarında bir sakınca bulunmamaktadır. Nitekim Avrupa ülkelerinde de yerel yönetimlerce bu tarz hizmetler sunulmaktadır. Fakat AB raporlarında EDÇBEH'nin belediyeler tarafından sağlanması halinde, hizmete erişim ve kalite açısından farklılıkların artabildiğine dikkat çekilerek daha bütünleşik bir sistem (ulusal düzeyde) benimsenmesi önerilmektedir.

Milli eğitim istatistiklerine (2022-2023) göre ülkemizde resmi okul öncesi kurum/okul sayısı 12.046 iken, özel okul öncesi kurum/okul sayısı 6820'dir. Resmi okul öncesi kurumlarda eğitim gören öğrenci sayısı toplamda 1.600.976 olup bu sayı özel okul öncesi eğitim kurumlarında 353.226'dır. Ülkemizde eğitime ayrılan bütçe sadece Milli Eğitim Bakanlığı tarafından değil aynı zamanda Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı, Yükseköğretim Kurulu, Yükseköğretim Kalite Kurulu, üniversiteler ve diğer ilgili kuruluşlar tarafından kullanılmaktadır. 2024 yılı itibarıyla merkezi yönetim bütçesinden en büyük paya sahip kurum, Milli Eğitim Bakanlığıdır[90]. Fakat ülkemizde EDÇBEH'ni yaygınlaştırma çabaları devam ederken, eğitim bütçesinden ayrılan payın çok daha fazlası bu hizmetlere ilişkin girişimleri desteklemek üzere ayrılmalıdır[91].

Ülkemizde EDÇE yaklaşımı, okul öncesi eğitimi zorunlu kılmayan 1973 tarih ve 1739 sayılı METK'na dayanmaktadır. Türkiye'de geçtiğimiz 10 yıl içinde EDÇE kapasitesinde % 46,4 oranında artış yaşanmış ve okul öncesi okullaşma oranı % 26,6'dan % 51,4'e ulaşmıştır. 2013 yılından 2023 yılına kadar geçen dönemde hizmet sunan kurum sayısındaki artış, % 33,5 ile özel sektör hizmet sağlayıcıları bakımından gerçekleşmiştir. Ülkemizde 5 yaşındaki çocukların erken dönem çocuk eğitim hizmetlerine (EDÇEH) erişimi % 85, 4 yaşındaki çocuklarda % 41,4, 3 yaşındaki çocuklarda ise % 16,9'dur. Tüm yaş grupları dikkate alındığında (özellikle 3 ve 4 yaş grubu çocuklarda) ülkemizdeki okullaşma oranı, OECD üyesi ülke ortalamalarının altındadır. *11. Kalkınma*

---

[89] *Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye'de Erken Çocukluk Eğitimi Sektörünün Sistematik Analizi < https://www.unicef.org/turkiye/raporlar/t%C3%BCrkiyede-erken-%C3%A7ocukluk-e%C4%9Fitimi-sekt%C3%B6r%C3%BCn%C3%BCn-sistematik-analizi > Erişim Tarihi 27.02.2026*

[90] *ibid 26-32*

[91] *ibid 33*

Planı'nda (2019-2023) EDÇEH bakımından 5 yaşın zorunlu eğitim kapsamına alınması, esnek zamanlı ve alternatif EDÇE modelleri oluşturulması ve ilave dersliklerin yapılması planlanmıştır. Bu doğrultuda 5 yaşındaki çocuklar için % 100 okullaşma oranına ulaşılması ve okul öncesi sınıflarda asgari öğrenci şartının azaltılması gibi düzenlemeler ile EDÇEH'ne erişim imkânının artırılması amaçlanmaktadır. Türkiye'de EDÇEH için devlet finansmanının yetersiz kalması, ek masraflarla birlikte aylık ücretleri karşılamak zorunda kalan aileler üzerinde mali baskı oluşturmaktadır. Özel sektör tarafından sunulan hizmetlerin bedelleri ise çoğu zaman orta sınıf ailelerin alım gücünün üzerindedir. Bu nedenle ailelerin mali imkânları dikkate alınarak, her kesim için uygun maliyetli ve erişilebilir EDÇEH sağlamaya yönelik politikalar oluşturulup uygulamaya konulmalıdır[92].

Bununla birlikte ülkemizde 3 yaş altı çocuklara kamu hizmet sağlayıcıları tarafından hizmet sunulmasını öngören yasal bir düzenleme bulunmamaktadır. 3-6 yaş grubu çocuklar için kamu sektörü hizmet sağlayıcılarının neredeyse tamamı yarım gün hizmet sunmaktadır[93]. Kamu sektörü hizmet sağlayıcılarının mevcut çalışma saatleri, ebeveynlerin çocuk bakımına ayırdıkları zamanı boşaltıp ebeveyn izninden sonra çalışma hayatına dönmelerini sağlayacak ve bu hizmetlerden çocuk bakımı için yararlanmalarına imkân verecek durumda değildir. Ayrıca kamu hizmet sağlayıcıları, Temmuz ve Ağustos aylarında faaliyetlerine ara vermektedir[94].

AB Komisyonu 2023 Türkiye Raporu'na göre ülkemizde 2019/1158 sayılı Ebeveynler ve Bakıcılar için İş Yaşam Dengesi Direktifi'ne tam uyum sağlanması amacıyla mevzuat çalışmaları yapılması gerekmektedir. Rapor'da Türkiye'de büyük şehir merkezlerinin dışında, kaliteli ve uygun fiyatlı resmi bakım hizmetlerine ve erken çocukluk eğitimine erişim olanaklarının oldukça sınırlı olduğu, kadınların istihdama erişimde karşılaştıkları engeller arasında çocuk bakım tesislerinin eksikliğinin de yer aldığı, engellerin aşılması için daha fazla çaba sarf edilmesi gerektiği belirtilmiştir[95] (AB Komisyonu, 2023, s. 106).

---

[92] *ibid 8-10*

[93] *World Bank, Supply and Demand for Child Care Services in Turkey: A Mixed Methods Study (Report No 98884-TR < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://documents1.worldbank.org/curated/en/114451467999711217/pdf/98884-WP-P146295-Box393198B-PUBLIC-Supply-and-Demand-for-Child-Care-Services-in-Turkey.pdf > Erişim Tarihi 27.02.2026*

[94] *ibid 15*

[95] *Avrupa Komisyonu, 2023 Türkiye Raporu < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/2023%20T%C3%BCrkiye%20Raporu.pdf > Erişim Tarihi 27.02.2026*

Sonuç ve Öneriler

İşçi ebeveynler açısından iş yaşam dengesinin sağlanmasında aile dostu politikaların, hukuki düzenlemelerin ve özellikle çocuk bakım hizmetlerinin rolü, giderek önem kazanmaktadır. Bu tür politikalar, refah rejimi anlayışı doğrultusunda ortaya çıkmış ve ülkelerin benimsedikleri refah rejimi anlayışına ve o ülkenin toplumsal yapısına göre şekillenmiştir. Aile dostu politikaların hedefi, çalışanların iş ve aile yaşamlarını uyumlu bir şekilde sürdürebilmelerini sağlamaktır. Benimsenen aile dostu politikaların göstereceği başarı, domino etkisiyle çocukların ve ailelerin refahının desteklenmesinden, kadınların çalışma hayatına katılımlarının artmasına, işgücü piyasasında cinsiyet eşitliğinin sağlanmasından, doğurganlık oranında yaşanacak artışa kadar çok çeşitli olumlu sonuçlar doğurabilecektir. Bu nedenle temel bazı uluslararası düzenlemelerde taraf devletler için doğrudan veya dolaylı olarak iş yaşam dengesinin sağlanmasına ilişkin tavsiyeler ve yükümlülükler öngörülmüştür.

AB ise uzun yıllardır bilhassa çocuk bakım hizmetleri başlığı altında, ebeveynlerin iş yaşam dengesini sağlamayı kolaylaştırmak amacıyla belirlemiş olduğu hedefleri revize etmekte ve üye devletler ile aday ülkelerin bu hedeflere ulaşmak için ne kadar istekli ve gayretli olduklarını izlemektedir. Bu doğrultuda ülkemizde aile dostu politikaların son 10 yılda gelişme gösterdiğini, fakat bazı AB ülkeleriyle karşılaştırıldığında, halen kat edilmesi gereken önemli mesafenin bulunduğu görülmektedir. Aşılması gereken en önemli zorluklardan biri, çocuk bakım hizmetlerine erişilebilirliktir. Zira sunulan çocuk bakım hizmetlerinin nüfusun büyük bir kesimi için erişilebilir olduğunu söylemek güçtür.

Çocuk bakımı günümüzde dahi ev hizmetleri kapsamında değerlendirilmektedir. İK 4/1-e maddesinde belirtildiği üzere ev hizmetleri, İK'nın konu bakımından uygulama alanı dışında tutulmuş işlerdendir. Ev hizmetlerinin nelerden ibaret olduğu öğreti görüşü ve yargı kararlarıyla şekillenmektedir. Gerek öğreti tarafından gerek uygulamada evde hasta bakımı ev hizmetlerinden kabul edilmezken, yeri geldiğinde ondan çok daha komplike özellikler gösterebilen çocuk bakımı; çocuğun gözetilmesi, takibi, talim ve terbiyesi (zira çocuk bakımı çocuğun sadece yeme, içme gibi temel ihtiyaçlarının karşılanmasından ibaret olmayıp onun takibi ve gözetilmesi yanında talim ve terbiyesini de içerir) yemek yapma, bulaşık yıkama, çamaşır yıkama, genel temizlik ve bahçe bakımı gibi ev işleri ile aynı kapsamda değerlendirilmektedir. En başta bu bakış açısının değişmesinin gerektiği son derece açıktır.

Türkiye'de çocukların bakım yükü ve ev işleri büyük ölçüde kadınların omuzlarındadır. Kadınların çocuk bakımı, ev işleri ve iş hayatı arasındaki dengeyi ideal şekilde sağlayabilmeleri için aslında günde üç vardiya çalışmaları gerekmektedir. Ülkemizde hangi çalışan anneye sorsak, çocuğunun bakım ihtiyacını mümkün olan en iyi şekilde babayla birlikte karşılamak ister. Çünkü her şeye rağmen anneliği kutsal gördüğümüz, çocuklarımızı da emanet bildiğimiz

bir toplumsal yapımız vardır. Hal böyleyken refah devleti anlayışımız bu derece özverili olan çalışan anneleri en üst düzeyde desteklemelidir. Kadınların işgücü piyasasındaki durumları ele alınırken, erkeklerin ailevi yükümlülüklere ilişkin rolleri güçlendirilmeli ve ayrımcı uygulamaların önüne geçilerek cinsiyet eşitliği sağlanmalıdır.

Çocuk bakım hizmetlerinin kalitesinin ve erişilebilirliğinin artırılması, işçilerin çalışma performanslarını da olumlu yönde etkileyebilecektir. İş yaşam dengesi, işçinin bireysel çabası yanında işverenin koruma ve gözetme yükümlülüğü kapsamında alacağı iş sağlığı ve güvenliği önlemleriyle sağlanabilecektir. Zira iş yaşam dengesinin bozulması, birçok olumsuz netice yanında işçinin sağlığını ve güvenliğini tehdit eden, işe bağlı stresten kaynaklanabilen bir risk faktörüdür. İşverenler, koruma yükümlülüğünün gereği olarak bu dengenin tesisi için sadece mevzuat ile öngörülen tedbirleri değil bilim, teknik ve tecrübenin o esnada gerektirdiği her türlü önlemi almakla yükümlüdür.

AB hedefleri doğrultusunda uygun maliyetli, yüksek kalitede ve erişilebilir EDÇBEH'nin sunulabilmesi için ülkemizde kamu sektörü öncülüğünde, özel sektör hizmet sağlayıcılarıyla desteklenen ulusal düzeyde bütünleşik bir modelin benimsenmesi yerinde olur. Söz konusu model, 3 yaş altı çocukların da bakım ve eğitim hizmetleri kapsamına alınmasını, ekonomik açıdan dezavantajlı çocukların özel olarak gözetilmesini, hizmet sunum saatlerinin tam zamanlı çalışma saatleri ile uyumlu hale getirilmesini, esnek çalışma politikaları ve izin politikaları ile tümleşik bir yapıda olmayı hedeflemelidir. Bu sayede çocuklar; EDÇBE'nin avantajlarından tam anlamıyla faydalanabilecek, kadın işçilerin işgücüne katılımı ve devamlılığı artacak, ebeveynlerin iş yaşam dengesini kurabilmeleri kolaylaşacaktır. Neticede bu bütünleşik ve kapsamlı model, refah düzeyi yüksek bir toplum hedefine ulaşmamıza önemli ölçüde katkı sağlayabilecektir.

KAYNAKÇA

Addati L, Cattaneo U and Pozzan E, Care at Work: Investing in Care Leave and Services for a More Gender Equal World of Work (International Labour Office 2022)

Akın A, Ulukök E and Arar T, 'İş-Yaşam Dengesi: Türkiye'de Yapılan Çalışmalara Yönelik Teorik Bir İnceleme' (2017) 19 (1) Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 113-124

Alpagut G, 'AB'de Güvenceli Esneklik ve Türkiye'deki Yasal Düzenlemeler' (2008) 3 (5) TİSK Akademi 6-37

Atatanır H, 'Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları' (2011) 2 (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 143-169

Aydın U and Demirkaya S, 'Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları' (2017) 3 (6) İş ve Hayat Dergisi 72-104

Baybora D, 'Türkiye'de İşte Aile Haklarına Bakış (Son Yapılan Değişikliklerle)' (2017) 9 (1) İşletme Araştırmaları Dergisi 221-248

Benito-Osorio D, Muñoz-Aguado L and Villar C, 'The Impact of Family and Work-Life Balance Policies on the Performance of Spanish Listed Companies' (2014) 17(4) M@n@gement 214-236

Bodur Yücel M, 'In Turkish Labour Law Work-Life Balance Regulations to Prevent Parental Unemployment' (2019) 10 (1) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 210-223

Bütün M, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Perspektifinden Çocuk Bakım Hizmetleri: Farklı Ülke Uygulamaları (Uzmanlık Tezi, T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü 2010)

Clark SC, 'Work/Family Border Theory: A New Theory of Work/Family Balance' (2000) 53 (6) Human Relations, 747-770

Çatalkaya Ugan D, 'İş Hukukunda Eşitlik İlkesinin İki Bileşeni: İşverenin Dar Anlamda Eşit Davranma Borcu ve Ayrım Yasağı' (2021) 2 (69) Çalışma ve Toplum 859-898

Çetinkaya B, 'Çocuk Koruma ve Bakımı: Annelerin Tutumları Üzerine Bir Araştırma' (2020) 2(2) Anadolu Akademi Sosyal Bilimler Dergisi 23-46

Demir Ö, Uğur ZB and Yıldız E, Kayıtlı Kadın İstihdamının Artırılması Bağlamında Çocuk Bakımı Modellerinin İncelenmesi ve Türkiye İçin Model Önerisi (Araştırma Raporu, Eğitimli Çocuk Bakıcılarının Teşviki Yoluyla Kayıtlı Kadın İstihdamının Desteklenmesi Projesi (EDU-CARE, 2021)

Doğan S, İş Hukukunda İşçinin İş ve Aile Yaşamı Uyumunun Sağlanması (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2022)

Edley PP, 'Technology, Employed Mothers and Corporate Colonization of the Lifeworld: A Gendered Paradox of Work and Family Balance' (2001) 24 (2) Women and Language 28-35

European Commission, Use of Childcare in the EU Member States and Progress Towards the Barcelona Targets: Short Statistical Report No 1 (European Commission 2014)

Ezer B, 'Uluslararası Düzenlemeler Işığında Babanın Ebeveyn İzni: İspanyol Hukuku ve Türk Hukuku Bakımından Karşılaştırmalı Bir İnceleme' (2019) 5 (2) Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 451-509

Greenhaus J, Collins KM and Shaw JD, 'The Relation Between Work-Family Balance and Quality of Life' (2003) 63 Journal of Vocational Behavior 510-531

Gökbayrak Ş, 'Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar' (2009) 21 (2) Çalışma ve Toplum 55-82

Gürel Altıok P, 'İş-Yaşam Dengesini Sağlayan Faktörlerin Kadın Akademisyenler İçin Belirlenmesi: Lojistik Regresyon Analizi' (2018) 1 Kadın Araştırmaları Dergisi 31-44

Hildebrandt E, 'Balance Between Work and Life: New Corporate Impositions Through Flexible Working Time or Opportunity for Time Sovereignty?' (2006) 8(2) European Societies 251-271

İlkkaracan İ, Kim K and Kaya T, The Impact of Public Investment in Social Care Services on Employment, Gender Equality, and Poverty: The Turkish Case (The Levy Economics Institute 2015)

İrge NT, 'İş-Yaşam Dengesini Etkileyen Risk Faktörleri' (2021) 2 (3) Biga İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 322-333

Kalliath T and Brough P, 'Work-Life Balance: A Review of the Meaning of the Balance Construct' (2008) 14 (3) Journal of Management and Organization 323-327

Kapız S, 'İş-Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi' (2002) 4 (3) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 139-153

Kazanoğlu N, 'Work and Family Life Reconciliation Policies in Turkey: Europeanisation or Ottomanisation?' (2019) 8 (2) Social Sciences 1-13.

Keser H, 'Anayasa Mahkemesi Kararının Işığında İşverenin İşyerinde Emzirme Odası ve Yurt/Kreş Açma Yükümlülüğünü Eşit İşlem Borcu Kapsamında Yerine Getirmesi Zorunluluğu' (2022) 47 Sicil İş Hukuku Dergisi 22-44.

Khateeb FR, 'Work Life Balance: A Review of Theories, Definitions and Policies' (2021) 23 (1) Cross-Cultural Management Journal 27-55

Kirchmeyer C, 'Work-Life Initiatives: Greed or Benevolence Regarding Workers' in Cary L. Cooper ve Denise M. Rousseau (eds), Trends in Organizational Behavior C. 7 (John Wiley & Sons Ltd. 2000)

Korkmaz O and Erdoğan E, 'İş Yaşam Dengesinin Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyetine Etkisi' (2014) 14 (4) Ege Akademik Bakış Dergisi 541-557

Mwangangi RK, 'The Role of Family in Dealing with Juvenile Delinquency' (2019) 7 Open Journal of Social Sciences 52-63.

Nam T, 'Technology Use and Work-Life Balance' (2014) 9 (4) Applied Research in Quality of Life 1017-1040

Parlak Kul N, 'İş-Yaşam Dengesi Açısından Çocuk Bakım Hizmetleri' (2016) 58 Akademik Bakış Dergisi 159-184

Pichler F, 'Determinants of Work-life Balance: Shortcomings in the Contemporary Measurement of WLB in Large-scale Surveys' (2009) 92 (3) Social Indicators Research 449-469

Rodrigues M, Sokolovic N, Madigan S, Luo Y, Silva V, Misra S and Jenkins J, 'Paternal Sensitivity and Children's Cognitive and Socioemotional Outcomes: A Meta-Analytic Review' (2021) 92 (2) Child Development 554-577

Savaş Kutsal FB, 'İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Konu ile İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri' (2019) 1 Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 507-536

Süzek S and Başterzi S, İş Hukuku (24th edn, Beta Yayıncılık 2024)

Topgül S, 'Aile Dostu Politikalar ve İş Yaşamının Uyumlaştırılması Çerçevesinde Uygulamaların Değerlendirilmesi' (2017) 2 (1) Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi 45-66

Caracciolo di Torella E and Masselot A, Reconciling Work and Family Life in EU Law and Policy (Palgrave Macmillan 2010)

Vyas A and Shrivastava D, 'Factors Affecting Work Life Balance: A Review' (2017) 9 (7) Pacific Business Review International 194-200

Yağcı E, Konaklama İşletmelerinde Kurumsallaşmanın İş Yaşam Dengesi Aracılığıyla Tükenmişlik Düzeyine Etkisi: Beş Yıldızlı Otel Genel Müdürleri Üzerine Bir Uygulama (Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2014)

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

Avrupa Komisyonu, 2023 Türkiye Raporu < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.ab.gov.tr/siteimages/resimler/2023%20T%C3%BCrkiye%20Raporu.pdf > Erişim Tarihi 27.02.2026

European Council, Presidency Conclusions of the Barcelona European Council, 15-16 March 2002, document SN 100/1/02 REV 1 < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/en/ec/69871.pdf > Erişim Tarihi 24.02.2026

European Commission, Key Data on Early Childhood Education and Care in Europe: Eurydice Report (Publications Office of the European Union 2025)

European Commission, Report on the Barcelona Targets for High Quality and Affordable Childcare < https://ec.europa.eu/newsroom/just/items/ 625317/en > Erişim Tarihi 27.02.2026

European Council, Council Recommendation (EU) 2021/1004 Establishing a European Child Guarantee < https://employment-social-affairs.ec. europa.eu/policies-and-activities/social-protection-social-inclusion/addressing-poverty-and-supporting-social-inclusion/investing-children/european-child-guarantee_en > Erişim Tarihi 25.02.2026

European Council, 92/241/EEC Recommendation on Child Care < https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a082a513-9509-481d-a41d-f4fd059cfc68/language-en > Erişim Tarihi 24.02.2026

European Commission, European Pillar of Social Rights < https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/european-pillar-social-rights-20-principles_en > Erişim Tarihi 24.02.2026

European Council, Proposal for a Council Recommendation on the Revision of the Barcelona Targets on Early Childhood Education and Care 2022/442 < https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:5202 2DC0442 > Erişim Tarihi 25.02.2026

Milli Eğitim Bakanlığı, Türkiye'de Erken Çocukluk Eğitimi Sektörünün Sistematik Analizi < https://www.unicef.org/turkiye/raporlar/t%C3%Bcrkiyed e-erken-%C3%A7ocukluk-e%C4%9Fitimi-sekt%C3%B6r%C3%BCn%C3%B Cn-sistematik-analizi > Erişim Tarihi 25.02.2026

World Health Organization, Healthy Workplace Framework and Model: Background Document and Supporting Literature and Practices (WHO 2010)

European Parliament and Council of the European Union, Directive (EU) 2019/1158 on Work-Life Balance for Parents and Carers < https://osha.europa.eu/en/legislation /directive/directive-20191158-work-life-balance-parents-and-carers > Erişim Tarihi 25.02.2026

World Bank, Supply and Demand for Child Care Services in Turkey: A Mixed Methods Study (Report No 98884-TR < chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj /https://documents1.worldbank.org/curated/en/114451467999711217/pdf/98884-WP-P146295-Box393198B-PUBLIC-Supply-and-Demand-for-Child-Care-Services-in-Turkey.pdf > Erişim Tarihi 27.02.2026

TÜRK SOSYAL HUKUKU MEVZUAT İZLEME

EDITING OF TURKISH SOCIAL LAW

01.04.2026 - 30.06.2026

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, 6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2026 Yılında Verilecek İlave Tediyenin Sürelerinin Belirlenmesi Hakkında Karar (Karar Sayısı: 11363) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Müşavirliği ve Avukatlık Sınav ve Atama Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.04.2026 - 30.06.2026 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği Değiştirildi

İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 01 Nisan 2026 Tarihli ve 33211 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Yayınlandı

Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 02 Nisan 2026 Tarihli ve 33212 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 08 Nisan 2026 Tarihli ve 33218 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2026 Yılında Verilecek İlave Tediyenin Sürelerinin Belirlenmesi Hakkında Karar (Karar Sayısı: 11363) Yayınlandı

6772 Sayılı Kanun Kapsamına Giren Kurumlarda Çalışan İşçilere, 2026 Yılında Verilecek İlave Tediyenin Sürelerinin Belirlenmesi Hakkında Karar (Karar Sayısı: 11363) 21 Mayıs 2026 Tarihli ve 33260 1. Mük.sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Müşavirliği ve Avukatlık Sınav ve Atama Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik Yayınlandı

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Hukuk Müşavirliği ve Avukatlık Sınav ve Atama Yönetmeliğinin Yürürlükten Kaldırılmasına Dair Yönetmelik 04 Haziran 2026 Tarihli ve 33270 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.	**2025/10-180**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/295**	**6100 s. HMK/24**
Tarihi:	**06.05.2026**	

- ***USULİ KAZANILMIŞ HAK***
- ***DAVACININ HESAP BİLİRKİŞİ RAPORUNA SESSİZ KALMASININ RAPORU KABUL ETTİĞİ ANLAMI TAŞIMADIĞI***
- ***DAVALI LEHİNE USULİ KAZANILMIŞ HAK OLUŞTUĞUNUN KABULÜNE OLANAK BULUNMADIĞI***

ÖZETİ: ***Somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgulara göre; İlk Derece Mahkemesi tarafından alınan 21.03.2019 tarihli ek raporun taraflara tebliğinden sonra bilirkişi raporuna sessiz kalmak suretiyle davacı vekili tarafından bu rapora uygun ıslah dilekçesi sunulmuş ise de davacı tarafça bilirkişi raporunun kabul edildiği yönünde bir irade beyanında bulunulmadığı gibi Mahkemece bu rapora dayalı olarak kurulan hüküm, taraf vekillerinin istinafı üzerine Bölge Adliye Mahkemesince kusur raporlarının yeterli olmadığı ve emsal ücret araştırması yapılması gerektiği gerekçesiyle kaldırılmış, Mahkemece kusur raporları alınmış ve ücret araştırması yapıldıktan sonra yeniden ek hesap raporu düzenlettirilmiştir. Bu durumda 21.03.2019 tarihli bilirkişi raporuna karşı davaya son veren taraf işlemi mahiyetinde bir irade beyanında bulunmayan davacı vekilinin rapora sessiz kalarak ıslah dilekçesi sunması raporu kabul ettiği anlamına gelmeyeceğinden davalı lehine bu yönden bir usuli kazanılmış hak oluştuğunun kabulü mümkün değildir. Sonuç itibarıyla, davacının hesap bilirkişi raporuna sessiz kalmasının raporu kabul ettiği anlamı taşımadığı, davalı lehine usuli kazanılmış hak oluştuğunun kabulüne olanak bulunmadığı ayrıca usule ilişkin bir işlem olan bilirkişi raporuna itiraz edilmemesinin rapora itiraz etmeyen davacının maddi hukuka ilişkin bir hakkını sona erdirecek nitelikte yorumlanamayacağı göz önüne alındığında direnme kararının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.***

Taraflar arasındaki tazminat davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacılar vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı F. T. ve davalı vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davalı 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

Davacılar vekili; müvekkili F.T.'ün 2010 yılının Nisan ayında davalı işyerinde çalışmaya başladığını, 25 Temmuz 2011 tarihinde davalıya ait fabrikada sünger kırpma işi ile uğraştığı esnada sağ elini makineye sıkıştırmak suretiyle iş kazası geçirdiğini, kazada müvekkilinin kusurunun olmadığını, malûliyet tespiti için Kuruma başvurduklarını, başka işte çalışamayan müvekkilinin 1.000,00 TL ücretinin yanı sıra servis, yemek ve ramazanda yemek yardımı aldığını, iş kazasının meydana geldiği tarihte davacıların nişanlı olduğunu, davacı G. T.'ün bu süreçte nişanlısı davacı F. T.'e destek olduğunu ileri sürerek davacı F. T. için fazlaya ilişkin hakları saklı kalmak kaydıyla 1.000,00 TL maddi ve 100.000,00 TL manevi tazminatın, davacı G. T. için 25.000,00 TL manevi tazminatın faizi ile birlikte tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili; kaza olayının davacının makinede hiçbir iş yapmadığı sırada dönen parçalardaki elyaf parçacıklarını eliyle almak isterken gerçekleştiğini, müvekkilinin bir kusuru olmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

A. İlk Derece Mahkemesinin Birinci Kararı

İlk Derece Mahkemesinin 30.05.2019 tarihli ve 2016/22 Esas, 2019/246 Karar sayılı kararı ile;

meydana gelen iş kazasında davacının malûliyet oranının %23,2 olarak tespit edildiği, alınan kusur raporları değerlendirildiğinde davacının %20, davalı işverenin %80 kusurlu olduğu, bu kusur oranlarına göre alınan 15.10.2008 ve 21.03.2019 tarihli hesap raporlarının dosya kapsamına uygun bulunduğu, davacı G. T.'ün manevi tazminat talebinin yerinde olmadığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile davacı F. T. yönünden 153.734,00 TL maddi ve 25.000,00 TL manevi tazminatın faizi ile birlikte davalıdan tahsiline, davacı G. T.'ün manevi tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

B. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

C. Bölge Adliye Mahkemesinin Birinci Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin 17.06.2020 tarihli ve 2019/3018 Esas, 2020/821 Karar sayılı kararı ile; mahkemece alınan kusur raporlarının yeterli gerekçeyi içermemesi nedeniyle dosyanın iş kazasının gerçekleştiği işkolu ile iş güvenliği alanında A sınıfı uzman kişilerden seçilen üç kişilik bilirkişi kuruluna tevdi edilerek kusur oran ve aidiyetlerinin maddi oluşa ve kanuna uygun olarak çelişki oluşturmayacak biçimde belirlenmesi, yargılama esnasında yapılan geçici ödemenin tazminattan mahsup edilmesi, davacı G. T. yönünden dava reddedildiği için davalı yararına vekâlet ücretine hükmedilmesi ve davacının aldığı ücret konusunda araştırma yapılarak Kurum tarafından gelir bağlanmış ise hüküm tarihine en yakın tarihteki veriler gözetilerek maddi zararın emsal ücret dikkate alınacak şekilde bilirkişi marifeti ile yeniden hesaplattırması gerektiği gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile ilk derece

mahkemesi kararı kaldırılarak davanın yeniden görülmesi için dosyanın mahkemesine gönderilmesine karar verilmiştir.

D. İlk Derece Mahkemesinin İkinci Kararı

İlk Derece Mahkemesinin 09.03.2022 tarihli ve 2020/179 Esas, 2022/154 Karar sayılı kararı ile; önceki gerekçeye ilaveten kaldırma sonrası alınan kusur raporlarının hüküm kurmaya ve denetime elverişli olduğu, buna göre davalı işverenin %80, davacı işçinin %20 kusurlu olduğunun kabulü gerektiği, yapılan araştırma sonucu bildirilen emsal ücretlerin ortalamasının davacının iddia ettiği ücreti geçtiğinden taleple bağlı kalınarak davacının iddia ettiği ücretle çalıştığının kabul edildiği, bilirkişi tarafından düzenlenen 25.02.2022 tarihli ek rapora göre davacının toplam maddi zararının 425.736,53 TL olduğu ancak taleple bağlılık ilkesi gereği 153.734,00 TL maddi tazminat hüküm altına alınarak fazlaya ilişkin hakların saklı tutulması gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile davacı F. T. yönünden 153.734,00 TL maddi ve 25.000,00 TL manevi tazminatın faizi ile birlikte davalıdan tahsiline, davacı G. T. yönünden ise manevi tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 24.11.2022 tarihli ve 2022/2915 Esas, 2022/2671 Karar sayılı kararı ile; davalı vekilinin sair istinaf itirazları yerinde olmamakla birlikte davacı G. T. yönünden manevi tazminat tamamen reddedildiğinden davalı yararına vekâlet ücreti takdiri gerektiği, bu nedenle davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf itirazının yerinde olduğu gerekçesiyle davacılar vekilinin istinaf başvurunun reddine, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne, davacı F. T. yönünden 153.734,00 TL maddi ve 25.000,00 TL manevi tazminatın faizi ile birlikte davalıdan tahsiline, davacı G. T. yönünden ise manevi tazminat talebinin reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı F. T. ve davalı vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "....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 davacının tüm, davalı vekilinin aşağıdaki bent kapsamı dışındaki sair temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Dosya kapsamından; Mahkemece 30.06.2020 tarihli Bölge Adliye Mahkemesi kaldırma kararından önce verilen hükme esas alınan 21.03.2019 tarihli 1. ek hesap raporunda davacının bakiye ömür süresinin PMF tablosu esas alınmak suretiyle 46 yıl olarak tespit edildiği ve sonuç olarak davaya konu iş kazası nedeniyle maddi zarar miktarının 153.734,00 TL olarak tespit edildiği, davacı vekilinin rapora itiraz etmeye-

rek ıslah dilekçesi sunduğu ve Mahkemece talep gibi karar verildiği, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı maddi tazminatın hesap yöntemine ilişkin yalnızca davalı vekilinin istinaf başvurusunda bulunduğu, yukarıda anılan 30.06.2020 tarihli kaldırma kararı sonrası Mahkemece 25.02.2022 tarihli 2. ek hesap raporu aldırdığı, iş bu hesap raporunda ise davacının THR (doğrusu:TRH) 2010 tablosu esas alınarak bakiye ömür süresinin 52 yıl olduğu tespiti ile zarar miktarının 425.736,53 TL olarak hesaplandığı Mahkemece taleple bağlı kalınarak ıslah edilen miktar olan 153.734,00 TL üzerinden karar verildiği anlaşılmıştır.

.....

Somut olayda, davacının aldırılan1.ek rapor üzerine tespit edilen miktar üzerinden rapora itiraz etmeyerek rapor doğrultusunda davasını ıslah etmesi gözden kaçırılarak davalı istinaf istemi üzerine İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması ve yeniden mahkemesine gönderilmesi sonucu düzenlenen 2. ek raporun hükme dayanak kılınması suretiyle davalı lehine bu yönden oluşan usuli kazanılmış hak ihlal edilerek sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş; yeniden hesap raporu aldırmak, alınacak raporda davacının bakiye ömür süresinin tespitinde itiraza uğramayan PMF tablosunun esas alınmasının gözetilmesi hususunu dikkate almak ve taraflar lehine oluşan usulü kazanılmış hakları gözetecek şekilde karar vermekten ibarettir....." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının hesap bilirkişi raporuna karşı beyanda bulunmamasının raporu kabul ettiği anlamı taşımadığı, Anayasa Mahkemesinin 21.12.2023 tarihli ve 2019/8609 Başvuru numaralı kararında da ayrıntılı olarak belirtildiği üzere usule ilişkin bir işlem olan bilirkişi raporuna itiraz edilmemesinin rapora itiraz etmeyen davacının maddi hukuka ilişkin bir hakkını sona erdirecek şeklinde yorumlanamayacağı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davalı vekilince temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili, bilirkişi raporuna itiraz edilmemesinin bilinçli yapılan bir işlem olduğunu ve davacının talebini ıslah dilekçesi sunarak sınırladığını, davacının bu işlemi ile maddi hukuk alanında etki sağlama amacının gerçekleştiğini, kusur ve malûliyete yönelik yeterli gerekçe oluşturulmaksızın raporların hukuka uygun olduğu belirtilerek karar verildiğini, kazanç durumunun da hatalı tespit edildiğini, davacının asgari ücetle çalıştığını ve çıplak ücret esas alınarak hesap yapılması gerektiğini belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; iş kazasından kaynaklı maddi ve manevi tazminat istemli eldeki davada; yapılan yargılama sırasında davacının PMF tablosunu esas alan 21.03.2019 tarihli ek rapora itiraz etmeyerek tespit edilen miktar üzerinden davasını ıslah etmesi karşısında taraf vekillerinin istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesince kararın kaldırılarak dosyanın mahkemesine

gönderilmesi sonucu düzenlenen TRH 2010 tablosunu esas alan 25.02.2022 tarihli 2. ek raporun hükme esas alınmasının davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hakkın ihlaline sebebiyet verip vermediği, buradan varılacak sonuca göre yeniden hesap raporu alınarak davacının bakiye ömür süresinin tespitinde itiraza uğramayan PMF tablosunun esas alınmasının ve taraflar lehine oluşan usulü kazanılmış haklar gözetilerek karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 24, 94, 266 ve 281 ve 307 ila 315. maddeleri.

2. Değerlendirme

1. Uyuşmazlığın çözümü için öncelikle usuli kazanılmış hak kavramının açıklanması gerekmektedir.

2. Anlam itibarıyla usuli kazanılmış hak kavramı, bir davada mahkemenin ya da tarafların yapmış olduğu bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan hakkı ifade etmektedir. Hemen belirtmek gerek ki, gerek mülga Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nda (1086 sayılı Kanun), gerekse HMK'da usuli kazanılmış hak kavramına ilişkin açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu kurum davaların uzamasını önlemek, hukuki alanda istikrar sağlamak ve kararlara karşı genel güvenin sarsılmasını önlemek amacıyla Yargıtay uygulamaları ile geliştirilmiş, öğretide kabul görmüş ve usul hukukunun vazgeçilmez, ana ilkelerinden biri hâline gelmiştir.

3. Türk Hukuk Lûgatında da "kazanılmış hak" daha önce yürürlükte olan hükümlere göre bir kişi yararına kazanılmış olan hak şeklinde ifade edilmiştir (Türk Hukuk Lûgatı, Türk Hukuk Kurumu, Cilt I, Ankara 2021, s. 676).

4. Mülga 1086 sayılı Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde verilen 09.05.1960 tarihli ve 1960/21 Esas, 1960/9 Karar sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında, Yargıtay bozma kararına uyulmakla o kararda belirtilen biçimde işlem yapılması yolunda lehine bozma yapılan taraf yararına usuli kazanılmış hak, aynı doğrultuda işlem yapılması yolunda mahkeme için de zorunluluk doğacağı, usuli kazanılmış hakka ilişkin açık kanun hükmü olmasa da temyiz sonucu verilecek bozma kararının hakka ve usule uygun karar verilmesini sağlamaktan ibaret olan amacı ve muhakeme usulünün hakka varma ve hakkı bulma maksadıyla kabul edilmiş olması yanında hukuki alanda istikrar amacıyla kabul edilmiş bulunması bakımından usuli kazanılmış hak müessesesinin usul hukukunun dayandığı ana esaslardan ve kamu düzeniyle de ilgili olduğu belirtilmiştir.

5. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda da usuli kazanılmış hakka ilişkin açık bir düzenleme bulunmamakta ise de bu ilkenin uygulanma gerekliliği HMK hükümleri karşısında da varlığını sürdürmektedir. Yargıtayın bozma kararına uyan mahkeme, bozma kararı uyarınca işlem yapmak ve hüküm vermek zorundadır. Çünkü mahkemenin bozma kararına uyması ile bozma kararı lehine olan taraf yararına usuli kazanılmış hak doğmuştur.

6. Bununla birlikte bazı konuların bozma kararı kapsamı dışında kalması yolu ile de usuli 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 usuli kazanılmış hak oluşturur (YİBK, 04.02.1959, 1957/13 Esas, 1959/5 Karar).

7. Yargısal ve bilimsel içtihatlarda "usuli kazanılmış hak" ya da "usuli müktesep hak" olarak adlandırılan bu ilke Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 10.02.1988 tarihli ve 1987/2-520 Esas, 1988/89 Karar sayılı kararında "Mahkemenin bozma kararına uymasıyla meydana gelen bozma gereğince işlem yapma ve hüküm verme durumu, taraflardan birisinin lehine ve diğeri aleyhine hüküm verme neticesini doğuracak bir durumdur ve buna usuli kazanılmış hak denilmektedir..." şeklinde tanımlanmaktadır.

8. Yargıtay içtihatları ile kabul edilen usuli kazanılmış hak olgusuna yine Yargıtay içtihatları ile istisnalar getirilmiştir. Mahkemenin bozmaya uymasından sonra yeni bir içtihadı birleştirme kararı (YİBK, 09.05.1960, 1960/21 Esas, 1960/9 Karar) ya da geçmişe etkili yeni bir kanun çıkması karşısında Yargıtay bozma kararına uyulması ile oluşan usuli kazanılmış hak hukukça değer taşımayacaktır. Benzer şekilde uygulanması gereken bir kanun hükmünün hüküm kesinleşmeden önce Anayasa Mahkemesince iptaline karar verilmesi hâlinde usuli kazanılmış hakka göre değil Anayasa Mahkemesinin iptal kararından sonra oluşan yeni duruma göre karar verilmesi gerekmektedir (Baki Kuru, Hukuk Muhakemeleri Usulü, İstanbul 2001, C. VI, s. 6340; ayrıca HGK, 21.01.2004, 2004/10-44 Esas, 2004/19 Karar ile 20.12.2017, 2017/5-2575 Esas, 2017/1906 Karar).

9. Bu belirtilenlerin dışında ayrıca görev, hak düşürücü süre, kesin hüküm itirazı, harç ve maddi hataya dayanan bozma kararlarına uyulmasında olduğu gibi kamu düzeni ile ilgili konularda da usuli kazanılmış haktan söz edilemez (Kuru, s. 4771 vd.).

10. Usuli kazanılmış hakkın hukuki sonuç doğurabilmesi için bir davada ya taraflar ya mahkeme ya da Yargıtay tarafından açık biçimde yapılmış olan ve yine içtihatlarla geliştirilen istisnalar arasında sayılmayan bir usul işlemi ile taraflardan biri lehine doğmuş ve kendisine uyulması zorunlu olan bir hakkın varlığından söz edilebilmesi gerekir.

11. İlk olarak yukarıda belirtilen 1959 tarihli Yargıtay içtihadı birleştirme kararına dayandırılan usuli kazanılmış hak, 1960 yılında verilen ikinci içtihadı birleştirme kararı ile genişletilmiş bir usul hukuku kurumudur. Sözü edilen Yargıtay içtihadı birleştirme kararlarından hareketle usuli müktesep hakkın bozma kararının kapsamı dışında kalan hususların kesinleşmesi ve bozma kararına uyma ile ilk derece mahkemesi ve ilk derece mahkemesinden sonra dosya yeniden önüne gelen Yargıtayın bozma kararı doğrultusunda karar verilmesine yönelik ortaya çıktığını söylemek mümkündür. Ancak her ne kadar bu kavram ilk olarak Yargıtayın bozma kararı vermesi üzerine yapılacak yargılamanın hangi doğrultuda ve hangi sınırlar çerçevesinde yürütüleceği hususunu aydınlatmak amacıyla kullanılmışsa da zamanla kanunda cevabı bulunmayan usuli problemleri çözmek amacıyla da kullanılarak uygulama alanının genişletilmeye çalışıldığı görülmektedir. Ancak bu kadar geniş uygulama alanı bulması doğru olmadığı gibi bu içtihadı birleştirme kararlarının usuli sorunları çözmeye gerçek anlamda elverişli olduğunu söylemek de mümkün değildir (Muhammet Özekes, Tolga Akkaya, Pekcanıtez Usûl Medeni Usul Hukuku, Cilt IV, İstanbul Mayıs 2025, 16. Bası, s. 3867-3868).

12. Anayasa Mahkemesinin bir kararına göre de, "...Yargıtay içtihadının kapsam ve mahiyetini genişletmek Anayasa'nın 13. maddesinde yer alan temel hak ve hürriyetlerin ancak kanunla sınırlanacağına yönelik hüküm ile de bağdaşmaz. Zira, yargısal içtihatlar, belirli bir konuyu düzenleyen kanun hükmünün uygulanmasını gösterme ve

bu bağlamda hukuki belirliği sağlamada temel kaynaklardan biridir. Ancak yargısal içtihatların bu işlevini yerine getirebilmesinin ön şartı o konuyu düzenleyen bir normun varlığıdır" (AYM, İsmail Tuncel, B. No: 2019/8609, 21.12.2023, § 43).

13. Usuli kazanılmış hak kavramına yönelik yapılan açıklamalardan sonra somut olayla ilgisi nedeniyle bilirkişi raporlarının hukuki niteliğine değinmek gerekmektedir.

14. Hukukumuzda deliller, kesin ve takdiri delil ayrımı esas alınarak incelenmektedir. Kesin deliller, şartlarını, hükümlerini ve sonuçlarını Kanun'un belirlediği ve bu şartların mevcut olması hâlinde hâkimin bağlı olduğu ve takdir yetkisine sahip olmadığı delillerdir. Takdiri deliller ise koşulları ve hükümlerini Kanun'un tayin etmediği deliller olup bu tür deliller hâkimi bağlamaz, hâkim delilleri serbestçe takdir eder. Takdiri deliller; tanık (HMK md. 240-265), bilirkişi (HMK md. 266-287) ve keşiftir (HMK md. 288-292) (Oğuz Atalay, Pekcanıtez Usûl, C. III, s. 2735-2737).

15. Tarafların talepleri doğrultusunda sahip olduğu hukuki bilgisi ile dava dosyasını şekillendiren hâkimin kimi zaman ilgili konuda uzman birinin bilgisine başvurması gerekebilmektedir. Bu uzmanlık bilgisinin yargılamaya aktarılabilmesi amacıyla HMK'nın ispat ve deliller başlıklı kısmında 266 ilâ 287. maddeleri arasında bilirkişi incelemesi düzenlenmiştir.

16.Nitekim HMK'nın "Bilirkişiye başvurulmasını gerektiren hâller"başlıklı 266/1.maddesinde;

"Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. (Değişik cümle: 3/11/2016-6754/49 md.) Ancak genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. (Ek cümle: 3/11/2016-6754/49 md.) Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez" hükmüne yer verilmiştir. Öte yandan 21.11.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun 3. maddesinde de bilirkişi incelemesinin ne şekilde yapılması gerektiğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

17. Uyuşmazlığın hâlli bakımından önem taşıyan ve doğruluğunun anlaşılabilmesi hukuki bilgi dışında özel ya da teknik bilgiyi gerektiren çekişmeli bir vakıa iddiasının doğru olup olmadığının anlaşılabilmesi için görüş ve değerlendirmesine başvurulan kişiye bilirkişi, bu kişi tarafından konu hakkında hazırlanan rapora ise bilirkişi raporu denir. Medeni usul hukuku anlamında delil olan, söz konusu bu bilirkişi raporudur (Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, Medeni Usul Hukuku, Ankara, Altıncı Baskı, 2023, s. 528).

18. Bir diğer ifadeyle bilirkişi raporu, bilirkişinin hukuki değerlendirmeleri içermeyecek şekilde davanın çözümlenmesinde gereken teknik konulardaki açıklamalarını içeren mahkemeye sunduğu metindir. Bilirkişi raporu, mahkemenin uyuşmazlığı çözerken kullandığı kanıtlardan biri olup yargıç, bilirkişinin oy ve görüşünü öteki kanıtlarla birlikte serbestçe değerlendirir (Türk Hukuk Lûgatı, s. 164).

19. Bu tanımlardan hareketle vurgulanması gereken temel nokta, bilirkişinin hâkim tarafından yapılan görevlendirme çerçevesinde üstlenmiş olduğu görev, uyuşmazlığın hukuki değil maddi boyutu yani vakıalarla ilişkilidir. Bilirkişi ya sadece özel veya teknik bilgiyi mahkemeye iletir veya bu bilgileri, vakıalara uygulamak suretiyle

varmış olduğu sonuçlara işaret eder yahut da özel veya teknik bilgilerden hareket etmek suretiyle vakıaların tespiti biçiminde beliren bir görevi yerine getirir (Süha Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, C. I, Ankara, Üçüncü Baskı, 2020, s. 893).

20. Kanun'da takdiri deliller arasında yer alan bilirkişi incelemesi, şartlarını ve hükümlerini kanunun tayin etmediği delillerden biridir ve hâkim bu delille bağlı değildir. Bilirkişi raporunun takdiri delil olması, kanuni istisnalar dışında hâkimin delilleri serbestçe değerlendireceğine ilişkin temel ilkenin bir sonucudur (Lütfi Şanal Görgün, Levent Börü, Mehmet Kodakoğlu, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 12. Baskı, 2023, s. 454, 535; Oğuz Atalay, Uğur Bulut, Pekcanıtez Usûl, C. III, s. 3085).

21. Bu düzenlemelere göre ancak çözümü hâkim tarafından bilinemeyen özel ve teknik bilgiyi gerektiren hâllerde taraflardan birinin talebi üzerine yahut mahkemece kendiliğinden bilirkişiye başvurulabilir (Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Emel Hanağası, Medeni Usul Hukuku, Ankara, Güncellenmiş 9. Baskı, 2023, s. 490). Yani hâkim, bilirkişi incelemesine taraflardan birinin talebi üzerine başvurabileceği gibi buna resen de karar verebilir. Bilirkişi incelemesine resen başvuru gerek taraflarca gerek resen araştırma ilkesine tabi bir davada mümkündür. Bir diğer ifadeyle hâkim taraflarca hazırlama ilkesinin geçerli olduğu davalarda dahi taraflar istememiş olsa bile kendiliğinden bilirkişiye müracaat edebilir (Görgün vd., s. 536; Atalı vd., s. 532).

22. Bilirkişi raporunun dosyaya sunulması sonrasında tarafların hukuki dinlenilme hakkının bir gereği olarak HMK'nın 281. maddesinde bilirkişi raporuna itiraz kurumu düzenlenmiştir. İlgili madde;

"(1) Taraflar, bilirkişi raporunun, kendilerine tebliği tarihinden itibaren iki hafta içinde, raporda eksik gördükleri hususların, bilirkişiye tamamlattırılmasını; belirsizlik gösteren hususlar hakkında ise bilirkişinin açıklama yapmasının sağlanmasını veya yeni bilirkişi atanmasını mahkemeden talep edebilirler. (Ek cümle:22/7/2020-7251/24 md.) Bilirkişi raporuna karşı talebin bu süre içinde hazırlanmasının çok zor veya imkânsız olması ya da özel yahut teknik bir çalışmayı gerektirmesi hâlinde yine bu süre içinde mahkemeye başvuran tarafa, sürenin bitiminden itibaren işlemeye başlamak, bir defaya mahsus olmak ve iki haftayı geçmemek üzere ek süre verilebilir.

(2) Mahkeme, bilirkişi raporundaki eksiklik yahut belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulmasını sağlamak için, bilirkişiden, yeni sorular düzenlemek suretiyle ek rapor alabileceği gibi, tayin edeceği duruşmada, sözlü olarak açıklamalarda bulunmasını da kendiliğinden isteyebilir.

(3) Mahkeme, gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse, yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla, tekrar inceleme de yaptırabilir." şeklinde olup maddenin hükümet gerekçesinde "...Maddenin birinci fıkrasında yer alan düzenlemeyle, tarafların tatmin olmamaları hâlinde, bilirkişi raporuna itirazda bulunabilme olanaklarının varlığı güvence altına alınmıştır. Bu düzenleme çerçevesinde, bilirkişi raporunda bazı hususlarda eksiklikler mevcutsa yahut raporda bazı hususlar belirsizlik arz ediyorsa, taraflar, raporda eksik gördükleri hususların bilirkişiye tamamlattırılmasını; belirsizlik arz eden hususların ise bilirkişiye açıklattırılmasını yahut yeni bir bilirkişi incelemesi yaptırılmasını temin için, raporun kendilerine tebliğinden itibaren onbeş günlük süre içinde, mahkemeye itirazda bulunabilirler. Bilirkişiye yöneltilecek olan sorular, tarafların da görüşü alınmak suretiyle somut olarak belirlenecek olursa, rapora itiraz olasılığı da önemli ölçüde azalır ve bu suretle yargılamanın uzamasının da önüne geçilmiş olur.

Burada rapora itiraz için taraflara tanınmış bulunan onbeş günlük süre, kesin süredir; hak düşürücü bir nitelik taşır. Dolayısıyla, taraflar, bu süre içerisinde, itirazlarını dile getirmez ise bilirkişi raporu, onlar bakımından kesinleşir; yani taraflar rapora itiraz olanağını tümüyle kaybederler. Bu durum, zaten Tasarının 100 üncü maddesinde yer alan ve kesin sürelerle ilgili genel bir düzenleme öngören kuralın birinci ve üçüncü fıkralarının işlerlik kazanmasının doğal bir sonucudur. Ancak, anılan hâl, mahkemenin, ihtiyaç duyuyorsa, bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında öngörülen yetkilerini kullanmasına, yani bilirkişiden re'sen ek rapor talep etmesine veya inceleme yaptırmak üzere yeni bir bilirkişi atamasına herhangi bir engel oluşturmaz.

Maddenin ikinci fıkrasında yer alan düzenleme ile, somut uyuşmazlığı karara bağlayacak mahkemenin, raporda, bir takım eksiklikler veya belirsizlik arz eden noktalar mevcutsa, bunların tamamlattırılmasını yahut açıklığa kavuşturulmasını temin için, bilirkişiden yeni sorular tertip etmek suretiyle, ek rapor alabilmesine imkân sağlanmıştır. Ayrıca, hâkimin, gerekiyorsa raporu veren bilirkişinin sözlü açıklamalarda bulunmak üzere, tayin edilecek oturumda hazır bulunmasını, ondan re'sen isteyebilme yetkisi de hüküm altına alınmıştır.

Maddenin son fıkrasında ise mahkemenin ihtiyaç duyması hâlinde, ek rapor isteme seçeneğini tercih etmeden, gerçeğin ortaya çıkarılmasını temin için, yeni görevlendireceği bir bilirkişi aracılığıyla, tekrar bir inceleme yaptırtma yetkisinin bulunduğu hususuna açıkça işaret olunmuştur...." yönünde açıklamalara yer verilmiştir.

23. Taraflar, bilirkişi raporunun kendilerine tebliğinden itibaren iki hafta içinde raporda eksik gördükleri hususların bilirkişiye tamamlattırılmasını, belirsizlik gösteren hususlar hakkında ise bilirkişinin açıklama yapmasının sağlanmasını veya yeni bilirkişi atanmasını mahkemeden talep edebilirler. Tarafların iki haftalık süreye uymamasının yaptırımı kanun metninde düzenlenmemiş olmakla birlikte hükümet gerekçesinde bilirkişi raporuna itiraz süresinin hak düşürücü nitelikte ve kesin süre olduğu ifade edilmiştir.

24. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 94. maddesinde kesin süre ile ilgili düzenleme yapılmış olup ilgili madde;

"(1) Kanunun belirlediği süreler kesindir.

(2) (Değişik:22/7/2020-7251/6 md.) Hâkim, tayin ettiği sürenin kesin olduğuna karar verebilir.

Bu takdirde hâkim, tayin ettiği kesin süreye konu olan işlemi hiçbir duraksamaya yer vermeyecek şekilde açıklar ve süreye uyulmamasının hukuki sonuçlarını açıkça tutanağa geçirerek ihtar eder. Kesin olduğu belirtilmeyen süreyi geçirmiş olan taraf yeniden süre isteyebilir; bu şekilde verilecek ikinci süre kesindir ve yeniden süre verilemez.

(3) Kesin süre içinde yapılması gereken işlemi, süresinde yapmayan tarafın, o işlemi yapma hakkı ortadan kalkar." şeklindedir.

25. Bu maddede de belirtildiği üzere kanunun belirlediği süreler kesin süredir. Hâkim bu süreyi, kanunla açıkça imkân verilmediği sürece arttıramaz veya eksiltemez. Ayrıca kesin süre içerisinde yapılması gereken bir işlemin süresinde yapılmamasının müeyyidesi ise yapılması gereken işlemi yapmayan tarafın o işlemi yapma hakkının elinden alınmasıdır. Bu kapsamda ele alınan husus, kesin süre içinde yapılması gereken işlemin yapılmaması durumunda üzerine düşen yükümlülüğü yerine getirmeyen tarafın bu davranışının sonuçlarına da katlanması gerektiğidir (Yavuz Alangoya, M. Kamil

Yıldırım, Nevhis Deren-Yıldırım, Medeni Usul Hukuku Esasları, İstanbul, Yedinci Baskı, 2009, s. 168; Arslan vd., s. 180). Zira yargılamanın makul sürede sonuçlanmasının amacı, belirli işlemlerin belirli zaman dilimlerinde yapılmasını gerektirmektedir. Aksi hâlde yargılamadan beklenen yararın sağlanamayacağı açıktır (Ejder Yılmaz, "Hukuk Davasında Hâkimin Verdiği Kesin Mehilin Hakkı Kısıtlaması" Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, 1988, Sayı 1, s. 220).

26. Dolayısıyla tarafların bilirkişi raporuna kendilerine tebliğinden itibaren iki haftalık süre içerisinde itiraz etmemeleri durumunda o işlemi yapma, yani bilirkişi raporuna itirazda bulunma hakları ortadan kalkar (HMK md. 94/3). Ancak maddi vakıaların aydınlatılarak gerçeğe ulaşılmasını amaçlayan mahkeme, bilirkişi raporunu yeterli bulmazsa veya tarafların bilirkişi raporuna itirazı üzerine raporun yeterli olmadığı konusunda kanaat oluşursa mevcut bilirkişiden ek rapor alabilir veya ilgili bilirkişi duruşmaya davet edilerek sözlü açıklamalarda bulunmasını sağlayabilir. Bunun yanı sıra mahkemenin farklı bir bilirkişiden rapor alması da ihtimal dahilindedir. Sonuç itibarıyla iki haftalık itiraz süresi, sadece taraflar bakımından öngörülmüş olan bir süre olduğundan mahkeme tarafından herhangi bir bağlayıcılık taşımaz (Görgün vd., s. 549-550; Atalay, Bulut, Pekcanıtez Usûl, s. 3078-3079; Tanrıver, s. 968-969).

27. Hâkim, bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirir. Zira hukuki değerlendirme ve nitelendirme hâkimin görevi olup eksik ve hatalı olan bir raporun sadece tarafların itirazı doğrultusunda hâkimi bağlayıcı bir kesinlik kazanmasından söz edilmemelidir. Bundan hareketle rapora itiraz edilmemesinin sonucunu, usuli kazanılmış hakkın doğumuna bağlamak mümkün değildir. Öte yandan bilirkişi raporu takdiri delil olması sebebiyle hâkim tarafından serbestçe değerlendirilir. Bir rapora salt itiraz etmemiş olmak bu raporun hâkim tarafından diğer delillerle birlikte değerlendirilmesine engel oluşturmayacaktır. Aksine bir yaklaşım bilirkişi raporunu kesin delil hâline getirmekte ve bu durum delillerin değerlendirilmesine ilişkin ilkeler ile de bağdaşmamaktadır (Görgün vd., s. 549; Alangoya vd., s. 366,367; Atalay, Bulut, Pekcanıtez Usûl, s. 3083). Yine hâkimin bilirkişi raporu doğrultusunda karar vermek mecburiyetinde bırakılması Anayasanın 138. maddesinde düzenlenen hâkimin bağımsızlığı ilkesi ile de bağdaşmamaktadır.

28. Üstelik tek taraflı itirazın yanı sıra, her iki tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmediği durumlar da söz konusu olabilir. Böyle bir durumda da karar vermeye elverişli olmayan bir rapora taraflarca itiraz edilmemiş olması hâkimin vereceği hüküm sonucunu bağlar şekilde bir usuli kazanılmış hak doğurmaz. Bilirkişi raporu hükme esas almaya uygun değilse hâkimin davayı hatalı bu rapora göre çözümlendirmek zorunda olduğunu kabul etmek, açık yasal düzenlenmeler ve usul hukukunun değinilen temel ilkeleri yanında hâkimin maddi gerçeğe ulaşma amacıyla da bağdaşmaz (HGK, 15.03.2023, 2022/3-508 Esas, 2023/226 Karar).

29. Bu açıklamalardan hareketle kanunda öngörülen iki haftalık sürenin mahkemeye yöneltilen bir bekleme süresi işlevinde olduğunu söylemek mümkündür. Bu durumda mahkeme bilirkişi raporunun gelmesi üzerine hemen ona dayanarak hüküm veremeyecek, tarafların raporda bir aksaklık veya eksiklik görüp onu mahkemenin dikkatine sunabilme ihtimali ile mahkemenin aynı bilirkişiden açıklama istemesi veya yeni bilirkişi ataması gerekebileceğinden hareketle kanunun belirlediği süre boyunca bekleme zorunluluğu doğacaktır. Kanun'da bu kural düzenlenmemiş olsaydı bile hâkimin raporun taraflara tebliği ile itirazlarını ileri sürmesi için beklemesi muhtemel olup

bu durumda verilecek sürenin hâkimin iradesine bırakılması söz konusu olur ki, bu da değişik süreler verilmesi sebebiyle bir belirsizliğe sebep olurdu. Kanun bu iki haftalık süre ile belirsizliği ve uygulama kargaşasını önlemeye hizmet etmiştir (Bilge Umar, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Şerhi, Nisan 2014, s. 281).

30. Sonuç olarak bir tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesine bağlanan usuli müktesep hak, maddi gerçeğin araştırılmasına engel olacaktır (Abdullah Selman Arısoy, "Medeni Yargılama Hukukunda: Bilirkişi Raporuna İtirazın Hak Düşürücü Süreye Bağlı Olup Olmadığı ve Taraflardan Birinin Bilirkişi Raporuna İtiraz Etmemesinin Diğer Taraf Lehine Usuli Kazanılmış Hak Doğurup Doğurmayacağı Hakkında", Prof. Dr. Selçuk Öztek'e Armağan Cilt I, 2021, s. 209).

31. Ayrıca mahkemenin veya tarafların gerçekleştirdiği her usul işlemine hak adı altında bir sonuç bağlanması, taleple bağlılık ilkesine de aykırılık teşkil etmektedir. Kaldı ki, kanunda birtakım usul işlemlerinin yalnızca belirlenen usul kesitinde gerçekleştirilebilmesi, usul ekonomisinin bir sonucudur, bu sürenin geçmesi karşı tarafa bir hak tanımamakta, sadece süresi içinde işlem yapmayan tarafın o hakkını kullanamaması ile sonuçlanmaktadır.

32. Buradan hareketle özellikle bilirkişi raporlarının hayati önem taşıdığı, örneğin bedensel zarara ilişkin davalarda, sükuta ikrar sonucunu bağlamak esası da usule feda etmek anlamına gelir ki, bunun sonuçları da ağır olacaktır. Kaldı ki, tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesinin farklı nedenleri olabilmektedir. Örneğin davanın bir an önce karara bağlanması amacıyla bilirkişi raporuna itiraz edilmemesi söz konusu olabilmektedir (Arısoy, s. 214).

33. Nitekim Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuru sonucunda vermiş olduğu ihlâl kararında da; "...55. Gerekçesiyle birlikte değerlendirildiğinde söz konusu kanun hükmü ile bilirkişi raporuna süresi içinde itiraz etmeyen tarafın artık rapora itiraz etme imkânını yitireceğinin öngörüldüğü anlaşılmaktadır. Buna karşılık anılan hükmün usule ilişkin bir işlem olan bilirkişi raporuna itiraz edilmemesi hâline, rapora itiraz etmeyen tarafın maddi hukuka yönelik bir hakkını sona erdirecek ya da diğer taraf lehine bu nitelikte bir hakkın doğmasına yol açacak biçimde sonuç bağladığı söylenemez. Başka bir anlatımla bilirkişi raporuna itiraz biçimindeki usul işleminin yapılmamasının ortadan kaldırabileceği tek hak, yine usuli bir hak olan rapora itiraz etme hakkıdır. Nitekim Kanun'un 94. maddesinin (3) numaralı fıkrasında da ifade edildiği üzere tarafın kesin süre içinde yapması gereken bir işlemi süresi içinde yapmaması sadece o işlemi yapma hakkını ortadan kaldırabilir. Aksi yöndeki kabul Kanun'un 281. maddesinin (3) numaralı fıkrasının mahkemenin gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla tekrar inceleme yaptırabileceği biçimindeki hükmünü anlamsız ve işlevsiz kılacağı gibi Kanun'un kendi hükümleri arasında da çelişki oluşturacaktır. Dolayısıyla bilirkişi raporuna itirazla ilgili anılan usul kuralından bir tarafın alacağını talep edemeyeceği anlamının çıkarılması, kuralın öngörülemez biçimde yorumlanması suretiyle ulaşılan bir sonuç olacaktır.

56. Bu itibarla Kanun'un bilirkişi raporuna itiraz müessesesiyle ilgili söz konusu hükmünün, bilirkişi raporuna itiraz edilmemesine karşı taraf lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluşturma sonucunu bağladığı biçimindeki bir yorumun anılan hükme yönelik öngörülebilir bir yorum olmadığı sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla yargılama sırasında alınan ilk bilirkişi raporuna itiraz edilmediği için talep miktarının bu raporda hesaplanandan fazla olan kısmının davalı lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluştuğu

gerekçesiyle reddedilmesine ilişkin söz konusu müdahalenin kanuni bir dayanağının bulunmadığı görülmektedir...." şeklinde gerekçesi ile bilirkişi raporuna ilişkin usuli kazanılmış hakkın kanuni bir dayanağının olmadığı, bu suretle mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin, meşru amacının olduğunun kabul edilemeyeceği ve ölçülü olmadığı vurgulanmıştır (AYM, Ahmet Özgan ve Şule Özgan, B. No: 2020/21347, 21.12.2023 tarihli).

34. Anayasa Mahkemesinin yine aynı tarihli ve 2019/8609 Başvuru numaralı İsmail Tuncel kararında da, "...67.Bu çerçevede başvurucunun maluliyet oranının daha yüksek olabileceği Mahkemece uyuşmazlığın çözümü için başvurulan bilirkişi incelemesi yoluyla olgusal olarak tespit edildiği hâlde bu durumun salt usule ilişkin sebeplerle, zararının belirlenmesinde -gerektiğinde daha ileri bir inceleme yapılması yoluna da gidilmeden- değerlendirmeye alınmaması ve başvurucunun bu bağlamdaki fazlaya ilişkin talepleri için yeni bir dava açma yoluna yönlendirilmesi başvurucuyu gerçekte maddi hukuka göre sahip olabileceği hakkını aynı davada tam olarak talep etme imkânından yoksun bırakmıştır. Dolayısıyla usule ilişkin bu uygulamanın başvurucunun söz konusu hakkı elde etmek amacıyla açtığı davayı anlamsız hâle getirdiği, bu suretle başvurucuya şahsi olarak ağır ve orantısız bir külfet yüklediği değerlendirilmiştir...." şeklinde gerekçe ile mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin ölçülü olmadığı sonucuna varılmıştır.

35. Bu aşamada tasarruf ilkesine kısaca değinilmelidir.

36. Bilindiği üzere medeni usul hukuku alanında doğru ve adil bir yargılama için bazı temel ilkeler kabul edilmiştir. Bir davanın gerek tarafları gerekse mahkeme için bağlayıcı olan ve yargılamaya yön veren bu ilkeler, mahkemelerde sağlıklı bir sonuca ulaşılabilmesini sağlayan en temel unsurlardır. Bu kuralların yargılamanın her kesitinde gözetilmesi, hatta usul hükümleri yorumlanırken bu ilkelere aykırı ve onlarla çelişkili olacak şekilde yorum yapılmaması gerekir. Medeni yargılama hukukuna hâkim olan ilkelerin bir bölümü HMK'da açık olarak düzenlenmiş olup bunlardan biri tasarruf ilkesidir.

37. Tasarruf ilkesi HMK'nın 24. maddesinde;

"1) Hâkim, iki taraftan birinin talebi olmaksızın, kendiliğinden bir davayı inceleyemez ve karara bağlayamaz.

(2) Kanunda açıkça belirtilmedikçe, hiç kimse kendi lehine olan davayı açmaya veya hakkını talep etmeye zorlanamaz.

(3) Tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri dava konusu hakkında, dava açıldıktan sonra da tasarruf yetkisi devam eder" şeklinde düzenlenmiştir.

38. Özel hukuk, taraflara kendi hakları üzerinde tasarruf yetkisi ve imkânı vermiştir. Tasarruf ilkesi, taraflara dava üzerinde tümüyle tasarruf edebilme, davanın açılması konusundaki insiyatifi davacıya tanıma, dava konusunu (müddeabihi) belirleme, dilekçeler vermek suretiyle davaya etki etme ve bu bağlamda mahkemenin karar vermesine gerek kalmaksızın davayı sona erdiren işlemler yapılabilmesini kapsamaktadır. Bu bağlamda tasarruf yetkisi davayı açma ve sona erdirme yetkisini büyük ölçüde tarafların verecekleri karara bırakmıştır. Hak sahibi, uyuşmazlık konusu hakkını dava edip etmemekte, dava ettikten sonra davalı ile yargılama içinde ya da dışında uzlaşmakta, arabulucuya gitmekte, sulh olmakta veya açtığı davadan feragat etmekte serbesttir. Taraflar uyuşmazlığı başlatmak, uyuşmazlık konusunu belirlemek ve uyuşmaz-

lığı sürdürmek veya sona erdirmek hakkına sahiptirler (Güray Erdönmez, Nur Bolayır, Pekcanıtez Usûl, C. II, s. 1203-1204).

39. Başka bir deyişle özel hukuk bağlamında bir davanın açılmasının, açılan bir davanın takibinin yapılmasının, dava konusunun ve davanın sona ermesinin tarafların iradesine tabi olması medeni usul hukuku anlamında tasarruf ilkesi olarak adlandırılır [Nedim Meriç, Medeni Yargılama Hukukunda Tasarruf İlkesi (Hukuk Muhakemeleri Kanunu Çerçevesinde), Ankara, Beşinci Baskı, 2011, s. 53-54)].

40. Tarafların kanunda öngörülen usule uymak kaydıyla yargılamanın sona erdirilmesi konusunda tasarruf edebilme imkânının sonucu olarak davacı (davalının açık rızasıyla) davasını geri alabilir (HMK md.123), davasından feragat edebilir (HMK md. 307), davalı davayı kabul edebilir (HMK md. 308), her iki taraf da doğmuş bulunan kanun yolu haklarından feragat edebilir (HMK md. 349) veya sulh olabilir (md. 313).

41. Tasarruf ilkesi ile ilişki içinde olan ve bu ilkenin tamamlayıcı bir işlevini yerine getiren taraflarca getirilme ilkesi de iddia ve savunmanın dayanağını oluşturan maddi vakıalarla, ispat araçlarının (dava malzemesinin) davanın taraflarınca, mahkeme önüne getirilmesini öngören yargılama hukuku ilkesidir (Tanrıver, s. 368).

42. Görüldüğü üzere tasarruf ilkesi ve taraflarca getirilme ilkesi yargılamada taraf hâkimiyetini ifade eden ilkeler arasında yer almaktadır.

43. Medeni yargılamanın kapsamı, maddi hukuktaki tasarruf yetkisi ile şekillenmekte olduğundan bu kapsamda yer alan normlar, yetki normlarıdır. Yetki normu olması dolayısıyla taraf hâkimiyeti ve irade özgürlüğü medeni yargılamanın kapsamının belirlenmesinde mutlaktır. Tasarruf ilkesine ait bu sahada meydana gelen sonuçların mutlaka maddi gerçekle açıklanması beklenmemelidir (Nedim Meriç, Tasarruf İlkesi, s. 38-39).

44. Tasarruf ilkesinin ve irade özgürlüğünün davanın sona ermesi aşamasındaki görünümü olan davaya son veren taraf işlemleri HMK'nın 307 ila 315. maddeleri arasında davadan feragat, davayı kabul ve sulh başlıkları altında düzenlenmiştir.

45. Bu üç müessese, içerikleri itibarıyla birer maddi hukuk işlemi olmakla birlikte yapılış şekli itibarıyla birer usul işlemidir (Murat Atalı, Efe Dırenisa, Pekcanıtez Usûl, C. IV, s. 3330).

46. Davadan feragatte, davacı, davasından (davasının talep sonucundan) bir daha hak talep etmemek (dava açmamak, icra-iflas takibi yapmamak vb.) üzere kısmen veya tamamen vazgeçmektedir. Davayı kabulde ise davalı, davacının davasını kısmen veya tamamen kabul etmektedir. Sulhte, iki tarafın aralarında diledikleri şartlarla anlaşıp uzlaşarak mevcut davayı sona erdirmeleri söz konusudur (Arslan vd., s. 601).

47. Bir diğer ifadeyle kabul, sulh ve feragat, taraflara kanunda açıkça sunulan bir imkândır ve bu sayede taraflar, tasarruf yetkileri çerçevesinde kendi iradeleri ile mahkeme önüne getirdikleri uyuşmazlıkları yine kendi iradeleriyle çözüme kavuşturabilmektedir.

48. Davaya son veren taraf işlemlerinden olan kabul ve feragat tek taraflı usul işlemidir. Bu nedenle karşı tarafın izni ve mahkemenin onayına gerek kalmaksızın hüküm ifade eder. Sulh ise bir sözleşmedir, iki taraflıdır ve yapılabilmesi için her iki tarafın iradesinin birbiri ile uyuşması gerekir. Sulh de mahkemenin onayına bağlı olmayan bir işlem olarak hukuki sonuç doğurur (Arslan vd., s. 601).

49. Kabul ve feragatın sonuçları ağır olduğundan kanun koyucu bu yöndeki iradelerin açık ve kesin biçimde ortaya konulmasını şart koşmuştur. Bu nedenle kanunda kabul ve feragat yönündeki iradelerin kayıtsız ve şartsız olması hususuna açıkça vurgu yapılmıştır (HMK md. 309/4).

50. Davadan feragat ve kabul şekle tabi tutulmuş olup bu şekil, bir geçerlilik şartıdır. Yani bir davada ya dilekçe ile yazılı bir biçimde yahut yargılama sırasında sözlü olarak beyanda bulunmakla feragat ve kabul gerçekleşebilir. Sözlü olarak davadan feragat ve davayı kabul iradesinin açıklanması hâlinde mahkemenin bunu bir tutanakla tespit etmesi ve tutanakta feragat edilen kısmı da açıkça göstermesi, mahkemeye verilecek bir dilekçe ile feragat edilmesi hâlinde de dilekçede talep sonucuna konu kılınan hakkın ne kadarlık kısmından feragat edildiği veyahut ne kadarlık kısmının kabul edildiği hususunun açıkça gösterilmesi şarttır (HMK md. 309/3) (Tanrıver, s. 1050-1062). Sulhte ise mahkeme önünde yapılması durumunda geçerlilik şartına tabidir (HMK md. 154, 3/ç). Öte yandan duruşma tutanağına geçirilen kabul veya feragat beyanı, beyanda bulunana okunmalı ve imzası alınmalıdır (HMK md. 154/3-ç).

51. Davadan feragat ve kabul maddi anlamda kesin hüküm gibi sonuç doğurur. Davacının davasından feragat etmesi veya davalının davayı kabulü ile dava konusu uyuşmazlık sona erer. Bu nedenle mahkeme henüz feragat nedeniyle davanın reddine karar vermemiş olsa bile davacı bu feragatten dönemez; feragati ile bağlıdır. Yine mahkeme kabul nedeniyle davanın kabulüne karar vermemiş olsa bile davalı kabulden dönemez (rücu edemez) kabulü ile bağlıdır.

52. Bu kapsamda olmak üzere tarafların bilirkişi raporunu açıkça kabul etmeleri tasarruf ilkesi gereğince hâkimi bağlar ise de tarafların kanunda gösterilen süre içerisinde bilirkişi raporuna itiraz etmemeleri ya da sadece itirazlarının bulunmadığı yönünde ifade yahut bu içerikte bir ifadede bulunması hâkimi mutlaka ve hemen o bilirkişi raporuna göre hüküm vermek doğrultusunda bağlayacağını kabul etmek doğru olmaz. Çünkü temel ilke hâkimin bilirkişi raporuyla bağlı olmamasıdır; zira sadece itirazlarının olmadığı yönündeki açık olmayan bir ifade hâkimin bağımsızlığını kaldıracak şekilde bir taraf tasarrufu yapıldığı anlamına gelmez (Umar, s. 822).

53. Başka bir deyişle HMK'nın 24. maddesinin 3. fıkrasında yer alan tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri dava konusu hakkında, dava açıldıktan sonra da tasarruf yetkisi devam edeceğine ilişkin açık hükmü gereğince tarafın bilirkişi raporunun açıkça kabulüne ilişkin beyanı hakimi bağlar (Umar, s. 822). Bu husus davaya son veren taraf işlemlerinde kanunda öngörülen usule uygun irade beyanı olması hâlinde bağlayıcı olması ilkesiyle benzerlik göstermektedir. O hâlde tarafın bilirkişi raporunu kabul ettiğine ilişkin kabul beyanı davaya sona veren taraf işlemelerinde belirtildiği gibi kanunda öngörülen usule uymak kaydıyla sonuç doğuracaktır. Bu itibarla tarafın bilirkişi raporunu kabul ettiğine ilişkin irade beyanı kayıtsız, şartsız, açık ve tereddüte yer vermeyecek bir biçimde kesin olmalıdır. Zira zımni olarak kabul mümkün değildir.

54. Bu açıklamalar ışığında bilirkişi raporunun taraflara tebliği üzerine, taraflardan biri davayı sona erdiren taraf işlemi mahiyetinde bir irade beyanında bulunduğu takdirde ancak bu beyanı ile bağlı olacaktır. Zira bu durum tasarruf ilkesinin ve taraflarca hazırlanma ilkesinin bir gereğidir.

55. Somut olayda; mahkemece kusur oranlarının tespiti amacıyla alınan bilirkişi raporlarında davalı işverenin %80, iş kazası geçiren davacı F. T.'ün %20 kusurlu olduğu yönünde tespit yapıldığı, 15.10.2018 tarihli bilirkişi raporunda bu kusur oranları

esas alınarak davacının PMF-1931 hayat tablosuna göre bakiye ortalama ömrünün belirlendiği ve dava dilekçesinde beyan edildiği gibi davacının ücretinin 1.000,00 TL ve asgari ücret olduğu ihtimaline göre seçenekli olarak maddi tazminat hesabı yapıldığı, bu rapora tarafların itiraz etmeleri nedeniyle aynı hesap verileri kapsamında ancak davacının ücretinin aylık net 750,00 TL olduğu kabulü doğrultusunda 21.03.2019 tarihli ek hesap raporunun alındığı, ek raporun taraflara tebliği sonrası davalı vekilinin bilirkişi ek raporuna itiraz dilekçesini, davacı vekilinin ise 16.04.2019 tarihli ıslah dilekçesini mahkemeye verdiği, İlk Derece Mahkemesince 21.03.2019 tarihli ek hesap raporunun dosya kapsamına uygun olduğu gerekçesiyle bu rapora göre hüküm kurulduğu, hükmün taraf vekillerince istinafı üzerine Bölge Adliye Mahkemesince kusur raporlarının yeterli olmadığı gerekçesiyle yeniden rapor alınması, yargılama sırasında yapılan geçici ödemenin tazminattan mahsup edilmesi, ayrıca davalı G. T. yönünden dava reddedildiği için davalı yararına vekâlet ücretine hükmedilmesi ve davacının ücreti konusunda araştırma yapılarak gelir bağlanmış ise hüküm tarihine en yakın tarihteki veriler gözetilip davacının maddi zararının emsal ücret dikkate alınacak şekilde bilirkişi marifeti ile yeniden hesaplattırması gerektiği belirtilerek kararın kaldırılarak davanın yeninden görülmesi için dosyanın mahkemesine gönderildiği, İlk Derece Mahkemesince emsal ücret araştırması yapıldığı, tarafların kusur durumlarına ilişkin 11.01.2021 ve 28.04.2021 tarihli alınan iki ayrı kusur raporunda da davalı işverenin %80, iş kazası geçiren davacı F. T'ün %20 kusurlu olduğunun belirtilmesi sonrası 25.02.2022 tarihli ikinci ek hesap raporunun alındığı, söz konusu hesap raporunda davacının bakiye ortalama ömrünün bu kez TRH-2010 tablosuna göre belirlenerek ücretinin de emsal ücret ortalamasının davacının iddia ettiği ücret ile hesap raporlarında tespit edilen ücretlerden yüksek olması sebebiyle davacının ücretinin işçilik alacağı dosyasındaki ücret ve kaza tarihindeki asgari ücrete göre seçenekli belirlenerek tazminat miktarının hesap edildiği, taraf vekillerinin bilirkişi raporuna itirazlarının Mahkemece 09.03.2022 tarihli duruşmada reddi ile 25.02.2022 tarihli ek hesap raporunun dosya kapsamına uygun ve davacının nihai toplam zararının 425.736,53 TL olduğu ancak taleple bağlı kalınarak ıslah dilekçesinde belirtilen 153.734,00 TL'nin fazlaya ilişkin haklar saklı tutulmak suretiyle hüküm altına alınması gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verildiği, kararın taraf vekillerince istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacı G. T. yönünden manevi tazminat tamamen reddedildiğinden davalı yararına vekâlet ücreti takdiri gerektiğinden davalı vekilinin bu yöne ilişkin istinaf itirazının yerinde olduğu gerekçesiyle davacının istinaf başvurunun esastan reddine, davalının istinaf başvurusunun kısmen kabulüne, ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verildiği, kararın temyizi üzerine Özel Dairece yukarıda belirtilen nedenlerle bozulduğu ve Bölge Adliye Mahkemesince direnme kararı verildiği görülmüştür.

56. Şu hâlde yukarıda yapılan açıklamalar ile somut olaya ilişkin maddi ve hukuki olgulara göre; İlk Derece Mahkemesi tarafından alınan 21.03.2019 tarihli ek raporun taraflara tebliğinden sonra bilirkişi raporuna sessiz kalmak suretiyle davacı vekili tarafından bu rapora uygun ıslah dilekçesi sunulmuş ise de davacı tarafça bilirkişi raporunun kabul edildiği yönünde bir irade beyanında bulunulmadığı gibi Mahkemece bu rapora dayalı olarak kurulan hüküm, taraf vekillerinin istinafı üzerine Bölge Adliye Mahkemesince kusur raporlarının yeterli olmadığı ve emsal ücret araştırması yapılması gerektiği gerekçesiyle kaldırılmış, Mahkemece kusur raporları alınmış ve ücret araştırması yapıldıktan sonra yeniden ek hesap raporu düzenlettirilmiştir. Bu durumda

21.03.2019 tarihli bilirkişi raporuna karşı davaya son veren taraf işlemi mahiyetinde bir irade beyanında bulunmayan davacı vekilinin rapora sessiz kalarak ıslah dilekçesi sunması raporu kabul ettiği anlamına gelmeyeceğinden davalı lehine bu yönden bir usuli kazanılmış hak oluştuğunun kabulü mümkün değildir.

57. Sonuç itibarıyla, davacının hesap bilirkişi raporuna sessiz kalmasının raporu kabul ettiği anlamı taşımadığı, davalı lehine usuli kazanılmış hak oluştuğunun kabulüne olanak bulunmadığı ayrıca usule ilişkin bir işlem olan bilirkişi raporuna itiraz edilmemesinin rapora itiraz etmeyen davacının maddi hukuka ilişkin bir hakkını sona erdirecek nitelikte yorumlanamayacağı göz önüne alındığında direnme kararının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

58. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında davacının 21.03.2019 tarihli ek hesap raporu üzerine tespit edilen miktar üzerinden rapora itiraz etmeyerek rapor doğrultusunda davasını ıslah etmesine rağmen davalının istinaf istemi üzerine İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılması ve yeniden mahkemesine gönderilmesi sonucu düzenlenen 25.02.2022 tarihli ek raporun hükme dayanak kılınması suretiyle davalı lehine oluşan usuli kazanılmış hak ihlal edilerek sonuca gidilmesinin hatalı olduğu, bozma kararında belirtildiği şekilde karar verilmesi ve bu nedenle direnme kararının bozulması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul Çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

59. Hâl böyle olunca direnme kararı usul ve yasaya uygundur.

60. Ne var ki, Özel Dairece bozma nedenine göre davalı vekilinin sair temyiz itirazları incelenmediğinden bu yönde inceleme yapılmak üzere dosya Özel Daireye gönderilmelidir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Direnme uygun bulunduğundan davalı vekilinin sair temyiz itirazlarının incelenmesi için dosyanın YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİNE GÖNDERİLMESİNE,

06.05.2026 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/1**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/823**	**4857 s. İşK/18-21, 32**
Tarihi:	**04.02.2026**	

- ***İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI***
- ***İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATINDA İŞÇİNİN KIDEMİNE GÖRE BELİRLEME YAPILMASI***
- ***İŞE BAŞLATMAMA TAZMİNATI BELİRLENİRKEN İŞÇİNİN KIDEMİNİN DAHA ÖNCE BİR FESİHLE İŞ SÖZLEŞMESİ SONA ERDİRİLMİŞ OLSA DAHİ İŞYERİNDEKİ TOPLAM KIDEM SÜRESİ DİKKATE ALINARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Dairemiz 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır olan 8 aya kadar belirleme yapılabilmektedir. Kanun işe başlatmama tazminatının ay bazlı belirlenmesine dair bir kıstas belirlememiş, olabilecek en az ve en çok süreyi zikretmekle yetinmiştir. Dairemizin uygulamasına göre işe başlatmama tazminatı bakımından davacının kıdemine göre de değerlendirme yapıldığı, buna göre aynı işverenin yanında geçen sürelerin birleştirilmesi gerekliği hususu değerlendirilerek bir sonuca varmak gerekmektedir. Belirtilen nedenler ile fesih olsa dâhi önceki hizmet süresinin, işe başlatmama tazminatı miktarının ay olarak belirlenmesinde dikkate alınmaması isabetsiz olacaktır. Yapılan açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, aynı işverenin işyerinde geçirilen tüm sürelerin dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı miktarının belirleneceği kabul edilmek suretiyle giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.***

I. BAŞVURU

Başvurucu dilekçesinde; emekli olup aynı işyerinde çalışmaya devam eden davacıların bu çalışmaları sırasında yapılmış fesih işlemine karşı açtıkları fesih bildirimine itiraz davasının kazanılması karşısında belirlenecek işe başlatmama tazminatı miktarında esas alınacak kıdem süresinin Bölge Adliye Mahkemeleri Hukuk Dairelerince

farklı yorumlandığını belirterek kararlar arasındaki uyuşmazlığın giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Adana Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 24.12.2025 tarihli kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairelerinin kesin nitelikteki kararları arasında uyuşmazlık bulunduğu belirtilerek uyuşmazlığın giderilmesi için 5235 sayılı Adlî Yargı İlk Derece Mahkemeleri ile Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 35/3 hükmü uyarınca Yargıtay 9. Hukuk Dairesine başvurulmasına karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 8. Hukuk Dairesinin, 16.10.2025 Tarihli ve 2025/1594 Esas, 2025/1423 Karar Sayılı Kararı, 23.10.2025 Tarihli ve 2025/1605, 1606, 1607, 1608 Esas; 2025/1448, 1445, 1447, 1446 Karar Sayılı Kararları

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları incelendiğinde, uyuşmazlık giderilmesi talebine konu husus ile ilgisiz bir nedenden ötürü İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak fesih bildirimine itiraz davasının kabulüne dair karar verildiği görülmüştür. İşe başlatmama tazminatı miktarının belirlenmesinde kullanılan kıdem süresi ise emeklilik öncesi dönem ile emeklilik sonrası dönem bir bütün hâlinde değerlendirilerek tespit edilmiş, işe başlatmama tazminatının miktarı bulunan bu toplam hizmet süresine göre değerlendirilmiştir.

B. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 13. Hukuk Dairesinin 31.10.2025 Tarihli ve 2025/1721, 1751, 1752, 1767 Esas, 2025/1676, 1686, 1681, 1685 Karar Sayılı Kararları

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları incelendiğinde, uyuşmazlık giderilmesi talebine konu husus ile ilgisiz bir nedenden ötürü İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak fesih bildirimine itiraz davasının kabulüne dair karar verildiği görülmüştür. İşe başlatmama tazminatı miktarının belirlenmesinde kullanılan kıdem süresi ise emeklilik öncesi dönem ile emeklilik sonrası dönem bir bütün hâlinde değerlendirilerek tespit edilmiş, işe başlatmama tazminatının miktarı bulunan bu toplam hizmet süresine göre değerlendirilmiştir.

C. Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesinin 31.10.2025 Tarihli ve 2025/1691 Esas, 2025/1241 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı incelendiğinde, işe başlatmama tazminatı miktarının belirlenmesine esas alınacak kıdem süresinin yalnızca emeklilik sonrası çalışılan dönem olduğu vurgulanarak İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılmış, emeklilik öncesi hizmet süresi dikkate alınmamak suretiyle işe başlatmama tazminatı dört aylık ücret tutarında belirlenmiş ve davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

Uyuşmazlık, işe başlatmama tazminatı miktarının belirlenmesinde esas alınacak kıdem süresinin tespitine, toplam hizmet süresini etkileyebilecek hukuki olguların bu duruma etkisine ilişkindir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 21. maddesi şöyledir:

"İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üze-

rine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

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

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

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.

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

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

(Ek fıkra: 12/10/2017-7036/12 md.) Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların, işçinin işe başlatılması konusunda anlaşmaları hâlinde;

a) İşe başlatma tarihini,

b) Üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakların parasal miktarını,

c) İşçinin işe başlatılmaması durumunda ikinci fıkrada düzenlenen tazminatın parasal miktarını belirlemeleri zorunludur. Aksi takdirde anlaşma sağlanamamış sayılır ve son tutanak buna göre düzenlenir. İşçinin kararlaştırılan tarihte işe başlamaması hâlinde fesih geçerli hâle gelir ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

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

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Dairemizin yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. Maddenin alt ve üst sınırları aşılamaz. Üst sınırın aşılmasının tek istisnası sendikal nedenle yapılan fesihlerdir. Dairemiz 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır olan 8 aya kadar belirleme yapılabilmektedir.

Uyuşmazlığın giderilmesi istenen Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında da bir kısım Bölge Adliye Mahkemeleri işçinin işveren nezdinde geçen tüm süresini esas almış, bir Bölge Adliye Mahkemesi ise emeklilik sonrası çalışmanın yeni bir sözleşme olduğundan bahisle sadece emeklilik sonrası süreyi gözeterek işe başlatmama tazminatının miktarını ay bazında belirlemiştir.

Kanun işe başlatmama tazminatının ay bazlı belirlenmesine dair bir kıstas belirlememiş, olabilecek en az ve en çok süreyi zikretmekle yetinmiştir. Dairemizin uygulamasına göre işe başlatmama tazminatı bakımından davacının kıdemine göre de değerlendirme yapıldığı, buna göre aynı işverenin yanında geçen sürelerin birleştirilmesi gerektiği hususu değerlendirilerek bir sonuca varmak gerekmektedir. Belirtilen nedenler ile fesih olsa dâhi önceki hizmet süresinin, işe başlatmama tazminatı miktarının ay olarak belirlenmesinde dikkate alınmaması isabetsiz olacaktır.

Yapılan açıklamalara göre başvuru konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyuşmazlığın, aynı işverenin işyerinde geçirilen tüm sürelerin dikkate alınarak işe başlatmama tazminatı miktarının belirleneceği kabul edilmek suretiyle giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

1. Adana Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu tarafından iletilen uyuşmazlığın, işe başlatmama tazminatı miktarının, aynı işverenin işyerinde geçirilen tüm süreler dikkate alınmak suretiyle belirleneceği şeklinde giderilmesine;

2. Dosyanın Adana 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,

04.02.2026 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9433**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/741**	**4857 s. İşK/32**
Tarihi:	**03.02.2026**	

- ***BİLİRKİŞİ RAPORU***
- ***BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ EDİLMEMİŞ OLMASININ SADECE USULİ BİR HAK OLAN RAPORA İTİRAZ ETME HAKKINI ORTADAN KALDIRACAĞI***
- ***BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ ETMEMENİN USULİ KAZANILMIŞ HAK DOĞURMAYACAĞI***
- ***BİLİRKİŞİ RAPORUNA İTİRAZ EDİLMEMESİ NEDENİYLE USULE İLİŞKİN KAZANILMIŞ HAK OLUŞTUĞU GEREKÇESİYLE ALACAK TALEBİNİN REDDEDİLMESİNİN KANUNİ BİR DAYANAĞININ OLMADIĞI***

ÖZETİ: ***Bilirkişi raporuna süresi içinde itiraz etmeyen tarafın artık rapora itiraz etme imkânını yitireceğinin öngörüldüğü anlaşılmakta ise de bilirkişi raporuna itiraz biçimindeki usul işleminin yapılmamasının ortadan kaldırabileceği tek hak, yine usuli bir hak olan rapora itiraz etme hakkıdır. Aksi yöndeki kabul Kanun'un 281/3 hükmünün mahkemenin gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla tekrar inceleme yaptırabileceği biçimindeki hükmünü anlamsız ve işlevsiz kılacağı gibi Kanun'un kendi hükümleri arasında da çelişki oluşturacaktır. Bilirkişi raporuna itirazla ilgili anılan usul kuralından bir tarafın alacağını talep edemeyeceği anlamının çıkarılması, kuralın öngörülemez biçimde yorumlanması suretiyle ulaşılan bir sonuç olacaktır. Dolayısıyla bilirkişi raporuna itiraz edilmemesi nedeniyle davalı lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle alacak talebinin reddedilmesinin kanuni bir dayanağı bulunmamaktadır.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonu-

cunda, 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 01.12.2006-01.08.2022 tarihleri arasında kesintisiz olarak konfeksiyon makine ustası olarak çalıştığını, aylık ücretlerinin asgari ücret üzerinden gösterildiğini, yıllık ücretli izinlerin hepsinin kullandırılmış gibi imzasının alındığını, iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshettiğini, ödenmeyen ücret alacakları olduğunu iddia ederek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, asgari geçim indirimi alacağı, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, asgari geçim indirim alacağı talebi yönünden arabuluculuk dava şartının yerine getirilmediğini, davacının yeni bir işe başlayacağı için istifa ettiğini, iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmediğini, ücret bordrosunda gösterilen ücretin tamamının banka kanalı ile ödendiğini, davacının asgari ücretle çalıştığını, davacının yıllık izinleri kullandırılmış olup ödenmeyen ücret alacağı bulunmadığını ayrıca faize de itiraz ettiklerini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; arabuluculuk son tutanağında asgari geçim indirim ücreti yer almadığından bu alacak açısından davanın tefrikine karar verildiği, diğer talepler yönünden yapılan inceleme sonucunda ise davacının 01.12.2006-01.08.2022 tarihleri arasında 15 yıl 8 ay 1 gün çalıştığı, yaşı, mesleği, kıdemi, hizmet süresi, tanık beyanları, emsal ücret araştırması, nitelikli iş yapması gözetilerek en son aylık brüt 8.542,40 TL ücret ile çalıştığının kabul edildiği, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği, fazla çalışma ücreti yönünden puantaj kaydı olmayan dönem için tanık beyanlarına göre tespit yapıldığı, puantaj kayıtları sunulan dönem için ise davacının haftalık 45 saati aşan çalışması bulunmadığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığına dair delil ibraz edemediğinden bu alacak kalemine hak kazanılamadığı gerekçesiyle ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı reddedilmek 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; davacının gerçek ücret miktarı üzerinden Sosyal Güvenlik Kurumuna primlerinin yatırılmaması nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği, davacının tespit edilen ücret seviyesinin dosya kapsamına uyumlu olduğu, davacının davalı bünyesinde çalıştığı dönemin bir kısmının puantaj kayıtları ile tutanak altına alındığı ve bu dönem yönünden fazla çalışma ücret alacağına hak kazanmadığının tespit edildiği ancak puantaj kaydı tutulmaya başlamadan önceki dönem yönünden ise davacının tanık beyanları ile fazla çalışma olgusunu ispat ettiği, davacının 24.07.2017 tarihinden 16.08.2017 gününe kadar yıllık izin kullandığı ileri sürülmekte ise de hesaplama yöntemine karşı İlk Derece Mahkemesince alınan hesap raporuna karşı yasal süresi içerisinde itiraz ileri sürülmediğinden davacı lehine müktesep hak oluştuğu, davacının hak kazandığı yıllık ücretli izin süresinden kullandırıldığı ispat

edilen dönem dışlanmak suretiyle bakiyesinin hüküm altına alındığının anlaşıldığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının işyerinden istifa etmek suretiyle ayrıldığını, iş sözleşmesini haklı nedenle değil başka bir işyerinde işe başlamak için sona erdirdiğini,

2. Ücret bordrolarında yer alan ücret seviyesi ile çalıştığının kabulü gerektiğini, giydirilmiş ücret tespitine de itiraz ettiklerini,

3. Davacı işçinin yıllık ücretli izinde olduğu dönem yönünden fazla çalışma hesabı yapılmasının mümkün olmadığını,

4. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda kullandırılmış olan yıllık ücretli izinlerin eksik olarak hesaplamaya dâhil edildiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi, aylık ücret ve giydirilmiş ücret seviyesi, fazla çalışma ücretinin ispat ve hesaplanma yöntemi ile yıllık ücretli izin alacağının hesaplanması hususlarındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2.Bölge Adliye Mahkemesince "...Davacının 24.07.2017 tarihinden 16.08.2017 gününe kadar yıllık izin kullandığı ileri sürülmekte ise de, hesaplama yöntemine karşı İlk Derece Mahkemesince alınan hesap raporuna karşı yasal süresi içerisinde itiraz ileri sürülmediğinden davacı lehine müktesep hak oluştuğu, ..." şeklindeki gerekçeyle davalının istinaf itirazının reddine karar verilmiştir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 266/1 hükmünde bilirkişiye başvurulmasını gerektiren hâller; “Mahkeme, çözümü hukuk dışında, özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde, taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden, bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verir. Ancak genel bilgi veya tecrübeyle ya da hâkimlik mesleğinin gerektirdiği hukukî bilgiyle çözümlenmesi mümkün olan konularda bilirkişiye başvurulamaz. Hukuk öğrenimi görmüş kişiler, hukuk alanı dışında ayrı bir uzmanlığa sahip olduğunu belgelendirmedikçe, bilirkişi olarak görevlendirilemez” şeklinde düzenlenmiştir. Kanun’daki bu anlatımdan da hareketle bilirkişi raporu; bilirkişinin, hukuki değerlendirmeleri içermeyecek şekilde davanın çözümlenmesinde gereken teknik konulardaki açıklamalarını içeren mahkemeye sunduğu metindir.

6100 sayılı Kanun’un 281. maddesi ise şu şekildedir:

“(1) Taraflar, bilirkişi raporunun, kendilerine tebliği tarihinden itibaren iki hafta içinde, raporda eksik gördükleri hususların, bilirkişiye tamamlattırılmasını; belirsizlik gösteren hususlar hakkında ise bilirkişinin açıklama yapmasının sağlanmasını veya yeni bilirkişi atanmasını mahkemeden talep edebilirler.

(2) Mahkeme, bilirkişi raporundaki eksiklik yahut belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulmasını sağlamak için, bilirkişiden, yeni sorular düzenlemek suretiyle ek rapor alabileceği gibi, tayin edeceği duruşmada, sözlü olarak açıklamalarda bulunmasını da kendiliğinden isteyebilir.

(3) Mahkeme, gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse, yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla, tekrar inceleme de yaptırabilir."

24.11.2016 tarihinde yürürlüğe giren 6754 sayılı Bilirkişilik Kanunu'nun 3. maddesinde de bilirkişi incelemesinin ne şekilde yapılması gerektiğine ilişkin düzenlemeler yer almaktadır.

Belirtilen düzenlemeler gereğince mahkeme, çözümü hukuk dışında özel veya teknik bilgiyi gerektiren hâllerde taraflardan birinin talebi üzerine yahut kendiliğinden bilirkişinin oy ve görüşünün alınmasına karar verebilir.

6100 sayılı Kanun'un 282. maddesine göre hâkim, bilirkişinin oy ve görüşünü diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirir. Madde düzenlemesinden hareketle bilirkişi incelemesi, 6100 sayılı Kanun'da yer alan "kesin delil" ve "takdiri delil" şeklindeki tasnifte, takdiri deliller içerisinde yer almaktadır. Bir vakıanın doğruluğunun belirlenmesi için ileri sürülen takdiri delilin ispat gücü, hâkimin bu konuda vicdani kanaatiyle yapacağı değerlendirme ile belirlenir. Bu çerçevede takdiri deliller içerisinde yer alan bilirkişi incelemesinin dosyaya sağlamış olduğu özel veya teknik bilgi ya da tespit vasıtasıyla, inceleme konusu olan vakıalara dayalı iddiaların ispatı hususunda hâkimde oluşan kanaat neticesinde bir karar verilir. Bu aşamada hâkim, uyuşmazlık konusuyla ilgili Kanun tarafından tanınan takdir yetkisi çerçevesinde, olumlu ya da olumsuz bir karar vermek için gerekli olan kanaatin oluşumunda, bilirkişi raporunu dosya kapsamındaki diğer delillerle birlikte serbestçe değerlendirerek bir karar tesis edecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.07.2023 tarihli ve 2023/6-487 Esas, 2023/708 Karar sayılı kararı).

Bilirkişi raporlarında görülen eksiklik ya da belirsizliğin tamamlanması veya açıklığa kavuşturulması görevi ve hukuki değerlendirme hâkime aittir. Hâkimin de bilirkişi delilini takdirde serbestçe hareket edebilmesi asıl olduğuna göre hâkim, rapordaki teknik incelemenin dosya kapsamında sübut bulan vakıalara, hukuk kuralları ve emsal içtihatlara uygun olmadığı düşüncesindeyse yeni rapor alabilir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 15.03.2023 tarihli ve 2022/3-508 Esas, 2023/226 Karar sayılı kararı).Yine bilirkişi incelemesi sonucu alınan görüş bir takdiri delil olduğundan hâkim gerekçelerini açıkça ortaya koymak suretiyle bilirkişi raporunun aksine de karar verebilir (Hakan Pekcanıtez vd., Medeni Usûl Hukuk Hukuku, Pekcanıtez Usûl Hukuku, Cilt III, İstanbul, On Altıncı Bası, 2025, s.3087; Murat Atalı, İbrahim Ermenek, Ersin Erdoğan, Medeni Usul Hukuku, Ankara, 2019, s.536). Hâkimin bu konudaki takdir hakkını rasyonel esaslara göre kullanması yeterlidir (İlhan E. Postacıoğlu, Medeni Usul Hukuku, İstanbul, 1975, s.655 ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 05.07.2023 tarihli ve 2024/11-250 Esas, 2025/354 Karar sayılı kararı).

Diğer yandan taraflardan biri bilirkişi raporuna itiraz etmemiş olabileceği gibi her iki taraf da rapora itiraz etmeyebilir. Böyle bir durumda karar vermeye elverişli olmayan bir rapora taraflarca itiraz edilmemiş olmasının hâkimin vereceği hüküm sonucunu bağlar şekilde bir usuli kazanılmış hak doğuracağından söz etmek ve özellikle bilirkişi raporu hükme esas almaya uygun değilse, hâkimin davayı hatalı bu rapora göre çözümlendirmek zorunda olduğunu kabul etmek, açık yasal düzenlenmeler ve usul

hukukunun değinilen temel ilkeleri yanında hâkimin maddi gerçeğe ulaşma amacıyla bağdaşmayacaktır (YHGK, 2022/3-508 E., 2023/226 K.). Dolayısıyla bir takdiri delil olan bilirkişi raporunun herhangi bir şekilde hâkimi bağlayıcı etki doğurması, özellikle de bu etkinin taraflardan birinin itirazı ve diğer tarafın hareketsiz kalmasına bağlanması kabul edilebilir bir sonuç olmadığı gibi eksik ve hatalı olan bir raporun sadece tarafların itirazları doğrultusunda hâkimi bağlayıcı bir kesinlik kazanmasından söz edilmesi de doğru değildir (Hakan Pekcanıtez vd., s.3081, 3083). Ayrıca kamu düzeniyle ilgili olması nedeniyle mahkemenin resen inceleme yapması gereken konularda tarafın bilirkişi raporuna itiraz etmemesinin bir etkisi bulunduğundan söz edilemeyeceği de açıktır (YHGK, 2024/11-250 E., 2025/354 K.).

6100 sayılı Kanun'un 281. maddesinin gerekçesinde "Burada rapora itiraz için taraflara tanınmış bulunan onbeş günlük süre, kesin süredir; hak düşürücü bir nitelik taşır. Dolayısıyla, taraflar, bu süre içerisinde, itirazlarını dile getirmez ise bilirkişi raporu, onlar bakımından kesinleşir; yani taraflar rapora itiraz olanağını tümüyle kaybederler Ancak, anılan hâl, mahkemenin, ihtiyaç duyuyorsa, bu maddenin ikinci ve üçüncü fıkralarında öngörülen yetkilerini kullanmasına, yani bilirkişiden re'sen ek rapor talep etmesine veya inceleme yaptırmak üzere yeni bir bilirkişi atamasına herhangi bir engel oluşturmaz" ifadelerine yer verilmiş olup gerekçesiyle birlikte değerlendirildiğinde söz konusu hükümle bilirkişi raporuna süresi içinde itiraz etmeyen tarafın artık rapora itiraz etme imkânını yitireceğinin öngörüldüğü anlaşılmakta ise de bilirkişi raporuna itiraz biçimindeki usul işleminin yapılmamasının ortadan kaldırabileceği tek hak, yine usuli bir hak olan rapora itiraz etme hakkıdır. Aksi yöndeki kabul Kanun'un 281/3 hükmünün mahkemenin gerçeğin ortaya çıkması için gerekli görürse yeni görevlendireceği bilirkişi aracılığıyla tekrar inceleme yaptırabileceği biçimindeki hükmünü anlamsız ve işlevsiz kılacağı gibi Kanun'un kendi hükümleri arasında da çelişki oluşturacaktır. Bilirkişi raporuna itirazla ilgili anılan usul kuralından bir tarafın alacağını talep edemeyeceği anlamının çıkarılması, kuralın öngörülemez biçimde yorumlanması suretiyle ulaşılan bir sonuç olacaktır. Dolayısıyla bilirkişi raporuna itiraz edilmemesi nedeniyle davalı lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle alacak talebinin reddedilmesinin kanuni bir dayanağı bulunmamaktadır (Ahmet Özgan ve Şule Özgan, B. No: 2020/21347, 21.12.2023, § 53, 55 ve 56). Nitekim içtihat yoluyla geliştirilen usuli kazanılmış hak ilkesinin uygulanması yoluyla bilirkişi raporuna itiraz edilmediğinden miktar yönünden karşı taraf lehine usule ilişkin kazanılmış hak oluştuğu gerekçesiyle talebin esasına yönelik herhangi bir değerlendirme yapılmaksızın reddedilmesi, Anayasa Mahkemesince mahkemeye erişim hakkına yönelik bir müdahale olarak kabul edilmiş ve sözü edilen müdahalenin ölçülü olmadığına karar verilmiştir (Ahmet Özgan ve Şule Özgan, § 40, 41, 49 ve 72).

Yukarıda yapılan açıklamalar doğrultusunda bilirkişi raporunun takdiri delil niteliğine uygun hareket edilmesi gerektiği açıktır. Bu noktada somut olay bakımından değerlendirme yapıldığında; hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacının puantaj kaydı bulunan dönemde haftalık çalışmasının 45 saati aşmadığı, kayıt olmayan dönemde ise 01.06.2017-31.07.2017 tarihleri arasında tanık beyanlarına göre fazla çalışma yaptığı tespit edilmiş ve davalı vekilince süresi içerisinde davacının fazla çalışma alacağı bulunmadığı iddia edilerek bilirkişi raporuna karşı itirazda bulunulmuştur. Dosya içerisinde yer alan yıllık izin belgelerine göre de davacının hesaplamaya konu dönemde 24.07.2017-31.07.2017 tarihleri arasında yıllık ücretli izinde olduğu görülmüştür. Da-

vacının yıllık ücretli izinde olduğu süreler, fazla çalışma ücretinden yapılan uygun indirim kapsamında olmadığından fazla çalışma ücreti hesabından dışlanmalıdır. Bu husus gözetilmeden yanılgılı değerlendirme ile karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Ayrıca hükme esas alınan bilirkişi raporunda; yıllık ücretli izin defterinin incelenmesi sonucu davacının 2014, 2015, 2016, 2017, 2018, 2019 ile 2020 ve 2021 yıllarında 20'şer gün, 2022 yılında ise 17 gün yıllık ücretli izin kullandığı açıklandıktan sonra davacının toplam 97 gün yıllık ücretli izin kullandığı tespit edilmiştir. Bilirkişi raporunda, tek tek kullanılan yıllık izinlerin dökümü yapılmış olup buna göre, davacının toplam 177 gün yıllık ücretli izin kullandığı sabit olduğu hâlde 97 gün izin kullandığı kabulü ile hesaplama yapılması ve sözü edilen rapora itibar edilerek hüküm kurulması da 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,

03.02.2026tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9519**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/795**	**4857 s. İşK/32, 41**
Tarihi:	**04.02.2026**	

- ***FAZLA ÇALIŞMANIN TEMEL ÜCRETE DAHİL OLMASI***
- ***İŞ SÖZLEŞMESİNDE SADECE FAZLA ÇALIŞMANIN TEMEL ÜCRETE DAHİL EDİLEBİLECEĞİ***
- ***HAFTA TATİLİ VE GENEL TATİL ÜCRETLERİNİN TEMEL ÜCRETE DAHİL EDİLMESİNİN OLANAKLI OLMADIĞI***

ÖZETİ: ***Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinde, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışmasının temel ücrete dâhil olduğu hükmü bulunmaktadır. Dairemizce iş sözleşmesindeki bu hükümlere fazla çalışma alacağı yönünden değer verilmekle birlikte hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücrete dâhil olduğuna dair hükümler geçerli kabul edilmemektedir. Mahkemece iş sözleşmesindeki hüküm nedeniyle fazla çalışma alacağı talebinin reddine karar verilmesi isabetli ise de davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların karşılığının temel ücrete dâhil edildiği gerekçesiyle hesaplanmaması ve aynı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin dava dışı Arkas Holding AŞ bünyesinde bulunan davalı Şirketlerde Mayıs 2010 - 07.08.2019 tarihleri arasında usta gemici olarak çalıştığını, aylık net 1.725,00 USD ücret ve yılda 2 kez 1 aylık ücret tutarında ikramiye aldığını, işveren tarafından yemek sağlandığını, iş sözleşmesinin hiçbir gerekçe gösterilmeksizin sona erdirildiğini, haftanın 7 günü 08.00-21.00 saatleri arasında ara vermeksizin çalıştığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ödenmediğini, çalıştığı dönem boyunca yıllık izinlerini kullanmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile yıllık ücretli izin, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davacının dava dışı Egekont AŞ ünvanlı işyerinde çalıştığı dönem için husumet itirazında bulunduklarını, 07.08.2019 tarihinde gemide alkol kullanması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle sona erdirildiğini, kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığını, 06.08.2019 tarihli yazılı savunmasında alkollü olduğunu ikrar ettiğini, davacının 854 sayılı Deniz İş Kanunu'na (854 sayılı Kanun) tâbi gemi adamı olduğunu, belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmasının işin niteliği gereği olduğunu, ihtiyaç oldukça belirli süreli iş sözleşmeleri ile fasılalı çalıştığını, iş sözleşmesinde belirtildiği gibi 1.375,00 USD ücret aldığını, 854 sayılı Kanun'a göre fazla çalışmada dikkate alınacak sürenin gemide kalınan süre değil gemide işbaşında çalışılan veya vardiya tutulan süre olduğunu, aylık ücretinin her ay banka hesabına ödendiğini, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin aylık ücreti içinde peşinen ödendiğini, yıllık izinlerinin karşılığının bordrolarda "kıst ikramiye" veya "yıllık izin ücreti" olarak belirtilip ödendiğini, yıllık ücretli izin alacağı bulunmadığını, taleplerin tümünün zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı Şirketler bünyesinde aralıklı olarak 5 yıl 5 ay 8 gün süre ile çalıştığı, iş sözleşmesi alkol kullanması nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamadığı, hizmet süresine göre hak kazandığı 163 gün iznin kullandırıldığı işveren tarafından ispat edilemediğinden bordrolara yansıtılarak ödenen yıllık izin ücreti ödemelerinin mahsubu sonrasında bakiye 2.015,87 TL net yıllık ücretli izin alacağı olduğu, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti ücreti alacaklarının bulunmadığı 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; İlk Derece Mahkemesince verilen karar davalılar yönünden istinaf yoluna başvurma sınırı altında olduğundan, davalıların istinaf başvurusunun kesinlik sebebi ile reddine karar verilmiş; davacı tarafın istinaf başvurusu yönünden yapılan incelemede, davacının iş sözleşmesinin 07.08.2019 tarihli fesih bildirimi ile 06.08.2019 tarihinde yasak olmasına rağmen çalıştığı gemide alkol alması ve amirlerinin talimatlarına aykırı davranması gerekçesiyle haklı nedenle feshedildiği, davacının işverene verdiği savunmasında işyeri olan gemide alkol aldığına yönelik ikrarı, davalı tanıklarının beyanları ve tutulan tutanaklara göre Mahkemece iş

sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğine ilişkin kabulünün dosya kapsamına uygun olduğu, 854 Sayılı Kanun'a tâbi gemi adamı olan davacının iş sözleşmesinde fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ücrete dahil olduğunun kararlaştırıldığı, davacı tarafça içtihatlar gereği bunu aşan çalışmaların bulunduğunun ispatlanamadığı gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde:

1. Sosyal Güvenlik Kurumu çıkış bildirgesinde çıkış nedeninin 05 kodu (Belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesi) olarak bildirildiğini, işverenin resmî makama verdiği bu şekildeki beyanından, davacının iş sözleşmesinin alkol kullanmasından dolayı feshedilmediği, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde sona erdirildiği sonucunun ortaya çıktığını, kaldı ki işveren tarafından haklı nedenle fesih iddiasının ispatlanamadığını, Mahkemenin gerekçeli kararda "Davacının davalı şirketler bünyesinde aralıklı olarak (önceki dönem iş akitlerinin tazminat hak etmeyecek şekilde sona erdiği işveren tarafından ispat edilemediğinden hizmet dönemleri birleştirilerek) 5 yıl 5 ay 8 gün süre ile çalıştığı, iş sözleşmesi alkol kullanması nedeniyle işveren tarafından haklı nedenle feshedildiğinden kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı" şeklinde gerekçe kurarak hem davalının müvekkilinin iş sözleşmesinin feshinin haklı sebebini ispat edemediğini belirttiğini, hem de kararda müvekkilinin kıdem tazminatına ve ihbar tazminatına hak kazanmadığı yönünde çelişkili gerekçelere yer verdiğini,

2. Mahkemece fazla çalışma ve ulusal bayram ve genel tatil ücretinin reddinin hatalı olduğunu beyan etmektedir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshedilip feshedilmediği ve kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı ve hesabına 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 paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dosya içeriğine göre davacının iş sözleşmesinde, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil günleri çalışmasının temel ücrete dâhil olduğu hükmü bulunmaktadır. Dairemizce iş sözleşmesindeki bu hükümlere fazla çalışma alacağı yönünden değer verilmekle birlikte hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının ücrete dâhil olduğuna dair hükümler geçerli kabul edilmemektedir. Mahkemece iş sözleşmesindeki hüküm nedeniyle fazla çalışma alacağı talebinin reddine karar verilmesi isabetli ise de davacının ulusal bayram ve genel tatil günlerindeki çalışmaların karşılığının temel ücrete dâhil edildiği gerekçesiyle hesaplanmaması ve aynı gerekçe ile reddi hatalı olmuştur.

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,

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,

04.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9562**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/869**	**4857 s. İşK/41**
Tarihi:	**05.02.2026**	

- ***PRİMLİ ÇALIŞMADA FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİNİN HESAPLANMA ESASLARI***
- ***ÜCRETİN SABİT ÜCRET İLE HEDEFE VEYA KOTAYA BAĞLI PRİMDEN OLUŞTUĞU DURUMLARDA FAZLA ÇALIŞMANIN SABİT ÜCRETE GÖRE HESAPLANACAĞI***
- ***ÜCRET, SABİT ÜCRET İLE SATIŞA, SEFER SAYISINA VS. BAĞLI PRİMDEN OLUŞUYORSA FAZLA ÇALIŞMANIN SABİT ÜCRET VE PRİMİN AYRI AYRI ALINARAK HESAPLANACAĞI GÖRE HESAPLANACAĞI***

ÖZETİ: ***Ücret sadece primden oluşuyorsa; fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir. Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa; hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır. Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına vs. bağlı primden oluşuyorsa; satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde, sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir. Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda 3.000,00 TL/225 saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için 1.000,00 TL/225 saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.***

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; müvekkilinin 14.05.2013 tarihinden iş sözleşmesinin işverence ihbar öneline uyulmaksızın haksız olarak feshedildiği 31.12.2018 tarihine kadar davalı asıl işveren B. Sanayi Anonim Şirketi (B. Şirketi) Gaziemir hazır beton tesisinde davalı alt işveren E. Beton Petrol Taşımacılık Turizm Madencilik İnş. San. ve Tic. AŞ (E.r Şirketi) nezdinde beton transmikser operatörü olarak alt işverenler değiştiği hâlde çalışmasına ara vermeden kesintisiz çalıştırıldığını, davalılar arasında asıl işveren alt işveren ilişkisi olduğundan müvekkilinin tüm alacaklarından müştereken

ve müteselsilen sorumlu olduklarını, müvekkilinin son aylık ücretinin net 3.400,00 TL olduğunu, günde ortalama 7 sefer yapan müvekkiline sefer başına 7,00 TL prim ödendiğini, bu hâliyle aylık ücretine ek olarak ayda ortalama 1.200,00-1.300,00 TL sefer primi aldığını, sefer primlerinin aylık ücretinin bir parçası olduğunu, ayrıca müvekkiline aylık ücrete ek olarak her ay düzenli bir şekilde 400,00 TL alışveriş çeki verildiğini, işyerinde servis hizmeti de olduğunu ileri sürerek bakiye kıdem tazminatı, bakiye ihbar tazminatı, fazla çalışma ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı B. Şirketi vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkili Şirketin çalışanı olmadığını, müvekkili Şirket ve diğer davalı arasında da asıl işveren alt işveren ilişkisi olmadığını, bu nedenle öncelikle husumet itirazında bulunduklarını, işbu davanın belirsiz alacak davası olarak açılamayacağını, kabul anlamına gelmemek kaydıyla talep edilen alacaklar yönünden zamanaşımı def'inde bulunduklarını savunarak davanın reddini istemiştir.

2. Davalı E. Şirketi vekili cevap dilekçesinde; öncelikle talep edilen alacaklar yönünden zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının müvekkili Şirkette kayıtlarda belirli olan sürede ve bordrolarda belirtilen ücretle çalıştığını, müvekkili Şirkette kural olarak haftalık çalışma süresinin 45 saat olduğu, davacının işin gerektirdiği durumlarda çalışmış olması hâlinde karşılığının müvekkili tarafından ödendiğini, davacının haksız kazanç elde etme çabasında olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma hüküm altına alınmak ve diğer talepler reddedilmek suretiyle davanın kısmen 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; davacının davalı asıl işveren B. Şirketi nezdinde alt işveren ihbar olunan T. Otomotiv Petrol Gıda Tekstil Hizmet İnşaat Sanayi ve Ticaret Limited Şirketi işçisi olarak 14.05.2013-14.06.2016 tarihleri arasında, 13.06.2016-31.12.2018 tarihleri arasında ise alt işveren davalı Ergemiciler Şirketi işçisi olarak beton transmikser operatörü ünvanıyla çalıştığı, 14.06.2016 tarihli çıkışa ilişkin olarak işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna çıkış kodu Kod (14)(emeklilik) ile bildirim yapıldığı, imzalı emeklilik dilekçesi ile ibraname ve kıdem tazminatı bordrosu sunulmuş ise de sunulan ibranamenin bila tarihli olduğu, davacı asıl Mahkemece dinlendiğinde bir alt işverenden diğerine geçerken kendisine bir takım belgeler imzalatıldığını, emeklilik talebinde bulunmadığını, herhangi birkıdem tazminatı ödemesi almadığını bildirdiği, banka aracılığıyla yapılan bir ödemenin de bulunmadığı dikkate alındığında 14.05.2013-14.06.2016 tarihleri arasındaki çalışmasının tasfiye edilmediği yönündeki Mahkeme kabulünün ve belirlenen hizmet süresinin yerinde olduğu, davalılar arasında 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 2/7 hükmü uyarınca asıl işveren alt işveren ilişkisi bulunmakla aynı maddenin son cümlesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işverenle birlikte (müteselsil) sorumlu olduğu dikkate alınmak

sureti ile davalı asıl işverenin husumet itirazının yerinde olmadığı, son alt işveren Ergemiciler Şirketinin de devralan olarak davacının tüm hizmet dönemine ilişkin alacaklarından sorumluluğunun bulunduğu, davacı tanıklarının aylık ücrete ilişkin beyanları, emsal ücrete ilişkin müzekkere cevapları ve emsal nitelikteki dosya içeriği birlikte değerlendirildiğinde davacı bordrolarında saat belirtilmeksizin fazla çalışma adıyla yapılan tahakkukların sefer primi olduğu, davacının belirlenen aylık ücretinin dosya kapsamına uygun olduğu, işverene karşı açılmış davası bulunmayan tanık T.M'nin beyanları ve emsal nitelikteki kesinleşen tanık G.L'nin açtığı işçilik alacakları talepli dava dosyasının içeriği dikkate alınarak yapılan fazla çalışma ücreti hesaplamasının yerinde olduğu gerekçeleriyle davalılar vekillerinin istinaf başvurusunun ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Ergemiciler Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının ihtirazı kayıtsız olarak imzaladığı ücret bordrolarındaki ücretinin esas alınması gerekirken, müvekkili Şirkette hiçbir şekilde uygulaması bulunmayan sefer priminin ve dosyada hiç bir somut delil bulunmamasına karşın taleple bağlılık ilkesine de aykırı olarak yemek ve yol ücretinin tazminata esas ücrete eklenmesinin hatalı olduğunu,

b. Davacının iş sözleşmesinin kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek feshedildiğini, buna rağmen hesaplama yapılması ve hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu,

c. Davacıya prim, sefer primi vs. adı altında herhangi bir ödeme yapılmadığını ve yapmış olduğu fazla çalışma karşılığı ücretlerinin ise bordrolarda tahakkuk edilerek ödendiğini,

d. İşverene karşı davası bulunan tanık ifadelerine göre yapılan fazla çalışma ücreti hesaplamalarının kabul edilmediğini ileri sürmüştür.

2. Davalı B. Şirketi vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının müvekkili Şirketi çalışanı olmadığını, müvekkili Şirketin ihale makamı olduğunu, davacının alacaklarından sorumluluğunun bulunmadığını,

b. Davacıya yapılan ödemelerin dikkate alınması gerektiğini,

c. Davacının fazla çalışma alacağının bulunmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma ücreti alacağının ispat ve hesaplanması, davalıların alacaklardan sorumluluğu hususlarındadır.

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 davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dairemiz uygulamasına göre primli çalışmada fazla çalışma ücreti hesabı şu şekildedir:

Ücret sadece primden oluşuyorsa; fazla çalışma ücreti ödenen primin saat ücretinin %50 fazlasıyla ödenir.

Ücret, sabit ücret ile hedefe veya kotaya bağlı primden oluşuyorsa; hedefe veya belli bir kotanın aşılmasına bağlı prim ödemesi uygulamalarında işçinin fazla çalışma

ücreti sabit ücret üzerinden saat ücretinin %150 fazlasıyla ödenir. Başka bir anlatımla bu tür prim ödemelerinin fazla çalışma ücreti hesabına bir etkisi bulunmamaktadır.

Ücret, sabit ücret ile satışa, sefer sayısına vs. bağlı primden oluşuyorsa; satışa, ürün miktarına, sefer sayısına veya gidilen kilometreye göre prim ödemelerinde, sabit ücret üzerinden %150 zamlı saat ücretine göre hesaplama yapılarak sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Ödenen prim miktarının %50 zam kısmına göre de hesaplama yapılır ve her iki hesap yöntemi toplanarak fazla çalışma ücreti belirlenir. Örneğin işçinin 3.000,00 TL sabit ücret ve 1.000,00 TL ortalama prim aldığı durumda 3.000,00 TL/225 saat x 1,5 x fazla çalışma saat sayısı = A şeklinde sabit ücrete göre hak kazanılan fazla çalışma ücreti belirlenir. Aynı dönem için ödenen primlerin fazla çalışmanın zamsız kısmını karşıladığı kabul edilerek, prim tutarı için 1.000,00 TL/225 saat x 0,5 x fazla çalışma saat sayısı = B hesabıyla prime düşen fazla çalışma ücreti belirlenir. A+B toplamı o dönem için hak kazanılan fazla çalışma ücretini belirler.

Somut olayda, davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 15-16 saati aşan çalışmalarının mevcut olduğunu, müvekkiline fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini ileri sürerek takograf kayıtlarına ve tanık beyanlarına dayanmıştır. Davalı Ergemiciler Şirketi ise ücret bordrolarının davacı tarafından ihtirazı kayıtsız imzalı olduğunu, davacının fazla çalışma yaptığında ücret bordrolarında tahakkuk ettirilerek ödendiğini savunmuştur. Davacı dava dilekçesinde günde ortalama 7 sefer yaptığını, müvekkiline sefer başına 7,00 TL prim ödendiğini, bu hâliyle aylık sabit ücretine ek olarak ayda ortalama 1.200,00-1.300,00 TL sefer primi aldığını, sefer primlerinin aylık ücretinin bir parçası olduğunu iddia etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince ve Bölge Adliye Mahkemesince ücret bordrolarında fazla mesai olarak tahakkuk ettirilerek ödenen miktarlar sefer primi olarak kabul edilerek bu kabule göre hükme esas alınan bilirkişi raporunda bahsi geçen ödemelerin fazla çalışma hesabında dikkate alınmadığı ve fazla çalışma ücreti alacağının hüküm altına alındığı anlaşılmıştır.

Dosya incelendiğinde; davacının ücret bordrolarının ihtirazı kayıtsız imzalı olduğu, davacının imza inkârında bulunmadığı, bordrolarda "fazla mesai" şeklinde belirtilerek tahakkuk ettirilen tutarların banka hesabına ödendiği görülmüştür. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak davacının imzalı bordrolarında fazla çalışma saati belirtilmeksizin tahakkuklar yapıldığı ve ödendiği anlaşıldığından, davacının haftalık fazla çalışma saatinin dosya kapsamına göre belirlenmesi ve bordrolarda fazla mesai karşılığında tahakkuk ettirilen ve ödenen miktarların mahsup edilmesi gerekir.

Yapılan açıklamalara göre Mahkemece yapılacak iş; gerekirse bilirkişi raporu alınmak suretiyle öncelikle dosya kapsamı ve tanık beyanları dikkate alınarak davacının sefer sayısı ve sefer başına aldığı prime göre temel ücretine eklenecek sefer priminin tespit edilmesi; yukarıda belirtildiği şekilde sabit ücreti ve sefer primi üzerinden hesaplanacak fazla çalışma ücreti alacağından uygun bir indirim yapıldıktan sonra belirlenecek tutardan, davalı tarafından fazla mesai adı altında yapılan ödemeler mahsup edilerek sonuca gidilmesidir.

3. Ayrıca davacının sefer sayısı ve sefer başına aldığı prime göre temel ücretine eklenecek sefer priminin tespit edilmesinden sonra, davacının kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının da belirlenen temel ücrete göre yeniden hesaplanması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/1146**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/3531**	**4857 s. İşK/32**
Tarihi:	**20.04.2026**	**6356 s. STK/41**

- ***BORDRO HİLESİ***
- ***BORDRO HİLESİNDE FAZLA ÇALIŞMA ÜCRETİ, HAFTA TATİLİ ÜCRETİ VE ULUSAL BAYRAM GENEL ÜCRETİ ÖDEMELERİNİN BU ÇALIŞMALARIN KARŞILIĞI OLAN ÜCRETLER OLMADIĞI, TEMEL ÜCRETİNİN BİR PARÇASI OLDUĞU***
- ***BORDRO HİLESİNDE ÜCRET BORDROSUNUN İMZALI VEYA İMZASIZ OLMASI SONUCU ETKİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: ***Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki tahakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işlemin varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar 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 25.09.2013-06.12.2013 ve 28.08.2014-22.10.2018 tarihleri arasında iki dönem hâlinde davalılar nezdinde makineci olarak çalıştığını, iş sözleşmesini alacaklarının ödenmemesi sebebiyle haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, 2018 yılı Ağustos, Eylül, Ekim aylarına ait ücretleri, fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davacının sadece Ç. Tekstil San. ve Dış Tic. Ltd. Şti.nde çalıştığını, talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, ilk dönem çalışmasının istifa ile sona erdiğini, ikinci dönem çalışmasının ise davacının devamsızlık yapması nedeniyle haklı nedenle sona erdiğini, bordroların imzalı olduğunu ve tüm alacakların ödendiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalılar nezdinde makineci olarak 2.500,00 TL net ücretle çalıştığı, çalışma süresinin kesintili olarak toplamda 4 yıl 6 gün sürdüğü, davacının ödenmeyen alacakları bulunduğundan kıdem tazminatına hak kazandığı, dosyadaki belgelere göre yıllık izinlerini kullandığı gerekçeleriyle davanın kısmen 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; dava konusu alacaklardan davalıların müteselsilen sorumlu olduğu, dosyadaki belgeler ve davacının yaptığı işe göre esas alınan aylık net 2.500,00 TL ücretin dosya kapsamına uygun olduğu, fazla çalışma ücreti alacağı bakımından davacı tanık beyanlarına göre sonuca gidilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı, sunulan imzalı bordrolarda 2016 Yılı Kasım ayından itibaren fazla çalışma tahakkuku bulunsa da tahakkukların birkaç saatlik sembolik nitelikte olduğu, bordroların gerçek ücret üzerinden düzenlenmemiş olması ve elden ödeme yapılmakta olması karşısında tanık beyanlarıyla sonuca gidilmesinde ve varılan sonuçta hata bulunmadığı gerekçeleriyle davalıların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar vekili temyiz dilekçesinde;

1. Ücret bordrolarının dikkate alınmadığını, ücret alacağının reddi gerektiğini,

2. Davacının kıdem tazminatına hak kazanmadığını,

3. Ücret bordrolarından da anlaşıldığı üzere fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil ücretinin ödendiğini, tanık beyanlarına göre bu alacakların hesaplanarak hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu,

4. Davacının talep ettiği alacakların zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının aylık ücretinin miktarı, iş sözleşmesinin feshi ve buna bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı 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 göre davalılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta pirimi ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır.

Diğer yandan, fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Ücret bordrosundaki ücretin, davacının gerçek ücret miktarını yansıtmadığının anlaşılması hâlinde, bordroların imzalı ve imzasız oluşuna göre bir ayrım yapılması gerekmektedir. Bu hâlde imzalı bordroda yer alan fazla çalışma saati davacıyı bağlayacağından, davacı bordrodaki süreden daha fazla süre ile çalıştığını ancak yazılı bir delil ile ispat edebilir. Davacının imzalı bordrodaki süreden daha fazla çalıştığını yazılı delil ile ispat etmesi hâlinde, bordroda ödendiği belirtilen fazla çalışma ücreti davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanan alacaklardan mahsup edilir. İmzalı bordrodaki fazla çalışma süresinden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı kayıtlar ile ispat edilememesi durumunda, bordrodaki fazla çalışma saati ile bağlı kalınarak değerlendirme yapılır. Yani bordrodaki fazla çalışma süresinin işçinin gerçek fazla çalışma süresini yansıttığı, ancak karşılığı olan ücretin gerçek fazla çalışma ücretini yansıtmadığı kabul edilir. Davacının bordrodaki fazla çalışma süresinin karşılığı olan fazla çalışma ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanır. Bu hâlde de bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alacaktan mahsup edilir.

Ücret bordrosunun imzasız olması hâlinde ise davacının bordroda görünen fazla çalışma süresinden daha fazla çalıştığını tanık delili dâhil olmak üzere her türlü delil ile kanıtlaması mümkündür. Bu durumda ispat edilen fazla çalışma ücretinin davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanması gerektiğinde tereddüt olmamalıdır. Ayrıca hesaplanan bu alacaklardan bordroda tahakkuk eden ve ödendiği banka kayıtları ile sabit olan miktarın mahsubu gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki tahakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işlemin varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve

genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.

Dosyadaki belgeler, tanık beyanları ile davacının yaptığı iş ve çalışma süresi birlikte değerlendirildiğinde Mahkemece davacının aylık ücretinin net 2.500,00 TL olarak kabul edilmesi isabetlidir. Ancak imzalı bordrolardaki fazla çalışma tahakkuk miktarlarının sembolik olduğu yönündeki değerlendirme hatalıdır.

Ücret bordrosundaki ücretin davacının gerçek ücretini yansıtmadığı anlaşılmakla birlikte davacı, imzalı bordrolarda yer alan fazla çalışma sürelerinin üzerinde çalışma yapıldığını yazılı kayıtlarla ispat edemediğinden imzalı bordrolarındaki fazla çalışma saatleriyle bağlı kalınması gerekmektedir. Bu itibarla Mahkemece yapılacak iş; bordrolardaki fazla çalışma sürelerinin karşılığını oluşturan fazla çalışma ücretinin gerçek ücret üzerinden yeniden hesaplanması ve bordroda yer alan tahakkuk miktarları hesaplanan alacaktan mahsup edilerek sonuca gidilmesidir.

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,

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,

20.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/3001**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/3659**	**6356 s. STK/7**
Tarihi:	**22.04.2026**	

- ***SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN ÜYELERİNE İLİŞKİN KARARI***
- ***SENDİKANIN İŞ BIRAKMA VE BASIN AÇIKLAMA YAPMA ÇAĞRISININ ÜYELERE YÖNELİK SENDİKANIN İÇ İŞLEYİŞİNE İLİŞKİN OLDUĞU***
- ***İŞVEREN KONUMUNDA BULUNAN BELEDİYENİN SENDİKA YÖNETİM KURULUNUN İPTALİNİ İSTEMEKTE HUKUKİ YARARININ BULUNMADIĞI***

ÖZETİ: ***İnceleme konusu davada, davalı Sendika Yönetim Kurulunun iptali talep edilen 25.07.2025 tarihli ve 996 sayılı kararı ile; "...Ülke genelindeki üyelerimizin ve Manisa Yunusemre Belediyesindeki üyelerimizin katılımı ile 07-08 Ağustos 2025 tarihlerinde 2 gün iş bırakma eylemi ile 08 Ağustos 2025 tarihinde saat 12:00'de Yunusemre Belediyesi önünde basın açıklaması yapılmasına..." karar verilmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacı Belediye tarafından belirtilen Sendika Yönetim Kurulu kararının iptali talep edilmiş ise de; davanın açıldığı zamana göre değerlendirme yapılması gerektiği, söz konusu kararın üyelere yönelik sendikanın iç işleyişine ilişkin olduğu, fiilî bir olgu teşkil etmesi itibarıyla kararın uygulanıp uygulanmayacağı belirsiz olduğu gibi üyelerin kararlaştırılan eyleme katılıp katılmayacağının bilinmediği de tartışmasızdır. Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacının güncel nitelikte hukuken korunmaya değer bir yararı bulunmadığı açıktır. Belirtmek gerekir ki, bir davada öncelikle dava şartlarının mevcut olup olmadığının incelenmesi gerektiğinden, davanın konusuz kalıp kalmadığı hususunun değerlendirilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır. Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince 6100 sayılı Kanun'un 114/1-(h) hükmü gereğince hukuki yarar yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin, İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı Bağımsız Yerel Yönetim Çalışanları Hak Sendikası (Sendika) Yönetim Kurulunun 25.07.2025 tarihli ve 996 sayılı kararı ile Manisa Yunusemre Belediye Başkanlığında (Belediye) görev yapan üyelerinin katılımı ile 07-08 Ağustos 2025 tarihlerinde 2 gün süreyle iş bırakma eylemi ve 08.08.2025 tarihinde Belediye önünde basın açıklaması yapılmasına karar verdiğini, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu ile memurlara grev hakkı tanınmadığı gibi "Toplu eylem ve hareketlerde bulunma yasağı" başlıklı 26. maddesinin de "Devlet memurlarının kamu hizmetlerini aksatacak şekilde memurluktan kasıtlı olarak birlikte çekilmeleri veya görevlerine gelmemeleri veya görevlerine gelip de Devlet hareketlerde bulunmaları yasaktır" şeklinde olduğunu, belediye hizmeti veren bir kurumda hafta sonu ile birleşen 2 gün üst üste kesintisiz iş bırakma eylemi gerçekleştirilmesinin hem vatandaşın hem de İdarenin zararına olup içtihatlarla korunan sendikal hakların amacı aşar şekilde kullanımı sonucuna sebebiyet vereceğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Sendika Yönetim Kurulunun 25.07.2025 tarihli ve 996 sayılı kararının kaldırılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkilinin talebinin hukuka, 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ile teminat altına alınan temel hak ve özgürlüklere uyar bir yanı bulunmadığını, tedbiren durdurulması istenilen eylem gerçekleştirilmiş

olduğundan davanın konusuz kaldığını, eylemin kamu hizmetleri aksatılmadan, toplumda hiç bir rahatsızlık oluşturmadan tamamlandığını, bu davada verilecek kararın esasa bir etkisinin de kalmadığını, iş bırakma ve basın açıklaması yapma kararının sendikanın yasa ile tanınan yetki çerçevesinde aldığı bir eylem kararı olduğunu, belirtilen tarihlerde planlanana uygun şekilde bahse konu eylemlerin yerine getirildiğini ve kamu hizmetlerinin aksamasına kesinlikle neden olunmadığını, bir kısım sendika üyesi memurların söz konusu eyleme aralarında yaptıkları iş bölümü gereği hizmetlerin aksamaması adına katılmadığını ve hizmetlerin kesintisiz şekilde yürümesini sağladıklarını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Sendika Yönetim Kurulu kararının uygulanmış olması nedeniyle iptalinin hukuki bir sonuç doğurmasının mümkün olmadığı, davanın konusuz kaldığı, davalı tarafça alınan kararın sendika üyelerinin menfaatlerinin korunmasına yönelik olduğu, eylemin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 11. maddesi kapsamında toplantı ve dernek kurma özgürlüğü kapsamında kaldığı, davanın açıldığı tarihte tarafların haklılık durumu değerlendirildiğinde, davalı tarafın davanın açılmasına sebebiyet vermediği, yargılama giderinin davacı üzerinde bırakılması gerektiği gerekçesiyle davanın konusuz kalması sebebiyle hüküm kurulmasına yer olmadığına 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; dava dilekçesinde belirttiği ve istinaf dilekçesinde tekrarladığı sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, Sendika Yönetim Kurulu kararının iptali istemine ilişkindir.

Dava şartı, mahkemenin davanın esası hakkında inceleme yapabilmesi ve esasa ilişkin bir hüküm verebilmesi için gerekli şart olarak tanımlanmaktadır. Hukuki yarar da açıkça 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 114/1-(h) hükmünde genel dava şartları arasında sayılmıştır. Hukuki yarar, dava ikamesiyle mahkemeye yöneltilen talebin esası hakkında incelemede bulunulabilmesi ve esasa ilişkin karar verilebilmesi için varlığı aranan olumlu bir dava şartı olarak kabul edilmektedir (Ramazan Arslan, Ejder Yılmaz, Sema Taşpınar Ayvaz, Emel Hanağası, Medenî Usul Hukuku, Ankara 2022, s.332, 338; Hakan Pekcanıtez, Muhammet Özekes, Mine Akkan, Hülya Taş Korkmaz, Medeni Usûl Hukuku, Cilt II, İstanbul, On Beşinci Baskı, 2017, s.927, 947).

Bir dava şartı olarak hukuki yararın varlığını kabul etmek için davacının, mevcut hukuki durumunu değiştirecek ve iyileştirecek bir hükme ihtiyaç duyması gerekir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, 2009, s.155, 344). Davacının bu ihtiyacı kişisel, güncel ve hukuki nitelikte olmalıdır. Hukuki yararı dava şartı olarak düzenleyen 6100 sayılı Kanun'un 114. maddesinin gerekçesinde de bu husus açıkça vurgulanmıştır.

Bir kişinin, hakkına ulaşmak için, mahkeme kararının o an için gerekli olması durumunda hukuki yararın olduğundan söz edilebilir. Bir mahkeme kararına ihtiyaç yoksa hukuki yarardan söz edilemez. Diğer taraftan bir dava şartı olan hukuki yarar, kararın kesinleşmesine kadar yargılamanın her aşamasında resen gözetilmesi gereken bir husustur.

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazlarının değerlendirilmesi gerekmektedir.

İnceleme konusu davada, davalı Sendika Yönetim Kurulunun iptali talep edilen 25.07.2025 tarihli ve 996 sayılı kararı ile; "...Ülke genelindeki üyelerimizin ve Manisa Yunusemre Belediyesindeki üyelerimizin katılımı ile 07-08 Ağustos 2025 tarihlerinde 2 gün iş bırakma eylemi ile 08 Ağustos 2025 tarihinde saat 12:00'de Yunusemre Belediyesi önünde basın açıklaması yapılmasına..." karar verilmiştir.

Somut uyuşmazlıkta davacı Belediye tarafından belirtilen Sendika Yönetim Kurulu kararının iptali talep edilmiş ise de; davanın açıldığı zamana göre değerlendirme yapılması gerektiği, söz konusu kararın üyelere yönelik sendikanın iç işleyişine ilişkin olduğu, fiilî bir olgu teşkil etmesi itibarıyla kararın uygulanıp uygulanmayacağı belirsiz olduğu gibi üyelerin kararlaştırılan eyleme katılıp katılmayacağının bilinmediği de tartışmasızdır.

Bu maddi ve hukuki olgulara göre, davacının güncel nitelikte hukuken korunmaya değer bir yararı bulunmadığı açıktır. Belirtmek gerekir ki, bir davada öncelikle dava şartlarının mevcut olup olmadığının incelenmesi gerektiğinden, davanın konusuz kalıp kalmadığı hususunun değerlendirilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır.

Bu itibarla, İlk Derece Mahkemesince 6100 sayılı Kanun'un 114/1-(h) hükmü gereğince hukuki yarar yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerekirken, anılan hususlar gözetilmeksizin, İlk Derece Mahkemesince yazılı şekilde hüküm tesisi ve bu karara karşı yapılan istinaf başvurusunun esastan reddi kararı 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,

22.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/1495**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/3952**	**4857 s. İşK/56**
Tarihi:	**28.04.2026**	

- ***YILLIK ÜCRETLİ İZİNİN KULLANDIRILMASININ ESASLARI***
- ***İŞÇİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİ YILLIK İZİNLERİNİ İŞVERENİN YASAYA UYGUN KULLANDIRILMADIĞI GEREKÇESİ İLE FESHİ***
- ***YILLIK İZİNLERİN İŞÇİNİN TALEBİYLE ON GÜNDEN AZ KULLANDIRILSA DA GEÇERLİ OLDUĞU***
- ***GEREKÇESİZ OLARAK İZİN KULLANDIRILMADIĞINI İŞÇİNİN KANITLAYAMAMASI***
- ***İŞÇİNİN HAKSIZ FESİHİ***

ÖZETİ: ***Talep döneminin bir kısmında yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmüne göre izinlerin 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullandırılabileceği öngörülmüş ise de, bu konuda Dairemizin yerleşik uygulaması yıllık iznin işçinin talebiyle 10 günden az da kullandırılsa geçerli olduğu yönündedir. Diğer yandan davacı tarafça işverenin çok uzun süre hiç izin kullandırmaması ya da talep edildiği hâlde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması hususlarının da ispatlanmadığı görülmektedir. Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, davacı tutulduğunda, davacı gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı istemi yönünden davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi 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 davalı nezdinde 16.12.2013-27.04.2022 tarihleri arasında gümrük müşavir yardımcısı olarak çalıştığını, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca ihtiyacı olduğu zamanlarda hiçbir şekilde yıllık izinleri kullanamadığını, davalı işverenliğin işlerin yoğun olduğu bahanesiyle müvekkilinin yıllık izin kullanma taleplerinin reddedildiğini, müvekkiline bir seferde en fazla 6 gün üst üste yıllık izin kullandırıldığını, davalı işverenlikçe müvekkilinin çalıştığı 9 senelik süreçte kullanmadığı yıllık izinlerinin karşılığının da ödenmediğini, 68 günlük yıllık izin ücreti alacağının bulunduğunu, müvekkilinin yıllık izinlerinin davalı işverenlik tarafından kullandırılmaması sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, ayrıca müvekkiline 2017 yılının ikinci altı ayına ve 2020 yılına ait hak kazandığı prim alacaklarının da ödenmediğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin ve prim alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, davacının istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını, davacının bir kısım yıllık izinlerini kullandığını, kullanılmayan izinlerin karşılığının ise davacıya ödendiğini, işyerindeki prim ödemelerinin süreklilik arz etmediğini, prim ödemelerinin performansa ve karlılığa göre değişkenlik gösterdiğini, davacının ödenmeyen prim alacağının da bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın bir kısım işçilik alacaklarının tahsili talebi ile belirsiz alacak davası olarak açıldığı, dosya içerisinde yer alan imzalı izin talep formlarına göre davacının toplam 48 gün yıllık izin kullandığı, davacının kıdem süresine göre 130 gün yıllık izne hak kazandığı, bakiye 82 gün yıllık izin hakkının olduğunun anlaşıldığı, hâl böyle olunca davacı işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulü ile kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerektiği; ancak davacının prim alacağını ispat edemediğinden ilgili talebin reddi gerektiği gerekçesiyle kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının kabulüne, prim alacağının reddine dair 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; davacının 16.12.2013-27.04.2022 tarihleri arasında davalı Şirkette çalıştığı, davacının kıdemi nazara alındığında davacının 130 gün yıllık izni bulunduğu, davacının 48 gün yıllık izin kullandığı, davacının bakiye 82 gün yıllık izin hakkı bulunduğu görülmekle yıllık izin ücretinin kabulüne dair kararda hata bulunmadığı, davacının yıllık izinlerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 56/3 hükmünde düzenlemeye aykırı olarak davacının yıllık izinlerinin bölünmek suretiyle (0,5-1-2-3,5-5-6-7 günlük bölümler hâlinde) kullandırıldığı, yıllık iznin anayasal bir dinlenme hakkı olduğu, 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmünde düzenlemeye aykırı olarak 10 günden aşağı verilen ücretli izinlerin işçinin dinlenme hakkını tam olarak kullanmasını engelleyeceği, dava konusu olayda da yaklaşık 8,5 yıllık kıdeme sahip davacıya çalıştığı süre boyunca sadece 48 gün yıllık izin kullandırıldığı, 2014 yılından 2021 yılına kadar en fazla kullandırılan izin süresinin 7 gün olduğu, iş sözleşmesinin feshinden önceki son bir yıl olan 2021 yılında ise en fazla kullandırılan izin süresinin 5 gün olduğu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 24.03.2011 tarihli ve 2009/7959 Esas, 2011/8629 Karar sayılı kararında açıkça belirtildiği üzere kısa izin kullandırılmasının işçi açısından haklı fesih sebebi teşkil ettiği, dolayısıyla davacının kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesinde isabetsizlik bulunmadığı, dava tarihi itibarıyla davacının kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğramadığı, hüküm altına alınan alacakların tanık beyanlarına dayalı olmadığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacı tarafça delillerin usulüne uygun şekilde bildirilmediği,

2. Davacının yeni bir iş bulması sebebiyle istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını,

3. Dosyada müsnet yıllık izin çizelgeleri ve izin talep formlarından da görüleceği üzere davacı işçi müvekkil Şirketteki bir yıllık kıdemini doldurmadığında dahi müvekkili tarafından avans olarak yıllık izin kullandırıldığını, devamında da doğrudan kendi talep ettiği günlerde müvekkili tarafından yıllık izinleri kullandırıldığını, müvekkili tarafından uzun süre hiç izin kullandırılmamasının yahut talep edilmesine rağmen gerekçesiz olarak talebin reddedilmesinin gibi bir durumun söz konusu olmadığını,

4. Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'ne göre yıllık izinlerin kullanılmasında işverenin yönetim hakkının olduğunu, işçinin bir ay öncesinden izin talep etmesi gerektiğinin bildirildiğini, davacının 1 ay öncesinden izin talebinde bulunduğunu ispatlayamadığı, davacıya yıllık ücretli izinlerinin keyfî ve kötüniyetli bir şekilde değil tamamen işçinin talebi doğrultusunda işyerinin gerekliliklerine ve organizasyonel zorunluluklar doğrultusunda kullandırıldığını, davacının iddialarının kabulünün hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunup bulunmadığı ve iş sözleşmesinin davacı tarafça feshinin haklı nedene dayanıp dayanmadığı hususlarına ilişkindir.

1. Dairemiz uygulamasına göre belirsiz alacak davasında, davanın açıldığı tarih itibarıyla uyuşmazlığa konu alacağın miktar veya değerinin tam ve kesin olarak belirlenememesinden anlaşılması gereken; davacının gerekli dikkat ve özeni göstermesine rağmen miktar veya değerin belirlenmesinin kendisinden gerçekten beklenilmemesi ya da objektif olarak imkânsız olmasıdır. Sırf taraflar arasında alacak miktarı bakımından uyuşmazlık bulunması, iddianın ispata muhtaç olması ve bilirkişi raporu alınması, talep sonucunun belirlenmesinin davacıdan beklenemeyecek olması anlamına gelmez. İş yargılamasında sıklıkla davaların yığılması söz konusu olmakla alacağın belirsiz olma kriterleri her bir talep için ayrı ayrı değerlendirilmeli ve şartları taşımayan davanın usulden reddine karar verilmelidir (Dairemizin 27.12.2022 tarihli ve 2022/6872 Esas, 2022/17896 Karar sayılı; 14.09.2020 tarihli ve 2016/26476 Esas, 2020/7547 Karar sayılı; 31.05.2022 tarihli ve 2022/5909 Esas, 2022/6892 Karar sayılı; 09.02.2022 tarihli ve 2022/829 Esas, 2022/1542 karar sayılı kararları). İşçilik alacaklarının hangi hâllerde belirsiz, hangi hâllerde belirli veya belirlenebilir olduğu hususunda kesin bir sınıflandırma yapılması mümkün olmayıp her bir davaya konu alacak bakımından somut olayın özelliklerinin nazara alınarak sonuca gidilmesi gereklidir (Yargıtay İçtihatları Birleştirme Büyük Genel Kurulu, 15.12.2017 tarihli ve 2016/6 Esas, 2017/5 Karar sayılı kararı).

Somut uyuşmazlıkta hüküm altına alınan kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacağı belirsiz alacak davasına konu edilmiş, Mahkemece söz konusu alacaklar belirsiz alacak olarak kabul edilmek suretiyle yargılama sürdürülüp sonuçlandırılmıştır. Davacı tarafından kıdem tazminatı hesabına esas giydirilmiş ücretin belirlenmesinde dikkate alınması gereken servis hizmeti ayni olarak sağlanan bir sosyal menfaat niteliğinde olup kıdem tazminatına ilişkin davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bulunmakta ise de, davacı hak kazandığı yıllık izin süresi ile yıllık ücretli izin alacağı hesabına esas ücretini belirleyebilecek durumdadır. Yıllık ücretli izin alacağı bakımından davanın belirsiz alacak davası olarak açılmasında hukuki yarar bu-

lunmamaktadır. Hâl böyle olunca yıllık izin ücreti alacağı yönünden davanın dava şartı yokluğundan usulden reddi gerekirken işin esasına girilerek karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Kabule göre de, davacı vekili dava dilekçesinde davacının kullanamadığı 68 gün yıllık ücretli izni bulunduğunu belirtmiş olmasına rağmen davacı talebi aşılmak suretiyle bakiye 82 gün karşılığı yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınması da hatalı olmuştur.

2. 4857 sayılı Kanun'un "Yıllık ücretli iznin uygulanması" başlıklı 56. maddesinin ilgili fıkraları şu şekildedir:

"Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

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

(Değişik üçüncü fıkra: 14/4/2016-6704/16 md.) Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere bölümler hâlinde kullanılabilir.

..."

Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin konu bakımından önem arz eden 5 ve devam eden maddeleri ise şu şekildedir:

"İzin Kullanma Dönemleri

Madde 5 — İşveren veya işveren vekilleri, bu Yönetmeliğin 15 inci maddesinde belirtilen izin kurulu veya 18 inci maddeye dayanılarak bunun yerine geçenlere danışmak suretiyle işyerinde yürütülen işlerin nitelik ve özelliklerine göre, yıllık ücretli izinlerin, her yılın belli bir döneminde veya dönemlerinde verileceğini tayin edebilir. Bunu işyerinde ilan eder.

Yıllık Ücretli İznin Uygulanması

Madde 6 — Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez.

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

Ancak, 53 üncü maddede öngörülen izin süreleri, tarafların anlaşması ile bir bölümü on günden aşağı olmamak üzere (Değişik ibare:RG-18/8/2017- 30158) bölümler halinde kullanılabilir.

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

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

Yıllık ücretli izinleri işyerinin kurulu bulunduğu yerden başka bir yerde geçirecek olanlara istemde bulunmaları ve bu hususu belgelemeleri koşulu ile gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz yol izni vermek zorundadır.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde İş Kanununun 17 nci maddesinde belirtilen bildirim süresi ile 27 nci maddesi gereğince işçiye verilmesi zorunlu yeni iş arama izinleri, yıllık ücretli izin süreleri ile iç içe giremez.

İşveren, işyerinde çalışan işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir izin kayıt belgesi tutmak zorundadır.

(Ek fıkra:RG-18/8/2017- 30158) Alt işveren işçilerinden, alt işvereni değiştiği hâlde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık ücretli izin süresi, aynı işyerinde çalıştıkları süreler dikkate alınarak hesaplanır. Asıl işveren, alt işveren tarafından çalıştırılan işçilerin hak kazandıkları yıllık ücretli izin sürelerinin kullanılıp kullanılmadığını kontrol etmek ve ilgili yıl içinde kullanılmasını sağlamakla, alt işveren ise tutmak zorunda olduğu izin kayıt belgesinin bir örneğini asıl işverene vermekle yükümlüdür.

İzin İsteğinin Zamanı

Madde 7 — İşçi yukarıdaki maddelere göre hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak bildirir.

İşveren veya işveren vekilleri, bu istekleri Yönetmeliğin 15 inci maddesinde sözü geçen izin kuruluna veya 18 inci maddesinde belirtilen kişilere bildirir.

İzin İsteği ve Verilmesi

Madde 8 — İşçi yıllık izin isteminde, adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini hangi tarihler arasında kullanmak istediğini ve ücretsiz yol izni isteyip istemediğini yazar.

İzin kurulu veya işveren, işçinin istediği izin kullanma tarihi ile bağlı değildir. Ancak, izin sıra ve nöbetleşmesini göstermek üzere söz konusu kurulca düzenlenecek çizelgeler işçinin talebi ve iş durumu dikkate alınarak hazırlanır.

Aynı tarihe rastlayan izin isteklerinde; işyerindeki kıdem ve bir önceki yıl iznini kullandığı tarih dikkate alınarak öncelikler belirlenir.

Yol izni alanlar bu süreyi kullanmadan işe dönerlerse, işveren bunları anılan sürenin bitiminden önce işe başlatmayabilir."

Davacı vekilince dava dilekçesinde, müvekkilinin çalıştığı süre boyunca ihtiyacı olduğu zamanlarda hiçbir şekilde yıllık izinleri kullanamadığını, davalı işverenliğin işlerin yoğun olduğu bahanesiyle müvekkilinin yıllık izin kullanma taleplerinin reddedildiğini, müvekkiline bir seferde en fazla 6 gün üst üste yıllık izin kullandırıldığını, davalı işverence müvekkilinin çalıştığı 9 senelik süreçte kullanmadığı yıllık izinlerinin karşılığının da ödenmediğini, 68 günlük yıllık ücretli izin alacağının bulunduğunu, müvekkilinin yıllık izinlerinin davalı işveren tarafından kullandırılmaması sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği ileri sürülmüş olup İlk Derece Mahkemesince davacının yıllık izinlerinin bölünmek suretiyle (0,5-1-2-3,5-5-6-7 günlük bölümler hâlinde) kullandırıldığı, yıllık iznin anayasal bir dinlenme hakkı olduğu, 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmündeki düzenlemeye aykırı olarak 10 günden aşağı verilen ücretli izinlerin işçinin dinlenme hakkını tam olarak kullanmasını engelleyeceği, dava konusu olayda da yaklaşık 8,5 yıllık kıdeme sahip davacıya çalıştığı süre boyunca sadece 48 gün yıllık izin kullandırıldığı, 2014 yılından 2021 yılına kadar en fazla kullandırılan izin süresinin 7 gün olduğu, iş sözleşmesinin feshinden önceki son bir yıl olan 2021 yılında ise en fazla kullandırılan izin süresinin 5 gün olduğu, kısa izin kullandırılmasının işçi açısından haklı fesih sebebi teşkil ettiği gerekçesiyle kıdem tazminatı hüküm altına alınmıştır.

Somut olayda, hizmet süresi itibarıyla toplam 130 gün yıllık izne hak kazanan davacının, çeşitli tarihlerde toplam 48 gün yıllık izin kullandığı davalı işveren tarafından ibraz edilen yıllık izin belgeleri içeriği ile sabittir. Davacının dava dilekçesindeki iddiası ise bakiye yıllık izin süresinin daha da az olduğu toplam 68 gün yıllık izni bulunduğuna ilişkindir. Her ne kadar yıllık izin belgelerine göre kullanılan izin süresi 10 günden az olsa da söz konusu sürenin davacının talebi ve rızası ile bölündüğü, davacının kullanmak istediği zamandan en az bir ay önce işverene yazılı olarak daha fazla sürelerle kullanmak istenildiği bildirilip de işverence daha az sürelerle yıllık izin kullandırıldığı hususunun davacı tarafça ispat edilemediği anlaşılmaktadır.

Talep döneminin bir kısmında yürürlükte olan 4857 sayılı Kanun'un 56/3 hükmüne göre izinlerin 10 günden aşağı olmamak üzere bölümler halinde kullandırılabileceği öngörülmüş ise de, bu konuda Dairemizin yerleşik uygulaması yıllık iznin işçinin talebiyle 10 günden az da kullandırılsa geçerli olduğu yönündedir. Diğer yandan davacı tarafça işverenin çok uzun süre hiç izin kullandırmaması ya da talep edildiği hâlde gerekçesiz olarak izin kullandırılmaması hususlarının da ispatlanmadığı görülmektedir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular gözönünde tutulduğunda, davacı işçi tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayanmadığı anlaşılmaktadır. Kıdem tazminatı istemi yönünden davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi isabetsizdir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

28.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/987**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/3954**	**4857 s. İşK/32**
Tarihi:	**28.04.2026**	

- ***UZUN YOL ŞOFÖRLERİNİN ÇALIŞMA SÜRELERİNİN KANITLANMASI***
- ***GÖRGÜYE DAYALI OLMAYAN TANIK ANLATIMLARINA İTİBAR EDİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: ***Bilindiği gibi, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında "uzun yol" olarak nitelenen mesafelerde tır şoförlüğü yapan işçiler çoğu zaman yalnız seyahat etmektedir. Bu işçilerin gerek fazla çalışma gerekse hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasını, günlük ve haftalık çalışma sürelerini ispata elverişli araç takip sistemleri, takoğraf kayıtları gibi teknik takibi içeren yazılı kayıtlar ile ispat edebileceği noktasında tereddüt bulunmamaktadır. Çözümü gereken husus bu tür kayıtların bulunmaması hâlinde, tanık anlatımı ile ispatın mümkün olup olmadığıdır. Tanık, uyuşmazlık hakkında bilgi ve görgüsü bulunan üçüncü kişidir. Tır şoförlerinin yurt içinde veya yurt dışında uzun mesafelerde tek başlarına araç kullanmaları hâlinde, bu yolculuk sırasında onlara refakat etmeyen üçüncü kişilerin, şoförün günlük çalışma düzeni hakkında görgüye veya bilgiye dayalı tanıklığının bulunması mümkün değildir. Tır şoförünün kendisi ile aynı düzende çalıştığını bildiren bir başka tır şoförünün anlatımı dahi görgüye dayalı değildir. Örneğin Türkiye'den yurt dışına günlerce süren bir nakliye işinde araçta tek başına seyahat eden tır şoförünün günün hangi saatlerinde dinlendiği, hangi saatlerinde aracı kullandığının, uzaktan bilinebilmesi işin doğası gereği mümkün olamaz. Belirtmek gerekir ki; uzun yol tır şoförünün çalışma düzeninin ispatında, karayolları trafik kurallarına göre azami araç kullanma süresi veya dinlenme süresinden yola çıkılarak 'herkesçe bilinen genel bazı vakıalar' kapsamında bir sonuca gidilmesi de yerinde olmaz. Karayolları trafik kuralları emredici nitelikteki düzenlemeler olup, herkes tarafından uyulması zorunlu olan azami sınırları belirler. Oysa, uzak mesafeler arasında yaklaşık yirmi gün veya bir ay araç kullanan bir şoförün gidiş ve dönüş tarihi belirli olmakla birlikte, bu süre içindeki zaman dilimini ne şekilde kullanacağı oldukça kişisel bir tercihtir. Böyle bir şoförle birlikte yolculuk yapmayan tanığın anlatımı da görgüye dayalı olmayıp sadece bir tahmine dayalıdır. Bu itibarla, tır şoförünün günlük çalışma düzeninin hiç değişmediği, örneğin şoförün sabah işyerinden ayrılıp akşam yahut gece dönüş yaptığı çalışma biçimleri hariç olmak üzere, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında 'uzun yol tır şoförlüğü' yapan işçilerin çalışma düzeninin ispatında sadece görgüye dayalı tanık anlatımına itibar edilebileceği kabul edilmelidir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı ve katılma yoluyla davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde yurt içi ve yurt dışı tır şoförü olarak çalıştığını, ücretinin asgari ücret + sefer başına prim şeklinde belirlendiğini, günlük asgari 12-13 saat araç kullandığını, hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerin büyük bir çoğunluğunda çalışmaya devam ettiğini, söz konusu çalışmaların karşılığı ödenmediği gibi sigorta primlerinin de gerçek ücret üzerinden bildirilmediğini, bu nedenlerle iş sözleşmesinin müvekkilince haklı nedenle feshedildi-

ğini ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili yasal süresinden sonra sunduğu cevap dilekçesinde davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı nezdinde tır şoförü olarak 06.10.2012-02.03.2017 tarihleri arasında çalıştığı, dava dilekçesinde davacının asgari ücret ve sefer primi karşılığı çalıştığının iddia edildiği, emsal ücret sorgulaması sonuçları ve davacı tanıklarının beyanlarının iddia ile uyumlu olduğu, davalı yanca davacının harcırah karşılığı çalıştığı savunulduğundan yerinde inceleme yaptırıldığı, harcırah ödemelerinde sefer sonrasında bakiye kısmın şirkete iadesi ve hesabın kapatılması gerekirken davacının çalışmasının ilk iki yılında kapama işlemi yapılmadığı, keza yolluk adı altında verilen meblağlar yönünden de benzer şekilde iade sürecinin işletilmediği, yurt dışı tır şoförü olarak çalışan davacının yalnızca asgari ücret karşılığı çalışması hayatın olağan akışına aykırı olduğu, davacıya ödenen sefer primlerinin aylık ortalaması dikkate alındığında davacının son çıplak brüt ücretinin 5.078,11 TL olduğu, dosyaya davacı tarafça takograf kayıtlarının sunulduğu, kayıtların tüm çalışmaları göstermediği, gün bazında eksik olduğu, davacı tarafın gün içerisinde takograf değiştirilmesi sebebiyle kayıtların tam ve doğru olmadığına dair beyanı da nazara alınarak kayıtlara itibar edilmesinin mümkün olmadığı, dinlenilen tanık beyanları uyarınca davacının fazla çalışma yaptığı, hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerin bir kısmında çalıştığı, davacının ödenmeyen işçilik alacaklarının bulunması ve sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden ödenmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı, ayrıca davacının yıllık izinlerinin kullandırıldığını ispatla yükümlü olan davalı işveren tarafından yıllık izin defteri veya eşdeğer bir belge sunulmadığı gerekçeleriyle 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; davacının ücretinin dosya kapsamına uygun şekilde belirlendiği, davacının yıllık izinlerinin kullandırıldığının yazılı olarak ispatlanamadığı, davacıya yapılan ödeme dikkate alınarak bakiye yıllık izin alacağına karar verilmesinde ve iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanması sebebiyle kıdem tazminatının hüküm altına alınmasında isabetsizlik bulunmadığı; ancak dosya kapsamından davacının fazla çalışma ve genel tatil alacaklarının belirlenmesinde beyanları esas alınan tanıkların davalıya karşı davaları olmasının yanında taşımacılık işinde gerek yurt içinde ve gerekse yurt dışında çalışsın, işçi kural olarak yalnız yolculuk yaptığından salt tanık beyanı ile fazla çalışma ve tatillerde çalıştığını kanıtlamasının yeterli olmadığı, nitekim Bölge Adliye Mahkemeleri arasındaki uyuşmazlığın giderilmesine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2022/2550 Esas ve 2022/3399 Karar sayılı ilâmının da bu doğrultuda olduğu, dosya kapsamında kayıt bulunan dönemde bu kayıtlara, kayıt bulunmayan dönem için ise tanık beyanlarına göre hesaplama içeren 03.04.2020 tarihli bilirkişi raporunun 2. seçeneğine göre karar verilmesi gerekirken sırf tanık beyanları ile karar verilmesinin hatalı olduğu; ayrıca davacının fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları yönünden davasını belirsiz alacak da-

vası olarak açtığı gözetildiğinde dava tarihinden itibaren faize hükmedilmesi gerektiği gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi hükmü ortadan kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla sunduğu temyiz dilekçesinde;

a. Dosya kapsamındaki tanık beyanlarından anlaşılacağı üzere işçilerin takograf kayıtlarını değiştirmek suretiyle çalışmaya devam etmek mecburiyetinde bırakıldıkları sabit olduğundan söz konusu kayıtlara itibar edilmeksizin verilen İlk Derece Mahkemesi kararının hatalı olduğunu,

b. Kayıt bulunan dönem dikkate alındığında dahi bu dönem için alacaklara indirim yapılmasının isabetsiz olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının ücretinin eksik inceleme ile hatalı şekilde tespit edildiğini, davacıya yapılan ödemelerin sefer primi değil avans ve harcırah niteliğinde olduğunu,

b. Yıllık izinlere ilişkin belgelerin ve ödemelerin dikkate alınmadığını,

c. Davacı ile menfaat birlikteliği içinde bulunan ve görgüye dayalı bilgi sahibi olmayan tanık beyanları dikkate alınarak alacakların hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu, tanıkların diğer mahkemelerde vermiş oldukları beyanların çelişkili olduğunu, dolayısıyla fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddi gerektiğini,

d. Davacının yeni bir işveren nezdinde işe başlamak amacıyla istifa ettiği hizmet döküm cetveli ile sabit olmasına rağmen kıdem tazminatının hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının aylık ücretinin miktarı, kıdem tazminatı, yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispatı 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 göre davacı vekilinin tüm; davalı vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Çalışma sürelerinin ispatı noktasında işverene karşı dava açan tanıkların beyanlarına ihtiyatla yaklaşılması gerekir. Fazla çalışma alacağının ispatında salt menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarıyla sonuca gidilemez. Bununla birlikte başkaca delil ya da olgularla desteklenen bu tür tanık beyanlarına itibar edilmelidir. Bu çerçevede; işin ve işyerinin özellikleri, davalı tanıklarının anlatımları, iş müfettişinin düzenlediği tutanak veya raporlar ve aynı çalışma dönemi ile ilgili olarak söz konusu alacağın varlığına ilişkin kesinleşmiş mahkeme kararları gibi hususlar başkaca delil ya da olgular olarak değerlendirilebilir.

Tanıklar ancak kendi çalışma dönemlerindeki çalışma şekli ile ilgili bilgi sahibi olabilirler ve tanıklıklarına ancak kendi çalışma dönemleri ile sınırlı olarak itibar edilebilir. Başka bir anlatımla; tanık beyanlarına, davacı ile birlikte çalıştıkları dönem dikkate alınarak değer verilmelidir.

Aynı ilkeler, ulusal bayram ve genel tatil ile hafta tatili günündeki çalışmanın ispatı bakımından da geçerlidir.

Diğer yandan Dairemizin 15.03.2022 tarihli ve 2022/2550 Esas, 2022/3399 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere tır şoförlerinin çalışma biçimi, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatında farklı bir değerlendirme yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

ilindiği gibi, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında "uzun yol" olarak nitelenen mesafelerde tır şBoförlüğü yapan işçiler çoğu zaman yalnız seyahat etmektedir. Bu işçilerin gerek fazla çalışma gerekse hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasını, günlük ve haftalık çalışma sürelerini ispata elverişli araç takip sistemleri, takoğraf kayıtları gibi teknik takibi içeren yazılı kayıtlar ile ispat edebileceği noktasında tereddüt bulunmamaktadır.

Çözümü gereken husus bu tür kayıtların bulunmaması hâlinde, tanık anlatımı ile ispatın mümkün olup olmadığıdır. Tanık, uyuşmazlık hakkında bilgi ve görgüsü bulunan üçüncü kişidir. Tır şoförlerinin yurt içinde veya yurt dışında uzun mesafelerde tek başlarına araç kullanmaları hâlinde, bu yolculuk sırasında onlara refakat etmeyen üçüncü kişilerin, şoförün günlük çalışma düzeni hakkında görgüye veya bilgiye dayalı tanıklığının bulunması mümkün değildir. Tır şoförünün kendisi ile aynı düzende çalıştığını bildiren bir başka tır şoförünün anlatımı dahi görgüye dayalı değildir. Örneğin Türkiye'den yurt dışına günlerce süren bir nakliye işinde araçta tek başına seyahat eden tır şoförünün günün hangi saatlerinde dinlendiği, hangi saatlerinde aracı kullandığının, uzaktan bilinebilmesi işin doğası gereği mümkün olamaz.

Belirtmek gerekir ki; uzun yol tır şoförünün çalışma düzeninin ispatında, karayolları trafik kurallarına göre azami araç kullanma süresi veya dinlenme süresinden yola çıkılarak 'herkesçe bilinen genel bazı vakıalar' kapsamında bir sonuca gidilmesi de yerinde olmaz. Karayolları trafik kuralları emredici nitelikteki düzenlemeler olup, herkes tarafından uyulması zorunlu olan azami sınırları belirler. Oysa, uzak mesafeler arasında yaklaşık yirmi gün veya bir ay araç kullanan bir şoförün gidiş ve dönüş tarihi belirli olmakla birlikte, bu süre içindeki zaman dilimini ne şekilde kullanacağı oldukça kişisel bir tercihtir. Böyle bir şoförle birlikte yolculuk yapmayan tanığın anlatımı da görgüye dayalı olmayıp sadece bir tahmine dayalıdır. Bu itibarla, tır şoförünün günlük çalışma düzeninin hiç değişmediği, örneğin şoförün sabah işyerinden ayrılıp akşam yahut gece dönüş yaptığı çalışma biçimleri hariç olmak üzere, gerek yurt içinde gerekse yurt dışında 'uzun yol tır şoförlüğü' yapan işçilerin çalışma düzeninin ispatında sadece

görgüye dayalı tanık anlatımına itibar edilebileceği kabul edilmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 07.07.2020 tarihli ve 2016/19496 Esas, 2020/7108 Karar; 17.12.2019 tarihli ve 2016/14142 Esas, 2019/22557 Karar sayılı kararları; Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin 02.07.2020 tarihli ve 2017/6734 Esas, 2020/8463 Karar; 11.09.2019 tarihli ve 2017/23387 Esas, 2019/15885 Karar sayılı kararları bu doğrultudadır).

Somut uyuşmazlıkta davacının, kimi zaman uzun yol tır şoförü olarak yurt içinde ve yurt dışında çalıştığı kimi zaman da liman ile otomotiv firması arasında tır yükleme ve boşaltma işinde daha kısa mesafelerle çalıştığı anlaşılmaktadır. Belirtmek gerekir ki, davacının uzun yol tır şoförü olarak çalıştığı hâllerde tek şoför olduğu sabit olduğundan görgüye dayalı bilgiye sahip bir tanığın varlığından söz etmek mümkün değildir.

Diğer yandan, davacının liman ile otomotiv firması arasında yükleme boşaltma yaptığı seferlerin uzun yol olarak nitelendirilmesi mümkün değil ise de, dosya kapsamında dinlenilen tanıkların davacı ile menfaat birlikteliği içinde bulundukları ve farklı mahkemelerde vermiş oldukları beyanlarında bu şekilde çalışmalarına ilişkin sefer sayılarına, çalışma saatlerine dair çelişkili ifadelerinin bulunduğu anlaşılmaktadır.

Her ne kadar dosya içerisine davacı tarafça takograf kayıtları sunulmuş olup bu kayıtlar ile sonuca gitmek mümkün ise de, davacı taraf dahi söz konusu kayıtların güvenilir olmadığını, takograf kayıtları değiştirilmek suretiyle çalışmaya zorlandıklarını ifade etmiş olup söz konusu kayıtların da ilgili alacakların hesabında dikkate alınması mümkün görünmemektedir.

Dolayısıyla davacı tarafça usulüne uygun şekilde ispatlanmayan fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının reddi gerekirken kabulü hatalı olmuştur.

Belirtmek gerekir ki, davacının aylık ücretinin tespiti yapılan işin niteliği, yerinde inceleme rapor içerikleri ve tüm dosya kapsamı dikkate alındığında yerinde olup davacı tarafça işverence sigorta primlerinin eksik ücret üzerinden bildirilmesi ve ödenmesi sebebiyle iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayandığından kıdem tazminatının kabulünde herhangi bir isabetsizlik bulunmamaktadır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

28.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9317**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/3959**	**4857 s. İşK/32**
Tarihi:	**28.04.2026**	**6356 s. STK/41**

- ***ÇALIŞMA OLGUSUNUN VE HİZMET SÜRESİNİN İŞÇİ TARAFINDAN KANITLANMASININ GEREKTİĞİ***
- ***İŞÇİNİN TANIĞININ KARDEŞİ OLMASININ TEK BAŞINA TANIK BEYANINA İTİBAR EDİLMEMESİ SONUCUNU DOĞURMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***İş hukukunda çalışma olgusunu ve hizmet süresini ispat yükü, bunu iddia eden işçiye düşer. Çalışma olgusu her türlü delille kanıtlanabilir. Çalışmanın ispatı konusunda, SGK ve işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Özellikle iddia edilen çalışma döneminde SGK kayıtlarındaki işverenlerin araştırılması ve kayden görünen işverenlerle işçi arasında iş görme ediminin yerine getirilip getirilmediği, kaydın ne şekilde oluştuğu araştırılmalıdır. İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerlerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir. Dosya kapsamında davacının kardeşi olduğunu beyan eden davacı tanıklarından İ.D, davalı işyerinde 1989 yılı sonlarında çırak olarak çalışmaya başladığını, 1993 yılından Şubat 2006 tarihine kadar üretim bölümünde kesici olarak çalıştığını, davacının davalı işyerinde kendisi aracılığıyla Nisan-Mayıs 1994 aylarında çalışmaya başladığını ifade etmiş; davacının ilk işe giriş tarihi ve davalı işyerinde kesintisiz çalışma olgusunu doğrular mahiyette beyanda bulunmuştur. Davacı tanığı İ.D'nin davacıyla akrabalık ilişkisi tek başına tanık olarak beyanına itibar edilmemesini gerektiren bir husus olmadığından ve tanığın davalı işyerindeki hizmet süresi nazara alındığında dosyadaki mevcut ispat durumuna göre; davacının davalı işyerinde 01.05.1994 tarihinden 31.01.2006 tarihine kadar kesintisiz şekilde çalıştığı kabul edilmeli ve sonraki çalışma dönemleri için SGK kayıtlarına itibarla sonuca gidilmelidir. Mahkemece yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildi.

Davacı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 28.04.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü yapılan tebligata rağmen taraflar adına kimse gelmediğinden duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 1994 yılında davalı işverenin yanında işe başladığını, 2017 yılı Temmuz ayında hastalığı sebebiyle hastaneye gittiğinde artık sigortası olmadığını öğrendiğini, bunun üzerine iş sözleşmesini feshettiğini ve işten ayrıldığını, ücret bordrolarının asgari ücretten düzenlendiğini, ödenmeyen ücret alacakları bulunduğunu, davalı işverene ait işyerinde zaman zaman fazla saatlerde çalışıldığını, çok uzun yıllardan beri yıllık ücretli izinlerini kullanmadığını ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma ücreti, ücret ve yıllık ücretli izi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davalı işverenin işi esnaf statüsünde olduğundan davanın görev yönünden reddi gerektiğini, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davanın belirsiz alacak davası olarak açıklmasının mümkün olmadığını, davacının sigorta işe giriş bildirgeleri ile işten çıkış bildirgeleri arasındaki dönemlerde, bordrolarda gösterilen ve sigortaya bildirilen asgari ücret ile çalıştığını, 14.04.2017 tarihli dilekçe ile istifa ettiğini, davalı işverenin işlerinin az olması nedeni uzun yıllardır sezonluk olarak çalıştığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işyerinde 01.05.1995-14.04.2017 tarihleri arasında kesintisiz olarak 23 yıl 2 ay çalıştığı, iş sözleşmesinin davacı tarafından haklı sebeple feshedildiğinden kıdem tazminatına hak kazandığı, ayrıca ücret ve yıllık ücretli izin talebinin de yerinde olduğu gerekçesiyle 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; hizmet süresini ispat yükünün davacıda olduğu ve yazılı delil bulunmadığında tanık beyanlarına göre sonuca gidilmesi gerektiği, davacı tanıklarının davacının yakın akrabası olduğu ve fesih dönemine kadar davacı ile birlikte çalışmalarının da bulunmadığı, bu nedenle Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) kayıtlarına göre davacının kesintili olarak 13 yıl 2 ay 25 gün çalışması bulunduğu gerekçesiyle istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Bölge Adliye Mahkemesinin, müvekkilinin hizmet süresini yalnızca SGK kayıtlarıyla sınırlaması ve yasal olarak her türlü delille ispatı mümkün olan fiilî çalışma olgusunu salt SGK kayıtlarına göre tayin etmesinin hatalı olduğunu,

2. Tanık beyanlarına yakın akraba olmaları ve fesih dönemine kadar çalışmamaları gerekçesiyle itibar edilmemesinin yerinde olmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının davalı işyerindeki hizmet süresinin belirlenmesi noktasında toplanmaktadır.

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.

2. İş hukukunda çalışma olgusunu ve hizmet süresini ispat yükü, bunu iddia eden işçiye düşer. Çalışma olgusu her türlü delille kanıtlanabilir. Çalışmanın ispatı konusunda, SGK ve işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Özellikle iddia edilen çalışma döneminde SGK kayıtlarındaki işverenlerin araştırılması ve kayden görünen işverenlerle işçi arasında iş görme ediminin yerine getirilip getirilmediği, kaydın ne şekilde oluştuğu araştırılmalıdır.

İşçinin çalışma olgusunun tespitinde işyerinde veya komşu işyerlerinde çalışanların tanıklığı önemli olduğu gibi tanık olarak dinlenecek kişinin tanıklığına güveni etkileyebilecek bir durumun olup olmadığı da araştırılmalıdır. Tanıklar belirli bir dönem çalışmışlarsa ve başkaca delil yok ise beyanlarının belirttikleri dönemle sınırlandırılması gerekir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı vekili, müvekkilinin davalı işyerinde 1994 yılında işe başladığını ve iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiği 2017 yılı Temmuz ayına kadar kesintisiz şekilde çalıştığını iddia etmiş, davalı vekili ise davacının çalışmasının kesintili olduğunu ve SGK kayıtlarına itibar edilmesi gerektiğini savunmuştur.

İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık anlatımları ve dosya kapsamına göre 1. seçenekte davacı iddiası gibi 01.05.1994-01.07.2017 tarihleri arasında 23 yıl 2 ay ve 2. seçenekte SGK kayıtları doğrultusunda 01.05.1995-14.04.2017 tarihleri arasında kesintili olarak 13 yıl 2 ay ve 25 gün üzerinden hesaplama yapılmıştır. İlk Derece Mahkemesince davacının çalışmasının tanık beyanlarına göre kesintisiz olarak 23 yıl 2 ay olduğu kabul edilen 1. seçeneğe itibar edilmiş, davalı vekilinin istinaf başvurusunda bulunması üzerine Bölge Adliye Mahkemesince davacı tanıklarının davacının yakın akrabası olduğu ve fesih dönemine kadar davacı ile birlikte çalışmalarının da bulunmadığı, bu nedenle SGK kayıtlarına göre davacının kesintili olarak 13 yıl 2 ay 25 gün çalıştığı kabul edilerek bilirkişi raporundaki 2. seçeneğe göre sonuca varılmıştır.

Dosya kapsamında davacının kardeşi olduğunu beyan eden davacı tanıklarından İ.D, davalı işyerinde 1989 yılı sonlarında çırak olarak çalışmaya başladığını, 1993 yılından Şubat 2006 tarihine kadar üretim bölümünde kesici olarak çalıştığını, davacının davalı işyerinde kendisi aracılığıyla Nisan-Mayıs 1994 aylarında çalışmaya başladığını ifade etmiş; davacının ilk işe giriş tarihi ve davalı işyerinde kesintisiz çalışma olgusunu doğrular mahiyette beyanda bulunmuştur.

Davacı tanığı İ.D'nin davacıyla akrabalık ilişkisi tek başına tanık olarak beyanına itibar edilmemesini gerektiren bir husus olmadığından ve tanığın davalı işyerindeki hizmet süresi nazara alındığında dosyadaki mevcut ispat durumuna göre; davacının davalı işyerinde 01.05.1994 tarihinden 31.01.2006 tarihine kadar kesintisiz şekilde

çalıştığı kabul edilmeli ve sonraki çalışma dönemleri için SGK kayıtlarına itibarla sonuca gidilmelidir.

Mahkemece yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

28.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/2834**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/4109**	**6325 s. HUAK/9**
Tarihi:	**29.04.2026**	

- ***ARABULUCU***
- ***ARABULUCUNUN KONUSUNDA UZMAN, EĞİTİMLİ, TARAFSIZ, GÜVENİLİR VE OBJEKTİF BİR KİMLİĞE SAHİP OLMASININ GEREKTİĞİ***
- ***ARABULUCUNUN UYUŞMAZLIK ÇÖZÜM SÜRECİNİN TÜM AŞAMALARINDA TARAFLAR ARASINDA EŞİTLİĞİ GÖZETEREK SÜRECİN SONUÇLANMASINI SAĞLAMASININ GEREKTİĞİ***
- ***ARABULUCUNUN AYNI ZAMANDA DAVALI İŞVERENİN AVUKATI OLMASI HALİNDE ARABULUCUNUN KESİN OLARAK TARAFSIZ OLMADIĞI ANLAMINA GELECEĞİ.***
- ***VEKİLLİĞİ DEVAM EDEN ARABULUCUNUN TARAFSIZ OLAMAYACAĞININ ŞÜPHELİ DEĞİL, KESİN OLDUĞU***
- ***TARAFLARIN İŞVEREN VEKİLİ ARABULUCUYA MUVAFAKAT VERMESİNİN ARABULUCUNUN TARAF OLDUĞU GERÇEĞİNİ DEĞİŞTİRMEYECEĞİ***
- ***TARAFSIZ OLMADIĞI KESİN OLAN ARABULUCUNUN ARABULUCULUK GÖRÜŞMESİNİ USULÜNE UYGUN YÜRÜTMEDİĞİNİN KABULÜNÜN GEREKTİĞİ***
- ***ARABULUCULUK GÖRÜŞMESİNİ USULÜNE UYGUN YÜRÜTMEDİĞİ DURUMLARDA İRADE FESADI İDDİALARI BAKIMINDAN BİR YILLIK HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRENİN GEÇİP GEÇMEDİĞİ DE ARANMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***Dosya kapsamına göre arabulucunun aynı zamanda davalı işverenin avukatı olduğu anlaşılmaktadır. Arabuluculuk tutanağında bu hususun taraflara hatırlatıldığı, tarafların davalı vekili olan arabulucunun arabuluculuk sürecini yürütmesine muvafakat ettikleri belirtilmiştir. 6325 sayılı Kanun'un 9/2 hükmüne göre arabulucu olarak görevlendirilen kimsenin, tarafsızlığından şüphe duyulmasını gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlü olduğu, bu açıklamaya rağmen tarafların arabulucudan birlikte talep ederlerse arabulucunun görevi üstlenebileceği belirtilmişse de, bu düzenleme taraflardan birisi ile vekilliği devam eden arabulucular için geçerli değildir. Zira vekilliği devam eden arabulucunun, müvekkilinin menfaatlerini korumaya yönelik bir tutum içinde kalarak müzakerenin işveren tarafı lehine ciddi bir üstünlük sağlaması kaçınılmazdır. Bu hâlde arabulucunun tarafsızlığından şüphe duyulması bir yana, kesin olarak tarafsız olmadığından söz edilmelidir. Başka bir anlatımla; vekilliği devam eden arabulucunun tarafsız olamayacağı şüpheli değil, kesindir. Tarafların muvafakati dahi, varılan bu sonucu değiştirmez. Bu itibarla arabuluculuk görüşmesinin usulüne uygun yürütülmediğinin kabulü gerekmekte olup bu durumda irade fesadı iddiaları bakımından bir yıllık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği de aranmaz. İlk Derece Mahkemesince belirtilen hususlar gözetilmeden davanın bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine dair karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 10.05.2018- 23.12.2022 tarihleri arasında davalı bünyesinde çalıştığını, 10.12.2022 tarihinde geçirmiş olduğu kaza nedeniyle 21.12.2022-25.12.2022 tarihleri arasında raporlu olarak istirahat ettiği dönemde 23.12.2022 tarihinde davalı Şirketin İnsan Kaynakları sorumlusu Ö.T.S. tarafından aranarak işyerine çağrıldığını, işyerine gittiğinde güvenlik görevlilerinin davacıyı içeri almayarak güvenlik odasına götürdüklerini, güvenlik odasına müvekkilin başına ismini bilmedikleri güvenlik personeli ve M.Ç. isimli güvenlik amirinin dikildiğini, devamında işyeri vekili Av. P.T'nin geldiğini ve bir kağıda müvekkilinin ailevi sebeplerden dolayı kendi isteği ile işten çıktığını yazmasını istediğini, bunu kayıtsız şartsız kabul etmesi gerektiğini, aksi takdirde çok farklı işlemler yapacaklarını, hakkında karalama kampanyası başlatılacağı, sicilini bozacakları, bir daha başka hiç bir yerde işe giremeyeceği şeklinde söylem ve tehditlerle de 2022/484965 No.lu işçi alacaklarına yönelik ihtiyari arabuluculuk tutanakları ve 2022/485011 No.lu ihtiyari arabuluculuk tutanaklarını imzalattırdığını, müvekkili tarafından davalı Şirket aleyhine Ankara 1. İş Mahkemesinin 2023/122 Esasına kayden açılmış olan dava ile 2022/485011 No.lu ihtiyari arabuluculuk dosyasının iptali ve işçi alacaklarının davalıdan tahsilinin istendiğini, anılan Mahkemece müvekkiline rızası hilâfına ve zorla imzalatılan ancak kendisine nüshası dahi verilmeyen, kargo ile de gönderilmeyen ve bu nedenle de dava sürecinde

bilgi sahibi oldukları 2022/484965 No.lu işçilik alacaklarına yönelik ihtiyari arabuluculuk tutanaklarının iptali amacıyla süre verildiğini belirterek ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davanın hak düşürücü süre nedeniyle reddi gerektiğini, davacının müvekkili Şirket bünyesinde 08.05.2018-23.12.2022 tarihleri arasında bakım onarım teknisyeni olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin davacının istifası ile sona erdiğini, davacının işten ayrılmak istediğini belirtmeden önceki hafta, müvekkili Şirkete ait işyerinde çalışan bir başka iş arkadaşının, davacı hakkında uyuşturucu kullanımı ve işyerinde ticareti konusunda iftira attığı yönünde telaşlı bir şekilde İnsan Kaynakları Uzmanının yanına gittiğini ve konuyla ilgili gerekli önlemlerin alınmasını istediğini, bunun üzerine söz konusu iddiaların son derece ciddi görüldüğünü ve müvekkili Şirket İç Denetim Ekibi ve İnsan Kaynakları Uzmanınca tanıklar ve olayın içinde bulunan kişiler tek tek ve gerektiğinde birden fazla kez dinlenmek suretiyle günlerce işin aslı araştırıldığını, bu esnada davacının ve olayın içinde olan diğer kişilerin hep telaşlı ve birbiriyle çelişkili ifade ve beyanlarda bulunduğunu, araştırma yapılmaya devam edildikçe başka hususlar da ortaya çıktığını, birtakım üretim personelinin üretimde çalışan bir başka kadın işçinin, üretimdeki diğer erkek işçileri akşam yemeklere ve başka yerlere davet ederek onlardan para istediğini belirttiklerini, söz konusu kadın işçiyi, 2018 yılından beri işyerinde çalışıyor olması ve daveti kabul edebilecek nitelikteki erkekleri bilmesi nedeniyle, davacının yönlendirdiği, sonunda aldığı parayı da davacıyla birlikte ikisinin paylaştığı yönünde söylemler duyulduğunu, ayrıca bu kadın personelin, işyerindeki erkek personellerden biriyle bir evin yatak odasında whatsapp kanalıyla fotoğraf paylaştıklarının öğrenildiğini, bu olayların gerçekleşme tarihinin 16.12.2022 tarihi civarında olduğunu, daha sonra 21.12.2022 tarihinde davacının rapor aldığının anlaşıldığını ve İnsan Kaynaklarınca arandığını, kendi kendine habersizce işyerine geldiğini ve güvenlik amirlerine istifasını vermek istediğini söylediğini, güvenlik tarafından İnsan Kaynaklarının bilgilendirildiğini, davacının müvekkili Şirketin işyerine uyuşturucu yerleştirmek ve Şirketi ihbar etmek suretiyle sabote etmek, kendisi aleyhinde tanıklık yaptığını düşündüğü arkadaşlarına sataşmak veya saldırmak davranışlarında bulundurabileceği yönünde müvekkili Şrket yetkililerinde bir endişe uyandırması nedeniyle Şirket içine alınmadığını, davacının istifa edeceğine ilişkin arkadaşlarını da bilgilendirdiğinin anlaşıldığı, davacının sevilen bir çalışan olması nedeniyle Aralık 2022 ayında hak ettiği tüm alacakları yanında bir aylık ücretinin de ek olarak verilmesi ve bunun arabuluculuk süreciyle tamamlanması teklif edildiğini, kendisininde bunu kabul ettiğini, davacı iddialarının yerinde olmadığını savunarak davanın reddine karar verilmesini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın 04.11.2024 tarihinde açıldığı, iptali talep edilen 2022/484965 No.lu arabuluculuk tutanak tarihinin ise 23.12.2022 tarihine ilişkin olduğu, bu itibarla 1 yıllık hak düşürücü sürenin geçtiğinin anlaşıldığı, dava dilekçesinde her ne kadar arabuluculuk görüşmesinden Ankara Batı 1. İş Mahkemesine açılmış olan davadan sonra haberdar olunduğu iddia edilmiş ise de, 24.01.2022 tarihli dava şartı arabuluculuk son tutanağında iş bu davaya konu arabuluculuk tutanağından da bahsedildiği, yani en geç 24.01.2022 tarihli dava şartı arabuluculuk son tutanağının düzenlendiği toplantıda davacı tarafın iş bu

davaya konu 2022/484965 No.lu arabuluculuk tutanağından haberdar olunduğunun anlaşıldığı, tüm bu hususlar göz önüne alındığında bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra davanın açıldığının anlaşıldığı gerekçesi ile davanın usulden reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belge ve delillere göre; İlk Derece Mahkemesinin uyuşmazlık konusu hukuki ilişki ve hususları nitelemesi, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri, delilleri takdir ve değerlendirmesi, uyuşmazlığın çözümü için gereken hukuk kurallarını uygulaması, uyuşmazlık konusu hususları gerekçelendirmesi isabetli olup, kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilmediği gerekçesiyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının 10.12.2022 tarihinde geçirmiş olduğu kaza nedeniyle 21.12.2022-25.12.2022 tarihleri arasında raporlu olarak istirahat ettiği dönemde 23.12.2022 tarihinde davalı Şirketin İnsan Kaynakları sorumlusu Ö.T.S. tarafından aranarak işyerine çağrıldığını, işyerine gittiğinde güvenlik görevlilerinin davacıyı içeri almayarak güvenlik odasına götürdüklerini, güvenlik odasına müvekkilin başına ismini bilmedikleri güvenlik personeli ve M.Ç. isimli güvenlik amirinin dikildiğini, devamında işyeri vekili Av. P.T'nin geldiğini ve bir kağıda müvekkilinin ailevi sebeplerden dolayı kendi isteği ile işten çıktığını yazmasını istediğini, bunu kayıtsız şartsız kabul etmesi gerektiğini, aksi takdirde çok farklı işlemler yapacaklarını, hakkında karalama kampanyası başlatılacağı, sicilini bozacakları, bir daha başka hiç bir yerde işe giremeyeceği şeklinde söylem ve tehditlerle de 2022/484965 No.lu işçi alacaklarına ilişkin ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının imzalatıldığını,

2. Müvekkilinin tutanakları içinde bulunduğu sağlık durumunun ve korkunun etkisiyle imzaladığını, tutanakların kendisine usulüne uygun bir biçimde tebliğ edilmediğinin açıkça ortada olduğunu, durum böyleyken müvekkilinin korkuyla imzaladığı ve kendisine tebliğ edilmeyen ve bir nüshası verilmeyen tutanaklardan sorumlu tutulmasının usul ve yasaya aykırı olduğunu, müvekkilinin kendi iradesiyle imzalamadığı bu tutanaklarla bağlı olmadığını,

3. Dava şartı olan arabuluculuk tutanağında karşı tarafın iptali istenen tutanaklardan bahsetmesinin müvekkilinin bu tutanaklardan haberdar olduğunun kabulü için yeterli olmadığını, müvekkiline usulüne uygun biçimde tebliğ ve bilgilendirme yapılmadığını,

4. Müvekkilinin çıkışının Kod (03) (istifa) kodu ile verildiğini, müvekkilinin raporlu olduğu dönemde işyerine giderek kendi rızası ile istifa etmeyeceğini, bu konuda tarafına baskı yapıldığının ortada olduğunu,

5. Çalışma kıdemi göz önüne alındığında ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağında kıdem tazminatı ve sair işçilik alacaklarına ilişkin ödeme yapılacağına dair bir hususa yer verilmediğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; arabuluculuk sürecinin kanuna uygun şekilde yürütülüp yürütülmediği ve buna göre dava konusu ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağının iptalinin gerekip gerekmediğine ilişkindir.

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili tarafından, müvekkilinin iş sözleşmesinin davalı tarafından feshedilmesinden sonra baskı ve zorlama ile müvekkiline ihtiyari arabuluculuk anlaşma tutanağı imzalatıldığı, bu süreçte iradesinin fesada uğratıldığı, arabuluculuk görüşmesinin önemi ve hukuki boyutu hakkında bilgilendirme yapılmadığı, arabulucunun aynı zamanda davalının vekili olduğu, tarafsız olamayacağı ileri sürülmüş; davalı tarafından ise davacının serbest iradesi ile arabuluculuk tutanaklarını imzaladığı savunulmuştur.

İlk Derece Mahkemesince bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra davanın açıldığının anlaşıldığı gerekçesi ile davanın usulden reddine karar verilmiştir. Ne var ki varılan sonuç dosya kapsamına uygun değildir.

Arabuluculuk anlaşma belgesi, borçlar hukuku anlamında bir maddi hukuk sözleşmesi olup bu sözleşmenin 6325 sayılı Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu'nun (6325 sayılı Kanun) 18/5 hükmü bağlamında geçerli olmadığı ileri sürülebilir. Böyle bir durumda, arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun yapılmadığı ya da irade fesadı iddiası ileri sürüldüğünde; ispat yükü davacıya aittir.

Arabuluculuk son tutanağının (anlaşma belgesinin) iptali istemine ilişkin bir davada iddia, arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulüne uygun yapılmadığı yönünde ise, anlaşma tutanağının iptali için davanın 1 yıllık hak düşürücü süre içinde açılmış olması şartı aranmaz. İrade fesadı iddiası varsa bir yıllık hak düşürücü süre aranır. Tutanağın iptalini isteyen taraf her iki hususu birlikte ileri sürmekte ise öncelikle arabuluculuk faaliyetinin hiç yapılmadığı veya usulune uygun yapılmadığı iddiasına yönelik araştırma yapılır. Araştırma sonucunda faaliyetin yapıldığı ve usulüne uygun olduğu sonucuna varıldığı takdirde irade fesadı iddiası yönünden araştırma yapılır. Bu ikinci hâlde davanın bir yıllık hak düşürücü süre içinde açılması şartı aranır. Her durumda ispat yükü davacıya aittir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 05.12.2022 tarihli ve 2022/14074 Esas, 2022/15962 Karar sayılı kararı).

Diğer yandan alacaklının dava açmadan önce arabuluculuk yoluna başvurması zorunluluğu ve arabuluculukta anlaşılan hususlarda dava açılamamasına ilişkin yasal düzenlemeler mahkemeye erişim hakkını sınırlandırmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de arabuluculuğu hak arama özgürlüğünü sınırlandıran bir yöntem olarak değerlendirmiştir (Anayasa Mahkemesi, 10.07.2013 tarihli ve 2012/94 Esas, 2013/89 Karar sayılı; 11.07.2018 tarihli ve 2017/178 Esas, 2018/82 Karar sayılı kararları). Anayasa Mahkemesine göre Anayasa bu tür yöntemlere başvurulup başvurulamayacağı hususunu, anayasal sınırlar içinde adalet, hakkaniyet ve kamu yararı ölçütlerini göz önünde bulundurmak şartıyla kanun koyucunun takdir yetkisine bırakmıştır (Anayasa Mahkemesi, 11.07.2018 tarihli ve 2017/178 Esas, 2018/82 Karar, §16). Dolayısıyla arabuluculuğa ilişkin yasal düzenlemelerin bu çerçevede yorumlanması ve uygulamaların da sözü edilen ölçütlere göre değerlendirilmesi gerekir.

Anayasa Mahkemesinin 2017/178 Esas, 2018/82 Karar sayılı kararında da belirtildiği üzere "18. İşçi ve işveren ilişkilerinde işçinin işveren karşısında zayıf konumda olduğu genel olarak kabul edilmekte ise de eşitlik, arabuluculuk kurumunun temel özelliklerindendir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 3. maddesinin (2) numaralı bendinde

tarafların gerek arabulucuya başvururken gerekse tüm süreç boyunca eşit haklara sahip oldukları düzenlenmiştir. Yine 6325 sayılı Kanun'un 9. maddesinin (3) numaralı fıkrasında arabulucunun taraflar arasındaki eşitliği gözetmekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Bu bakımdan, ilgili mevzuat gereği iletişim teknikleri yönünden profesyonel, konusunda uzman, eğitimli, tarafsız, güvenilir ve objektif bir kimliğe sahip arabulucu uyuşmazlık çözüm sürecinin tüm aşamalarında taraflar arasında eşitliği gözeterek sürecin sonuçlanmasını sağlayabilecektir. Eşitliğin ön planda tutulduğu bir ortamda, işçi ve işverenin eşit düzeyde ve kendilerini rahatça ifade edebilecekleri şekilde karşılıklı olarak uyuşmazlığa çözüm bulmaları sağlandığında, işveren karşısında zayıf konumda olduğu değerlendirilen işçinin baskı altına alınacağı söylenemez." Buna göre eşitliğin gözetilmediği, işçinin işverenle eşit düzeyde ve kendisini rahatça ifade edemediği bir ortamda işveren karşısında zayıf durumda olan işçinin baskı altında olmadığı kabul edilemez.

Arabuluculuk çözüm yöntemine başvurulabilmesi için öncelikle taraflar arasında somut bir uyuşmazlığın ortaya çıkmış olması gerekir. Çünkü arabuluculuk mevcut olan bir uyuşmazlığın anlaşma yoluyla çözülmesi için başvurulması gereken bir uyuşmazlık çözüm yöntemidir. Diğer yandan, arabuluculuk yönteminde uyuşmazlığın uygun bir ortamda ve usulüne uygun olarak müzakere edilmesi şarttır. Özellikle bir tarafın ekonomik ve sosyal bakımdan zayıf olduğu durumlarda, müzakerenin usulüne uygun bir şekilde gerçekleştirilmesi son derece önemlidir.

Dosya kapsamına göre arabulucunun aynı zamanda davalı işverenin avukatı olduğu anlaşılmaktadır. Arabuluculuk tutanağında bu hususun taraflara hatırlatıldığı, tarafların davalı vekili olan arabulucunun arabuluculuk sürecini yürütmesine muvafakat ettikleri belirtilmiştir. 6325 sayılı Kanun'un 9/2 hükmüne göre arabulucu olarak görevlendirilen kimsenin, tarafsızlığından şüphe duyulmasını gerektirecek önemli hâl ve şartların varlığı hâlinde bu hususta tarafları bilgilendirmekle yükümlü olduğu, bu açıklamaya rağmen tarafların arabulucudan birlikte talep ederlerse arabulucunun görevi üstlenebileceği belirtilmişse de, bu düzenleme taraflardan birisi ile vekilliği devam eden arabulucular için geçerli değildir. Zira vekilliği devam eden arabulucunun, müvekkilinin menfaatlerini korumaya yönelik bir tutum içinde kalarak müzakerenin işveren tarafı lehine ciddi bir üstünlük sağlaması kaçınılmazdır. Bu hâlde arabulucunun tarafsızlığından şüphe duyulması bir yana, kesin olarak tarafsız olmadığından söz edilmelidir. Başka bir anlatımla; vekilliği devam eden arabulucunun tarafsız olamayacağı şüpheli değil, kesindir. Tarafların muvafakati dahi, varılan bu sonucu değiştirmez. Bu itibarla arabuluculuk görüşmesinin usulüne uygun yürütülmediğinin kabulü gerekmekte olup bu durumda irade fesadı iddiaları bakımından bir yıllık hak düşürücü sürenin geçip geçmediği de aranmaz.

İlk Derece Mahkemesince belirtilen hususlar gözetilmeden davanın bir yıllık hak düşürücü süre geçtikten sonra açıldığı gerekçesiyle davanın reddine dair karar verilmesi 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,

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,

29.04.2026 tarihinde oy çokluğuyla karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/1382**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/4121**	**4857 s. İşK/17-25**
Tarihi:	**30.04.2026**	

- ***ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASI***
- ***ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASININ TESPİT DAVASI NİTELİĞİNDE OLDUĞU***
- ***ÇIKIŞ KODUNUN DÜZELTİLMESİ DAVASININ ARABULUCULUK DAVA ŞARTINA TÂBİ OLMADIĞI***

ÖZETİ: ***Uygulamada çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak SGK'ya bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan davalar, "çıkış kodunun düzeltilmesi davası" olarak adlandırılmakta ise de "tespit davası" niteliğindedir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi, iki ayrı dava olan çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin dava ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ihtarname tanzim avukat ücreti, noterlik vekâletname tanzim ücreti, munzam zarar, maddi tazminat taleplerini de içeren alacak davasını birlikte açmıştır. Alacak davası, arabuluculuk dava şartına tâbi ise de çıkış kodunun düzeltilmesi davası 6100 sayılı Kanun'un 3/1 hükmüne göre arabuluculuk dava şartına tâbi değildir. Dosya kapsamına göre, arabuluculuk son tutanağında dava konusu alacakların belirtilmediği anlaşıldığından, davacının alacak talepleri yönünden arabuluculuk dava şartı yerine getirilmediğinden usulden ret kararı verilmesi yerindedir. Ancak davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu da göz önüne alındığında, ayrı bir dava olan çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkin davanın esasına girilerek karar verilmesi gerekirken arabuluculuk dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 04.02.2013 tarihinden bu yana davalıya ait işyerinde çalıştığını, 12.02.2024 tarihinde müvekkilinin işine 08.02.2024 tarihinde işyerinde alkollü olduğu gerekçesi ile son verildiğini, müvekkilinin hiçbir açıklama yapmasına müsaade edilmeyerek, kendisinin alkollü olduğu somut bir veri ile ispatlanmayarak işten çıkartılmasının hukuka ve usule aykırı olduğunu, müvekkilinin

davalı işyerinde 11 yıl 7 gün çalıştığını, brüt ücretinin 27.929,88 TL olduğunu, müvekkilinin Kod (45) ile çıkışının yapıldığını ancak Kod (04) olarak Kuruma bildirim yapılması gerektiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ihtarname tanzim avukat ücreti, noterlik vekâletname tanzim ücreti, munzam zarar, maddi tazminat ve müvekkilinin Sosyal Güvenlik Kurumuna (SGK) bildirilen Kod (45) çıkış kodunun, Kod (04) olarak düzeltilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ihtarname tanzim avukat ücreti, noterlik vekâletname tanzim ücreti, munzam zarar ve mahrum kalınan işsizlik ödeneğine ilişkin alacakları için arabuluculuk kanun yoluna başvurmadığını, dava şartının yerine getirilmemesi sebebi ile taleplerin usulden reddi gerektiğini, taleplerin somut olmadığını, zamanaşımı nedeni ile davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, davanın kısmi dava olarak açılmasının mümkün olmadığını, davacının 04.02.2013-12.02.2024 tarihleri arasında müvekkili Şirket nezdinde rollform operatörü olarak çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin işyerine sarhoş olarak gelmesi sebebiyle haklı nedenle feshedildiğini, davacının çalışmasının devamı esnasında 08.02.2024 tarihinde makine başında uyuyakaldığını, uyandırılmak için yanına gelindiğinde yoğun bir şekilde alkol koktuğu ve çalışma arkadaşlarının davacıyı uyandırmakta zorlandığını, sarhoş olması sebebiyle ayakta duramadığı gibi konuşmakta da zorlandığının yazılı tutanaklar ile tespit edildiğini, davacının daha önce de işyerine sarhoş şekilde geldiğini ve davacının savunmasında işyerine alkollü geldiğini ikrar ettiğini

savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

1. İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; taraflar arasındaki arabuluculuk son tutanağında arabuluculuk konusu uyuşmazlığın "işçi ile işveren ilişkisinden kaynaklanan (nisbi)" olarak gösterildiğini, UYAP kayıtları incelendiğinde 06.08.2024 tarihli arabuluculuk başvuru evrakında da yine uyuşmazlık türü olarak "işçi ile işveren ilişkisinden kaynaklanan (nisbi)" olarak gösterildiğini, dava konusu edilen alacaklarla ilgili herhangi bir başvuru bulunmadığının görüldüğü, bu durumda, dava konusu edilen alacakların, arabuluculuk görüşmelerine konu edildiği ve bu alacaklar hakkında anlaşmaya varılmadığının kabulünün olanaklı olmadığı gerekçesiyle dava konusu alacaklar yönünden zorunlu arabuluculuk dava şartı yerine getirilmediğinden davanın usulden reddine karar verilmiştir.

2. İlk Derece Mahkemesi 29.09.2025 tarihli ek karar ile; davacı vekilinin 29.08.2025 tarihli istinaf başvuru dilekçesinin süresinde sunulmaması nedeniyle reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararı ve ek kararına karşı süresi içinde davacı vekilince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Mahkemece kısa kararın 14.07.2025 tarihinde verildiği, davacı tarafından gerekçesiz süre tutum dilekçesinin 16.07.2025 tarihinde sunulduğu, davacının süre tutum dilekçesi olarak verdiği dilekçenin süresinde olduğu, muhtıra ile de harcın süresinde yatırıldığı anlaşılmakla, Mahkemenin ek kararının hatalı olduğu ve kaldırılması gerektiği, istinaf talebinin esastan incelenmesinde ise, gerekçeli kararın tebliği itibarıyla istinaf süresi geçtikten sonra

verilen gerekçeli istinaf dilekçesinin dikkate alınmasının mümkün olmadığı, 16.07.2025 tarihinde verilen dilekçenin ise gerekçesiz olduğu, herhangi bir istinaf sebebi ileri sürülmediği, kamu düzeni yönünden yapılan incelemede de kararda bir hata tespit edilemediği belirtilerek davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dosyada dava şartının yerine getirildiğini, arabuluculuk tutanağında eksik olduğu ifade edilen hususların arabulucudan sorulması ve konuya ilişkin ek karar alınabileceğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, arabuluculuk dava şartının sağlanıp sağlanmadığına ilişkindir.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 3/1 hükmü şöyledir:

"Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır. (Ek cümle:28/3/2023-7445/41 md.) Bu alacak ve tazminatla ilgili itirazın iptali, menfi tespit ve istirdat davaları hakkında birinci cümle hükmü uygulanır."

Uygulamada çıkış kodunun gerçeğe aykırı olarak SGK'ya bildirildiği iddiasıyla işveren aleyhine açılan davalar, "çıkış kodunun düzeltilmesi davası" olarak adlandırılmakta ise de "tespit davası" niteliğindedir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi, iki ayrı dava olan çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin dava ile kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ihtarname tanzim avukat ücreti, noterlik vekâletname tanzim ücreti, munzam zarar, maddi tazminat taleplerini de içeren alacak davasını birlikte açmıştır. Alacak davası, arabuluculuk dava şartına tâbi ise de çıkış kodunun düzeltilmesi davası 6100 sayılı Kanun'un 3/1 hükmüne göre arabuluculuk dava şartına tâbi değildir.

Dosya kapsamına göre, arabuluculuk son tutanağında dava konusu alacakların belirtilmediği anlaşıldığından, davacının alacak talepleri yönünden arabuluculuk dava şartı yerine getirilmediğinden usulden ret kararı verilmesi yerindedir. Ancak davacının işten çıkış kodunun düzeltilmesi gerektiğinin tespitine ilişkin davayı açmakta güncel hukuki yararı bulunduğu da göz önüne alındığında, ayrı bir dava olan çıkış kodunun düzeltilmesine ilişkin davanın esasına girilerek karar verilmesi gerekirken arabuluculuk dava şartı yokluğundan usulden reddine 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 İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

30.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/4510**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/4133**	**6356 s. STK/41,45**
Tarihi:	**30.04.2026**	

- ***YETKİ BELGESİ OLMADAN İMZALANAN TİS'İN HÜKÜMSÜZLÜĞÜ***
- ***YETKİ BELGESİNİN BULUNMASI DURUMUNDA HÜKÜMSÜZLÜĞE İLİŞKİN KURALLARIN UYGULANAMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmiş 25.05.2023 tarihli ve 255397 sayılı yetki belgesi bulunmakta olup belirtilen yetki belgesine istinaden toplu görüşme süreci gerçekleştirilmiş ve sürecin sonunda Yüksek Hakem Kurulunun 13.02.2025 tarihli kararı ile toplu iş sözleşmesi oluşturulmuştur. Davacılar vekili belirtilen yetki belgesinin hukuka aykırı düzenlendiğini, geçersiz olduğunu ileri sürmektedir. Bu açıklamalara göre, somut olayda bir yetki belgesi bulunduğundan, 6356 sayılı Kanun'un 45. maddesinin uygulanması hukuki olarak mümkün değildir. Bu itibarla, davacılar vekilinin yetki belgesinin hukuka aykırı düzenlendiği ve dava dilekçesinde ileri sürdüğü diğer iddiaları çerçevesinde işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile davanın usulden reddine yönelik yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacılar 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

Davacılar vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketlerin 1283302.006 Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) dosyası üzerinden Bilkent Şehir Hastanesinde işveren ile yapılan sözleşme kapsamında personel istihdam ettiğini, davalı Öz Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikasının (Sendika) toplu iş sözleşmesi yapma ehliyeti ve belgesi olmadığını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 04.05.2023 tarihli ve 249352 sayılı yazısı ile Öz Sağlık-İş Sendikasının yetkili olduğuna dair yetki tespiti yapıldığını, yetki tespitine itiraz edildiğini, yetki tespitine itiraz davasında ihtiyati tedbir kararı verildiğini, dolayısıyla yetki tespiti kesinleşmeksizin düzenlenmiş olan yetki belgesinin hükümsüz ve geçersiz olduğunu, Yüksek Hakem Kurulu öncesi sendika tarafından yapılmış olan görüşme çağrısı, arabuluculuk görüşmesinin de usule uygun olarak yapılmadığını, yetki belgesi olmadığı için geçersiz olduğunu, yetki belgesi hükümsüz olduğuna göre Sendika tarafından 20.10.2023 tarihinde Yüksek Hakem Kuruluna yapılan başvurunun da ehliyetsizlik sebebiyle hükümsüz olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığının 13.02.2025 tarihli ve 2023/473 Esas, 2025/104 Karar sayılı toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün tespiti ve iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; müvekkili Sendikanın toplu iş sözleşmesi konusu işyerinde yetkili sendika olduğu Mahkeme incelemesi ve kararı sonucu sabit ve kesin olduğundan huzurdaki davanın reddi gerektiğini, müvekkili Sendikanın Bakanlıkça yapılan yetki tespiti ve verilen yetki belgesi akabinde Kanun'da belirtilen işlemleri süresi içinde yaptığını, ayrıca toplu iş sözleşmesi görüşmeleri ve işlemlerinin yapıldığı tarihlerde verilmiş bir ihtiyati tedbir kararı da bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 45. maddesi uyarınca yetkisizlik nedeniyle toplu iş sözleşmesinin iptal edilebilmesi için öncelikle Bakanlığa başvurarak bu hususun tespitinin istenilmesi gerektiği, bu hususun bir dava şartı olduğu, huzurdaki dosyada Bakanlığa yapılan herhangi bir başvuruya ya da Bakanlık tarafından yapılan herhangi bir tespite rastlanmadığı gerekçesiyle davanın usulden reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar 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

Davacılar vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttiği ve istinaf dilekçesinde tekrarladığı sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, toplu iş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün tespiti istemine ilişkindir.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 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 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."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki belgesi" kenar başlıklı 44. maddesi şu şekildedir:

"Tespit yazısına süresi içinde itiraz edilmemişse sürenin bitimini takip eden altı iş günü içinde; yapılan itiraz reddedilmişse ya da kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen sendikanın itirazı sonucunda yetki şartlarına sahip olduğunu tespit eden kesinleşmiş mahkeme kararının tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde; ilgili sendikaya, Bakanlıkça bir yetki belgesi verilir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan toplu iş sözleşmesi" kenar başlıklı 45/1 hükmü şöyledir:

"Yetki belgesi bulunmaksızın yapılan bir toplu iş sözleşmesinde taraflardan birinin veya ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı ve bu nedenle sözleşmenin hükümsüzlüğü, Bakanlıkça durumun tespitinden itibaren kırk beş gün içinde, ilgililerce veya Bakanlıkça mahkemede dava yolu ile ileri sürülebilir."

Diğer taraftan 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Hukukun uygulanması" kenar başlıklı 33. maddesi şöyledir:

"Hâkim, Türk hukukunu resen uygular."

Belirtmek gerekir ki maddi vakıaları anlatmak taraflara, hukuki nitelendirme yapmak ve uygulanacak kanun maddelerini belirlemek yetkisi hâkime aittir. Bir başka ifadeyle tarafların ileri sürmüş olduğu maddi vakıaların hukuki nitelendirmesini yapmak, yani somut olay ya da ilişki bağlamında işlerlik kazanacak olan hukuk kurallarını araştırıp bulup, olay veya ilişkiye doğru bir biçimde uygulamak, hâkim tarafından resen yerine getirilmesi gereken bir görevdir (Süha Tanrıver, Medeni Usul Hukuku, Cilt I, Ankara, 2021, s.409).

Somut uyuşmazlıkta, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenmiş 25.05.2023 tarihli ve 255397 sayılı yetki belgesi bulunmakta olup belirtilen yetki belgesine istinaden toplu görüşme süreci gerçekleştirilmiş ve sürecin sonunda Yüksek Hakem Kurulunun 13.02.2025 tarihli kararı ile toplu iş sözleşmesi oluşturulmuştur. Davacılar vekili belirtilen yetki belgesinin hukuka aykırı düzenlendiğini, geçersiz olduğunu ileri sürmektedir.

Bu açıklamalara göre, somut olayda bir yetki belgesi bulunduğundan, 6356 sayılı Kanun'un 45. maddesinin uygulanması hukuki olarak mümkün değildir. Bu itibarla, davacılar vekilinin yetki belgesinin hukuka aykırı düzenlendiği ve dava dilekçesinde ileri sürdüğü diğer iddiaları çerçevesinde işin esasının incelenmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile davanın usulden reddine yönelik yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

30.04.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9766**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/4399**	**4857 s. İşK/4**
Tarihi:	**12.05.2026**	**5953 s. BİşK/2**

- ***GAZETECİ***
- ***BASIN İŞ KANUNU'NA TABİ OLMAK İÇİN GEREKLİ KOŞULLAR***

ÖZETİ: ***Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler. Öte yandan mülga 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanun'un kapsamında olduğu açıklanmıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personel, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından "gazeteci" kavramına dâhil değildirler. 5953 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, "Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri"nin uygulanmayacağı hükme bağlanarak, gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ kurulmuştur.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili ve katılma yoluyla davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.05.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat S. Ö. ile davacı vekili Avukat M. G. T. duruşmaya geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalıya ait işyerinde 01.06.2011-12.02.2018 tarihleri arasında 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953 sayılı Kanun) kapsamında yayın yönetim ve içerik müdürü, spor içerik müdürü gibi pozisyonlarda çalıştığını, 2011-2017 yılları arasında yayın yönetim ve içerik müdürü olarak çalışan müvekkilinin 2017-2018 yıllarında spor içerik ve spor hakları departmanı müdürü ünvanını almış ise de iş tanımının aynı kaldığını ve çalışmalarının yine 5953 sayılı Kanun kapsamında kalmaya devam ettiğini, müvekkilinin işverence haksız şekilde işten çıkarıldığını, müvekkilinin işyerinde uzun çalışma saatleri ile bilgisayar başında yahut sahada çalıştığını, çalışmasının son iki yılında yurt dışı grup şirketleri ile grup spor yayın ve spor haber yayın politikasının yürütülmesine yönelik ortak projelerde yurt dışında ikamet eden yabancı bir müdür altında çalıştığı için saat farkı nedeniyle artan çalışmaları olduğu gibi hafta sonları ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalışmaya devam ettiğini, ağır çalışma temposuna rağmen işverence müvekkiline yönelik haksız suçlama, hakaret içeren küçük düşürücü ifadeler ve davranışlarda bulunularak psikolojik taciz (mobbing) uygulandığını, bu durumun müvekkilini manevi olarak büyük bir acıya uğrattığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, performans primi ile manevi tazminat alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının iş sözleşmesini kişisel sebepleri nedeniyle istifa etmek suretiyle sona erdirdiğini, kısa bir süre sonra da yeni bir işte çalışmaya başladığını, manevi tazminata ilişkin talebinin asılsız olduğunu, aksine davacının terfi ve ücret artışları ile ödüllendirilmek suretiyle mali ve stratejik konularda sürekli üst pozisyonlara getirildiğini, davacının haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlamaması, fikir ve sanat işi ile uğraşmaması nedeni ile 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilemeyeceğini, davacının çalışma koşullarına ilişkin açıklamalarının gerçeğe aykırı olduğunu, zamanaşımı def'inde bulunduklarını, performans primine ilişkin taleplerinin yıl bazında açıklattırılması gerektiğini, prim ödemesinin geciktirici şarta bağlı olduğunu, Şirketin zarar etmesi nedeniyle davacının söz konusu prim alacağına hak kazanmasının da mümkün olmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işverene ait televizyon kanalının haber biriminde çalışmadığı, sarı basın kartı sahibi olmadığı, çalışmalarının 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğuna dair bir mahkeme kararının dosya içeriğinde bulunmadığı hususları birlikte değerlendirildiğinde davacının 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) kapsamında çalıştığının kabulü gerektiği; davalı işveren tarafından davacıya yapılış olan kıdem tazminatı ödemesi bulunduğundan iş sözleşmesinin kıdem tazminatına hak kazanılarak sona erdiğinin kabulü gerektiği, yapılan ödemenin tenzili ile birlikte davacının bakiye kıdem tazminatına hak kazanamadığı, davacı işçiye geçmişte yapılan prim ödemeleri ve dosya kapsamına göre yapılan hesaplama doğrultusunda davacı işçinin prim alacağına hak kazandığı, davacının bakiye 20 gün yıllık ücretli izin alacağının da bulunduğunun yapılan hesaplama ve kullanılan izne ilişkin belgeler dikkate alındığında sabit olduğu, tanık beyanları uyarınca davacının işyerinde fazla çalışma yaptığını, bir kısım hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını ispat ettiği, söz konusu çalışmaların ödendiğininin işverence ispat edilemediği, davacının kişilik haklarına işverence zarar verildiği hususunun da davacı tarafından ispatlanmadığı gerekçesiyle kıdem tazminatı ve manevi tazminat taleplerinin reddine; diğer taleplerin kabulüne 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; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2015/8604 Esas, 2018/1446 Karar sayılı kararı dikkate alındığında, davacının tanık beyanlarına göre davalının uhdesinde spor hakları müdürü-direktörü, yayın hakları sorumlusu ve içerik müdürü olarak 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığı anlaşıldığından işçilik alacaklarının 4857 sayılı Kanun hükümleri gözetilerek hüküm altına alınmasının isabetsiz olduğu, hüküm altına alınan alacaklara yürütülen faiz başlangıç tarihinin hatalı olduğu, davacının basın işçisi olarak davalı işveren nezdinde çalışırken iş sözleşmesinin davalı işverence haklı olmayan nedenle feshedildiği, davacıya bir kısım kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı gözetildiğinde davacının bakiye kıdem tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine; davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle ispatlanamayan manevi tazminat talebinin reddine; diğer taleplerin kabulüne dair davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla sunduğu temyiz dilekçesinde;

a. Fazla çalışma ücretlerinin eksik ve hatalı hesaplandığını, delillerin niteliği dikkate alındığında hukuka aykırı olarak indirim yapıldığını,

b. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı ile prim alacaklarının da eksik hesaplandığını,

c. Tanık beyanlarıyla ispatlandığı üzere “akıl hastası olmakla”, “hırsız olmakla”, “yalancı olmakla”, “şirketi zarara uğratmakla” suçlanıp mesai arkadaşları önünde küçük düşürülerek, haysiyet ve şerefi ile oynanarak işten çıkarılan davacının manevi tazminat talebinin kabulü gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Fikir ve sanat işi olarak kabul gören bir işte çalışmayan, salt idari kademelerde görev alan davacının 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmesinin hatalı olduğunu,

b. Emeklilik sebebiyle işten ayrılan davacının kıdem tazminatı ödemesinin yapıldığını, bakiye tazminatın hüküm altına alınmasının isabetsiz olduğunu,

c. Performans primi için gerekli şartlar oluşmadığından bu alacağı talep hakkı doğmadığını,

d. Fazla çalışma alacağının prim ile birlikte talep edildiğini, hesaplamanın %150 zamlı olarak yapılmasının hatalı olduğunu,

e. Alacakların zamanaşımına uğradığını,

f. Yıllık izinlerin eksiksiz kullandırıldığını, kullanamadığı izinlerin karşılığı ise ödendiğinden davacının yıllık izin ücreti alacağına hak kazanmasının mümkün olmadığını,

g. Puantaj kayıtları dikkate alınmaksızın davacı ile menfaat birlikteliği içinde bulunan tanık beyanlarına itibarla fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarını hüküm altına alınmasının hatalı olduğunu, aksinin kabulü hâlinde dahi tanık beyanlarına birlikte çalışılan dönem ile sınırlı olacak şekilde itibar edilmesi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının 5953 sayılı Kanuna tâbi olup olmadığı hususu ile kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, performans primi ile manevi tazminat alacaklarının ispatı ve hesaplanmasına ilişkindir.

Davacı işçinin 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olup olmadığı uyuşmazlık konusu olup 5953 sayılı Kanun'un 1. maddesinde,“Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimselerle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir” şeklinde kurala yer verilerek Kanun'un kapsamı ve gazeteci tanımı ortaya konulmuştur. Buna göre Kanun'un kapsamında kalan işyerleri Türkiye’de yayımlanan gazete ve mevkutelerle, haber ve fotoğraf ajansları olarak sıralanabilir. Kanun'da bahsi geçen “gazete” ve “mevkute” gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır. Bununla birlikte gazete ve dönemsel yayının Türkiye’de yayımlanması bir başka zorunluluktur. Bahsi geçen dört tür işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar, Kanun'da "gazeteci" olarak adlandırılmıştır.

Günlük veya çok kısa aralıklarla yayımlanan, günlük haber ileten, nispeten büyük boyutta basılı eser olarak tanımlanabilen gazetenin umuma hitap etmesi ve devamlılık göstermesi gerekir. Gazetenin yayımlanması bir başka anlatımla basılıp çoğaltılması gerekirse de günümüzde teknoloji ve iletişimin geldiği nokta itibarıyla, gazetenin nesne olarak basımı ve dağıtımı bir zorunluluk değildir. Gazetenin elektronik ortamda, umuma açık olarak yayımlanması ve okuyucunun yararlanmasına sunulması da mümkündür. Dairemizce elektronik gazetelerin yayın koordinatörlüğünü yapan çalışanın, 5953 sayılı Kanun kapsamında gazeteci olduğu kabul edilmiştir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.4.2007 tarihli ve 2006/33909 Esas, 2007/11104 Karar sayılı kararı).

Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre, yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler.

Öte yandan mülga 3984 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 38. maddesinde, özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanların da 5953 sayılı Kanun'un kapsamında olduğu açıklanmıştır. Özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu değildir. Ancak haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir. Buna göre haber müdürü, muhabir, foto muhabiri, spiker, haber kameramanı gibi çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Bununla birlikte uplink görevlisi, şoför, diğer teknik ve idari personel, haberin oluşumuna doğrudan katkıları olmadığından "gazeteci" kavramına dâhil değildirler.

5953 sayılı Kanun'un 2. maddesinde, "Devlet, vilayet ve belediyeler ve İktisadi Devlet Teşekkül ve müesseseleriyle sermayesinin yarısından fazlası bu teşekküllere ait şirketlerde istihdam edilen memur ve hizmetliler hakkında bu Kanun hükümleri"nin uygulanmayacağı hükme bağlanarak, gazeteci kavramı ile bağımsızlık ve tarafsızlık unsuru arasında bir bağ kurulmuştur.

Somut uyuşmazlıkta davacı taraf, yayın yönetim ve içerik müdürü ve spor içerik müdürü gibi pozisyonlarda, spor yayıncılığı, spor haber editörlüğü, canlı futbol maç yayınları, yayın akşının belirlenmesi ve spor hakları alanında çalıştığını; bu kapsamda spor haklarına ilişkin sözleşmelerin ve bu hakların takibi ile birlikte yapılan spor yayınlarının koordinasyonu planlanması, spor haber ve yorumlarının içeriklerinin değerlendirilmesi, içeriklere yorum verilmesi, yönlendirilmesi, futbol takımları ve Türkiye Futbol Fedarasyonu ile maç yayınlarına ilişkin koordinasyon sağlanması, bu kapsamda gerek spor programları gerekse spor haberlerine ilişkin yayınlarda görev alan spiker, muhabir, yorumcu ve yayın ekiplerinin içeriklere ilişkin olarak doğrudan yönlendirilmesi, görüş verilmesi, takibi işlerini yürüttüğünü, bir dönem kanal yayın sorumlusu olarak da çalıştığını, başka bir davalı nezdinde aynı işi yapmakta iken kendisine sarı basın kartı verilmesine rağmen, davalı tarafça söz konusu kartın verilmediğini, çalışmalarının 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmediğini ileri sürmüş olup davalı tarafça, davacının mali ve stratejik konularda üst pozisyonlarda çalıştığı, davacının haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlamaması, fikir ve sanat işi ile uğraşmaması nedeni ile 5953 sayılı Kanun kapsamında olmadığı savunulmuştur.

İlk Derece Mahkemesince; davacının davalı işverene ait televizyon kanalının haber biriminde çalışmadığı, sarı basın kartı sahibi olmadığı, çalışmalarının 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğuna dair bir mahkeme kararının dosya içeriğinde bulunmadığı gerekçesiyle davacının 4857 sayılı Kanun'a tâbi çalıştığı kabul edilmiştir. Bölge Adliye Mahkemesince ise davacının tanık beyanlarına göre davalının uhdesinde spor hakları müdürü-direktörü, yayın hakları sorumlusu ve içerik müdürü olarak 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığı kabul edilmiştir.

Öncelikle İlk Derece Mahkemesi kararına ilişkin olarak belirtmek gerekir ki, davacının sarı basın kartı sahibi olmaması tek başına davacının tâbi olduğu Kanun'un belirlenmesi noktasında önem arz etmemektedir.

Diğer yandan, yukarıda da belirtildiği üzere özel radyo ve televizyonların haberle ilgili birimlerinde çalışanlar yönünden fikir ve sanat işi yapma koşulu söz konusu olmayıp haberle ilgili birimde çalışma kavramı, haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlama olarak değerlendirilmelidir.

Dosya içeriğindeki e-postalar, tanık anlatımları ve dosya kapsamı bir bütün olarak değerlendirildiğinde; her ne kadar yayın içeriğinin düzenlenmesine ilişkin dosya içerisinde bir kısım e-posta içerikleri yer almakta ise de davacının spor hakları ve bütçe müdürü, içerik alımlar ve strateji direktörü gibi ünvanlar ile özellikle ve ağırlıklı olarak spor içerik hakları, yayın hakları, uluslararası hak sahipleriyle imzalanan anlaşmalar, program satışı, bütçe, operasyon gibi idari, stratejik ve mali konularda görev aldığı anlaşılmaktadır. Davacının baskın işinin haberin oluşumuna doğrudan katkı sağlayan bir pozisyonda örneğin, yayın içeriğini denetleme, program içeriğine ilişkin editoryal kararlar verme, yayın akışını gazetecilik faaliyeti kapsamında yönetme gibi faaliyetlerde olmadığı anlaşılmıştır.

Buna göre "gazeteci" olmayan davacı hakkında 4857 sayılı Kanun hükümleri uygulanması gerekirken 5953 sayılı Kanun hükümlerine göre işçilik alacaklarının değerlendirilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Bozma sebebine göre taraf vekillerinin sair temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Davalı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.05.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/9772**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/4402**	**4857 s. İşK/26**
Tarihi:	**12.05.2026**	

- ***İŞVERENİN İŞÇİYE SİNKAFLI KÜFÜRLER ETMESİ***
- ***KİŞİNİN ŞAHSİYET VE SAYGINLIĞINI TOPLUM NEZDİNDE ZEDELEYEN DAVRANIŞ***
- ***İŞÇİ İÇİN HÜKMEDİLEN 5.000,00 TL MANEVİ TAZMİNATIN DAVALI ŞİRKET YETKİLİSİNİN EYLEMİNİN AĞIRLIĞI KARŞISINDA YETERSİZ OLMASI***

ÖZETİ: ***Diğer yandan, davacının yaptığı işin niteliği, ünvanı ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere davalı işverenler yetkilisince davacıya karşı gerçekleştirilen kişinin şahsiyet ve saygınlığını toplum nezdinde zedeleyen sinkaflı küfürler ve davacının telefonunun işverence fırlatılmak suretiyle kırılması eylemleri dikkate alındığında davalı aleyhine hükmedilen 5.000,00 TL manevi tazminatın davalı Şirket yetkilisinin eyleminin ağırlığı karşısında yetersiz olduğu anlaşılmaktadır. Buna göre tüm dosya kapsamı ve eylemin ağırlığı dikkate alınarak manevi tazminat miktarının da yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekili ve katılma yoluyla davacı vekili temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildi.

Davalılar vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 12.05.2026 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalılar vekili Avukat A. D. ve davacı vekili Avukat E. P. geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davalı işveren nezdinde 15.05.1998 tarihinden itibaren sırasıyla güvenlik personeli, güvenlik şefi, güvenlik müdürü, idari işler müdürü ve son 2 yıl da direktör olarak çalışmaya devam ettiğini, iş sözleşmesinin ödenmeyen işçilik alacakları ve işverence hakarete maruz bırakılması sebepleriyle müvekkilince haklı nedenle feshedildiğini, müvekkilinin 07.00-23.00, 24.00 saatlerine varan çalışmaları olduğunu, hafta tatilleri ile ulusal bayram ve genel tatillerin tümünde çalışmaya devam ettiğini, söz konusu çalışmaların ödenmediğini, yıllık izinlerinin tam olarak kullandırılmadığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacakları ile manevi tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, manevi tazminat talebinin belirsiz alacak davası şeklinde açılmasında hukuki yarar bulunmadığını, davacının 29.06.2020 tarihinde istifa etmek suretiyle işten ayrıldığını, 2013-2020 yılları arasında operasyon yönetici olarak üst düzey yönetici sıfatıyla çalıştığını, asgari ücretin çok üzerinde ücret alan davacının fazla çalışma ücretine hak kazanmasının mümkün olmadığını, ayrıca başka dosyalarda davalı tanığı olarak vermiş olduğu beyanlarında işyerinde 45 saati aşan çalışma bulunmadığını ikrar ettiğini, hak kazanıp da ödenmeyen herhangi bir alacağı bulunmadığı gibi 2011 yılında satın aldığı evin bedelinin bir kısmı müvekkili Şirketçe karşılandığından söz konusu miktarın da işçilik alacaklarından mahsubu gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dinlenen tanık anlatımları ve dosya kapsamına göre davalı Şirketlerin aynı gruba bağlı oldukları, davacının her iki Şirkete hizmet verdiği, bu kapsamda davalılar arasında organik bağ ve birlikte istihdam şartları oluştuğundan işçilik alacaklarından müştereken sorumlu oldukları, davacının İstanbul 21. İş Mahkemesinde tanık olarak verdiği ifadede ücretlerin tamamının bankadan ödendiğini ikrar ettiği, ikrarının kendisini bağlayacağı gözetildiğinde ücret bordrolarına itibar edilerek brüt 22.100,00 TL ücret ile çalıştığının kabulü gerektiği, dinlenen tanık beyanlarına göre haftada 33 saat fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatiller ile ayda iki hafta tatilinde çalıştığı, işverene karşı davası olmayan M.D'nin diğer tanık beyanlarını desteklediği dikkate alındığında davacı ile menfaat birliği içinde bulunan tanık beyanlarına itibar edilmesinde sakınca bulunmadığı, davacı tarafından sunulan e-postalardan davalı Şirket yetkililerine davacının da işe giriş ve çıkış saatlerinin gönderildiği, tanıklarca çalışmanın uzamasına neden olarak patronların toplantıya davet etmesinin gösterilmesi karşısında davacının kendi çalışmasını kendisinin belirlemediği, çalışmasının ve yaptığı işlerin Şirket yetkilileri tarafından denetlendiği, davacı asılın duruşmadaki beyanına göre 91 gün yıllık ücretli izin kullandığı anlaşıldığından işverence kullandırıldığı yahut karşılığının ödendiği yazılı belge ile ispatlanamayan bakiye yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu, davacının işverene verdiği istifa dilekçesinde herhangi bir fesih gerekçesi yer almasa da istifa dilekçesinden makul bir süre sonra açtığı davada fesih gerekçelerini bildirdiği, bu sebeple davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayandığı; diğer yandan dosya kapsamında dinlenen tanık beyanlarına göre işveren yetkilisi İ.G'nin 30.05.2020 tarihinde diğer çalışanların önünde davacının telefonunu alarak yere fırlattığı, 29.06.2020 tarihinde yine İ.G'nin davacıyı diğer çalışanların önünde azarladığı, davacıya bağırdığı, küfürlü konuştuğu, söz konusu davranışların davacının şeref ve haysiyetine yönelik olup davacının manevi duygularını zedeleyeceğinin açık olduğu anlaşıldığından davacının manevi tazminata da hak kazandığı 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; davacının operasyon direktörü olarak davalılar nezdinde çalışırken iş sözleşmesini işçilik alacaklarının eksik ödenmesi ve davalı işyerinde hakarete uğraması kapsamında haklı nedenle feshettiği, kıdem tazminatına hak kazandığı, hizmet süresinin tanık beyanları ve Sosyal Güvenlik Kurumu kayıtlarına göre doğru belirlendiği, davacının kendi çalışma saatlerini kendisinin belirlemediği, üst düzey yönetici konumunda olmayıp fazla çalışma ücreti alacağına hak kazandığı, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davacı tarafça tanık beyanları ile ispatlandığı, giriş çıkış kayıtlarının çoğunda giriş saati olup çıkış saati bulunmadığı ve davacının bu kayıtlara göre kaç saat çalıştığının tespitinin mümkün olmadığı gözetildiğinde Mahkemece bu kayıtlara itibar edilmeksizin tanık beyanları doğrultusunda bu işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasında hata bulunmadığı, bu alacaklardan yapılan %40 oranındaki indirimin makul seviyede olduğu, davacı lehine takdir edilen manevi tazminat miktarının tarafların sosyo ekonomik durumlarına göre dosya kapsamına uygun olduğu, davacının duruşmadaki beyanı dikkate alındığında yıllık ücretli izin alacağının doğru miktar üzerinden hüküm altına alındığı; ancak

davacıya davalı işverenlerce 2011 yılında ev parası adı altında yapılan 40.000,00 TL'lik ödemenin yasal faizi ile birlikte işçilik alacaklarından mahsubu gerekirken faizsiz olarak mahsubunun hatalı olduğu; yine davacıya davalı işverenlerce pandemi döneminde "diğer" adı altında yapılan 19.250,00 TL'lik ödemenin de avans ödemesi niteliğinde olduğu davalı işverenlerce ispat edilememesine rağmen bu ödemenin işçilik alacaklarından mahsubunun da hatalı olduğu gerekçesiyle yeniden resen hesaplama yapılmak suretiyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili katılma yoluyla temyiz dilekçesinde;

a. Tanık beyanlarınca elden ödeme olduğu ispatlanmasına rağmen bordro ücreti esas alınarak işçilik alacaklarının hesaplanmasının yerinde olmadığını,

b. Davalı tarafça sunulan imzalı belgelere göre davacının 68 gün yıllık izin kullandığı sabit iken 91 gün izin kullandığının kabulü ile yapılan hesaplamanın yerinde olmadığını,

c. Fazla çalışma ücreti alacağının hesabına ilişkin kök ve ek raporlar arasında çelişki bulunduğunu,

d. Tanık beyanlarına göre davacının haftanın 7 günü çalıştığının sabit olduğunu, bu nedenle hafta tatili ücreti alacağının eksik hesaplandığını,

e. Davalı tarafça davacıya yapılan 40.000,00 TL'lik ödeme ispatlanmadığından mahsubun hatalı olduğunu,

f. Alacaklara uygulanan %40 indirimin yerinde olmadığını,

g. Manevi tazminat miktarının yetersiz olduğunu ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davacının üst düzey yönetici olması sebebiyle fazla çalışma ücretine hak kazanamayacağını, ayrıca iddia edilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının ispat edilemediğini,

b. Davacı istifa etmek suretiyle işten ayrıldığından kıdem tazminatına hak kazanamayacağını,

c. Manevi tazminat koşullarının somut olay bakımından oluşmadığını,

d. Davacı kendi beyanıyla dahi çok sayıda izin kullandığını kabul ettiğinden yıllık ücretli izin alacağının reddi gerektiğini,

e. Davacıya pandemi döneminde yapılan 19.250,00 TL ödemenin faiziyle birlikte işçilik alacaklarından mahsubu gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş sözleşmesinin feshi ile davacının kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmadığı, manevi tazminat koşullarının oluşup oluşmadığı ve miktarı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının alacaklarının ispatı ve hesaplanması ile mahsuba 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 taraf vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 63. maddesinde çalışma süresi haftada en çok 45 saat olarak belirtilmiştir. Ancak tarafların anlaşması ile bu normal çalışma süresinin, haftanın çalışılan günlerine günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabileceği ilkesi benimsenmiştir. Kanun'un 41. maddesine göre fazla çalışma, kanunda yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saati aşan çalışmalardır.

Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp ispatlanmadıkça imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş ve işyerinden çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Somut uyuşmazlıkta; davacının davalılar nezdinde sırasıyla güvenlik personeli, güvenlik şefi, idari işler müdürü ve operasyon yöneticisi olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Son dönem operasyon yöneticisi olarak çalışan davacı, davalıların sahibi olduğu alışveriş merkezlerinde güvenlik, temizlik, tadilat, onarım işlerinin takibi ve yürütülmesi organizasyonu işlerinde çalışmakta olup gün içerisinde üç tane alışveriş merkezini gezmek suretiyle söz konusu işleri organize etmektedir. Dava dilekçesinde, davacının kendi mesai saatlerini düzenlemediği, aile şirketi olan davalıların sürekli olarak patronlarca denetime tâbi tutulduğu ifade edilmiştir. Davalılar ise cevap dilekçesinde davacının üst düzey yönetici olduğunu, mesai saatleri konusunda kendisine talimat verilmediğini savunmuşlardır.

Dosya içerisinde yer alan USB bellekte bir kısım giriş çıkış kayıtlarıyla e-posta çıktılarının yer aldığı görülmektedir. E-posta çıktıklarına göre davacı ve alışveriş merkezi müdürü dâhil herkesin işe giriş çıkışlarının kayıt altında alındığı ve patron İ.G'ye gönderilmekle birlikte davacıya da bilgi olarak bu e-postaların iletildiği anlaşılmaktadır.

Davacı tanık beyanları dikkate alındığında; davacının davalılara ait üç alışveriş merkezi işyerini gün içerisinde kontrol ettiği, belirli bir mağazada belirli süreyle çalışmaya ilişkin bir çalışmanın bulunmadığı, bu nedenle her biri farklı yerlerde çalışan davacı tanıklarının davacının gün içerisinde tüm çalışma süresine tanıklık ettiklerinin kabul edilemeyeceği anlaşılmaktadır. Bu itibarla; davacı son iki yılda operasyon yöneticisi olduğunu iddia etmiş olup davalıların da 2013 yılından itibaren davacının operasyon yöneticisi olduğunu savundukları dikkate alındığında, gerekirse tanıklar yeniden dinlenmek suretiyle, dosya kapsamına göre davacının operasyon yöneticisi olarak çalışmaya başladığı tarih netleştirilerek bu tarihten itibaren fazla çalışma yaptığını ispatlayamadığının kabulü ile fazla çalışma ücreti alacağının yeniden değerlendirilmesi gerekir.

3. Diğer yandan, davacının yaptığı işin niteliği, ünvanı ve tanık beyanları ile sabit olduğu üzere davalı işverenler yetkilisince davacıya karşı gerçekleştirilen kişinin

şahsiyet ve saygınlığını toplum nezdinde zedeleyen sinkaflı küfürler ve davacının telefonunun işverence fırlatılmak suretiyle kırılması eylemleri dikkate alındığında davalı aleyhine hükmedilen 5.000,00 TL manevi tazminatın davalı Şirket yetkilisinin eyleminin ağırlığı karşısında yetersiz olduğu anlaşılmaktadır.

Buna göre tüm dosya kapsamı ve eylemin ağırlığı dikkate alınarak manevi tazminat miktarının da yeniden bir değerlendirmeye tâbi tutulması gerekir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Davalı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Davacı yararına takdir edilen 40.000,00 TL duruşma vekâlet ücretinin karşı tarafa yükletilmesine,

Peşin alınan temyiz karar harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

12.05.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/2571**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/5093**	**4857 s. İşK/32**
Tarihi:	**03.06.2026**	

- ***BAHŞİŞ***
- ***BAHŞİŞ ALMAYAN GARSONLARA VERİLMEK ÜZERE TOPLAM BAHŞİŞ TUTARINDAN YAPILAN KESİNTİNİN ÜCRETTEN KESİNTİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ***

ÖZETİ: ***Davalı işyerinde garsonların yaptığı hizmete karşılık müşterilerce verilen bahşişten, her masa için 2,00 TL olmak üzere toplam masa sayısına denk düşen miktar kadarının oluşturulan bir havuzda toplanarak bu havuzdan, bahşiş almayan diğer personele dağıtım yapılması şeklinde bir uygulamanın mevcut olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Hâl böyle olunca somut olayda, bahşişten yararlanma yöntemi bu şekilde kararlaştırılmış olduğundan bu uygulama ile davacının hak etmiş olduğu bahşişten bir kesinti yapıldığından bahsetmek mümkün değildir. Dosya kapsamına göre davacının hak ettiği bahşişin, anılan kesintiden sonra kalan tutar olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca davacı bahşiş almadığı zamanlarda da havuzda toplanarak bahşiş almayanlara dağıtılmak üzere işverence ücretinden sabit bir miktar kesinti yapıldığını iddia etmiş ise de, ispat yükü üzerinde olan davacı işçi tarafından bahşiş almadığı masa ve sayısı, bahşiş almamasına karşın ücretinden yapılan kesinti ve miktarı, yöntemince ve hesaplamaya elverişli bir şekilde ispat edilememiştir. Buna göre check ücreti adı altında talep edilen alacak kaleminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonu-

cunda, 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 Şirketin Ümraniye Meydan ve Fenerbahçe'de bulunan işyerlerinde garson olarak çalıştığını, ücretlerinin ödenmemesi ve gerçek ücret üzerinden sigorta primlerinin yatırılmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerek kıdem tazminatı, fazla çalışma ücreti, check ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının asgari ücret ile çalıştığını, davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini, davacının hak ettiği ücretlerin bordrolara yansıtılarak ödendiğini, davacının aylık ücretinden check ücreti adı altında herhangi bir kesinti yapılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının 12.11.2015-14.01.2020 tarihleri arasında aylık 4.637,02 TL brüt giydirilmiş ücret ile çalıştığı, iş sözleşmesinin davacı tarafça gönderilen ihtarname ile sona erdiği, davacının ödenmeyen alacakları bulunduğundan feshin haklı nedene dayandığı, tanık beyanları doğrultusunda davacının fazla çalışma yaptığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığının anlaşıldığı, bilirkişi raporu doğrultusunda bu alacakların hüküm altına alınarak %30 oranında bu alacaklardan indirim yapıldığı, davacının bakiye 50 günlük yıllık ücretli izin hakkı olduğu, davalı işyerinde bakılan masa doğrultusunda her masa başına 2,00 TL kesinti yapıldığı kabul edilerek tanık beyanları dikkate alınarak check ücreti hesaplandığı, bu hesaplamadan ödenen primlerin mahsup edildiği gerekçesiyle 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 belirlenen kararı ile; davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Faiz başlangıç tarihlerinin hatalı yazıldığını,

2. İkinci ıslah dilekçesinin dikkate alınmasının mümkün olmadığını,

3. Belirsiz alacak davası açılmasında hukuki yarar bulunmadığını,

4. Alacakların zamanaşımına uğradığını,

5. Check ücretine ilişkin verilen kararın hatalı olduğunu,

6. Tanıkların beyanlarının birlikte çalışılan süre ile sınırlı olarak dikkate alınması gerektiğini,

7. İş sözleşmesinin feshinin davalı işverence haklı nedenle feshedildiğini ve kıdem tazminatına ilişkin kararın hatalı olduğunu,

8. Fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ile yıllık ücretli izne ilişkin verilen kararın hatalı olduğunu ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; dava türü, ıslah, iş sözleşmesinin feshi ile dava konusu alacakların ispatı, hesaplanması, zamanaşımı ve faize ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı tarafça, işyerinde garsonların servis yaptığı her masadan/müşteriden aldığı bahşişlerden check ücreti adı altında 2,00 TL kesinti yapıldığı, bu tutarın garsonların servis yaptıkları masadan/müşteriden bahşiş alamamaları hâlinde dahi kesilmeye devam edildiği, yapılan işlem ile davacının aylık ücretinin azaldığı iddia edilmiştir. Davalı tarafça ise davalı işveren tarafından işçinin ücretinden kesinti yapılmadığı, masada hesap alan garsonların, barda çalışıp para tahsili ile ilgili olmayanlara dağıtılması için bahşişlerinden masabaşı bir ücret ödedikleri savunulmuştur.

İlk Derece Mahkemesi kesinti yapıldığının sabit olduğu gerekçesiyle bilirkişi raporu doğrultusunda hesaplanan alacak hüküm altına alınmıştır. Bölge Adliye Mahkemesi kararında ise yapılan ücret kesintisinin, davacının ücretinin düşmesine sebebiyet verdiği, davacının bu hususa açıkca muvafakat verdiğine ilişkin dosya kapsamında herhangi bir delilin olmadığı ve İlk Derece Mahkemesinin bu yöndeki değerlendirmesinde bir hukuka aykırılık bulunmadığı belirtilmiştir. Ancak varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir.

Davalı işyerinde garsonların yaptığı hizmete karşılık müşterilerce verilen bahşişten, her masa için 2,00 TL olmak üzere toplam masa sayısına denk düşen miktar kadarının oluşturulan bir havuzda toplanarak bu havuzdan, bahşiş almayan diğer personele dağıtım yapılması şeklinde bir uygulamanın mevcut olduğu konusunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Hâl böyle olunca somut olayda, bahşişten yararlanma yöntemi bu şekilde kararlaştırılmış olduğundan bu uygulama ile davacının hak etmiş olduğu bahşişten bir kesinti yapıldığından bahsetmek mümkün değildir. Dosya kapsamına göre davacının hak ettiği bahşişin, anılan kesintiden sonra kalan tutar olduğu kabul edilmelidir. Ayrıca davacı bahşiş almadığı zamanlarda da havuzda toplanarak bahşiş almayanlara dağıtılmak üzere işverence ücretinden sabit bir miktar kesinti yapıldığını iddia etmiş ise de, ispat yükü üzerinde olan davacı işçi tarafından bahşiş almadığı masa ve sayısı, bahşiş almamasına karşın ücretinden yapılan kesinti ve miktarı, yöntemince ve hesaplamaya elverişli bir şekilde ispat edilememiştir. Buna göre check ücreti adı altında talep edilen alacak kaleminin reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olmuştur.

Kabule göre İlk Derece Mahkemesince, bu alacağa yürütülecek faize ilişkin hüküm kurulurken dava tarihi de hatalı yazılmıştır.

3. Ayrıca İlk Derece Mahkemesince yıllık ücretli izin alacağına yürütülecek faize ilişkin hüküm kurulurken dava tarihinin 18.02.2020 yerine 18.02.2017 olarak yazılması da 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,

03.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/2581**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/5287**	**4857 s. İşK/32**
Tarihi:	**03.06.2026**	

- ***DERDESTLİK***
- ***TESPİT NİTELİĞİNDEKİ İLAMA DAYALI İLAMLI TAKİP YAPILAMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta; alacaklı vekilince Bakırköy 3. İcra Müdürlüğünün 2016/13335 Esas sayılı takip dosyası ile Bakırköy 22. İş Mahkemesinin 14.09.2015 tarihli ve 2014/534 Esas, 2015/262 Karar sayılı ilâmına dayalı olarak ilâmlı takip başlatıldığı, söz konusu ilâmın tespit niteliğinde olduğu ve eda hükmü içermediği gerekçesiyle Bakırköy 4. İcra Hukuk Mahkemesinin 06.09.2016 tarihli ve 2016/1071 Esas, 2016/890 Karar sayılı kararı ile takibin vekâlet ücreti, işlemiş yasal faiz ve yargılama gideri dışındaki kısımlar yönünden iptaline karar verildiği, kararın henüz kesinleşmeden alacaklı vekilince Bakırköy 14. İcra Dairesinin 07.09.2016 tarihli ve 2016/14055 Esas numaralı takip dosyası ile aynı alacaklara ilişkin bu kez genel haciz yolu ile ilâmsız icra takibi başlatıldığı görülmektedir. O hâlde Mahkemece, icra takibine yapılan itirazın iptaline ilişkin davada derdestlik itirazının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü 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 verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin açmış olduğu işe iade davasının kabul edilerek davacının işine iadesine karar verildiğini ancak süresi içerisinde işe başlatılmadığını, Mahkeme kararında tespit edilen alacakların takibe konulduğunu, davalı tarafın haksız ve kötüniyetli şekilde sadece takibi durdurmak amacıyla itiraz ettiğini iddia ederek icra dosyasına yapılan itirazın iptali ile takibin devamına, davalı aleyhine takip bedelinin %20'sinden az olmamak kaydıyla icra inkar tazminatına hükmedilmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının ikame ettiği işe iade davasının onanması üzerine davacının müvekkili Bankaya işe iade başvurusunda bulunduğunu, ilgili ihtarnamenin davalı işverene 01.08.2016 tarihinde tebliğ edildiğini, kanun ile tanınan sürenin sonunda davacının işe iade ihtarnamesinde bildirilen IBAN numarasına

işe iadeden kaynaklanan tutarların yatırıldığını, ancak belirtilen banka hesap bilgileri aynen kullanılmasına rağmen, bilgilerin hatalı olması nedeniyle ödemenin müvekkili Bankaya iade edildiğini, davacının vekâlet ücreti kazanabilmek adına bilerek yanlış IBAN numarası bildirdiğini, taraflarınca doğru IBAN numarasına ulaşmaya çalışırken davacının Bakırköy 3. İcra Müdürlüğünün 2016/13335 Esas sayılı ilâmlı icra takibi yaptığını, ancak ilâmlı icra takibi yapılamayacağından Bakırköy 4. İcra Hukuk Mahkemesinin 2016/1071 Esas sayılı dosyası ile takibin iptal olduğunu, henüz karar müvekkiline tebliğ edilmeden aynı taleplere ilişkin bu defa ilâmsız icra takibi başlatıldığını, davaya konu takibin mükerrer olduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bakırköy 22. İş Mahkemesinin 2015/534 Esas, 2015/262 Karar sayılı işe iade dosyası kesinleştikten sonra davacının işe başlamak için işverene başvurduğu, işveren tarafından davacı işçinin işe başlatılmadığı, davacıya işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti için 43.858,35 TL ödeme yapıldığı, kesinleşen işe iade davası neticesinde davacının işe başlatılmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmadığı, bilirkişi ek raporunun dosya kapsamına uygun olduğu, alacak miktarının yargılama neticesinde belirli hâle gelmesi ve alacağın likit olmaması nedeniyle icra inkar tazminatı talebinin reddine karar verildiği belirtilerek 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 belirlenen kararı ile; taraf vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Takibin mükerrer olduğunu,

2. Davacının alacağının ödendiğini, takibin aleyhe faiz ve vekâlet ücreti tahsili amacıyla kötüniyetli yapıldığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; dava konusu takibin mükerrer olup olmadığı ile alacağın varlığı, faiz ve vekalet ücretine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İcra hukukunda derdestlik hususunda pozitif bir düzenleme yer almamakla birlikte, 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu'nda (2004 sayılı Kanun) açık bir düzenleme bulunmadığı durumlarda medeni usul hukuku hükümlerinin niteliğine uygun düştüğü ölçüde kıyas yoluyla icra hukukunda da uygulanması gerekir. Borçlu hakkında devam etmekte olan bir icra takibinin mevcudiyetine rağmen, aynı alacaklının, aynı borçluya karşı, aynı alacak sebebi ile yeniden icra takibi başlatmasının usulsüz olduğuna dair

iddia, takip hukukunda mükerrerlik şeklinde nitelendirilmiş olup medeni usul hukukundaki karşılığı ise derdestliktir.

Mülga 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu'nun 187 ve 194. maddelerindeki düzenlemelerde derdestlik, ilk itiraz olarak nitelendirilmiş iken, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) yürürlüğe girmesi ile 114/1-(ı) hükmünde yapılan düzenleme ile dava şartı hâline getirilmiştir. 2004 sayılı Kanun'da derdestlik iddiasının ileri sürülme şartları yönünden bir düzenleme bulunmadığından, 6100 sayılı Kanun'da dava şartı olan derdestlik, icra takibi bakımından takip şartı hâline gelmiştir.

2004 sayılı Kanun'un 68/1 hükmünün son cümlesinde, itirazın hükümden düşürülmemesi hâlinde, ikinci kez ilâmsız takip yapılamayacağı açıkça belirtilmiştir. İlâmsız takibe ilişkin hükümler, mahiyetleri aykırı olmadıkça ve yasal boşluk hâlinde, ilâmlı takiplerle iflas yolu ile takiplerde de uygulanırlar.

Somut uyuşmazlıkta; alacaklı vekilince Bakırköy 3. İcra Müdürlüğünün 2016/13335 Esas sayılı takip dosyası ile Bakırköy 22. İş Mahkemesinin 14.09.2015 tarihli ve 2014/534 Esas, 2015/262 Karar sayılı ilâmına dayalı olarak ilâmlı takip başlatıldığı, söz konusu ilâmın tespit niteliğinde olduğu ve eda hükmü içermediği gerekçesiyle Bakırköy 4. İcra Hukuk Mahkemesinin 06.09.2016 tarihli ve 2016/1071 Esas, 2016/890 Karar sayılı kararı ile takibin vekâlet ücreti, işlemiş yasal faiz ve yargılama gideri dışındaki kısımlar yönünden iptaline karar verildiği, kararın henüz kesinleşmeden alacaklı vekilince Bakırköy 14. İcra Dairesinin 07.09.2016 tarihli ve 2016/14055 Esas numaralı takip dosyası ile aynı alacaklara ilişkin bu kez genel haciz yolu ile ilâmsız icra takibi başlatıldığı görülmektedir.

O hâlde Mahkemece, icra takibine yapılan itirazın iptaline ilişkin davada derdestlik itirazının kabulü ile davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü hatalıdır.

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,

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,

03.06.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/13287**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1792**	**5510 s. SSGSK/42**
Tarihi:	**23.02.2026**	

- ***YAŞLILIK AYLIĞI (EMEKLİLİK AYLIĞI)***
- ***YAŞLILIK AYLIĞININ GEÇ ÖDENMESİ NEDENİYLE FAİZ***
- ***KURUMUN ÜÇ AY İÇERİSİNDE İŞLEM YAPMASI GEREKTİĞİ***
- ***GEÇ BAĞLANAN YAŞLILIK AYLIĞINA KURUMUN İŞLEM YAPMASI İÇİN GEREKLİ ÜÇ AYIN SONUNDAN İTİBAREN FAİZ UYGULANMASI GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***Somut davada; davacı miktar belirtilmeden hak ettiği aylıkların her ay ödenmesi gereken tarihten itibaren faiziyle birlikte tahsili yönünde istemde bulunduğu halde Kuruma sorulmaksızın bilirkişi raporu ile aylık miktarının tespit edilmesi hatalıdır. Davacıya 01.05.2019 tarihinde yeniden aylık bağlandığından 01.10.2018-01.05.2019 tarihleri arasında davacıya ödenmesi gereken aylıklar yönünden hüküm kurulması gerekirken aylık sonunun 01.04.2019 tarihi alınması ve faizin başlangıç tarihi belirlenmesinde; Kuruma tanınan 5510 sayılı Kanun'un 42. maddesinde yazılı üç aylık işlem süresinin varlığı karşısında Kurum'un, yaşlılık aylığı tahsis tarihi olan 01.10.2018 tarihini takip eden 3 aylık sürenin sonu olan 01.01.2019 tarihinden itibaren faiz alacağı ile sorumlu tutulması gerekirken, yazılı şekilde, yasal faize hükmolunması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı 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 N. G. tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili, davacının 13.07.2018 tarihinden itibaren yaşlılık aylığına hak kazandığının tespitine ve yaşlılık aylıklarının her ay ödenmesi gereken tarih itibariyle mevduata uygulanacak en yüksek faizi ile birlikte davacıya ödenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili, Kurum işleminin yerinde olduğunu, 13.07.2018 tarihinde davacının emeklilik şartlarını taşımadığını beyanla, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kabulüne, davacının 01/10/2018 tarihinden itibaren yaşlılık aylığına hak kazanmış olduğunun TESPİTİNE, davacının, aylığa hak kazandığı 01/10/2018 tarihinden

01/04/2019 tarihine kadar kendisine ödenmesi gereken 7.000 TL eksik ödenen aylıkların, her bir aylık için ödenmesi gerektiği tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı Kurum tarafından davacıya ÖDENMESİNE," karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davalı Kurum vekilinin istinaf isteminin esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Kurum vekili, yeterli inceleme yapılmadığını, davanın reddi gerektiğini belirterek kararın bozulmasını talep etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, aylığa hak kazandığının ve aylıkların tahsili istemine ilişkindir.

İnceleme konusu dosyada; davacı 13.07.2018 tarihinden itibaren yaşlılık aylığına hak kazandığının tespitine ve yaşlılık aylıklarının her ay ödenmesi gereken tarih itibariyle mevduata uygulanacak en yüksek faizi ile birlikte davacıya ödenmesine karar verilmesini talep etmiş, Mahkemece davacının 01/10/2018 tarihinden itibaren yaşlılık aylığına hak kazanmış olduğunun tespitine, davacının, aylığa hak kazandığı 01/10/2018 tarihinden 01/04/2019 tarihine kadar kendisine ödenmesi gereken 7.000 TL eksik ödenen aylıkların, her bir aylık için ödenmesi gerektiği tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı Kurum tarafından davacıya ödenmesine karar verilmiştir.

Somut davada; davacı miktar belirtilmeden hak ettiği aylıkların her ay ödenmesi gereken tarihten itibaren faiziyle birlikte tahsili yönünde istemde bulunduğu halde Kuruma sorulmaksızın bilirkişi raporu ile aylık miktarının tespit edilmesi hatalıdır. Davacıya 01.05.2019 tarihinde yeniden aylık bağlandığından 01.10.2018-01.05.2019 tarihleri arasında davacıya ödenmesi gereken aylıklar yönünden hüküm kurulması gerekirken aylık sonunun 01.04.2019 tarihi alınması ve faizin başlangıç tarihi belirlenmesinde; Kuruma tanınan 5510 sayılı Kanun'un 42. maddesinde yazılı üç aylık işlem süresinin varlığı karşısında Kurum'un, yaşlılık aylığı tahsis tarihi olan 01.10.2018 tarihini takip eden 3 aylık sürenin sonu olan 01.01.2019 tarihinden itibaren faiz alacağı ile sorumlu tutulması gerekirken, yazılı şekilde, yasal faize hükmolunması usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O halde İlk Derece Mahkemesince yukarıda belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin hüküm kurulması usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

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,

23.02.2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2024/7308**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/2667**	**5510 s. SSGSK/41**
Tarihi:	**05.03.2026**	**506 s. SSK/Ek5**

- ***FİİLİ HİZMET SÜRESİ ZAMMI (İTİBARI HİZMET SÜRESİ)***
- ***FİİLİ HİZMET SÜRESİNDEN YARARLANMAK İÇİN ZARARLANDIRICI ETKENLERE MARUZ KALARAK ÇALIŞMASININ DA GEREKMESİ***

ÖZETİ: ***Mahkemece davacının 2004 yılına kadar bildirilen hizmetleri için itibari hizmet süresi verilmesi isabetli ise de, dosya içinde bulunan bilgi ve belgelere göre davacının 2004 yılında üretim şefi olması ile birlikte ayrı bir odasının bulunduğu, odasının ise baskı makinelerine 15-20 metre uzaklıkta olduğunun tespiti karşısında davacının 2004 yılından sonra ek 5. maddede sayılan zararlı etkenlere maruziyeti hususunun tam ispatlanmadığı görülmektedir.***

Mahkemece davacının 2004-04.03.2009 tarihleri arasındaki hizmetleri açısından gerekirse yeniden keşif yapılarak ve bordro tanıkları dinlenerek ayrı bir odası bulunan ve üretim şefi olarak görev yapan davacının ek 5. maddenin II numaralı bendinde belirtilen zararlı etkenlere maruz kalarak çalışıp çalışmadığı ya da ne kadar süre maruz kalarak çalıştığı hususları açık ve net olarak belirlenmeli ve varılacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

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 B. Ü. tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının davalı işverenin Osmanpaşa cad. No: 21/Güneşli/Bağcılar/İstanbul adresinde bulunan matbaa işyerinde 02.09.1996-04.03.2009 tarihleri arasında üretim sorumlusu olarak çalıştığını, iş akdinin sona erdiği 0.03.2009 tarihinde 2200,00 TL aylık net ücret aldığını yine davacının 02.09.1996-04.03.2009 tarihleri arasında kesintisiz ara vermeden çalıştığı halde eksik hizmet bildirimi yapıldığını belirterek davacının belirtilen tarih aralığındaki eksik hizmetlerin tespitini, gerçek prime esas kazancının tespitini ve belirtilen süredeki çalışmaları için itibari hizmet süresi verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı Kurum vekili cevap dilekçesinde; davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mah-

kemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V.TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davalı işveren vekili temyiz dilekçesinde; kararın eksik araştırma ve inceleme sonucu verildiğini beyan etmektedir.

2.Davalı Kurum vekili temyiz dilekçesinde; kararın eksik araştırma ve inceleme sonucu verildiğini beyan etmektedir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet tespiti, prime esas kazanç tespiti, itibari hizmet süresi tespiti istemine ilişkindir.

1-Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hakim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki parağrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2-İtibari hizmet süresi, ağır ve yıpratıcı işlerde çalışanların erken yıpranmaları nedeniyle kanun koyucu tarafından belirlenmiş erken emeklilik sağlayan düzenlemelerden biridir. İtibari hizmet süresi fiilen olmayan ancak kanun koyucu tarafından verilen imkân nedeniyle varsayılan bir sürenin sigortalılık süresine eklenmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır.

506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Ek 5. maddesinde 506 sayılı Kanun'a göre sigortalı sayılanların, aşağıda sayılan görevlerde geçen sigortalılık sürelerine, bu sürelerin her tam yılı için, hizalarında gösterilen süreler, sigortalılık süresi olarak eklenir dedikten sonra tabloda "II" numaralı bentte "Basım ve gazetecilik iş yerlerinden 1475 sayılı Kanun ve değişikliklerine göre çalışan sigortalılar "ın;

a) Solunum ve cilt yoluyla vücuda geçen gaz veya diğer zehirleyici maddelerle çalışılan iş yerleri,

b) Fazla gürültü ve ihtizaz yapıcı makine ve aletlerle çalışarak iş yapılan işyerleri,

c) Doğrudan doğruya yüksek hararete maruz bulunarak çalışılan işyerleri,

d) Fazla ve devamlı adali gayret sarf edilerek iş yapılan işyerleri,

e) Tabii ışığın hiç olmadığı ve münhasıran suni ışık altında çalışılan işyerleri,

f) Günlük mesainin yarıdan fazlası saat 20.00'densonraçalışılarak yapılan işyerlerinde geçen çalışmaları için itibari hizmet süresi verilmesi gerektiğini düzenler.

İnceleme konusu davada, davacının 02.09.1996-04.03.2009 tarihleri arasında geçen çalışmaları için itibari hizmet süresi verilmesini talep ettiği, Mahkemece talep gibi davanın kabulüne karar verildiği ancak Mahkemece verilen itibari hizmet süresi tespiti ile ilgili kararın 2004 yılı ve sonrasının eksik araştırma ve incelemeye dayalı olduğu anlaşılmaktadır.

Mahkemece davacının 2004 yılına kadar bildirilen hizmetleri için itibari hizmet süresi verilmesi isabetli ise de, dosya içinde bulunan bilgi ve belgelere göre davacının 2004 yılında üretim şefi olması ile birlikte ayrı bir odasının bulunduğu, odasının ise baskı makinelerine 15-20 metre uzaklıkta olduğunun tespiti karşısında davacının 2004 yılından sonra ek 5. maddede sayılan zararlı etkenlere maruziyeti hususunun tam ispatlanmadığı görülmektedir.

Mahkemece davacının 2004-04.03.2009 tarihleri arasındaki hizmetleri açısından gerekirse yeniden keşif yapılarak ve bordro tanıkları dinlenerek ayrı bir odası bulunan ve üretim şefi olarak görev yapan davacının ek 5. maddenin II numaralı bendinde belirtilen zararlı etkenlere maruz kalarak çalışıp çalışmadığı ya da ne kadar süre maruz

kalarak çalıştığı hususları açık ve net olarak belirlenmeli ve varılacak sonuca göre bir karar verilmelidir.

Yukarıda belirtilen maddi ve hukuki olgular gözetilmeksizin yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir.

VI.KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgilisine iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.03.2026 gününde oybirliğiyle karar verildi.

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/11107**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/2966**	**5510 s. SSGSK/11-12**
Tarihi:	**09.03.2026**	

- ***İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ TAZMİNATA ESAS ÜCRET***
- ***MADDİ ZARARLARININ HESABINDA GERÇEK ÜCRETİN ESAS ALINMASININ ZORUNLU OLDUĞU***
- ***MADDİ TAZMİNATIN GİYDİRİLMİŞ ÜCRET ESAS ALINARAK HESAPLANACAĞI***

ÖZETİ: ***İş kazasına maruz kalan sigortalının veya ölümü halinde desteği altında bulunanların maddi zararlarının hesabında gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir. Somut olayda davacının giydirilmiş ücret iddiası yönünden Mahkemece tanık beyanlarında ifade edilmesine rağmen işverence sağlanan servis yardımı ve 1 ögün yemek yardımı ile bu yardımların parasal karşılığının usulünce tespiti yapılmaksızın davacı vekilinin bu yöndeki iddiasının dikkate alınmaması suretiyle hüküm tesisi hatalı olmuştur.***

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi S. Ş. tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalıya ait iş yerinde çalışmakta iken 15.11.2020 tarihinde meydana gelen iş kazasında yaralanarak malul kaldı-

ğını, şikayetçi olunmadığından Bozüyük Cumhuriyet Başsavcılığının 2021/48 Soruşturma 2021/73 Karar sayılı dosyasında kovuşturmaya yer olmadığına karar verildiğini, iş kazası nedeniyle Bozüyük Sosyal Güvenlik Merkezine gerekli tahkikatın yapılması, maluliyet oranının belirlenmesi ve maaş bağlanması talebiyle başvuru yapılmış olup Kurum tahkikatının halen devam ettiğini, iş kazasının elektrikçi olan ve görev tanımında yer almasa ve bu konuda uzmanlığı bulunmasa da iş yerinde mekanik ustası olmadığından makine tamirlerinde de görevlendirilen davacının arıza yapan toplama makinesinin tamiri sırasında elini makinenin zincirlerine kaptırması sonucu gerçekleştiğini, davalı işverenin iş yerinde makine tamirinde usta işçi bulundurmama, elektrik ustası olan davacıyı uzmanlığı dışında olan makine tamirinde görevlendirme, makinelerin tamiri sırasında elin kaptırılmasını önleyici tedbirler almama, makineye el kaptırılması halinde makinenin anında durmasını sağlayacak otomatik sistemleri kurmama, işçilerin elini koruyacak dayanıklılıkta eldiven vermeme, iş güvenliği önlemlerini almama, iş güvenliği eğitimlerini vermeme ile bilirkişi incelemesi sonucu tespit edilecek diğer nedenlerle kusurlu olduğunu, dava dışı üçüncü bir kişinin kusurlu olması ihtimaline binaen davalarını teselsül hükümlerine göre açtıklarını, davacının ücretinin banka hesabına yatırıldığını, davacının dar anlamda ücretine ek olarak ulusal bayram ve genel tatil, hafta tatili ile fazla çalışma ücretleri, prim vb. yan ödemeler de düzenlilik arz edecek şekilde bordrolarda tahakkuk ettirildiğini ve banka kanalıyla ödendiğini, ücrete ek olarak yapılan bu ödemelerin ve parayla ölçülebilen diğer sosyal yardımların da tazminata esas ücrete eklenmesi yasal zorunluluk olduğunu, bu hususta emsal Yargıtay içtihatlarının bulunduğunu, davacının çalışma hayatının en verimli döneminde, henüz 29 yaşında iken herhangi bir kusuru olmaksızın meydana gelen iş kazası sonucu ağır şekilde malul kalması davacının yaşadığı üzüntüyü artırdığını, fiziksel yaralanmanın, davacı gibi elektrikçi olan bir işçinin en çok kullandığı sağ elinde meydana gelmesi ve yine davacının parmaklarının kopması davacının geleceğine dair yoğun ve şiddetli bir kaygı yaşamasına neden olduğunu, davacının duyduğu acıyı, çektiği ıstırabı ve yaşadığı kaygıyı dindirebilecek herhangi bir meblağ bulunmasa da az da olsa manevi rahatlamanın sağlanabilmesi için işbu davanın açılması zorunlu hale geldiğini belirterek davanın kabulü ile davacının 15.11.2020 tarihinde geçirdiği iş kazasında malul kalması nedeniyle; 25.000,00 TL manevi tazminat ile fazlaya dair hakları saklı kalmak kaydıyla harcı bilirkişi incelemesi akabinde ikmal edilmek üzere tahsil talepli belirsiz alacak davası olarak 100,00 TL maddi tazminatın(sürekli ve geçici iş göremezlik), toplamda 25.100,00 TL'nin olay tarihi olan 15.11.2020'den itibaren işleyecek yasal faiziyle birlikte davalıdan tahsiline, yargılama giderleri ve harçları ile vekalet ücretlerinin de davalı üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının 15.11.2020 tarihinde meydana gelen iş kazasında tamamen kusurlu olduğunu, müvekkili şirketin iş yerinde önem verdiği en önemli konunun işçinin güvenliği olduğunu, davacının elektrikçi olarak iş yerinde istihdam edilmekte olup hiçbir zaman mesleki bilgisinin dışında bir işte görevlendirilmediğini, 15.11.2020 tarihinde saat 19:46'da konveyör bandın hareket aktarım dişlisi arıza yapıp band durunca esas işi elektrikçi olan davacı E. Ç.'ın dişli aksamına elini soktuğunu ve sol el işaret parmağının ucunun yaralandığını, kazanın ardından E. Hastanesi Eskişehir'e götürüldüğünü ve tedavisinin yapıldığını, davacı vekilinin dava dilekçesinin 3. maddesinde belirttiği gibi " fiziksel yaralanmanın davacı gibi elektrikçi olan bir işçinin en çok kullandığı sağ elinde meydana gelmesi ve yine davacının parmaklarının kopması, davacının geleceğine ilişkin şiddetli bir kaygı yaşamasına neden olmuştur" yorumunun gerçeklerden uzak acındırmaya yönelik olduğunu, zira sol

el işaret parmağının ucunun yaralandığını, müvekkili şirketin gerek işçi sağlığı gerekse işçinin yasal hakları konusunda çok titiz bir uygulama içinde olup işçilerin mesleki eğitimleri için sürekli eğitim katılımı gerçekleştiren bir kuruluş olduğunu, bununla ilgili olarak davacının katıldığı 4 adet eğitim katılım formunu sunduklarını, müvekkili şirketin iş yerinde çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde gördükleri tehlikeler, riskler ve dikkat edilmesi gereken konulara özen göstermeleri konusunda uyarıları devamlı yaptığını, davacının iş güvenliği konularını ön planda tutmadığı, iş güvenliği konusuna uymadığı, aşırı güven ve tedbirsizlikten imtina etmediği için sol işaret parmak ucunun yaralandığını, davacının kaza geçirdiği 15.11.2020 tarihinden işe başladığı 25.01.2021 tarihine kadar raporlu olduğu sürede müvekkili şirketten aldığı maaşın tam olarak kendisine ödendiğini ve kesinti yapılmadığını, davacının iş yerinde devamsızlığı olan ve keyfine göre hareket eden iş yeri kurallarına uymayan bir kimse olduğu halde hastalık döneminde çekilen maddi sıkıntılar nedeniyle iş yerinden çıkarılmadığını, 15.03.2021 tarih ve 3537 Sayılı Bozüyük Noterliğinden davacının müvekkili şirkete çektiği ihtarname ile iş akdinin haklı sebeplerle sona erdirildiği noter kanalı ile müvekkiline bildirildiğini, Bozüyük Noterliğinin 18.03.2021 tarih ve 3486 yevmiye numarası ile işe gelmeyen işçinin adresine gönderilen noter tebligatı ile işine son verildiğini, davacının dilekçesinde yer alan müvekkili iş yerinde mekanik ustası olmadığı ve bu yüzden elektrikçi olan davacının bu konularda görevlendirildiği beyanı gerçek dışı olduğunu, müvekkili şirkette mekanik ustası bulunmakta ve davacının sol işaret parmağının ucunu kaptırdığı makinede meydana gelen arızalarda yetkili olan bu mekanik ustaları olduğunu elektrikçi olan davacının hiçbir şekilde bu arızalarda kullanılmadığı halde yetkisi dışında bir müdahalede bulunduğunu, makineyi durduran elektrik butonuna bile basmadığını, müvekkili şirketin makine tamirinde ustası bulunduğunu, davacının hiçbir zaman makine tamirinde görevlendirilmediğini, makinelerin tamiri sırasında önleyici tedbir olarak makineleri tamamen durduran butonların bulunduğunu, iş güvenliği konusunda işçi sağlığına çok önem verdiği için tüm önlemleri aldığını, davacının tamamen kendi kusuru ile yaralandığını belirterek davacının taleplerinin reddine, yargılama giderleri ve vekalet ücretinin davacı üzerinde bırakılmasına karar verilmesini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararında özetle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içerisinde davacı vekilitarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davacı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddinekarar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde özetle;

a. Yargılamada alınan hesap ve kusur bilirkişi raporlarına itirazlarının bulunduğunu,

b. Tazminata esas ücrete işverence sağlanan ayni ve nakdi yardımların dahil edilmemesinin hatalı olduğunu beyan etmektedir.

B.Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

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 vekilininaşağıdaki bent kapsamı dışındaki sair temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

Dosya kapsamından; davacı vekilince dava dilekçesinde davacının kaza geçirdiği iş yerinde çalışırken iş yerine servisle gidip geldiğive işverence 1öğün yemek verildiği iddia edildiği, hükme esas alınan 07.02.2024tarihli hesap raporunda davacının giydirilmiş ücret talebine ilişkin değerlendirme yapılmaksızınhesap yapıldığı ve davacının maddizararının 793.132,58 TLTL olarak hesaplandığı, davacı vekilince rapora ücret yönünden giydirilmiş ücretin dikkate alınmaması nedenleriyle itiraz edildiği ve devamla itiraz hakkı saklı kalmak suretiyle maddi tazminat talebini arttırdığı ve Mahkemece davacı lehine793.132,58 TL TL maddi tazminata karar verildiği anlaşılmaktadır.

İş kazasına maruz kalan sigortalının veya ölümü halinde desteği altında bulunanların maddi zararlarının hesabında gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı iş yeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret göz önünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.

Somut olayda davacının giydirilmiş ücret iddiası yönünden Mahkemece tanık beyanlarında ifade edilmesine rağmen işverence sağlanan servis yardımı ve 1 ögün yemek yardımı ile bu yardımların parasal karşılığının usulünce tespiti yapılmaksızın davacı vekilinin bu yöndeki iddiasının dikkate alınmaması suretiyle hüküm tesisi hatalı olmuştur.

Mahkemece yapılacak iş;yemek ve servis yardımı yönünden yöntemince araştırma yapılarak bu yardımların parasal karşılığının tespiti ile davacı kazalının giydirilmiş ücret miktarının tereddüte yer vermeyecek şekilde belirlemek suretiyle yeniden hesap raporu aldırmak alınacak rapor ile davacının maddi zarar miktarını belirlemek ve sonuç olarak taraflar lehine oluşan usuli kazanılmış hakkı da gözeten bir karar vermekten ibarettir.

KARAR

Açıklanan sebeplerle,

Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek halinde ilgilisine iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

09.03.2026 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.	**2026/483**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/665**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**03.06.2026**	

- ***GEÇERSİZ FESİH***
- ***SENDİKA İLE İŞVERENİN EMEKLİLİĞİ HAK EDEN İŞÇİLERİN İSTİHDAMINA İLİŞKİN PROTOKOL YAPMALARI***
- ***PROTOKOLLE İŞVERENE , İŞVERENE SINIRSIZ BİR YETKİ VERDİĞİ DÜŞÜNÜLEMEYECEĞİ***
- ***İŞVERENİN YÖNETİM YETKİSİNİ, KEYFİ OLARAK KULLANAMAYACAĞI,***
- ***İŞVERENİN YÖNETİM YETKİSİNİ OBJEKTİF, EŞİT VE MAKUL ÖLÇÜLER DAHİLİNDE KULLANABİLECEĞİ***
- ***PROTOKOL HÜKÜMLERİNİN, İŞYERİNDE ÇALIŞAN TÜM İŞÇİLER BAKIMINDAN, OBJEKTİF, EŞİT VE TUTARLI BİR ŞEKİLDE UYGULANDIĞININ İSPAT EDİLEMEMESİ***

ÖZETİ: ***Protokolde, emeklilik hakkını kazanan işçinin iş akdinin doğrudan feshedilebileceği de belirtilmemiştir. Söz konusu protokolde, kapsamda yer alan çalışanların şirket tarafından değerlendirileceği, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamlarının devam edeceği açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemenin, işverene sınırsız bir yetki verdiği düşünülemez. İşverenin yönetim yetkisini, keyfi olarak her zaman kullanamayacağı, objektif, eşit ve makul ölçüler dahilinde kullanabileceği kabul edilmelidir. Somut davada, davalı tarafça, davacının çalışmaya devam etmesinde neden yarar görülmediği ve davacının hizmetinin sürdürülmesinin neden uygun bulunmadığı açıklanmamış; bu hususta herhangi bir delil de ibraz edilememiştir. Protokol hükümlerinin, işyerinde çalışan tüm işçiler bakımından, objektif, eşit ve tutarlı bir şekilde uygulandığı ispat edilemediği gibi, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle feshin kaçınılmaz hale geldiği de açıkça ortaya konulamamıştır. Davacının kanun değişikliği nedeniyle emeklilik hakkı kazanmış olması da iş akdinin feshedilmesi için geçerli bir neden değildir. Bu nedenlerle, feshin geçerli nedene dayandığının davalı işverence ispat edilemediği, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır. Davalının bu kapsamdaki istinaf başvurusu yerinde değildir.***

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekilinin 02.09.2025 tarihli dava dilekçesinde özetle, davacının, davalı iş yerinde 27.07.2001-14.08.2025 tarihleri arası çalıştığını; ilk işe başladığında muvazaalı olarak H. Endüstri şirketinin işçisi gibi gösterildiğini, 07.11.2005 tarihinde çıkış gösterilerek, aynı gün davalı yanında işe başlatıldığını, Petrol İş Sendikası ile imzalanan 18.10.2023 tarihli protokol gereğince, iş sözleşmesinin EYT kapsamında emekliliğe hak kazandığı gerekçesiyle, davacı emekliliğini istememesi karşın, davalı tarafından geçersiz olarak feshedildiğini, davacının brüt 161.143,03 TL ücret ve TİS uyarınca ek yardımlar aldığını ileri sürerek, iş sözleşmesinin feshinin geçersizliği ile davacının işe iadesine, boşta geçen süre ücreti ile işe başlatmama tazminatının hüküm altına alınmasına karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

Davalı vekilinin cevap dilekçesinde özetle, davacının çalıştığı, müvekkiline ait Soda Fabrikasında, sendika yönetim kurulu üyesi Se. C. ve Tuz işletmeleri sendika temsilcisi G. K. dışında, şu anda EYT kapsamında olup da çalışmaya devam eden mavi yaka personel bulunmadığını, davacının üyesi olduğu Petrol İş Sendikası arasında akdedilen 18.10.2023 tarihli protokoldeki " - EYT kapsamındaki söz konusu mavi yakalı çalışanların emekliliği hak ettiği tarihten sonra 55 yaşına kadarki dönemde çalıştıkları şirket tarafından değerlendirilecek çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesi uygun bulunması durumunda istihdamı devam edecek; aksi halde Ocak ve Temmuz aylarında emeklilik işlemleri yapılarak istihdam sona erdirilecektir..." düzenlemesi uyarınca, davacının iş sözleşmesinin kıdem tazminatı ve alacakları ödenerek sona erdirildiğini savunarak davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :

İlk derece mahkemesince,

" 1-Davanın KABULÜ ile;

-Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının TÜRKİYE ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş'deki İŞİNE İADESİNE,

-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için davalı işverene başvurması halinde işverence işe başlatılmaması durumunda işçinin kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 7 aylık ücret tutarındaki brüt 804.069,00TL tazminatının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

-Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan brüt 672,571,48 TL ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE..." karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ :

Davalı vekilinin istinaf dilekçesinde özetle, Yerel Mahkeme Mersin 5. İş Mahkemesi, davacının iş sözleşmesinin 18.10.2023 tarihli protokol/EYT süreci kapsamında sona erdirildiği iddiasına rağmen feshin geçerli nedene dayanmadığı kanaatiyle işe iade talebini kabul ettiğini, ayrıca işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti yönünden değerlendirme yaptığını (hesap bilirkişisi 6 aylık işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti hesaplaması yapmıştır). davacı asil açısından işe başlatmama tazminatının 7 ay olarak belirlenmesi Adana BAM 18. H.D. 2025/82 Esas 2025/867 Karar sayılı,kararı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2021/12955 esas 2022/110 karar, 2019/833 esas 2019/3855 karar sayılı ilamı ve İzmir BAM 15. H.D. 2024/2079 Esas 2025/307 Karar sayılı ilamlarına aykırı olduğunu, İşletme gerekleri ile fesihte

emeklilik nedeninin gösterilmesi ve davacının emekliliğe hak kazanması halinde işe başlatmama tazminatı alt sınırdan belirlenmesi gerçeği karşısında da yerel mahkemenin kararının ortadan kaldırılması gerektiğini, yerel mahkeme kararının dosya kapsamı, taraf savunmaları, bilirkişi raporunun hukuki sınırı ve somut uyuşmazlığın niteliği birlikte değerlendirildiğinde açık biçimde usul ve yasaya aykırı olduğunu, mahkemenin davaya konu feshin dayanağını oluşturan 18.10.2023 tarihli protokol sistemini, bu protokolün toplu iş ilişkileri içindeki yerini, taraflarınca ilk cevaptan itibaren ileri sürülen "genel ve objektif uygulama" savunmasını ve sendikal güvence istisnasının zorunlu hukuki niteliğini göz ardı ettiğini, buna karşılık, münferit performans fesihlerinde geçerli olabilecek ölçütleri bu dosyaya aynen uygulamak suretiyle hatalı sonuca ulaştığını, yerel mahkemece hüküm gerekçesinde, davalı müvekkil şirketin protokol savunmasına rağmen "şirket tarafından değerlendirilen kriterlerin ne olduğu", "hizmet ilişkisinin sürdürülememesi gerekçelerinin bildirilmediği" ve "feshin son çare olması" ilkesine uyulmadığı belirtilerek davanın kabulüne karar verildiğini, gerekçeli kararda ayrıca davacının 20 yılı aşkın kıdemi gözetilerek başka iş veya bölümde değerlendirilip değerlendirilemeyeceğinin araştırılmadığı da ifade edildiğini, ancak bu kabulün, davaya konu feshin hukuki mahiyetini yanlış sınıflandıran, savunmaları eksik okuyan ve protokol düzenini tersinden yorumlayan hatalı bir gerekçe olduğunu, yerel mahkemenin, uyuşmazlığı hatalı yorumlama suretiyle uyuşmazlığı yanlış hukuki kategoriye yerleştirdiğini, somut uyuşmazlık, klasik anlamda bireysel performans düşüklüğü, davranışsal yetersizlik ya da münferit işletmesel daralma nedeniyle yapılmış bir fesih olmadığını, tüm beyan ve savunmalarımızda başından itibaren açık olduğu üzere fesih, 7438 sayılı Kanun sonrasında ortaya çıkan EYT statüsünün işyeri organizasyonu üzerindeki etkileri dikkate alınarak, davacının da üyesi olduğu Petrol-İş Sendikası ile işveren arasında akdedilen 18.10.2023 tarihli protokol çerçevesinde tesis edildiğini, cevap dilekçesinde fesih işleminin, söz konusu protokol maddeleri gereğince kıdem tazminatı ve sair haklar ödenmek suretiyle gerçekleştirildiği açıkça belirtildiğini, yerel mahkemenin şirket tarafından değerlendirilen kriterlerin ne olduğunun açıklanmadığını ve hizmet ilişkisinin niçin sürdürülemediğinin somutlaştırılmadığı gerekçesine dayandığını, dosyadaki beyanlarında görüleceği üzere; çalışmaya devamın asıl değil istisnai olduğunu, EYT'ye hak kazanan sendika üyesi mavi yakalı çalışanlar bakımından iş sözleşmesinin sona ermesinin genel kural olduğu net olup,bu kuralda uygulandığını, mahkemenin davacının 20 yılı aşkın kıdemi bulunduğunu, başka iş veya bölümde değerlendirilme imkanının araştırılmadığını, bu nedenle de feshin son çare olması ilkesine uyulmadığını kabul ettiğini, yerel mahkemece sendikal güvence istisnasının eşitlik ihlali gibi sunulmasının hukuka açıkça aykırı olduğunu, yerel mahkemenin taraflarınca "eyt kapsamındaki tüm işçilerin işten çıkarıldığı, sadece sendika temsilcilerinin çıkarılmadığı" savunmasından hareketle eşit davranma ilkesinin ihlal edildiği sonucuna varmıştır. bu değerlendirme hukuk tekniği bakımından isabetsiz olduğunu, gerekçeli kararda sendikaların işçilerin haklarını koruma amacı taşıdığı, buna karşılık işten çıkarma yetkisinin sendikalara bırakılamayacağının belirtildiğini, bilirkişi karar makamı olmadığı gibi bilirkişi raporu da hukuki sonuç raporu olmadığını, yerel mahkeme itiraz etmiş bulundukları rapora hukuka aykırı bir şekilde anlam yükleyerek hukuka aykırı davrandığını, müvekkil şirketçe yapılan fesih geniş anlamda "işletmesel karar" niteliğinde olduğunu, buna rağmen işletmesel karar denetimine elverişli bilirkişi incelemesi yaptırılmadan hüküm kurulduğunu, somut olayda ise; protokolün normatif niteliği, genel ve objektif uygulama savunması, sendikal güvence istisnası, davacının emeklilik talebi olmasa dahi protokol kapsamında iş sözleşmesinin sona erdirilebileceği iddiası ve sunulan içtihat dayanakları karar gerekçesinde yeterince karşılanmadığını, mahkemenin esaslı

savunmaları bertaraf eden teknik ve ayrıntılı bir hukuki muhakeme kurmadığını, bunun yerine genel ifadelerle sonuca gittiğini, bu nedenle hüküm sadece içerik bakımından değil, gerekçelendirme tekniği bakımından da hukuka aykırı olduğunu, yerel mahkemenin davalı müvekkil şirketin savunmasını tam olarak anlamadan ve bu savunmanın neden reddedildiğini hukuken ortaya koymadan davayı kabul ettiğini ileri sürerek yerel mahkeme kararının kaldırılıp davanın esastan reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ VE KABUL:

Dairemizce istinaf incelemesi 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 355. maddesi gereğince istinaf sebepleri ile bağlı olarak ve kamu düzenine aykırılık hususları da gözetilerek yapılmıştır.

Dava, işe iade istemine ilişkindir.

Taraflar arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğu, davacının iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayan işveren vekili konumunun bulunmadığı, kıdeminin 6 aydan fazla olduğu, davalıya ait iş yerinde otuz (30) işçiden fazla işçi çalıştığı konularında uyuşmazlık bulunmamaktadır.

İş sözleşmesinin 14/08/2025 tarihi itibariyle feshedildiği, davacı işçi tarafından yasal bir aylık sürede 20/08/2025 tarihinde davalıya karşı arabulucuya başvurulduğu, görüşmelerin 27/08/2025 tarihinde anlaşmazlıkla sonuçlandığı, davacı tarafından süresi içerisinde 02/09/2025 tarihinde yetkili ve görevli mahkemede işe iade davası açıldığı anlaşılmıştır.

Taraflar arasında, davacının iş akdinin feshedilmesinin geçerli bir nedene dayanıp dayanmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacıya ait sigortalı hizmet cetvelinin ve işyeri özlük dosyasının incelenmesi ile davacının, davalı işyerinde,davacı işçinin 27.07.2001-14.08.2025 tarihleri arasında çalıştığı, davalı işverence Kuruma verilen işten ayrılış bildirgesinde, davacının işten ayrılış sebebinin, kod 08 ile "emeklilik (yaşlılık) veye toptan ödeme nedeniyle" fesih olarak bildirildiği anlaşılmıştır.

Davacı vekili, davalı işverenin, müvekkilinin iş akdini sendika ile yapılan protokol gereği emekliliğe hak kazanan işçilerin işten çıkarılacağı gerekçesiyle sona erdirdiğini, müvekkilinin, emekli olmayı kabul etmediğini, çalışmaya devam etmek istemesine rağmen zorla işten çıkarıldığını, 7438 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu ile 75 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, (EYT Yasası) 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık sigortası Kanununa eklenen geçici 95. Maddesi ile yasalaştığını, Geçici 95. Maddenin 1. Şıkkının "Bu maddenin yürürlük tarihinden sonra aylık bağlanması için talepte bulunanlardan 506 sayılı Kanunun geçici 81 inci maddesinin birinci fıkrasının (B) bendi, 1479 sayılı Kanunun geçici 10 uncu maddesinin ikinci fıkrası, 2925 sayılı Kanunun geçici 2 birinci fıkrasının (B) bendi ve 5434 sayılı Kanunun geçici 205 inci maddesi hükümlerine göre yaşlılık veya emekli aylığı bağlanacak olanlar, söz konusu hükümlerde yaş dışındaki diğer şartları taşımaları halinde yaşlılık veya emekli aylığından yararlanırlar." şeklinde olduğunu, yasa koyucunun 7438 sayılı EYT yasasında yararlanma imkanını talepte bulunma şartına bağladığını, müvekkilinin böyle bir talebi olmamasına rağmen davalının, müvekkilini zorla 7438 sayılı yasaya göre emekli etmeye çalıştığını, müvekkilinin talebi olmadan yasaya ve Yerleşmiş Yargıtay içtihatlarına aykırı olarak davalı ile sendika arasında imzalan sözleşmenin ilgili maddesi hükümsüz olduğundan davalının müvekkilinini 7438 sayılı yasa kapsamında tek taraflı olarak emeklilik nedeni ile iş akdine son vermesinin hükümsüz, haksız ve kötü niyetli olduğunu iddia etmiş; davalı

vekili ise fesih işleminin, EYT nedeniyle ortaya çıkan çok sayıda emekliliğe hak kazanmış çalışan dikkate alınarak müvekkili şirket ile davacının üyesi bulunduğu Petrol-İş Sendikası arasında akdedilen 18/10/2023 tarihli protokol çerçevesinde yapıldığını, protokol hükümleri gereğince davacının iş akdinin emeklilik sebebi ile sonlandırıldığını savunmuştur.

Davacının iş akdi Mersin 6. Noterliği'nin 14/08/2025 ve 26148 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile feshedilmiş; ihtarnamede, 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrası EYT nedeniyle ortaya çıkan çok sayıda emekliliğe hak kazanmış kişi dikkate alınarak işletme gerekleri sebebiyle ve işletmenin sürekliliğinin sağlanması açısından davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında bir protokol imzalandığı, 18/10/2023 tarihli bu protokol ile EYT kapsamında emeklilik hakkı kazanan saat ücretli çalışanların, emeklilik hakkını kazandıktan sonraki dönemde çalışmalarının şirket tarafından değerlendirilmesinin ve hizmetlerinin sürdürülmesi uygun bulunmayan çalışanların emeklilik işlemleri yapılarak iş ilişkilerinin sona erdirilmesinin kararlaştırıldığı, davacının da bu kapsamda emeklilik hakkı kazandığı, davacı ile iş ilişkisinin daha fazla devam ettirilmesinin mümkün olmadığı, bahse konu 18/10/2023 tarihli protokol maddeleri uyarınca emeklilik hakkı kazanması nedeniyle davacının iş akdinin kıdem tazminatı peşin ödenerek sona erdirildiği belirtilmiştir.

Davalı işverence, iş akdinin feshedilmesine dayanak gösterilen protokol incelendiğinde, davalı şirket yetkilileri ile Petrol-İş Sendikası yetkilileri arasında, 7438 sayılı Kanun ile 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda yapılan değişiklik sonrası emeklilik hakkı kazanan çalışanların durumları ile ilgili olarak 18/10/2023 tarihinde protokol imzalandığı, protokolün ilgili kısmında "EYT kapsamındaki söz konusu mavi yakalı çalışanlar, emekliliği hak ettiği tarihten sonra 55 yaşına kadarki dönemde çalıştıkları şirket tarafından değerlendirilecek, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamları devam edecektir. Aksi halde Ocak ve Temmuz aylarında emeklilik işlemleri yapılarak istihdam sona erdirilecektir." düzenlemesinin bulunduğu görülmüştür.

Öncelikle, davalı şirket ile Petrol-İş Sendikası arasında imzalanan 18/10/2023 tarihli protokol ile geçerli fesih nedenlerinin işçi aleyhine değiştirilmesinin mümkün olup olmadığı üzerinde durulmalıdır.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2016/9152 esas, 2019/20191 karar sayılı ve 18.11.2019 tarihli kararına göre "...Toplu iş sözleşmeleri çalışma koşullarının belirlenmesinde önemli yeri bulunan diğer bir hukuk kaynağıdır. Çalışma koşullarının işçi lehine olarak değiştirilebileceği ve bunun iş sözleşmesi hükmü olarak geçerli olduğu 2822 sayılı Yasa'nın 6'ncı maddesinde öngörülmüştür.

Toplu iş sözleşmesini düzenleyen taraflarca toplu iş sözleşmesi hükümlerinin değiştirilmesi mümkündür. Ancak Dairemizin kökleşmiş uygulamasına göre toplu iş sözleşmesinde yapılacak olan değişiklik geçmişe etkili olamaz (Yargıtay 9. HD. 21.2.2006 gün 2005/38473 E, 2006/4428 K., 18.7.2008 gün 2007/23508 E, 2008/20604 K.). Toplu iş sözleşmesinin tarafları arasında çoğunlukla "protokol" adı altında yapılan bu değişiklikler, yapıldıkları tarihten ileriye dönük olarak sonuçlarını doğurur (Yargıtay 9.HD. 18.2.2009 gün, 2007/36366 E, 2009/2936 K).

...Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin

üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir. 4857 sayılı Yasanın 21'inci maddesinin son fıkrası hükmü bu konuda örnek olarak verilebilir. Feshin geçersizliğinin tespiti üzerine işverenin bir aylık işe başlatma süresi, işe başlatmama tazminatının alt ve üst sınırı ile boşta geçen sürenin en çok dört ayla sınırlı olduğu yönündeki hükümler yasada mutlak emredici olarak belirlenmiş ve işçi lehine de olsa değişiklik yolu kapatılmıştır.

Yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu oluştuğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin % 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur..."

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde "Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır." hükmü bulunmaktadır. Söz konusu düzenleme, nispi emredici bir düzenleme olup, toplu iş sözleşmesi veya protokol ile bu düzenlemenin işçi aleyhine değiştirilmesi mümkün değildir. Bu nedenle, davalı tarafça, fesih ihtarnamesinde belirtilen 18/10/2023 tarihli protokol ile geçerli fesih nedenlerinin genişletildiğinin kabul edilmesine yasal olanak yoktur.

Kaldı ki, 18/10/2023 tarihli protokolde, emeklilik hakkını kazanan işçinin iş akdinin doğrudan feshedilebileceği de belirtilmemiştir. Söz konusu protokolde, kapsamda yer alan çalışanların şirket tarafından değerlendirileceği, çalışmalarında yarar görülmesi ve hizmetlerinin sürdürülmesinin uygun bulunması durumunda istihdamlarının devam edeceği açıkça belirtilmiştir. Bu düzenlemenin, işverene sınırsız bir yetki verdiği düşünülemez. İşverenin yönetim yetkisini, keyfi olarak her zaman kullanamayacağı, objektif, eşit ve makul ölçüler dahilinde kullanabileceği kabul edilmelidir. Somut davada, davalı tarafça, davacının çalışmaya devam etmesinde neden yarar görülmediği ve davacının hizmetinin sürdürülmesinin neden uygun bulunmadığı açıklanmamış; bu hususta herhangi bir delil de ibraz edilememiştir. Protokol hükümlerinin, işyerinde çalışan tüm işçiler bakımından, objektif, eşit ve tutarlı bir şekilde uygulandığı ispat edilemediği gibi, işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan sebeplerle feshin kaçınılmaz hale geldiği de açıkça ortaya konulamamıştır. Davacının kanun değişikliği nedeniyle emeklilik hakkı kazanmış olması da iş akdinin feshedilmesi için geçerli bir neden değildir. Bu nedenlerle, feshin geçerli nedene dayandığının davalı işverence ispat edilemediği, mahkemece davanın kabulüne karar verilmesinde bir isabetsizlik bulunmadığı anlaşılmıştır. Davalının bu kapsamdaki istinaf başvurusu yerinde değildir. (Aynı yönde Adana BAM 11.HD.'nin 2025/352 Esas, 2025/697 Karar sayılı ilamı)

Taraflar arasında davacıya hükmedilecek işe başlatmama tazminat miktarı konusunda da ihtilaf bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az 4, en çok 8 aylık ücreti tutarında tazminatın belirlenmesi gerekir. Yargıtay'ın yerleşik uygulaması gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminat işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmelidir. İşçinin kıdeminin 6 ay ile 5 yıl arası olması halinde 4 ay, 5 yıl ile 15 yıl arasında olması halinde 5 ay, 15 yıl ve daha fazla olması halinde ise 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatın belirlenmesini öngörmekte, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınır 8 aya kadar da çıkmaktadır. Bu belirlemeler doğrultusunda; davacının davalı nezdindeki toplam kıdem süresinin 24 yıl 19 gün olmasına göre ve yerleşik Yargıtay uygulaması doğrultusunda 6 aylık işe başlatmama tazminatına hükmedilmesi gerekirken mahkemesince herhangi bir gerekçe oluşturulmaksızın 7 aylık işe başlatmama tazminatına hak kazandığına ilişkin oluşturulan tespit hükmünün ise hatalı olduğu anlaşılmıştır. Davalı şirketin istinaf nedenleri bu açıdan yerinde görülmüştür.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında davalı şirketin istinaf talebinin kabulüne ile bu husus yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 353/1-b-2 nci maddesi gereğince İlk Derece Mahkeme kararının kaldırılarak yeniden esas hakkında karar vermek gerekmiştir.HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I- Davalının istinaf başvurusunun KABULÜ İLE, HMK 353/1-b.2 ve 355. Maddeleri gereğince İlk Derece Mahkemesi hükmünün aşağıdaki şekilde düzeltilmek üzere ORTADAN KALDIRILMASINA,

II-Davanın KABULÜ ile;

1-Davacının iş sözleşmesinin feshinin geçersizliğine ve davacının TÜRKİYE ŞİŞE VE CAM FABRİKALARI A.Ş'deki İŞİNE İADESİNE,

2-Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 10 iş günü içinde işe başlamak için davalı işverene başvurması halinde işverence işe başlatılmaması durumunda işçinin kıdemi ve fesih sebebi göz önünde bulundurularak taktiren 6 aylık ücret tutarındaki brüt 689.202,00TL tazminatının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

3-Davacının süresi içerisinde işverene başvurması halinde mahkeme kararının kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre içinde en çok 4 aya kadar doğmuş bulunan brüt 672,571,48 TL ücret ve diğer haklarının davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

4-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,

5- Davacı tarafından yatırılan 1.230,80 TL başvuru ve peşin harcın yargılama gideri olarak davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

6- Davacı tarafından yapılan toplam 6.850,00 TL yargılama giderinin davalıdan tahsili ile davacıya ödenmesine,

7- Başvuru tarihi itibariyle Hazine tarafından karşılanan 3.140,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan alınarak hazineye irad kaydına,

8- Davacı lehine hesap ve takdir edilen karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ye göre hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

III-Davalı tarafça yatırılan istinaf karar harcının, kararının kesinleşmesini müteakip, talebi halinde ilgilisine iadesine,

-Davalı tarafından yatırılan 2.002,00 TL istinaf yoluna başvuru harcının yargılama gideri olarak davacıdan alınarak davalıya ödenmesine,

-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

-HMK'nun 333. maddesi gereğince kullanılmayan gider avansı bulunması durumunda yatırana iadesine,

-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 kesin olmak üzere 03.06.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

ANKARA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
6. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/1047**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1063**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**16/04/2026**	

- ***İŞÇİNİN İŞYERİNDE BAŞKA BİR ÇALIŞANLA GÖNÜL İLİŞKİSİ KURMASI***
- ***İŞÇİNİN GÖNÜL İLİŞKİSİNİN İŞYERİNE OLUMSUZ OLARAK YANSIMADIĞI SÜRECE GEÇERLİ BİR FESİH NEDENİ OLMAYACAĞI***

ÖZETİ: ***İşçinin işyerinde başka bir çalışanla gönül ilişkisi kurmasının işyerine yansıyan olumsuz bir durum olmadığı sürece geçerli bir fesih nedeni olarak görülmesi mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta işyerinde olumsuzluğa yol açan bir durum bulunduğunun ortaya konmadığı, davalı işverenin ileride davacının eşinin işyerine gelerek işverenliği hiç ilgilendirmeyecek nitelikte bir gönül ilişkisi nedeniyle olay çıkarmasının önüne geçildiğini belirtmiş ise de ihtimalle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Bu itibarla fesih geçersiz olup davacının işe iadesine karar verilmesi sonuç itibariyla yerindedir.***

İlk Derece Mahkemesince verilen karara karşı davalı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş ve istinaf incelemesi yapılmak üzere dosya Dairemize gelmiş olmakla; incelendi, yapılan müzakere sonunda;

GEREĞİ DÜŞÜNÜLDÜ:

Davacı vekili, müvekkili işçinin iş sözleşmesinin haklı veya geçerli neden olmadan sendikal nedenle feshedildiğini ileri sürerek, feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini, sendikal fesih nedeniyle tazminat ile boşta geçen süre ücreti ve diğer haklarının belirlenmesini talep etmiştir.

Davalı vekili davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

Dairemizin kaldırma kararı sonrası İlk Derece Mahkemesince toplanan deliller ve bilirkişi raporuna dayanılarak davacının iş sözleşmesinin feshinin yazılı bildirim

yapılmaması nedeniyle geçerli nedene dayanmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacıya yazılı bildirim yapıldığını, bu gerekçe ile karar verilmesinin hatalı olduğunu, davacının aynı işyerinde çalıştığı evli olan başka bir işçi ile gönül ilişkisi içine girerek o dönemde evli olan kocasının işyerine gelip ikili arasında yazışmaların paylaşmasına sebep olduğunu, işyerinde ahlaka aykırı görül ilişkisinden haberdar olan 3. kişi konumundaki davacının eşinin ilerleyen süreçte yerleşkeye gelerek ceza davasına konu olabilecek eylemde bulunmayacağı garantisinin olmadığını anlaşıldığını ileri sürerek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Dava, feshin geçersizliğinin tespitiyle işe iade ve buna bağlı mali hakların belirlenmesi istemlerini içermektedir.

Dairemizce istinaf incelemesi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince, istinaf sebepleri ile bağlı kalınarak, kamu düzenine aykırı bir yön bulunup bulunmadığı hususu ise resen gözetilerek yapılmıştır.

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 sayısının otuzdan fazla olduğu da sabit görüldüğünden, işe iade davası açılabilmesi için ön koşullar oluşmuştur.

Taraflar arasında, davacının iş sözleşmesinin feshinin geçerli nedene dayalı olup olmadığı noktasında uyuşmazlık vardır.

Mahkemece davacının iş sözleşmesinin yazılı bildirim olmaksızın feshedildiği, feshin bu nedenle geçersiz olduğu kabul edilmiş ise de, dava dilekçesinde belirtildiği üzere davacının iş sözleşmesinin 10.03.2022 tarihli yazılı bildirim ile feshedildiği aynı gün davacıya elden tebliğ edildiği, fesih bildiriminin sol alt köşesine 10.03.2022 tarihinde teslim alındığının belirtilerek davacı tarafça imzalandığı anlaşıldığından mahkemece bu gerekçeyle davanın kabulüne karar verilmesi hatalıdır.

Somut olayda davacının iş sözleşmesi evli olan işyeri arkadaşı ile gönül ilişkisi yaşadığı, davacının da kocasının davacı ile söz konusu erkek arasındaki mesajlaşmaları davalıya verdiği, ardından davacı hakkında disiplin soruşturması başlatıldığı, davacının işyeri ve çalışma düzenine aykırı tutumlar ile uygunsuz ve etik dışı ilişkiler içerisinde bulunarak ahlak ve iyiniyet kurallarını ihlal ettiği, olumsuz örnek teşkil ettiği olumsuzluk yaratttığı belirtilerek 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18. maddesi uyarınca feshedilmiştir.

İşçinin işyerinde başka bir çalışanla gönül ilişkisi kurmasının işyerine yansıyan olumsuz bir durum olmadığı sürece geçerli bir fesih nedeni olarak görülmesi mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta işyerinde olumsuzluğa yol açan bir durum bulunduğunun ortaya konmadığı, davalı işverenin ileride davacının eşinin işyerine gelerek işverenliği hiç ilgilendirmeyecek nitelikte bir gönül ilişkisi nedeniyle olay çıkarmasının önüne geçildiğini belirtmiş ise de ihtimalle feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilemez. Bu itibarla fesih geçersiz olup davacının işe iadesine karar verilmesi sonuç itibariyla yerindedir. Ancak gerekçede yapılan hata nedeniyle kararın kaldırılarak Dairemizce aşağıdaki şekilde hüküm kurulması gerekmiştir.

Açıklanan nedenle; davalı vekilinin istinaf başvurusunun gerekçe yönünden kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353-(1) b)2 maddesi uyarınca ilk derece mahkemesi kararının kaldırılarak, yeniden esas hakkında aşağıdaki şekilde karar verilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun gerekçe yönünden kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2. maddesi gereğince KALDIRILMASINA,

II-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 4 aylık brüt ücreti tutarı olan brüt 90.360,72 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 122.944,56 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine,

Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

Alınması gerekli 732,00 TL karar ve ilam harcının davacının peşin yatırdığı 80,70 TL ile davalı tarafça istinafa başvururken yatırılan 1.042,85 TL bakiye karar hacı toplamı 1.123,55 TL'den mahsubu ile davalı tarafça fazla yatırılan 391,55 TL harcın talebi halinde davalıya iadesine,

Davacının yaptığı toplam 161,40 TL harç masrafının davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Davacının harç hariç yaptığı 993,75 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan zorunlu arabuluculuk gideri olan 800,00 TL davalı tarafça ilk kararın istinafı sonrası yatırıldığından yeniden bu konuda karar verilmesine yer olmadığına,

Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T.'ye göre hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

Taraflarca yatırılan gider/delil avansından artan kısmın ilgilisine iadesine,

III-Davalının yatırdığı 732,00 TL istinaf karar harcının talebi halinde davacıya iadesine,

Davalının yatırdığı 2.002,00 TL istinaf başvuru harcı masrafı ile yaptığı 355,00 TL istinaf yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

İstinaf incelemesi duruşmasız yapıldığından vekalet ücreti taktirine yer olmadığına,

HMK'nun 333.maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu 'nun 359-(4) maddesi gereğince kararın tebliği, 302-(5) maddesi gereği ise harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucu 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanununun 20/3. maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle KESİN olmak üzere 16.04.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

BURSA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
9.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/802**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1039**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**29/04/2026**	

- ***SENDİKAL NEDENLERLE FESİHTE İSPAT***
- ***İŞ SÖZLEŞMESİNİN SENDİKAL NEDENLE FESHEDİLDİ İDDİASIYLA AÇILAN DAVADA İSPAT KÜLFETİNİN İŞÇİYE AİT OLDUĞU***
- ***İŞÇİLERİN ÜCRETLERİNİN TAM OLARAK ÖDENMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU***
- ***İŞÇİLERİN MESAİ SONRASI İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN ÇAĞRISI ÜZERİNE İŞVERENİN İKRAMİYE ÖDEMEME KARARINI GÖRÜŞMEK İÇİN TOPLANMASININ YASA DIŞI GREV OLARAK NİTELENDİRİLEMEYECEĞİ***
- ***İŞVERENİN FESHİNİN İŞÇİNİN EYLEMİNE GÖRE ÖLÇÜLÜ VE ORANTILI OLMASI GEREKTİĞİ***

ÖZETİ: ***Davacı işçi ile birlikte hareket eden ve davaya taraf olmayan üç işçinin gerçekleştirdiği eylem, kanun dışı grev niteliğinde olmayıp,sendika temsilcisinin whattap dan yazdığı mesaj üzerine temmuz ayının 5 inde maaş ile ödenecek ikramiyenin davalı işveren tarafından ekonomik nedenlerle zamanında ödenemeyeceğinin bildirilmesi karşısında değerlendirme yapmak üzere işçiler mesai sonrası toplanmışlardır. Dosyada yer alan tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde diğer çalışanları işverene karşı kışkırtmadığı ve işyerindeki araç- gereçlere zarar vermediği anlaşılmaktadır. Bu iddiaları destekleyen somut bir delil de dosyada mevcut değildir. Davacı tanığı M. T.'ın beyanında da davacının işverenle herhangi bir tartışma yaşamadığı ifade edilmiştir. İşveren tarafından yapılan feshin ölçülü ve orantılı olması gerekmektedir. Somut olayda, davalı taraf davacının işi bırakma/yavaşlatma eylemlerinde bulunduğundan iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuşsa da davacının iddia olunan eylemleri gerçekleştirdiği ispatlanamadığı gibi işyerinde ne şekilde zarara yol açtığı somut olarak ortaya konulamamıştır. Ayrıca, davacının Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünü barışçıl şekilde kullanılması karşısında, yapılan feshin ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, fesihte son çare ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır. Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davacının istinaf talebinin kısmen kabulü ile işe iadesine dair yeniden karar verilmiştir.***

Bilecik 2. Asliye Hukuk (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 davalı işveren haksız ve geçersiz olarak feshedildiğini, iş akdinin sendikal nedene dayandığını ileri sürerek, işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının işe iade talebine ilave olarak sendikal tazminat talebinde bulunduğundan harç ödemesi gerektiğini ileri sürerek, davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİNİN KARAR ÖZETİ:

Mahkemece, davanın reddine karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF NEDENLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Davacının iş akdinin sendikal faaliyette bulunması nedeniyle haksız olarak feshedildiğini, mahkemece verilen ret kararının usul ve yasaya aykırı olduğunu ileri sürerek, kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; Mahkemece verilen kararda feshin geçerli nedenle olduğuna dair hüküm kurulmasının hatalı olduğunu ileri sürerek, kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

İSTİNAF NEDENLERİNİN İNCELENMESİ VE 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 kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözeteceği" ve 357. maddesinde yer alan "bölge adliye mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, 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" hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Davacının istinafı yönünden

Davacı, davalıya ait işyerinde 16.10.2017- 05.07.2024 tarihleri arasında plastik işlemeci olarak çalışmıştır. Çalışma süresi bakımından taraflar arasında bir ihtilaf bulunmamaktadır.

Davalı işveren tarafından SGK'ya işten ayrılış kodu olarak ‘’ 46 (4857/25-II-e)’’ bildirilmiştir.

Davacı işçi, Petrol İş Sendikasına üyedir. İşe iade davası açılabilmesi için kanunun aradığı şartların bulunup bulunmadığı incelenmiş; Davacının işin bütününü sevk ve idare eden işveren vekili yardımcısı ya da işyerinde işin bütününü sevk ve idare eden işçi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda bulunmadığı, iş akdinin belirsiz süreli olduğu, davalı şirkette çalışan davacı işçinin kıdeminin 6 aydan fazla olduğu ve tüm dosya kapsamına göre davalı şirket yönünden en az 30 işçi çalıştırıyor olması şartlarının gerçekleştiği anlaşılmıştır.

İş akdinin feshinin haklı yada geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyuşmazlık konusudur.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinin (II) numaralı bendinde, ahlâk ve iyi niyet kurallarına uymayan haller sıralanmış ve belirtilen durumlar ile benzerlerinin varlığı halinde, işverenin iş sözleşmesini haklı fesih imkânının olduğu açıklanmıştır. Yine değinilen bendin (e) alt bendinde, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan işçi davranışlarının da işverene haklı fesih imkânı verdiği ifade edilmiştir.

İşveren, iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı yaptırım uygulamalıdır. Eylem ile 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 feshin geçerli olup olmadığını kararlaştırılırken, işçinin davranışının ağırlığı dikkate alınarak, her olayın özelliğine göre işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir orantısızlık (ölçüsüzlük) olup olmadığı takdir edilmelidir.

4857 sayılı Yasa'nın 25/II-e maddesinde haklı fesih sebepleri, aynı yasanın 18. Maddesinde ise "işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler" geçerli fesih nedeni kabul edilmiştir. 18. Maddedeki geçerli fesih nedenleri 25/II maddedeki tazminatsız fesih gerektirecek ağırlıkta olmamakla birlikte işçinin işe iade edilmesine engel teşkil etmektedir.

İş yasasının 18. Madde gerekçesinde, "işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek" geçerli feshe örnek olarak gösterilirken, "işçinin davranışından kaynaklanan sebepler ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olarak feshe neden olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı,toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerindeki üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılmaz.." şeklinde açıklama getirilmiştir.

Davalı işverenlik tarafından Kadıköy 11. Noterliğinin 10.07.2024 tarihli ve 10833 yevmiye numaralı ihtarnamesi ile davacı işçisi H. B.'a fesih bildiriminin tebliğ edildiği bu fesih bildiriminde özetle; "İş yerinin ve işyerinde yetkili sendikanın izni ve icazeti olmaksızın 02.07.2024 salı günü bir takım arkadaşlarınızı da örgütleyerek mesai saatleri içinde iş bırakma, iş yeri bahçesinde oturma ve slogan atma şeklinde kanunsuz eylemlerde bulunmanız; sendika temsilcilerinin, işveren yetkililerin ve çalışma arkadaşlarınızın kanunsuz eylemin sonlandırılması yönündeki talep ve çağrıları geri çevirerek kanunsuz eyleme sürdürmeniz; işveren şirkete zarar verme amacıyla kanunsuz eylemleri bilerek ve isteyerek müşteri O. Reno AŞ. yetkilileriyle yapılmakta olan toplantı zamanına denk getirmeniz; hizmet sözleşmesinden kaynaklanan sadakat borcunuzu asla ve kat'a tamir edilemeyecek şekilde ihmal etmeniz; şeklinde sübuta eren haklı sebeplere binaen 4857 sayılı iş kanununun 25/II. Madde hükmünde geçen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzeri hükmüne istinaden iş sözleşmeniz 05.07.2024 tarihinde ihbarsız ve tazminatsız olarak derhal feshedilmiştir. 05.07.2024 tarihinde saat 17:00 sularında işveren temsilcisi G. İ. O. tarafından size bildirilen işverenin yukarıdaki iş bu derhal fesih kararını bir kez de noter aracılığı ile siz muhataba müvekkil adına bildiriyoruz…" denilmiştir.

Öncelikle, istinaf nedeni olarak ileri sürülen feshin sendikal nedenle yapıldığı iddiası değerlendirildiğinde; iş sözleşmesinin geçerli veya haklı nedenle feshedildiğinin ispat külfeti işverene, sendikal nedenle feshedildiğini ispat külfeti ise işçiye aittir. Dosya kapsamından, işverenin sendika üye işçilerinden herhangi bir işçiyi işten çıkarmadığı (olay kapsamında bulunan 4 işçi hariç) ve sendika ile bir uyuşmazlık yaşanmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple, feshin sendikal nedene dayandığı yönündeki iddia ispatlanamamıştır.

İşçi ücretlerinin tam ve zamanında ödenmemesi İş Kanunu madde 24 kapsamında işçiye haklı fesih imkânı verir. Ücretin tam olarak ödenmesi asıldır. İşveren işçinin ücretini eksik ödeyemeyeceği gibi madde 62 gereğince yazılı muvafakat olmadıkça ücretten kesinti de yapamaz. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir. İkramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacaklarının da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkânı verir (Yargıtay 9.HD. 16.7.2008 gün 2007/ 22062 E, 2008/ 16398 K.) Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. İşçinin ücretinin işverenin içine düştüğü ödeme güçlüğü nedeniyle ödenememiş olmasının sonuca bir etkisi yoktur. İşçinin ücretinin bir kısmını İş Kanunu'nun 33. maddesinde öngörülen ücret garanti fonundan alabilecek olması da işçinin fesih hakkını ortadan kaldırmaz. Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan ayni yardımların yerine getirilmemesi de (erzak yardımı, kömür yardımı gibi) bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkânı kabul edilmelidir.

Davacı işçi ile birlikte hareket eden ve davaya taraf olmayan üç işçinin gerçekleştirdiği eylem, kanun dışı grev niteliğinde olmayıp, sendika temsilcisinin whattap dan yazdığı mesaj üzerine temmuz ayının 5 inde maaş ile ödenecek ikramiyenin davalı işveren tarafından ekonomik nedenlerle zamanında ödenemeyeceğinin bildirilmesi karşısında değerlendirme yapmak üzere işçiler mesai sonrası toplanmışlardır. Dosyada yer alan tanık beyanlarına göre, davacının işyerinde diğer çalışanları işverene karşı kışkırtmadığı ve işyerindeki araç- gereçlere zarar vermediği anlaşılmaktadır. Bu iddiaları destekleyen somut bir delil de dosyada mevcut değildir. Davacı tanığı M. T'ın beyanında da davacının işverenle herhangi bir tartışma yaşamadığı ifade edilmiştir.

İşveren tarafından yapılan feshin ölçülü ve orantılı olması gerekmektedir. Somut olayda, davalı taraf davacının işi bırakma/yavaşlatma eylemlerinde bulunduğundan iş akdinin 4857 sayılı Yasanın 25/II uyarınca haklı nedenle feshedildiğini savunmuşsa da davacının iddia olunan eylemleri gerçekleştirdiği ispatlanamadığı gibi işyerinde ne şekilde zarara yol açtığı somut olarak ortaya konulamamıştır. Ayrıca, davacının Anayasa ile güvence altına alınan ifade özgürlüğünü barışçıl şekilde kullanılması karşısında, yapılan feshin ölçülülük ve orantılılık ilkelerine uygun olmadığı değerlendirilmiştir. Bunun yanı sıra, fesihte son çare ilkesine uyulmadığı anlaşılmaktadır.

Tüm bu hususlar birlikte değerlendirildiğinde, feshin haklı ve geçerli nedene dayanmadığı anlaşılmakla davacının istinaf talebinin kısmen kabulü ile işe iadesine dair yeniden karar verilmiştir.

Davalının istinafı yönünden

İstinaf nedeniyle 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 vekilince istinaf dilekçesinde ileri sürülen nedenler yerinde görülmemiştir.

Sonuç olarak; dosya kapsamı, mevcut delil durumu, istinaf nedenleri ile resen nazara alınacak kamu düzenini ilgilendiren hususlar gözetildiğinde açıklanan nedenlerle davalının istinaf talebinin esastan reddine, davacının istinaf başvurusunun kısmen 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 ilişkin olarak aşağıdaki şekilde yeniden hüküm kurulmasına karar verilmesi gerekmiştir.

HÜKÜM : Yukarıda anılan nedenlerle,

1-Davalının istinaf başvurusunun HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-Davacının istinaf başvurusunun kısmen kabulü ile Bilecik 2. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesi'nin 26/12/2025 tarih ve 2024/745 E. - 2025/377 K. sayılı kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

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 5 aylık brüt ücret tutarındaki 171.270,00 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 195.898,02 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 tebligat, posta masrafı: 7.218,00 TL olmak üzere toplam: 8.073,20 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 yeterli istinaf karar harcı peşin alındığından başkaca harç alınmasına yer olmadığına,

Davalı tarafından yapılan istinaf yargılama giderlerinin kendi üzerinde bırakılmasına,

Davacı tarafından yatırılan 732,00 TL istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

Davacı tarafından istinaf yargılaması sırasında yapılan istinaf başvuru harcı: 2.002,00 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 29/04/2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

DENİZLİ BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 5.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/772**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/652**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**26/03/2026**	

- ***GEÇERSİZ İHTİYARİ ARABULUCULUK***
- ***İŞ SÖZLEŞMESİ HENÜZ SONA ERMEDEN ARABULUCULUK FAALİYETİNE GEÇİLEMEYECEĞİ***
- ***İHTİYARİ ARABULUCULUK EVRAKINDA YAZILI FESHE BAĞLI HAKLAR, İŞE İADE, TAZMİNAT VE DİĞER ALACAKLAR AÇISINDAN HENÜZ BİR UYUŞMAZLIK ORTAYA ÇIKMAMIŞ OLDUĞU DİKKATE ALINDIĞINDA ARABULUCUNUN DÜZENLEDİĞİ ANLAŞMA BELGESİNİN GEÇERSİZ OLACAĞI***

ÖZETİ: ***Somut olay değerlendirildiğinde; ihtiyari arabuluculuk sürecinin başladığı 29/11/2024 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. Bu tarih itibarıyla ihtiyari arabuluculuk evrakında yazılı feshe bağlı haklar, işe iade, tazminat ve diğer alacaklar açısından henüz bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır. Taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunmadığı bir tarihte başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi geçerli kabul edilemez. Bu itibarla, davanın kabulüne karar verilmesi gereklidir. İlk Derece Mahkemesince aksi yönde kanaatle davanın reddine karar verilmesi hukuka aykırıdır. Belirtilen sebeplerle Dairemizce yeniden esas hakkında tesis edilen hükümde davanın kabulüne karar verilmiştir.***

İlk Derece Mahkemesince verilen karara karşı davacı vekili tarafından istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine istinaf incelemesi yapılması için dosya Dairemize tevzi edildiğinden; Dairemiz esasının yukarıda belirtilen sırasına kaydedildi. Dosya incelendi, yapılan müzakere sonunda gereği düşünüldü:

Davacı vekili, müvekkilinin davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında satış şefi olarak çalıştığını, davalı işverence iş sözleşmesinin bildirim yapılmadan 30/11/2024 tarihinde feshedildiğini, Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan işten ayrılış bildirgesinde çıkış sebebinin kod 4 olarak gösterildiğini, davalı işveren insan kaynakları birimi çalışanının kendisini aradığını ve arabuluculuk evrakını imzalamadığı takdirde tazminat ödenmeyeceğini söylediğini, 30/11/2024 tarihinde arabulu-

cunun müvekkilini aradığını, süreç hakkında bilgi vermediğini ve imzalaması gereken evrakı posta yoluyla göndereceğini söylediğini, müvekkilinin ihtiyari arabuluculuk başvurusu bulunmadığı halde belgelerde başvuran olarak gösterildiğini, davalı şirketin merkezinin İstanbul ili Üsküdar ilçesinde olduğunu, arabulucunun da şirket merkeziyle aynı ilçede faaliyette bulunduğunu, müvekkilinin 30/11/2024 tarihinde işten çıkarılacağını öğrendiği halde 29/11/2024 tarihinde arabulucuya başvurmuş gibi gösterilmesinin gerçeğe ve hayatın olağan akışına uygun olmadığını, davalının insan kaynakları biriminde çalışan şahsın, müvekkilini bir kafeye çağırdığını ve tazminatların ödenmeyeceği baskısı altında korkutarak arabuluculuk evrakını imzalattığını, arabuluculuk anlaşma belgesinde yazılı meblağın miktarı dikkate alındığında dahi belgelerin özgür iradeyle düzenlenmiş olamayacağını, arabuluculuk sürecinin şeffaf ve iyiniyetli şekilde yürütülmediğini, belgelerin irade fesadı altında imzalatıldığını ileri sürerek ihtiyari arabuluculuk tutanağının geçersizliğinin tespitiyle iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, arabuluculuk anlaşma belgesinin düzenlendikten sonra dava açılmasının mümkün olmadığını, dava şartlığı yokluğu sebebiyle davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının iddialarının gerçeğe uygun olmadığını, iş sözleşmesinin 29/11/2024 tarihinde sonlandırıldığını, çıkış mülakat formu ile araç iade alma formunun bu tarihte düzenlendiğini, çıkış tarihinin sehven 30/11/2024 olarak gösterildiğini, davacı ile müvekkili işveren arasında hukuka uygun şekilde ihtiyari arabuluculuk faaliyetinin gerçekleştiğini, toplantıların yapıldığını ve sürecin yürütüldüğünü, belgelerin davacı tarafından imzalandığını,

irade fesadı iddiasını kanıtlamaya elverişli delil sunulmadığını, arabuluculuk anlaşma belgesinde yazılı meblağın müvekkili tarafından ödendiğini, davacının herhangi bir alacağı kalmadığını ileri sürerek davanın reddine karar verilmesini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesince, SGK kayıtlarına göre davacının davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında çalıştığı, arabuluculuk süreci hakkında davacı tanıklarının görgüye dayalı bilgi sahibi olmadığı, davacının hak kazandığı kıdem ve ihbar tazminatı ile arabuluculuk anlaşma belgesinde ödenmesi kararlaştırılan tutarların birbirine yakın olduğu, davacının işten çıkış tarihinin 30/11/2024, arabulucuya başvuru tarihinin ise 29/11/2024 tarihi olduğu, arabulucuya başvuru tarihi itibarıyla feshe bağlı hakların henüz muaccel olmadığı, ancak davalının ilgili alacak kalemleri yönünden ödeme yaptığı, davacının iradesinin fesada uğratıldığına dair delil bulunmadığı, dava dilekçesindeki iddiaların kanıtlanmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

Davacı vekili istinaf başvurusunda; davacının davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında çalıştığını, iş sözleşmesinin 30/11/2024 tarihinde davalı işverence bildirimsiz feshedildiğini, müvekkilinin ihtiyari arabuluculuk başvurusu olmadığını, hukuka uygun şekilde arabuluculuk sürecinin yürütülmediğini, tazminatların ödenmeyeceği baskısı altında arabuluculuk evrakının imzalatıldığını, baskı, hile ve korkutma yoluyla imzalatılan belgelerin hukuki bir geçerliliği bulunmadığını ileri sürerek İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasını talep etmiştir.

Dava, ihtiyari arabuluculuk son tutanağıyla anlaşma belgesinin geçersizliğinin tespitiyle iptali istemini içermektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin emsal nitelikteki 10/10/2024 tarihli ve 2024/10147 E. 2024/13332 K. sayılı kararının ilgili bölümü şöyledir:

"1.Ülkemizde hukuk uyuşmazlıklarında alternatif bir uyuşmazlık çözüm yöntemi olarak arabuluculuk, ilk defa 07.06.2012 tarihli ve 6325 sayılı Kanun ile kabul edilmiştir. Daha sonra başta 12.10.2017 tarihli ve 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu (7036 sayılı Kanun) olmak üzere bazı kanunlarla arabuluculuk, dava şartı hâline getirilmiştir.

2.Arabuluculuk, 6325 sayılı Kanun'un 2 nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde, "Sistematik teknikler uygulayarak, görüşmek ve müzakerelerde bulunmak amacıyla tarafları bir araya getiren, onların birbirlerini anlamalarını ve bu suretle çözümlerini kendilerinin üretmesini sağlamak için aralarında iletişim sürecinin kurulmasını gerçekleştiren, tarafların çözüm üretemediklerinin ortaya çıkması hâlinde çözüm önerisi de getirebilen, uzmanlık eğitimi almış olan tarafsız ve bağımsız bir üçüncü kişinin katılımıyla ve ihtiyarî olarak yürütülen uyuşmazlık çözüm yöntemini ..." olarak tanımlanmıştır. Uyuşmazlık ise tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri çıkar aykırılığından doğan ve özel hukuktan kaynaklanan her türlü anlaşmazlıktır.

3.Arabuluculuk süreci sonunda düzenlenen anlaşma belgesi maddi hukuka ilişkin bir borçlar hukuku sözleşmesidir (Asiye Şahin Emir, Büşra Kazmaz Tepe, " İş Uyuşmazlıklarına İlişkin İbra Hükmü İçeren Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Arabuluculuğa Elverişlilik Bakımından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, 2018/3, s. 1497; Emel Badur, "Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Açısından Değerlendirilmesi", Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, Y.9, S.11, Aralık 2021, s.66-67; Mine Akkan, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonucunda Anlaşılan Hususlarda Dava Açma Yasağı ve Sonuçları", DEÜHFD, C.20, S.2, s.16). Söz konusu belgede taraflar dışındaki bir üçüncü kişinin imzasının bulunması ve hatta bu belgenin mahkemece şerh verilebilir nitelikte olması, belgenin maddi hukuk sözleşmesi olma özelliğini ortadan kaldırmaz. Tarafların ehliyeti, sözleşmenin konusunun emredici hukuk kurallarına, kamu düzenine, genel ahlâka, kişilik haklarına aykırı olmaması, irade beyanlarının sağlıklı olması gibi diğer tüm sözleşmeler bakımından aranan geçerlilik şartlarının, arabuluculuk sonunda düzenlenen anlaşma belgesi bakımından da aranması, bu durumun bir sonucudur (Melis Taşpolat Tuğsavul, "Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Varılan Anlaşmanın Hukuki Niteliği", Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/1, 344).

4. Öğretide de arabuluculuk anlaşma belgesi, arabuluculuk faaliyeti sonucunda uyuşmazlığın taraflarınca varılan anlaşmanın yazılı hâle getirildiği, taraflar (ya da yasal veya iradi temsilcileri) ve arabulucu tarafından imzalanması sonucunda tamamlanan bir sözleşme olarak tanımlanmaktadır.

5. Borçlar hukuku sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinde bulunması gereken esaslı unsurlardan ilki, bu anlaşmaya arabuluculuk faaliyeti sonucunda ulaşılmış olmasıdır (Badur, s. 59). Tarafların kendi aralarında gerçekleşen bir müzakere veya görüşme sonucunda anlaşmaya varılması üzerine anlaşma belgesinin arabulucu tarafından imzalanması hâlinde kanuna uygun bir arabuluculuk faaliyetinden söz edilemez. Keza arabuluculuk faaliyeti sürecin başından sonuna kadar bizzat arabulucu tarafından yürütülmelidir. Anlaşmanın arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşmiş olması, tek bir aşamayı değil arabulucuya başvuru ve arabulucunun seçiminden faaliyetin sona ermesine kadarki tüm süreci ifade eder. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygunluğu, sürecin tamamında mevcut olmalıdır. Kanuna uygun biçimde yürütülen arabuluculuk faaliyetinin sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin varlığı hâlinde ilk koşul gerçekleşmiş kabul edilmelidir. İşçinin arabuluculuk faaliyetinin hiç gerçekleşmediği veya

usulüne uygun olarak gerçekleştirilmediği yönündeki iddiası, bu ilke ve esaslar ile birlikte somut olayın özellikleri dikkate alınarak titizlikle araştırılmalıdır. Arabuluculuk faaliyetinin kanuna uygun olarak yürütülmediği sonucuna varıldığı takdirde arabuluculuk faaliyeti sonucunda gerçekleşen bir anlaşmadan söz edilemez. Bu hâlde anlaşma belgesinin iptaline karar verilmelidir.

6. Arabuluculuk faaliyeti sonucunda düzenlenen anlaşma belgesinin ikinci esaslı unsuru tarafların anlaşmasıdır. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin birinci fıkrasına göre arabuluculuk faaliyeti sonunda varılan anlaşmanın kapsamı taraflarca belirlenir; anlaşma belgesi düzenlenmesi hâlinde bu belge taraflar ve arabulucu tarafından imzalanır. Kanun'un 17 nci maddesinin ikinci fıkrasında ise arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığının bir tutanak ile belgelendirileceği ifade edilmiştir.

7. Tarafların hangi konularda, hangi ölçüde ve koşulda anlaştıklarının anlaşma belgesinden veya son tutanaktan tespit edilebilmesi gerekir. Aksi takdirde 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanabilir olması mümkün değildir. Söz konusu hükümde, kanunlarda icra edilebilirlik şerhi alınmasının zorunlu kılındığı hâller hariç, taraflar ve avukatları ile arabulucunun birlikte imzaladıkları anlaşma belgesinin, icra edilebilirlik şerhi aranmaksızın ilâm niteliğinde belge olduğu ifade edilmektedir. Aynı maddenin beşinci fıkrasında arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamayacağı vurgulanmıştır.

Her iki düzenleme, arabuluculuk faaliyeti sonucunda varılan anlaşmanın asgari unsurlarının tespit edilebilir olmasını zorunlu kılmaktadır. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin gerekçesinde de "... arabulucu tarafından düzenlenecek ve taraflar ve varsa temsilcileri veya avukatları tarafından imzalanacak anlaşma tutanağında 'anlaşılan hususların' net bir şekilde ortaya konulmasında zorunluluk bulunmaktadır." denilerek anlaşmanın açık ve net olması gerekliliği vurgulanmıştır.

Bu bakımdan anlaşılan hususlarda dava açılamayacağına ilişkin kural, mahkemeye erişim hakkını sınırlayıcı bir düzenleme olduğundan, dar yorumlanmalıdır. Anlaşma belgesinden, anlaşılan hususların açık ve net bir şekilde belirlenememesi hâlinde, arabuluculuk faaliyetinin anlaşma ile sona ermediği kabul edilmelidir.

8. Belirtmek gerekir ki maddi hukuk sözleşmesi olan arabuluculuk anlaşma belgesinin geçerliliği için uyuşmazlığın taraflarının uyuşmazlığın çözümüne dair karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanlarının buluşması ve bu anlaşmayı yazılı bir hâle getirme yönündeki karşılıklı istekleri gerekir. Şüphesiz karşılıklı irade beyanlarının uyuşmazlığın tamamını kapsaması zorunlu değildir (Badur, s. 59). Kıdem tazminatı ve ihbar tazminatının uyuşmazlık konusu olduğu bir durumda, sadece kıdem tazminatının konu edildiği bir anlaşma belgesi düzenlenebilir. Arabuluculuk faaliyeti sonunda elde edilen ilâm niteliğindeki anlaşma belgesi maddi anlamda kesin hüküm olmadığından, tarafların kesin hükümsüzlük, aşırı yararlanma, yanılma, aldatma, korkutma, sahtelik iddiası gibi hâllerde anlaşma belgesinin geçersizliğini ileri sürmesi mümkündür (Akkan, s. 22-23). İrade fesadı iddiasıyla arabuluculuk anlaşma belgesinin iptalinin talep edilmesi hâlinde, yanılma ve aldatmanın öğrenildiği, korkutmanın ortadan kalktığı tarihten itibaren bir yıl içinde iptal iradesinin ileri sürülmesi gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

9. Anlaşma belgesinin geçerliliği bakımından gerçekleşmesi gereken üçüncü ve son koşul şekildir. Arabuluculuk sonucunda varılan anlaşmanın geçerliliği, anlaşma belgesinin düzenlenmesi hâlinde imza dışında herhangi bir şekil kuralına tâbi kılınmamıştır. Bununla birlikte varılan anlaşmanın, arabuluculuk anlaşma belgesi olarak nitelenebilmesi için, 6325 sayılı Kanun'da belirtilen şekil kuralına uyulması gereklidir. Buna göre arabuluculuk sonucunda ortaya çıkan anlaşma tutanağında (belgesinde), arabulucunun ve tarafların imzasının bulunması zorunludur. Arabulucunun imzasının bulunmadığı tutanak, arabuluculuk anlaşma tutanağı değil ancak taraflar arasında genel hükümlere göre düzenlenmiş bir adi yazılı sözleşme niteliğinde olacaktır. Böyle bir anlaşma belgesi, icra edilebilirlik şerhi verilmesine konu edilemez (Hıdır Kırkıcı, "İş Uyuşmazlıklarında Dava Şartı Arabuluculuk ve Arabuluculuk Tutanakları", İzmir Barosu Dergisi, Mayıs 2020, 309).

10. Dairemize intikal eden dosyalardan, taraflar arasında henüz bir uyuşmazlık bulunmamasına rağmen, işverence başlatılan arabuluculuk süreci sonunda anlaşma belgesi düzenlenmesi şeklinde bir uygulamaya sıklıkla başvurulduğu anlaşılmaktadır. 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde arabuluculuğun hukuk uyuşmazlıklarının çözümünde uygulanacak bir çözüm yolu olduğu hüküm altına alınmıştır. Bu nedenle öncelikle taraflar arasında bir hukuk uyuşmazlığının varlığı, arabuluculuğun ön koşuludur. Ortada somut bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde ihtiyari arabuluculuk yoluyla düzenlenen son tutanağın veya anlaşma belgesinin, 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrasında öngörülen bir belge anlamında değerlendirilmesi mümkün değildir.

11. Taraflar arasında 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşmanın varlığından söz edebilmek için ise öncelikle bir uyuşmazlığın ortaya çıkmış olması ve bundan sonra arabulucuya başvurulmuş olması gerekmektedir. Burada sözü edilen uyuşmazlıktan anlaşılması gereken, 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrasında da ifade edildiği üzere tarafların üzerinde serbestçe tasarruf edebilecekleri iş veya işlemlerden doğan özel hukuk uyuşmazlıklarıdır. Taraflar arasında uyuşmazlık çıktığından söz edilebilmesi için, taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunması, bunu ileri sürmesi; ancak karşı tarafın bu iddia ve talebi kabul etmemesi sonucunda kendi aralarında anlaşamamış olmaları gerekir.

Örneğin; henüz iş sözleşmesinin sona ermediği durumda, taraflar arasında kıdem tazminatına ilişkin bir uyuşmazlık bulunmadığından, kıdem tazminatına ilişkin 6325 sayılı Kanun anlamında bir anlaşmanın varlığından da söz edilemez (Dairemizin aynı yöndeki 2021/12911 E., 2022/1387 K. sayılı kararı). Yine işçinin fazla çalışma alacağının ödenmesi yönünde bir talepte bulunmadığı ya da yapılmak istenen ödemeyi reddetmediği; bir diğer ifadeyle taraflar arasında bu konuda henüz bir uyuşmazlık çıkmadığı hâlde, başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi de geçerli kabul edilemez.

12. Diğer yandan, 6325 sayılı Kanun'un açıkça hukuk uyuşmazlıklarının çözümü için öngördüğü bu yöntemin amacına uygun kullanılması gerekir. Bir hakkın amacına aykırı kullanılması, bütün hukuk sistemlerinde olduğu gibi 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 2 nci maddesine göre de hakkın kötüye kullanımı niteliği taşır. Bu nedenle arabuluculuk, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi ve feshin sonuçlarına ilişkin muhasebe işlemlerinin yapılması için bir araç olarak kullanılamaz. Başka bir anlatımla; arabuluculuk sistemi, iş sözleşmesinin sona erdirilmesi veya iş sözleşmesinden doğan

alacaklara ilişkin ödeme belgelerinin düzenlenmesi amacıyla kullanılacak bir yöntem değildir. Belirtmek gerekir ki ortada bir uyuşmazlık bulunmadığı hâlde, iş sözleşmesinden doğan borcun ifasına yönelik işlemlerin arabulucu önünde yapılması gerekmez. Salt ödemeyi belgelendirmek amacıyla yapılan bu uygulama, bir uyuşmazlığı çözmeye yönelik bir yöntem değil; aksine işverenin borcu ifa işlemine, arabuluculuk anlaşma belgesi niteliği kazandırmak amacıyla başvurduğu bir yöntem olarak değerlendirilmelidir.

13. Unutulmamalıdır ki Türkiye Arabulucular Etik Kuralları'nın (Etik Kuralları) 5 inci maddesinin (6) ncı bendi uyarınca arabulucu da, arabuluculuk sürecinde arabuluculuktan başka bir uyuşmazlık çözüm yöntemini yürütemez. Arabuluculuk mevzuatından kaynaklanan avantajları kullanmak amacıyla herhangi bir çözüm yolunu arabuluculuk olarak adlandıramaz. Esasen arabulucunun görevi de taraflar arasında mevcut bir uyuşmazlığın bulunmasına bağlı olup, ortada 6325 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinin ikinci fıkrası anlamında somut bir uyuşmazlık yoksa arabulucu, Etik Kuralları gereğince, arabuluculuk faaliyetini sürdürmemelidir.

14. Hiç kuşkusuz arabulucu önünde yapılan anlaşmada, ibraya ilişkin 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 420 nci maddesinin uygulanması mümkün değildir. Aksi kabulde arabulucu önünde tarafların anlaşması imkânsız hâle gelir. Nitekim 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası hükmünde arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılması hâlinde, üzerinde anlaşılan hususlar hakkında taraflarca dava açılamayacağı öngörülmüş olup, buna göre ibraya ilişkin düzenlemelerden hareketle arabuluculuk anlaşma tutanağının geçerliliği değerlendirilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 07.02.2022 tarihli ve 2022/436 Esas, 2022/1380 Karar sayılı kararı).

Ancak bu kabul şekli, sadece usulüne uygun gerçekleştirilmiş olan bir arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen bir son tutanak veya anlaşma belgesinin varlığı hâlinde mümkündür. Çünkü ibraya ilişkin hükümlerin emrediciliği karşısında, bu hükümleri devre dışı bırakacak bir anlaşma belgesinin de Kanun'un öngördüğü kurallar çerçevesinde yürütülen arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenmiş olması gerekir. 6325 sayılı Kanun'un 18 inci maddesinin beşinci fıkrası kapsamında bir anlaşma söz konusu değilse, somut olayın özelliğine göre, 6098 sayılı Kanun'un 420 nci maddesindeki koşulların veya ifaya ilişkin hükümlerin göz önünde bulundurularak sonuca gidilmesine bir engel bulunmamaktadır."

Somut uyuşmazlıkta, dosya kapsamındaki bilgi ve belgelerin birlikte değerlendirilmesinden; davacının davalıya ait işyerinde 10/02/2022-30/11/2024 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesinin 30/11/2024 tarihinde sona erdiği, davalı işverence Sosyal Güvenlik Kurumuna sunulan işten ayrılış bildirgesinde çıkış tarihinin 30/11/2024, çıkış sebebinin kod 4 (belirsiz süreli iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı sebep bildirilmeden feshi) olarak gösterildiği anlaşılmıştır. Davaya cevap dilekçesinde, iş sözleşmesinin 29/11/2024 tarihinde sona erdiği, sehven SGK'ya çıkış tarihinin 30/11/2024 olarak bildirildiğini savunmuş ise de, 29/11/2024 tarihli araç iade formu ya da çıkış mülakat formu başlıklı belgelerin fesih bildirimi niteliğinde olmadığı, SGK kayıtlarında işten çıkış tarihinin 30/11/2024 tarihi olarak gösterildiği, kayıtlarda herhangi bir düzeltmenin bulunmadığı, Kurum kayıtlarının aksinin yeterli bir delille kanıtlanmadığı gözetildiğinde iş sözleşmesinin 30/11/2024 tarihinde feshedildiğinin esas alınması gereklidir.

Uyuşmazlık konusu ihtiyari arabuluculuk sürecine ilişkin düzenlenmiş belgelerde; başvurucunun davacı işçi, arabuluculuk sürecinin başladığı tarihin 29/11/2024,

başvuru konusu uyuşmazlığın "işe iade talebi, işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, fazla mesai, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili, yıllık izin ücreti, AGİ, yol ücreti, yemek ücreti, sendikal tazminat, haksız fesih tazminatı, kötüniyet tazminatı, cezai şart alacağı, gece vardiyası zammı, iş arama izni ücreti, ikramiye, prim, ücret alacağı, boşta geçen süre ücreti, her türlü maddi ve manevi tazminat alacağı olmak üzere tüm işçilik alacaklarına ilişkin uyuşmazlık" olarak gösterildiği, ilk toplantının 29/11/2024, son toplantının 02/12/2024 tarihinde yapıldığı ve bu tarihte arabuluculuk sürecinin anlaşma yoluyla sona erdiğine dair son tutanak ile anlaşma belgesinin düzenlendiği, anlaşma belgesinde; davacı işçinin işe başlatılmaması konusunda anlaşıldığı, işe başlatmama tazminatı, boşta geçen süre ücreti talebi olmadığı/vazgeçtiği, 101.771,34 TL kıdem tazminatı, 37.041,46 TL ihbar tazminatı, 7.800,00 TL yıllık izin ücreti, 26.000,00 TL son aya ilişkin ücret alacağı ödenmesi, bu alacaklar dışında başkaca bir işçilik hak ile alacağının bulunmadığı hususlarında mutabakata varıldığına yönelik ifadelerin yazıldığı görülmektedir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular ile Yargıtay içtihadında belirtilen ilke ve esaslar çerçevesinde somut olay değerlendirildiğinde; ihtiyari arabuluculuk sürecinin başladığı 29/11/2024 tarihinde iş sözleşmesi sona ermemiştir. Bu tarih itibarıyla ihtiyari arabuluculuk evrakında yazılı feshe bağlı haklar, işe iade, tazminat ve diğer alacaklar açısından henüz bir uyuşmazlık ortaya çıkmamıştır. Taraflardan birinin diğer tarafa karşı alacak, tazminat ve işe iade gibi bir hak iddiasında bulunmadığı bir tarihte başlatılan arabuluculuk faaliyeti sonunda düzenlenen son tutanak veya anlaşma belgesi geçerli kabul edilemez. Bu itibarla, davanın kabulüne karar verilmesi gereklidir. İlk Derece Mahkemesince aksi yönde kanaatle davanın reddine karar verilmesi hukuka aykırıdır. Belirtilen sebeplerle Dairemizce yeniden esas hakkında tesis edilen hükümde davanın kabulüne karar verilmiştir.

Açıklanan gerekçeyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüyle; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2. maddesi gereğince İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılarak aşağıda gösterildiği şekilde yeniden esas hakkında hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM: Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere;

A-Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulüyle; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 353/1-b.2. maddesi gereğince, düzelterek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere, yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

B-1-Davanın kabulüyle; 02/12/2024 tarihli ihtiyari arabuluculuk son tutanağıyla anlaşma belgesinin geçersiz olduğunun tespitiyle iptaline,

2-Alınması gerekli 732,00 TL karar ve ilam harcından, peşin alınan 615,40 TL karar ve ilam harcının mahsup edilerek bakiye 116,60 TL karar ve ilam harcının davalıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

3-Davacı tarafından yatırılan 615,40 TL dava başvurma harcı, 615,40 TL karar ve ilam harcı, 2.002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurma harcı olmak üzere toplam 3.232,80 TL harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

4-Davacı tarafından karşılanan posta, tebligat ve tanık gideri olmak üzere toplam 2.670,00 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

5-Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

6-Karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre belirlenen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-Taraflarca yatırılan gider avansının varsa kullanılmayan kısmının karar kesinleştiğinde 6100 sayılı Kanun'un 333. maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesince ilgiliye iadesine,

C-1-Davacı tarafından ödenen istinaf karar harcının talep halinde davacıya iadesine,

2-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından, bu inceleme yönünden vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

3-6100 sayılı Kanun'un 302/5. maddesi gereğince, kararın kanun yollarından geçmek suretiyle kesinleşmesi halinde kesinleşme kaydı ile kesinleşme kaydı yapılan kararın yerine getirilmesi için gerekli bildirimlerin İlk Derece Mahkemesince yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 9. maddesi yollamasıyla 6100 sayılı Kanun'un 361. maddesi uyarınca gerekçeli kararın tebliğinden itibaren İKİ HAFTALIK süre içerisinde Yargıtay'a TEMYİZ YOLU AÇIK olmak üzere, 26/03/2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

DİYARBAKIR BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 7.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/679**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/1103**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**07/05/2026**	

- ***FESİH BİLDİRİMİNDEN SONRA SÜRESİ İÇERİSİNDE ZORUNLU ARABULUCUYA BAŞVURMAMA***
- ***FESİH BİLDİRİMİNDEN İTİBAREN 1 AYLIK SÜRE İÇERİSİNDE ARABULUCUYA BAŞVURUNUN DAVA ŞARTI OLDUĞU***
- ***ARABULUCUYA BAŞ VURMAK İÇİN ÖNGÖRÜLEN SÜRENİN HAK DÜŞÜRÜCÜ SÜRE NİTELİĞİNDE OLDUĞU***

ÖZETİ: ***6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 92/II. maddesinde, "Süre; hafta, ay veya yıl olarak belirlenmiş ise başladığı güne son hafta, ay veya yıl içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter. Sürenin bittiği ayda, başladığı güne karşılık gelen bir gün yoksa, süre bu ayın son günü tatil saatinde biter." hükmü yer almaktadır. Yani hafta olarak belirlenen sürelerde, ilk gün hesaba katılır. Dosya kapsamında arabuluculuk sürecinin 31/10/2023 tarihinde başladığı, ön görülen fesih bildiriminden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabulucuya başvuru dava şartının yerine getirilmediği, bu sebeple süresi içerisinde arabulucuya başvuru dava şartının yerine getirilmemesi nedeni ile hak düşürücü süre yönünden davanın reddinin gerektiği anlaşılmakla belirtilen gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi yerinde olmamıştır.***

İlk derece mahkemesince verilen karara karşı davalı tarafça istinaf kanun yoluna başvurulması üzerine Dairemizce dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda gereği görüşülüp düşünüldü.

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ:

Davacı vekili, davacının davalı kuruma bağlı Kızıltepe Devlet Hastanesinde güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken, elinde olmayan nedenle hakkında verilen tutuklama kararıyla tutuklandığını, haksız ve hukuksuz tutukluluk süresince işine devam edemediğini, tahliye edildikten sonra çalışma hayatına dönmesine izin verilmediğini, davacının iradesi dışında meydana gelen sonuç sebebiyle kendisine yüklenebilecek hiçbir kusurun bulunmadığını, davacı hakkında kesinleşmiş bir mahkumiyet de olmadığını, davacı iş akdinin sona erdirildiğinin yazılı bir şekilde bildirilmediği gibi, sözlü olarak da hangi sebeple işten çıkarıldığının belirtilmediğini, feshin haksız ve geçersiz olduğunu iddia ederek, feshin geçersizliği ile davacının işe iadesine karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili, 4857 sayılı iş kanunu 25/IV. Madde gereği iş akdinin haklı nedenle derhal feshedildiğini savunarak, davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARAR ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince toplanan delillere dayanılarak, davalı tarafça sunulan 10/06/2022 tarihli fesih bildirimi yazısında tutukluluk sebebine dayanarak devamsızlığın, bildirimin yapıldığı tarihten itibaren, Toplu İş Sözleşmesinin 31. Maddesinde, işçinin 3 yıldan fazla sendikalı olması durumunda bu sürenin 90 gün olduğu gözetilerek süresi içinde işe başlanılmaması halinde fesih yapılacağı gerekçe gösterilmişse de, davacının yargılandığı Mardin 1. Ağır Ceza Mahkemesi'nin 2024/227 E, 2025/219 K sayılı dosyasında, 14/02/2022 tarihinde tutukluluk kararı verildiği, 18/09/2023 tarihinde tahliye müzekkeresi yazıldığı, 01/07/2025 tarihinde hakkında beraat kararı verildiği, sgk çıkış kodunda davacının çıkış kodunun, 22 "diğer nedenler" olarak belirtildiği ve çıkış tarihinin 15/12/2023 tarihi olduğu, davalının çıkış kodu ile bağlantılı usule uygun fesih ve savunma yapmadığı, sgk çıkış tarihi itibariyle davacı hakkında tahliye müzekkeresi olduğu, geçerli fesih sebeplerine dayanılması halinde de yazılı ihtar ve savunma şartı yerine getirilmediği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmiştir.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davalı vekili istinaf başvurusunda özetle, mahkemece verilen kararın hukuka aykırı olduğunu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/V numaralı bendinde işçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın aynı Kanunun 17 nci maddesinde sayılan bildirim önellerini aşması halinde, işverenin işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebileceğini, söz konusu davada tutukluluk bildirim süresi geçmiş olduğundan fesih hakkının kullanıldığını beyan ederek kararın kaldırılmasını talep etmiştir.

GEREKÇE:

Dava, feshin geçersizliğinin tespiti ve işe iade istemine ilişkindir.

Dairemizce istinaf incelemesi, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi gereğince, istinaf sebepleri ile bağlı kalınarak, kamu düzenine aykırı bir yön bulunup bulunmadığı hususu ise resen gözetilerek yapılmıştır.

Öncelikle, davanın yasal hak düşürücü süre içinde açılıp açılmadığı ihtilaflıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/I. maddesinde "İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği

tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşırlarsa uyuşmazlık aynı sürede iş mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir." hükmü yer almaktadır.

Görüleceği üzere işçinin iş güvencesi kapsamında olup olmadığının incelenebilmesi için öncelikle davacı işçinin süresi içerisinde arabulucuya başvurması ve son tutanağın düzenlenmesinden itibaren 2 haftalık süre içerisinde de davasını açması gerekmektedir. Söz konusu süreler hak düşürücü süre niteliğinde olup, mahkeme tarafından resen göz önünde bulundurulması gerekmektedir.

Arabuluculuğun sona ermesini düzenleyen Yasa'nın 17. maddesinin 3. fıkrasında "Arabuluculuk faaliyeti sonunda tarafların anlaştıkları, anlaşamadıkları veya arabuluculuk faaliyetinin nasıl sonuçlandığı bir tutanak ile belgelendirilir. Arabulucu tarafından düzenlenecek bu belge, arabulucu, taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanır. Belge taraflar, kanuni temsilcileri veya avukatlarınca imzalanmazsa, sebebi belirtilmek suretiyle sadece arabulucu tarafından imzalanır" şeklinde düzenleme bulunmaktadır.

Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır. Aynı şekilde ihbar önelli fesih halinde dava açma süresi ihbar süresinin bitimi ile değil "ihbar süreli fesih bildiriminin işçiye tebliğ edildiği tarihten itibaren" başlayacaktır.

Dosya kapsamında yapılan incelemede davacı işçinin iş sözleşmesinin feshedileceğine dair 10/06/2022 tarihinde davacıya bildirim yapıldığı, davacının 31/10/2023 tarihinde arabuluculuk sürecini başlattığı anlaşılmaktadır.

6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 92/II. maddesinde, "Süre; hafta, ay veya yıl olarak belirlenmiş ise başladığı güne son hafta, ay veya yıl içindeki karşılık gelen günün tatil saatinde biter. Sürenin bittiği ayda, başladığı güne karşılık gelen bir gün yoksa, süre bu ayın son günü tatil saatinde biter." hükmü yer almaktadır. Yani hafta olarak belirlenen sürelerde, ilk gün hesaba katılır (Baki Kuru, İstinaf Sistemine Göre Yazılmış Medeni Usul Hukuku, 2016, s. 835-836. Aynı yönde bkz. Yargıtay 4. HD. 26.05.2016, 2317/6997).

Dosya kapsamında arabuluculuk sürecinin 31/10/2023 tarihinde başladığı, ön görülen fesih bildiriminden itibaren 1 aylık süre içerisinde arabulucuya başvuru dava şartının yerine getirilmediği, bu sebeple süresi içerisinde arabulucuya başvuru dava şartının yerine getirilmemesi nedeni ile hak düşürücü süre yönünden davanın reddinin gerektiği anlaşılmakla belirtilen gerekçe ile davanın kabulüne karar verilmesi yerinde olmamıştır.

Bu açıklamalar kapsamında 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu, davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK 355. ve 353/1-b.2 maddeleri gereğince ilk derece mahkemesi kararının kaldırılmasına ve düzeltilmesine dair aşağıdaki gibi hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM : Gerekçesi yukarıda açıklandığı üzere:

I-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı Kanun'un 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık yönünden re'sen yapılan inceleme neticesine göre, aynı Kanun'un 353/1-b.2. maddesi gereğince düzelterek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere, yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

II-1-Davanın "hak düşürücü süre içerisinde açılmadığından" REDDİNE,

2-Alınması gereken 732,00 TL karar ve ilam harcından peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile eksik 304,40 TL harcın davacıdan alınarak hazineye gelir olarak kaydına,

3-Adalet Bakanlığı bütçesinden karşılanan 1.600,00 TL zorunlu arabuluculuk ücretinin davacıdan alınarak hazineye gelir kaydına,

4-Davacı tarafça yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

5-Davalı tarafça sarf edilmiş 540,00 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

6-Davalı yargılamada kendisini vekille temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi'ne göre belirlenen ve takdir edilen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

III-Davalı istinaf talebinde haklı olduğundan ve harçtan muaf olduğundan istinaf karar harcı iadesine yer olmadığına, istinaf kanun yolu incelemesi için yatırılması gereken 1.169,40 TL istinaf kanun yolu başvuru harcının davacıdan tahsili ile hazineye gelir kaydına,

IV-İstinaf incelemesi için duruşma açılmadığından, bu inceleme yönünden vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

V-Taraflarca yatırılan gider avansından varsa kullanılmayan kısmının 6100 sayılı Kanun'un 333. maddesi uyarınca ilgiliye iadesine,

VI-HMK'nın 359. maddesinin 3. fıkrası gereği kararının tebliğ ile 302. maddesinin 5. fıkrası gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İLK DERECE MAHKEMESİ tarafından yapılmasına,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle kesin olmak üzere 07/05/2026 tarihinde oybirliği ile karar verildi.

İSTANBUL
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
24.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2025/1983**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/968**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**14/05/2026**	

- ***GEÇERSİZ İSTİFA***
- ***İŞVEREN BASKI İLE İŞÇİDEN ALDIĞI GEÇERSİZ İSTİFANIN İŞVEREN FESHİ ANLAMINA GELDİĞİ***
- ***GEÇERSİZ FESİH***

ÖZETİ: ***Dosya kapsamında toplanan deliller, davacı asilin Mahkeme huzurundaki beyanları, söz konusu istifa dilekçesinin davalı şirkete ait antetli kağıt üzerinde yazılı olması ve dinlenen tanıkların, davacının işten çıkarıldığı yönünde beyanda bulunmaları birlikte değerlendirildiğinde, davacının bu hususlara ilişkin iddialarını ispatladığı, bu kapsamda 02/07/2024 tarihli dilekçeyi baskı altında imzaladığının ve iş akdinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, başka bir anlatımla, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçe uyarınca, davacının istifa iradesi ile hareket ettiği sonucuna varılamayacağı, bu doğrultuda iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, feshin haklı/ geçerli nedene dayandığının ispat yükünün işverene ait olduğu, işverenin ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı/ geçerli olduğunu kanıtlaması gerektiği, işverenin fesih gerekçesiyle bağlı olduğu, işverenin fesih yaparken ve aldığı kararları uygularken tutarlı ve ölçülü olması gerektiği, dosya kapsamında, iş sözleşmesinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğinin davalı tarafından ispatlanamadığı, açıklanan nedenlerle, davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.***

Taraflar arasında görülen davada, kararın istinaf kanun yolunda incelenmesi istenmiş olmakla, Hakim A. Ö. tarafından düzenlenen rapor dinlendikten sonra dosya incelendi, gereği görüşülüp, düşünüldü;

TARAFLARIN İDDİA ve SAVUNMALARININ ÖZETLERİ:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalıya ait işyerinde 01.06.2023-02.07.2024 tarihleri arasında özel güvenlik görevlisi olarak çalıştığını ve en son net 23.000,00,00 TL ücret aldığını, iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli neden olmadan feshedildiğini, neticede iş akdinin davalı işveren tarafından haklı ve geçerli olmadan feshedildiğinin tespitine, davacının işe iadesine, davacının işe başlatılmaması halinde 4 aylık boşta geçen süre ücreti ile 8 aylık işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesin talep ve dava etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının, Beylikdüzü Nakit Operasyon Merkezi projesinde istihdam edildiğini, en son 03.05.2024 tarihinde 7.000,00 Euro'nun kaybına neden olduğunu, bu yönden savunmasının alındığını, daha sonra arkadaşlarına ve amirlerine agresif tavırlarda bulunduğunu, işyerinde kimseyle anlaşamadığını, hiçbir çalışanın kendisi ile çalışmak istemediğini, bu nedenle görev yerinin değiştirilmesine karar verildiğini, bu değişikliği kabul etmeyerek istifa edip işten ayrıldığını, neticede davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ GEREKÇE ÖZETİ VE KARARI:

İlk Derece Mahkemesi tarafından, "Taraflar arasında iş akdinin feshinin geçerli nedene dayanıp dayanmadığı hususunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

Davacının davalıya ait işyerinde 01.06.2023-02.07.2024 tarihleri arasında çalıştığını iddia etmiş olup, davalı işveren vekili tarafından sunulan işe giriş ve işten ayrılış bildirgeleri içeriğinden de davacının 01.06.2023-02.07.2024 tarihleri arasında davalı işyerinde çalıştığı dolayısıyla 6 aydan fazla kıdemi olduğu anlaşılmıştır.

Davacının iş akdinin 02.07.2024 tarihinde feshedildiği, davacının 1 aylık hak düşürücü sürede (08.07.2024 tarihinde) arabuluculuğa başvurduğu, arabuluculuk sürecinin 16.07.2024 tarihinde sona erdiği, işbu davanın da 2 haftalık sürede (23.07.2024) açıldığı görülmekle davanın hak düşürücü süre içerisinde açıldığı anlaşılmıştır.

SGK yazı cevabından fesih tarihi itibariyle davalı işyerinde 227 işçinin çalıştığı ve dolayısıyla davacının 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18.maddesinin 1.fıkrası gereği iş güvencesi hükümlerinden yararlandığı anlaşılmıştır.

Tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde, davacının Esenyurt ilçesinde ikamet ettiği, çalıştığı işyerinin ise Beylikdüzü ilçesi sınırları içerisinde olduğu, buna göre davacının evinden işyerine gitmesinin araçla 15-20 dakikayı bulduğu; işyerince yapılan değişiklik sonrası davalı işverenin davacının Mecidiyeköy'e yakın olan Çeliktepe'deki şubede görevlendirilmesine karar verdiği ve davacının bunu kabul etmediği anlaşılmaktadır.

Her ne kadar davalı işveren vekili, davacının görev yerinin değiştirilmesinin nedeninin, davacının 03.05.2024 tarihinde 7.000,00 Euro'nun kaybolmasına sebebiyet vermesi olduğunu iddia etmiş ise de, davalı işverenin bu yönden 31.05.2024 tarihinde davacının savunmasını aldığı ancak 6 iş günü içinde herhangi bir fesih işlemi yapmadığı ve davacıya sadece kınama cezası verdiği anlaşılmaktadır.

Davacının 02.04.2024 tarihli matbu, esaslı değişikliği kabul edilmemesi sebebine dayalı istifa dilekçesi dosyaya sunulmuştur.SGK yazı cevabından davacının işten ayrılış sebebinin 03 kod (Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi-istifa) olarak belirtildiği anlaşılmıştır.Her ne kadar davacı istifa iradesinin fesada uğradığını iddia etmiş ise de iddiasını ispata elverişli tanık beyanı veya başkaca bir delil dosyaya sunulmadığı anlaşılmakla iş akdini sonlandıran işçinin işe iade talebinde bulunamayacağından davacının davasının reddine karar vermek gerekmiştir." gerekçesiyle,

"DAVANIN REDDİNE" şeklinde hüküm kurulmuştur.

İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının proje değişikliğine sebebiyet verecek bahse konu tutanak ve olumsuzluk dönüşlerine ilişkin yazılı hiçbir delil dosya kapsamında mevcut olmadığını, proje değişikliği keyfiyete göre yapılmasının mümkün bir süreç olmadığını, davacının zorla kağıtlar imzalattırılarak iş yerinden sürgün edilmeye çalışıldığını, dosya kapsamında dinlenen davalı tanıkların şubede şef olarak çalıştığını, davacı hakkında detaylı bir bilgiye sahip olmalarının mümkün olmadığını, bu kapsamda yaptıkları tanıklığa binaen karar kurulmasının yasaya aykırı olduğunu, proje değişikliğinin keyfiyete sebebiyet vermeyecek şekilde işverene tanınan tabii bir hak olduğunu, bu değişikliğin esaslı değişiklik içermemesi gerektiğinin Yargıtay kararları ve kanun maddesiyle belirlendiğini beyan ederek davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

GEREKÇE:

HMK'nun 355. maddesi uyarınca kamu düzenine aykırılık halleri dışında taraflarca ileriye sürülmemiş sebepler inceleme konusu yapılamayacağından davacı vekilinin istinaf başvuru dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak inceleme yapılmıştır.

Dava, feshin geçersizliği ile işe iade ve buna bağlı mali haklara ilişkindir.

Taraflar arasında, davacının iş akdinin hangi tarafça feshedildiği ve işe iadenin mümkün olup olmadığı hususları uyuşmazlık konusudur.

HMK'nun 356/1. maddesi gereğince yapılan tetkiklerde, incelemenin duruşmalı yapılmasını gerektiren eksik bir husus görülmediğinden, istinaf incelemesi duruşmasız olarak yapılmıştır.

Davacı vekilinin istinaf başvurusu yönünden yapılan inceleme neticesinde;

Davacı tarafça, davacının 01/06/2023 tarihinden itibaren davalı nezdinde güvenlik görevlisi olarak çalışmakta iken 02/07/2024 tarihinde artık işe gelmemesinin söylendiğinin, davacının haksız ve hukuka aykırı olarak eylemli bir şekilde çıkartıldığının, iş akdi feshedilirken işçilik alacakları ve tazminatlarına ilişkin herhangi bir ödeme yapılmadığının iddia edildiği, davalı tarafça ise, davacının iş akdinin bizzat imzalı dilekçesi ile kendisi tarafından feshedildiğinin, davacının ne dava dilekçesinde ne de 04.07.2024 tarihli dilekçesinde bu beyandan bahsetmediğinin, bahsi geçen evrakta, davacının görev yeri değişikliğini kabul etmediğinin, bu hususun çalışma koşullarında esaslı değişiklik olduğunun ve kendisine haklı nedenle fesih imkanı verdiğinin belirtilip, evrakın davacının imzasını içerdiğinin, dolayısıyla, davacının iş akdini kendisinin feshetmiş olması nedeniyle işe iade talebinde bulunamayacağının savunulduğu, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçede, "01/06/23 tarihinden bu yana işyerinizde çalışmaktayım.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 22. Maddesine göre, "İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz."

İşverenliğiniz tarafından halihazırda görev yapmakta olduğum Beylikdüzü Nom görevinin dışında Çeliktepe Nom görevini yapmak üzere görevlendirilmiş bulunmaktayım. Söz konusu iş değişikliği iş şartlarımda esaslı değişiklik teşkil etmekte olup İş Kanunu uyarınca yazılı rızam alınmamıştır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle, şirketiniz ile olan iş akdimi 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. Maddesinin 2. fıkrasının f bendi (çalışma şartlarının uygulanmaması) uyarınca haklı nedenle feshediyorum.

İşbu haklı fesihten doğan kıdem tazminatımın tarafıma ödenmesini talep ediyorum." denilerek iş akdinin feshedildiği, davalı işveren tarafından davacının işten çıkış kodunun 03 kod- "Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından feshi (istifa)" olarak SGK'ya bildirildiği, somut olayda, davalı işveren tarafından, davacının 03.07.2024 tarihinden geçerli olmak üzere Çeliktepe Nakit Merkezinde özel güvenlik görevlisi olarak atanmasına karar verildiği, buna ilişkin bildirimin davacıya tebliğ edilmek istendiği ancak davacının imza etmekten imtina ettiğinin belirtildiği, davacının 02.07.2024 tarihinde, söz konusu değişikliğin esaslı değişiklik teşkil etmesi nedeniyle iş akdini feshettiğini belirtir dilekçeyi işverene sunduğu, Mahkemenin 10/01/2025 tarihli celsesinde davacı asilin, "bana gösterilen 02/07/2024 tarihli fesih hakkımı kullandığıma dair evrakın altındaki imza bana aittir . bana kağıt imzalatılmaya çalışıldı ben kabul etmedim eğer imzalamazsan işten çıkarılacaksın dediler. İmzalatıldığı zaman devamsızlıktan işten çıkarılmayacaksın , seni bu şekilde başka bir yere gönderilmen yasal değil

dediler. Bunu imzala imzalarsan seni devamsızlıktan işten çıkarılmayacaksın , ben bu dilekçesi yaptıkları işin kanunsuz olması ve onları dava edeceğimi belirtmek için dilekçeyi imzaladı." şeklinde beyanda bulunduğu, taraflar arasında 02/07/2024 tarihli dilekçede bulunan imzanın davacıya ait olduğu hususunda bir ihtilafın bulunmadığı, dosya kapsamında toplanan deliller, davacı asilin Mahkeme huzurundaki beyanları, söz konusu istifa dilekçesinin davalı şirkete ait antetli kağıt üzerinde yazılı olması ve dinlenen tanıkların, davacının işten çıkarıldığı yönünde beyanda bulunmaları birlikte değerlendirildiğinde, davacının bu hususlara ilişkin iddialarını ispatladığı, bu kapsamda 02/07/2024 tarihli dilekçeyi baskı altında imzaladığının ve iş akdinin işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, başka bir anlatımla, davalı tarafından cevap dilekçesi ekinde dosyaya sunulan 02/07/2024 tarihli ve "İş akdimi iş şartlarında esaslı değişiklik yapılması nedeniyle feshetmem hakkında" konulu dilekçe uyarınca, davacının istifa iradesi ile hareket ettiği sonucuna varılamayacağı, bu doğrultuda iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğinin kabulünün gerektiği, feshin haklı/ geçerli nedene dayandığının ispat yükünün işverene ait olduğu, işverenin ispat yükünü yerine getirirken, öncelikle feshin biçimsel koşullarına uyduğunu, daha sonra içerik yönünden fesih nedenlerinin haklı/ geçerli olduğunu kanıtlaması gerektiği, işverenin fesih gerekçesiyle bağlı olduğu, işverenin fesih yaparken ve aldığı kararları uygularken tutarlı ve ölçülü olması gerektiği, dosya kapsamında, iş sözleşmesinin haklı/ geçerli nedenle feshedildiğinin davalı tarafından ispatlanamadığı, açıklanan nedenlerle, davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu sonucuna varılmıştır.

Bu itibarla, dosya kapsamında alınan 18/04/2025 tarihli bilirkişi raporunda davacının ücreti, aylık giydirilmiş brüt ücreti ile işe iadenin mali sonuçları yönünden yapılan tespit ve değerlendirmelerin dosya kapsamına uygun olduğu, kaldı ki, taraflarca söz konusu rapora karşı yasal süresi içerisinde davacının ücreti, aylık giydirilmiş brüt ücreti ile işe iadenin mali sonuçlarına ilişkin bir itirazında bulunmadığı, yine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. maddesi uyarınca, Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işçinin başvurusu üzerine işveren tarafından bir ay içinde işe başlatılmaz ise, işçiye ödenmek üzere en az dört, en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olduğu, yerleşik Yargıtay içtihatları gereği, iş güvencesi niteliğindeki bu tazminatın, işçinin kıdemi, fesih sebebi gibi olgular dikkate alınarak belirlenmesinin gerektiği, maddenin alt ve üst sınırlarının aşılamayacağı, üst sınırın aşılmasının tek istisnasının, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesindeki sendikal nedenle yapılan fesihler olduğu, bu kanun yürürlüğe girdikten sonra sendikal nedenle yapılan fesihlerde tazminatın, işçinin başvurusu, işe başlatma ve başlatmama şartına bağlı olmaksızın işçinin en az bir yıllık ücret tutarında belirleneceği (Yargıtay 9. HD. 22/02/2016 tarihli, 2015/26205 Esas ve 2016/3507 Karar sayılı ilamı.), ayrıca yerleşik Yargıtay uygulamaları gereğince, yıllık ücretli izinle ilgili 53. maddedeki kıdem süreleri dikkate alınarak 6 ay ile 5 yıl arasında kıdemi olan işçi için 4 aylık, 5 yıl ile 15 yıl arasında kıdemi olan işçi için 5 aylık, 15 yıldan fazla kıdemi olan işçi için 6 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının belirlenmesinin öngörüldüğü, fesih sebebine göre bu miktarlarda azami sınırın 8 aya kadar çıktığı, dosya içeriği, davacının işçilikte geçen çalışma süresi ve fesih nedeni dikkate alındığında Yargıtay yerleşik kararları gereğince, 4 aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının dosya içeriğine uygun olduğu anlaşılmıştır.

Bu açıklamalar kapsamında, davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi uyarınca İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına karar verilerek ve usuli kazanılmış haklar gözetilerek, aşağıdaki şekilde yeniden hüküm tesis edilmiştir.

HÜKÜM : Gerekçesi Yukarıda Açıklandığı Üzere;

1-Davacı vekilinin istinaf itirazlarının yerinde olduğu, buna göre İlk Derece Mahkemesi'nce verilen kararın usul ve yasaya aykırı olduğu, ancak dosyada delillerin toplanmış olmasına göre karardaki hata ve eksikliklerin yerel Mahkemesi'ne gönderilmeksizin dosya üzerinden Dairemizce değerlendirilip yeniden hüküm kurulabileceği anlaşıldığından, 6100 sayılı HMK'nun 353/1-b.2 maddesi uyarınca, İlk Derece Mahkemesi kararının KALDIRILMASINA;

a)Davanın KABULÜ ile;

-Davalı işveren tarafından yapılan feshin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

-Davacının kanuni sürede işe başvurmasına rağmen iş verenin süresi içerisinde işe başlatmaması halinde davalı tarafından ödenmesi gereken tazminat miktarının fesih nedeni ve kıdemi dikkate alınarak 4 (dört) aylık brüt ücreti tutarı olan 89.390,00 TL olarak TESPİTİNE,

-Davacının işe iade için iş verene süresi içerisinde başvurması halinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar doğmuş bulunan en çok 4 aylık brüt ücret ve diğer hakları tutarı olan 114.390,00 TL'nin davalıdan alınarak davacıya ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

b)Alınması gereken 732,00 TL karar ve ilam harcından, davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile, bakiye kalan 304,40 TL harcın, davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

c)Davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

ç)Davacı kendisini vekil ile temsil ettirdiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan A.A.Ü.T. uyarınca hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

d)Davacı tarafından yapılan tebligat/ müzekkere/ bilirkişi gideri olmak üzere toplam 6.642,00 TL yargılama giderinin, davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

e)Davalı tarafından yapılan yargılama giderlerinin, kendi üzerinde bırakılmasına,

f)Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 2.080,00 TL arabulucu ücretinin, davalıdan tahsili ile Hazine'ye gelir kaydına,

g)Taraflarca yatırılan gider avansının kullanılmayan kısmının HMK'nun 333. maddesi uyarınca karar kesinleştiğinde taraflara iadesine,

2-Davacının istinaf başvurusunun kabul edilmesi nedeniyle, istinaf karar harcı olarak peşin alınan tutarın karar kesinleştiğinde ve istek halinde davacıya iadesine,

3-Davacı tarafından peşin yatırılan 1.683,10 TL istinaf başvurma harcının, davalıdan tahsili ile davacıya verilmesine,

4-İstinaf aşamasında yapılan yargılama giderlerinin, İlk Derece Mahkemesi aşamasında yapılan yargılama giderleriyle birlikte hesaplandığından, bu aşamada yeniden hesaplama yapılmasına yer olmadığına,

5-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından, taraflar yararına istinaf vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

6-Kararın taraflara tebliği ve harç tahsil müzekkeresi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yerine getirilmesine,

Dosya üzerinde yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-(a). maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3. maddesi uyarınca KESİN olmak üzere, 14/05/2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

İZMİR
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
3.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/410**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/575**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**11/03/2026**	

- ***İŞVERENİN HAKLI NEDENLE FESHİ***
- ***İŞÇİNİN ÖDEVLERİNİ HATIRLATILDIĞI HALDE YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ***
- ***İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI KAPSAMINDA YAPTIĞI DEĞİŞİKLİĞİN İŞ KOŞULLARINDA ESASLI ANLAMINA GELMEYECEĞİ***
- ***İŞÇİNİN ESASLI DEĞİŞİKLİK NİTELİĞİNDE OLAN İŞİ KABUL ETMEMEKTE ISRAR ETMESİ***

ÖZETİ: ***İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II–(h) maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir. Bu genel açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında; Davacının şekillendirme bölümünde operatör olarak çalıştığı davalı işveren tarafından davacının sağlık raporuna istinaden talep etmesi üzerine vardiya düzenine göre kısa bir süre sonra davacının sağlığına uygun bölümlerde görevlendirilmek istendiği, davacının kendisine teklif edilen, üstelik bilirkişi heyet raporu ile de sağlığına daha uygun olduğu açıklanan "Ambar", "Sırlama" ve "Kalite Ayırım" bölümlerinin hiç birini kabul etmediği gibi önceki bölümünde de çalışmadığı, bu durumda davalı işverenin yönetim hakkını keyfi olarak kullandığının söylenemeyeceği, davacının verilen görevi yapmamakta ısrar unsurunun gerçekleştiği, davalı işverenin iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı, davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin aksi kanaat ile verdiği karar hatalı olmuştur.***

İşveren tarafından iş şartlarında yapılan değişiklik, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa esaslı değişiklik sayılmaz. Kısaca, işveren yönetim hakkının kapsamında bulunan konularda tek taraflı değişiklik yapabilir. İşverenin yönetim hakkı yasadan, sözleşmeden ve işyeri uygulamasından kaynaklanabilir. Bu konuda en yaygını, işçinin imzaladığı sözleşme veya sözleşmenin eki niteliğindeki yönetmelik hükümleri ile değişiklik yapılmasını kabul etmesidir. Ancak yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. Bir başka anlatımla, işveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yönetim hakkı kapsamında kalan veya sözleşme ile kabul edilen ve geçerli sayılan değişikliklerde, işçinin işverenin bu talimatına uyması gerekir. Aksi halde, değişiklik esaslı değişiklik olmadığından işveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25/II–(h) maddesi uyarınca ödevleri hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etme veya görev yerine gitmemekten dolayı aynı maddenin g fıkrası uyarınca devamsızlık nedeni ile iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkına sahiptir.

Bu genel açıklamalar ışığında somut olaya bakıldığında; Davacının şekillendirme bölümünde operatör olarak çalıştığı davalı işveren tarafından davacının sağlık raporuna istinaden talep etmesi üzerine vardiya düzenine göre kısa bir süre sonra davacının sağlığına uygun bölümlerde görevlendirilmek istendiği, davacının kendisine teklif edilen, üstelik bilirkişi heyet raporu ile de sağlığına daha uygun olduğu açıklanan "Ambar", "Sırlama" ve "Kalite Ayırım" bölümlerinin hiç birini kabul etmediği gibi önceki bölümünde de çalışmadığı, bu durumda davalı işverenin yönetim hakkını keyfi olarak kullandığının söylenemeyeceği, davacının verilen görevi yapmamakta ısrar unsurunun gerçekleştiği, davalı işverenin iş akdini feshinin haklı nedene dayandığı, davanın reddi gerektiği anlaşılmaktadır. Mahkemenin aksi kanaat ile verdiği karar hatalı olmuştur.

KAYSERİ
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
8.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/647**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/742**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**13/03/2026**	**6356 s. STK/24**

- ***İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN HAKLI NEDEN OLMADAN SONA ERDİRİLEMEYECEĞİ***
- ***İŞYERİNDE UYGULANAN TİS HÜKÜMLERİ UYARINCA DİSİPLİN KURULU KARARI OLMADAN İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN HAKLI NEDENLE İŞTEN ÇIKARTILAMAYACAĞI***
- ***İŞYERİ SENDİKA TEMSİLCİSİNİN HAKLI NEDEN OLUŞTURACAK ÖLÇÜDE DEVAMSIZLIK YAPTIĞININ KANITLANAMAMIŞ OLMASI***

ÖZETİ: ***Dosyanın incelenmesinde, davacının iş akdinin Belediye Başkanlığının 05/04/2024 tarihli diğer davalı şirkete gönderdiği fesih yazıyla sona erdirildiği, ilgili yazıda Mart ayındaki işe giriş kamera kayıtları incelendiğinde işe gelmediğinin, işe giriş çıkış kart kayıtlarını başka bir personele okutuğu,05/04/2024 tarihi itibari ile de işe gelmediği gelmediği tespit edildiği, toplu iş sözleşmesinde belirtilen cezai haller başlıklı 3.madde gereği dorudan ihracının yapılması gerektiği şeklindeki gerekçeler ile davacının iş akdine son verildiği görülmüştür. Söz konusu fesih yazısının davacıya tebliğ edildiğine dair dosya kapsamında bilgi ve belge mevcut olmadığı ,davacının devamsızlık yaptığına dair gün gün tutulan devamsızlık tutanakları bulunmadığı, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamından davalılarca haklı fesih nedeninin ispatlanamadığı yönündeki mahkeme kararında hata bulunmadığı, ayrıca davacının sendika temsilcisi olduğu, dosya kapsamında mevcut davalı şirket ve Hizmet iş Sendikası arasında düzenlenen Toplu iş sözleşmesinin 25. maddesine göre de davacının iş akdinin disiplin kurulu tarafından feshedilebileceği, davacının iş akdinin TİS hükümlerine aykırı şekilde feshedildiği, İlk derece mahkemesinin davacının işe iadesine yönelik kararı dosya kapsamına uygun olduğu anlaşılmakla yerinde olmayan davalılar istinafının esastan reddine karar verilmiştir.***

Yukarıda bilgileri yazılı bulunan kararın istinaf yolu ile incelenmesini davacı ve davalılar vekillerinin yasal süre içerisinde istemesi üzerine düzenlenen rapor ile dosyadaki tutanaklar ve belgeler okunduktan sonra gereği konuşulup düşünüldü.

Davacı vekili dava dilekçesinde: " Davacı müvekkil, davalı Doğankent Belediye Başkanlığı / Doğankent Belde Enerji İnş. Gıda Turz. Sos. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. bünyesinde 15.07.2018 tarihinden bu yana belirsiz süreli hizmet akdiyle çalışmakta iken iş sözleşmesi, 4857 Sayılı İş Kanunu, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarına aykırı şekilde 08.04.2024 tarihinde feshedilmiştir. Doğankent Belediye Başkanlığı / Doğankent Belde Enerji İnş. Gıda Turz. Sos. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti. bünyesindeki Hizmet-İş Sendikası üyesi işçileri temsil etmek amacıyla işyeri sendika temsilcisi olarak atanan müvekkilinin iş akdinin feshine ilişkin işlemin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, 6356 sayılı İş Kanunu'nun "İşyeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi" başlıklı 24. Maddesinin 3. Fıkrası gereğince, temsilcilik süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki döneme ilişkin ücret ve diğer hakların tamamının tahsiline, Davacının, 6356 sayılı kanunda belirtilen süre içerisinde işe başlatılmak üzere davalı işverene müracaatı üzerine işveren tarafından 6 iş günü içerisinde işe başlatılmaması halinde, 6356 sayılı İş Kanunu'nun "İş yeri Sendika Temsilciliğinin Güvencesi" başlıklı 24. Maddesinin 3. fıkrası gereğince, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek, davacı müvekkilin ücret ve diğer haklarının iş yeri sendika temsilciliği süresince işverenlerden alınarak davacı müvekkile ödenmesine, yargılama giderleri ile vekalet ücretinin davalılar üzerinde bırakılmasına karar verilmesini bilvekale arz ve talep ederiz. Saygılarımızla. "şeklinde talepte bulunulduğu görülmüştür.

Davalı vekili cevap dilekçesinde: " Davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Davacı, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller içerisinde olmuş ve üzerine düşen yükümlülükleri yerine getirmemiştir. Davacı, müvekkil şirket bünyesinde çalı-

şırken aynı anda kasaba merkezinde bir iş yeri (kahvehane) işletmiştir. Davacının bu eylemi işvereninin güvenini sarsan bir hareket olmuştur. Davacının bu hareketleri süreklilik kazanmıştır. Yargıtay uygulamasına göre, fesih öncesinde işe devamsızlığın nedeninin araştırılması bir zorunluluk değildir. Ki işveren buna rağmen gerekli evrakı toplamıştır. Davacı yan her ne kadar iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek davacının fesih nedeniyle çalışamadığı süre için ücret ve diğer hakların ödenmesini istemişse de davacının iş akdi haklı nedenle feshedilmiştir. Haksız, Hukuka ve Usule Aykırı Olarak Açılan Davanın Reddine, Yargılama Giderleri İle Vekalet Ücretinin Davacının Üzerinde Bırakılmasına Karar Verilmesini, saygılarımızla arz ve talep ederiz. "şeklinde talepte bulunulduğu görülmüştür.

Mahkemece, " Davanın KABULÜ ile;

İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının Doğankent Belde Enerji İnş. Gıda Turz. Sos. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti bünyesindeki İŞE İADESİNE,

Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde işe başvurması şartı ile davalı işverence 6 iş günü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarının sendika iş yeri temsilciliği süresince ödenmesi gerektiğinin TESPİTİNE,

Davacının sendika iş yeri temsilciliği süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının davalılardan müteselsilen tahsilinin gerektiğinin TESPİTİNE, " karar verilmiştir.

Karar karşı davalılar ve davacı vekilleri tarafından istinaf kanun yoluna başvuruda bulunulmuştur.

Davalılar vekili istinaf dilekçesinde özetle; ilk derece mahkemesi tarafından verilen kararın hukuka ve olayın özüne aykırı olduğunu, 6356 Sayılı Kanunun m. 24 hatalı yorumlandığını, mahkemece davacını iş yeri sendika temsilcisi olması nedeniyle iş sözleşmesinin ancak haklı nedenle ve yazılı fesihle sona erdirilebileceği gerekçesi ile davayı kabul ettiğinin ancak davacının eylemleri uzun süreli devamsızlıkları kart okutma hilesi işverene karşı güveni kötüye kullanma kapsamında 4857 sayılı İş Kanunu m.25/II-g uyarınca haklı fesih niteliğinde olduğunu, yazılı fesih şartının somut olayda gerçekleştiğini, belediyenin 05.04.2024 tarihli yazısı ile davacının işe gelmediği kartını başkasına okuttuğu bu nedenle işten çıkarılmasına karar verildiğinin açıkça belirtildiğini, bilirkişi raporu ve teknik delillerin göz ardı edildiğini, davacının kartının başkası tarafından okutulduğunun teknik olarak tespit edildiğini, Yargıtay Kararına göre teknik ve bilimsel bilirkişi raporlarının soyut tanık anlatımlarından üstün tutulduğunu, tanık beyanlarının çelişkili ve yetersiz olduğunu, siyasi nedenle fesih iddialarının ispatlanamadığını, belediye belediye şirketi ilişkisinin hatalı nitelendirildiğini, Yargıtay'a göre belediyeler ile belediye şirketleri arasındaki ilişkinin her somut olayda ayrıca incelenmesi gerektiğini, davacının iş sözleşmesinin yalnızca şirket ile kurulduğunu, ücret, SGK özlük işlemleri belediye tarafından değil şirket tarafından yürütüldüğünü, bu haliyle belediye yönünden husumet yokluğu dikkate alınmadan karar verilmesinin hukuka aykırı olduğunu, belediye şirket işçisi yönünden belediyenin otomatik sorumluluğunun kabul edilemeyeceğini, bu nedenlerle davanın reddine karar verilmesini talep ettiklerini istinaf başvuru sebepleri olarak ileri sürmüştür.

Katılma yolu ile istinaf kanun yoluna başvuruda bulunan davacı vekilinin istinaf dilekçesinde özetle: ilk derece mahkemesi tarafından her ne kadar hukuka uygun olarak işe iade davalarının kabulü ile birlikte davacı ile iş yeri sendika temsilcisi olduğu için

6356 sayılı STİSK'nun 24/3. Fıkrasına atıf yapılarak hüküm kurulmuş ise de, söz konusu kararda temsilcinin işe iadesinin mali sonuçları bakımından hükmün 2 ve 3 nolu bentlerinde 4857 sayılı kanun, Yargıtay yerleşik içtihatları ve 6356 sayılı STİSK 24/3 düzenlemesine açıkça aykırı karar verildiğini, Kararın bu haliyle uygulanmasının mümkün olmayacağını, yeniden yargılama yapılmasına gerek olmadığından hukuka aykırı kısımların kanuna uygun olarak düzeltilerek yeniden esas hakkında karar verilmesini talep ettiklerini, Yargıtay Yerleşik içtihatları gereğince işe iade davalarında taraf teşkilinin sağlanması için asıl işveren ve alt işverenin davalı olarak birlikte dava da taraf olması gerektiğini, davanın alt işverene açıldığı durumlarda Yargıtay ilgili daireleri alt işveren ile asıl işveren arasında mecburi dava arkadaşlığının hasıl odluğunu işe iade davasının maddi sonuçlarından her iki tarafından müşterek ve müteselsilen sorumlu olacağının nazara alınarak davalı olarak yer alması gerektiği yönünde içtihat oluşturduğunu, 4857 Sayılı İş Kanunu ve 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunundaki düzenlemeler gereğince davalı belediye başkanlığı ile davalı şirket arasında mecburi dava arkadaşlığı olduğunun açık olduğunu, verilen işe iade kararı ile birlikte maddi sonuçlarından, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay'ın Yerleşik içtihatlarının yanlış değerlendirilmesi sonucu hüküm kurarken 2 ve 3 nolu bentlerde çelişkiye neden olduğunu ve kararın bu haliyle uygulanması imkansız hale geldiğini, Bu nedenle istinaf incelemesi neticesinde kararın kaldırılarak, yeniden yargılama yapılmasına gerek olmadığından, asıl işveren ve alt işverenlerin işe iade davasının maddi sonuçlarından, 4857 Sayılı İş Kanunu ve Yargıtay'ın Yerleşik içtihatları gereğince müşterek ve müteselsilen sorumlu olduğu nazara alınarak düzeltilerek yeniden esas hakkında karar verilmesini talep ettiklerini istinaf başvuru sebepleri olarak ileri sürmüştür.

İstinaf başvuru sebep ve gerekçeleri ile kamu düzeni kapsamında Daire önüne gelen uyuşmazlık dikkate alınmak sureti ile yapılan inceleme ve değerlendirme sonucu;

Dava işe iade talebine ilişkindir.

İlk derece mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiş,karara karşı taraf vekillerince istinaf yasa yoluna başvurulmuştur.

Davalıların istinaf nedenlerinin incelenmesinde;

Davalı Belediye husumet itirazında bulunmuş ise de, cevap dilekçesi içeriği(davalı şirketin belediye iştiraki olduğuna dair beyanlar),belediye başkanı tarafından imzalan feshe ilişkin üst yazı,SGK kayıtları, tanık anlatımları ve tüm dosya içeriğine göre; davacının, davalı Belediye'ye bağlı iş yerlerinde çalıştığı, davalı Belediye ile dava dışı işverenler arasında asıl-alt işveren ilişkisi bulunduğu ve davalı Belediye'nin asıl işveren olarak işe iadenin mali sonuçlarından müştereken ve müteselsilen sorumlu olduğu kanaatine varılmakla, husumet itirazı yerinde görülmemiştir.

İlk derece mahkemece özetle ;..."Davalı tarafından sunulan cevap dilekçesi kapsamında davacının iş akdinin devamsızlık nedeniyle feshedildiği iddia edilmiştir. Hizmet İş Sendikası'ndan alınan 29.09.2025 tarihli müzekkere cevabı gereğince davacının iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte iş yeri sendika temsilcisi olduğu görülmektedir. Dosya içerisinde 05.04.2024 tarihli Doğankent Belediye Başkanlığı tarafından, Doğankent Belde Enerji İnşaat şirketine yönelik yazılan işten çıkış tebligatının bulunduğu, ilgili yazı kapsamında davacının Mart ayında işe gelmediği, işe giriş çıkışlarda okutulan kartını başkasına okuttuğu, 05.04.2024 tarihi itibariyle de işe gelmediğinden bahisle ihracının yapılmasına karar verildiği belirtilmiştir. Dosya içerisinde ilgili fesih sebebinin ve olayın davacıya yazılı olarak açık ve kesin şekilde belirtildiği ve tebliğ

edildiği tespit edilememiştir. Kaldı ki her ne kadar Ramazan Ö.tarafından düzenlenen bilirkişi raporu kapsamında davacı ile eşleşmeyen bir şahsın kart okuttuğu tespit edilmiş ise de, dosya içerisinde dinlenen davacı ve davalı tanıklarının alınan beyanlarında davacının belediye binası dışında belediye başkanı şoförü olarak da görev yaptığı ve belediye başkanının emirlerini yerine getirdiğinin, bu sebeple binaya gelerek her zaman kart okutmadığının ya da başkasına kartını vermek suretiyle okutturduğunun tespit edildiği, davacının iş yeri olduğu bir kısım tanıkların beyanlarında bahsediliyor ise de, davacının kendisine ait iş yerinde çalışması nedeniyle devamsızlık yaptığına ilişkin dosya kapsamında kesin delil bulunmadığı, bunun haricinde de davacının devamsızlık yaptığı hususunda dosya kapsamında devamsızlık tutanaklarının yada davacıdan bu hususta alınmış savunmanın bulunmadığı, bir kısım davacı tanıklarının davacının siyasi nedenlerle seçim sonrasında iş akdinin sona erdiğinin beyan edildiği, fesih tarihleri ile yerel seçim tarihinin uyumlu olduğu, davacının sendika temsilcisi olması nedeniyle iş akdinin feshinde yazılı fesih belgesinde haklı nedenin açık ve kesin şekilde davacıya bildirilmediği, anlaşıldığından davacının iş akdinin 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 24. Maddesine göre geçerli bir şekilde feshedilmediği anlaşıldığından 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunun 24. Maddesine göre davanın kabulüne feshin geçersizliğine ve davacının D.. Belde Enerji İnş. Gıda Turz. Sos. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti bünyesindeki işe iadesine karar verilmiştir

Dosyanın incelenmesinde,davacının iş akdinin Belediye Başkanılığının 05/04/2024 tarihli diğer davalı şirkete gönderdiği fesih yazıyla sona erdirildiği, ilgili yazıda Mart ayındaki işe giriş kamera kayıtları incelendiğinde işe gelmediğinin,işe giriş çıkış kart kayıtlarını başka bir personele okutuğu,05/04/2024 tarihi itibari ile de işe gelmediği gelmediği tespit edildiği,toplu iş sözleşmesinde belirtilen cezai haller başlıklı 3.madde gereği dorudan ihracının yapılması gerektiği şeklindeki gerekçeler ile davacının iş akdine son verildiği görülmüştür.

Söz konusu fesih yazısının davacıya tebliğ edildiğine dair dosya kapsamında bilgi ve belge mevcut olmadığı ,davacının devamsızlık yaptığına dair gün gün tutulan devamsızlık tutanakları bulunmadığı, tanık beyanları ve tüm dosya kapsamından davalılarca haklı fesih nedeninin ispatlanamadığı yönündeki mahkeme kararında hata bulunmadığı,ayrıca davacının sendika temsilcisi olduğu,dosya kapsamında mevcut davalı şirket ve Hizmet iş Sendikası arasında düzenlenen Toplu iş sözleşmesinin 25. maddesine göre de davacının iş akdinin disiplin kurulu tarafından feshedilebileceği, davacının iş akdinin TİS hükümlerine aykırı şekilde feshedildiği, İlk derece mahkemesinin davacının işe iadesine yönelik kararı dosya kapsamına uygun olduğu anlaşılmakla yerinde olmayan davalılar istinafının esastan reddine karar verilmiştir.

Davacının istinaf sebeplerinin incelenmesinde;

Davacının davalı iş yerinde sendika temsilcisi olduğu, dava dilekçesinde 6356 Sayılı Yasanın 24. Maddesi gereği, fesih tarihi ile kararın kesinleşme tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının ödenmesi gerektiğinin, yasal sürede başvuru üzerine altı iş günü içinde işe başlatılmaması halinde, iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücreti ve diğer haklarının temsilcilik süresince müştereken ve müteselsilen ödenmesi gerektiğinin tespitine karar verilmesi talep edildiği anlaşılmıştır.

İlk derece Mahkemesince de, yukarıda belirtildiği üzere doğru şekilde davalıların ücret ve diğer haklardan müteselsilen sorumlu olduklarının kabul edildiği, ancak hükümde çelişki ve infazda tereddüt oluşturacak şekilde;.. "davalı işverence 6 iş günü

içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarının sendika iş yeri temsilciliği süresince ödenmesi gerektiğinin tespiti" şekilde hüküm kurulmasının hatalı olduğu belirlenmiştir.

Ancak incelemeye konu karardaki yanlışlığın düzeltilmesi yeniden yargılamayı gerektirmediğinden, davacının istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı HMK'nın 353/1-b.2 hükmü gereğince karar ortadan kaldırılmış, davanın esası hakkında aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.

HÜKÜM :Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı;

A-1-Davalı vekilinin istinaf BAŞVURUSUNUN, HMK 353/1-b-1 maddesi gereğince ESASTAN REDDİNE,

2-)Alınması gereken maktu 732,00 TL istinaf karar harcından peşin alınan 615,40 TL' sinin mahsubu ile bakiye 116,60 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak Hazineye GELİR KAYDINA,

B-1-)Davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile, KARARININ KALDIRILARAK, YENİDEN ESAS HAKKINDA HÜKÜM KURULMAK suretiyle;

2-)Davanın KABULÜ ile;

3-)İşverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının Doğankent Belde Enerji İnş. Gıda Turz. Sos. Hiz. San. Tic. Ltd. Şti bünyesindeki İŞE İADESİNE,

4-)Davacının kararın kesinleşmesinden itibaren 6 iş günü içinde işe başvurması şartı ile davalı işverence 6 iş günü içinde işe başlatılmaması halinde iş ilişkisinin devam ettiği kabul edilerek ücret ve diğer haklarının sendika iş yeri temsilciliği süresince davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile davacıya ödenmesi gerektiğinin tespitine TESPİTİNE,

5-)Davacının sendika iş yeri temsilciliği süresini aşmamak kaydıyla fesih tarihi ile kararın kesinleşmesi tarihi arasındaki ücret ve diğer haklarının davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsilinin gerektiğinin TESPİTİNE

6-)Alınması gerekli 732,00-TL harçtan, dava başında yatırılan 427,60-TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 304,40-TL harcın davalıdan tahsil edilerek hazineye irat kaydına,

7-)Davacı tarafça yatırılan 427,60-TL peşin harç ve 427,60 -TL başvuru harcı olmak üzere toplam 855,20 TL'nin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

8-)Davacı tarafça yargılama boyunca yapılan; 4.405,00-TL yargılama giderinin davalıdan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

9-)Davalılar tarafından yapılan yargılama giderlerinin davalılar üzerinde bırakılmasına,

10-)Davacı taraf kendisini vekille temsil ettirdiğinden Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi uyarınca hesap ve takdir olunan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalılardan müştereken ve müteselsilen alınıp davacıya ödenmesine,

11-Dava tam kabul ile sonuçlandığından, davalılar lehine vekalet ücretine hükmedilmesine YEROLMADIĞINA,

12-Devletçe karşılanan 2.200,00 TL arabuluculuk ücretinin, davalılardan müştereken ve müteselsilen tahsili ile hazineye gelir kaydedilmesine,

13-Taraflarca yatırılan gider avansından artan miktarın 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 333. maddesi gereğince kararın kesinleşmesinden sonra ve talep halinde yatıran tarafa iadesine,

C-1-)Davacı tarafından yatırılan 615,40 TL istinaf karar harcının (maktu) istek halinde davacıya iadesine,

2-)Davacı tarafından yapılan 600,00 TL istinaf gideri ve 2002,00 TL istinaf kanun yoluna başvurmak harcı olmak üzere toplam 2602,00 TL'nin davalılardan müşterek müteselsil alınarak davacıya verilmesine,

3-)Artan istinaf gider avansının HMK'nin 333/1. maddesi uyarınca taraflara iadesine,

4-)HMK'nın 359/3. maddesi gereğince kararın tebliği, 302/5. maddesi gereği harç tahsil müzekkeresi yazılması işlemlerinin İlk Derece Mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dava dosyası üzerinden yapılan inceleme sonucunda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8'inci maddesi uyarınca davanın niteliği itibariyle KESİN olmak üzere 03/04/2026 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

KONYA
BÖLGE ADLİYE
MAHKEMESİ
8.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/676**	**İlgili Kanun/Madde**
Karar No.	**2026/603**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**13.03.2026**	**6356 s. STK/25**

- ***SENDİKAL NEDENLERLE FESİH***
- ***İŞVERENİN TÜM İŞÇİLERİ İŞTEN ÇIKARTMASI***
- ***İŞVERENİN İŞÇİLERİ ÇIKARMADAN ÖNCE İŞ KURDAN İŞÇİ TALEBİNDE BULUNMASI***
- ***SENDİKAL NEDENLERLE GEÇERSİZ FESİH***

ÖZETİ: ***Aynı işverene karşı açılmış olan işçilik alacakları konulu Aksaray 1. İş Mahkemesi'nin 2025/60 Esas - 2025/4514 Karar sayılı kararında iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilmiş olup bu karar dairemizin 2025/2575 esas 2025/4514 karar sayılı kararı ile kesinleşmiştir. Anılan dosyada dinlenen tanık beyanları, iş bu dosyadaki dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre işyerinde sendikal örgütlenmenin başladığı anlaşılmaktadır. İşveren, işyerindeki tüm işçileri işten çıkarmıştır. Ancak aynı işverenin 2023 yılında 4 aylık süreçte 74 işçi alımı için İŞ-KUR'a başvurduğu da anlaşılmakta olup; akdin feshedildiği hususunun dosyadaki toplanan tüm deliller kapsamında ve dinlenilen tanık beyanları doğrultusunda ispatlanmış olmasına karşın yerel mahkemece sendikal tazminat alacağının reddi yönünde verilen karar hatalı olmuştur.***

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; müvekkilinin S. Giyim San. Ve Tic. Ltd. Şti.'ne ait fabrikada 16.06.2020-20.07.2023 tarihleri arasında dokuma işçisi olarak çalıştığın, sigorta girişinin 10.02.2021 tarihinde yapıldığını, davacının son ücretinin asgari ücret olduğunu, davalı işverence yemek ve servis hizmetinin sağlandığını, 2023 yılının Nisan ayında bir grup işçinin Disk'e bağlı Tekstil İşçileri Sendikası ile iletişime geçerek işyerinde sendikal örgütlenme çalışması yürütmeye başladığını, davacının da 27.04.2023 tarihinde sendikaya üye olduğunu, sendikaya üye olan işçi sayısının kısa bir içerisinde arttığını ve sendika işyerinde yetki alma noktasına geldiğini, böylelikle sendikal örgütlenmeden işverenin de haberinin olduğunu, işverenin ilk olarak sendikal faaliyetlerde öncü bir rol oynayan A. P. ve S Ç. 'ı işten çıkararak sendikal örgütlenmenin önünü kesmek istediğini, ancak bu durumun sendikal örgütlenmede olumsuz bir etki yaratmadığını, işverenin bu süreç içerisinde işçilere yönelik olarak tehditkar bir tavır takındığını ve "hepinizi işten çıkarırım fabrikayı kapatırım" şeklinde tehditlerle işçilere göz dağı verdiğini, tüm bu sürecin ardından 22.06.2023 tarihinde işveren yetkilisi sendikal örgütlenme yapan işçileri suçlayarak bölümü kapatacağını ve bu nedenle herkesi işten çıkaracağını söylediğini, fabrika kapanması ile ilgili diğer işçilerin huzurunda sendikalı işçileri kastederek "bunlar yüzünden böyle oldu" dendiğini, işten çıkış prosedürü için zorunlu evraklar denilerek işçilere bir takım evrakların imzalatıldığını, davacının iş akdinin de bu kapsamda işveren tarafından kod15 (toplu işten çıkarma) bildirimi ile feshedildiğini, davalı işverenin işyerindeki sendikal örgütlenmeyi engellemek için daha önce bizzat kendisinin söylediği üzere "fabrikayı kapatıyorum" bahanesi ile toplu işçi çıkardığını, davalının işyerindeki sendikal örgütlenme başlayana kadar herhangi bir ekonomik bunalımda olmadığını, işlerin yolunda olduğunun herkes tarafından bilindiğini, 15.05.2023 tarihinde Aksaray Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne 13.07.2023 son başvurur tarihli bir elaman alımı ilanın da bulunduğunu, İşyerinin kapanacağına dair bir karar alındığı iddia edilen süreçten hemen öncesinde işverenin eleman alımı ilanı veriyor olmasının işyerinin kapanması gibi bir durumun söz konusu olmadığını, bu durumdan işverenin sendikal örgütlenmeye karşı kendince ürettiği bir çözüm olduğunu gösterdiğini, davalı işverenin Aksaray ilinde aynı sektörde faaliyet gösteren bir başka işyerinde yatırımlarına ve faaliyetine devam ettiğini, S. firması bünyesinde çalışan "sendikasız"" bazı işçilerin de burada istihdam edileceğinin işçiler arasında konuşulduğunu, ayrıca İstanbul merkezli olan işveren şirketin "B. Gazi Mh. G… Sk. No../B-.. Sultanbeyli/İstanbul" adresinde de bir işyerinin mevcut olmasına rağmen burada çalışma teklifinde bulunulmadığını, bu hususun Yargıtay içtihatlarında da yer alan "Fesihte son çare" ilkesine aykırı olduğunu beyanla, feshin geçersizliğine ve müvekkilinin işe iadesine, iş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi halinde 4857 sayılı Kanun'un 21.maddesine göre davacının davalı işyerine başvurusu, işverenin işe başlatması ve başlatmaması şartına bağlı olmaksızın tazminat miktarının 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu 25.maddesi uyarınca davacının 1yıllık ücreti tutarından az olmamak üzere ve giydirilmiş brüt ücreti tutarında belirlenmesine, feshin sendikal nedene dayanmadığına hükmedilecek olursa 8 aylık işe başlatmama tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar boşta geçen süreler nedeniyle 4 aylık sosyal hakları ile brüt ücret tutarında ücreti ve diğer haklarının tahsilini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesi ile; müvekkil işverenin davacının 10.02.2021 tarihinde başlayan iş akdini 08.06.2023 tarihinde ihbar öneli vererek yazılı olarak feshettiğini ve fesih bildirinin aynı gün içinde davacıya tebliğ edildiğini, müvekkilin siparişlerin azalması ve üretim maliyetlerinde yükseliş nedeniyle Aksaray'da bulunan tekstil

atölyesini tamamen kapattığını, bu atölyede çalışmakta olan 203 işçinin iş akdinin feshedildiğini, müvekkilin işten çıkarmış olduğu işçilerin neredeyse tamamıyla ihtiyari yoluyla anlaşma sağladığını, işçilerin tüm alacaklarının eksiksiz olarak ödendiğini, davacının dava dilekçesinde Aksaray Çalışma ve İş Kurumu İş Müdürlüğüne ilan verildiğini 13.07.2023 tarihinde bu ilana başvurusunu yapıldığını ifade ettiğini, her ne kadar müvekkil tarafından 15.05.2023 tarihinde ilan verilmiş olsa da iş yerinin kapatılmasına ilişkin karar alınmasından sonra İş-Kur üzerinden yapılan hiçbir müracaatın kabul edilmediğini, 13.07.2023 tarihinde müracaat yapılmış olmasının müvekkilin yeni İşçi alımı yaptığını veyahut müvekkilin iş yerindeki ticari faaliyetinin. devam ettiğini ispatlamadığını, davacının dava dilekçesinde müvekkilin İstanbul'da işyerinin bulunduğunu, burada çalışma teklifinde bulunulmadığını ve bu sebeple fesihte son çare ilkesine aykırı davranıldığını ileri sürdüğünü, müvekkilin Aksaray'da bulunan işyerinde fason tekstil üretiminin yapıldığını, müvekkilin fason tekstil üretimi yaptığı bu işyerinde 200'ü aşkın işçinin çalıştığını, İstanbul'da bulunan işyerinin fason tekstil yapılan bölümünün 2022 yılının Ekim ayınsa tasfiye etmeye başladığını, 2022 yılının Aralık ayında tamamen kapatıldığını, fason tekstil bölümünde çalışmakta olan yaklaşık 200 işçinin iş akdinin sona erdirildiğini, müvekkilin İstanbul ve Aksaray'da bulunan iş yerlerindeki faaliyet konularının farklı olduğunu, davacının İstanbul'da bulunan işyerinde çalışabileceği iş pozisyonunun bulunmadığını, ayrıca Aksaray'da çalışan işçilerin tamamının İstanbul'da bulunan işyerinde istihdam edilme olanağının da bulunmadığını, hayat düzenini Aksaray'da oluşturan asgari ücretle çalışan bir işçinin İstanbul'a yerleşerek tüm hayat düzenini değiştirmeyi tercih etmek yerine yine Aksaray'da asgari ücretle başka bir işte çalışmayı tercih edeceğini, aksinin kabulünün hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, müvekkil işverenin işyerinin tamamen kapatılması nedeniyle iş yerinde çalışmakta olan tüm işçilerin iş akdini feshettiğini, feshin sendikal nedenlerle hiçbir ilgisinin olmadığını, müvekkil şirket yetkililerinin sendikal örgütlenme nedeniyle işyerinin kapatılacağı bahanesine sığındığı ve işyerini kapatmış gibi gösterdiğine ilişkin iddiaların gerçek dışı olduğunu, dosyada mevcut kayıtlarla işyerinin kapatıldığının sabit olduğunu, S Ç. 'ın müvekkile karşı açmış olduğu davanın mahkemenin 2023/254 E. Sayılı dosyasında görüldüğünü, bahsedilen dosyanın kayıtları incelendiğinde S Ç. 'ın istida ettiğinin görüleceğini, A. P. 'nın müvekkile karşı açmış olduğu davanın Mahkemenin 2023/238E. Sayılı dosyasında görüldüğünü, bahsedilen dosyanın kayıtları incelendiğinde Abdurrahman Patla'nın müvekkil şirket yetkililerine hakaret ettiğini ve işe devamsızlık yaptığı için iş akdinin haklı nedenle feshedildiğinin görüleceğini, hem huzurdaki davanın hem de dava dilekçesinde bahsedilen S Ç. ve A. P. yönünden yapılan fesihlerin sendikalar nedenlerle hiçbir ilgisinin olmadığını beyanla davanın reddini istemiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ:

İlk derece mahkemesince; " Davanın Kısmen Kabulü-Kısmen Reddi İle,

1-) Taleple bağlı kalınarak 32.718,00 TL brüt kıdem tazminatı alacağının akdin fesih tarihi olan 20.07.2023 tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

2-) Sendikal tazminat talebinin reddine,

3-) Brüt olarak hükmedilen alacakların yasal kesintilerinin tahsil aşamasında dikkate alınmasına,

4-) Alınması gerekli 2.234,97 TL harçtan peşin ve ıslah ile alınan 3.577,85 TL harcın mahsubu ile kalan 1.342,88 TL harcın davacıya iadesine, " şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ:

Davacı vekili istinaf dilekçesi ile; Sendikal fesih hususunun tanık beyanlarıyla ispatlandığını, davalı işverenin fesihten sonra iş yerini tekrar açmak için işçi alımı yapmak istemiş bunun için işkur aracılığıyla ilan verdiğini, davanın kabulüne karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili istinaf dilekçesi ile; ilk derece mahkemesince yeniden başlanan yargılamada " işten çıkış prosedürü için zorunlu evraklar diyerek işçilere bir takım evraklar imzalatıldığı " yönündeki iddiasına ilişkin tanık dinlendiğini, ancak dosyadan dinlenen tanıklarla bu yöndeki iddia ispatlanamadığını, bu yöndeki iddiasını ispatlayamadığını fark eden davacı taraf davayı tümüyle ıslah ederek talebini değiştirdiğini, işe iade ve boşta geçen süre ücretinden vazgeçmiş, sendikal tazminat ve kıdem tazminatı talebinde bulunduğunu, sendikal tazminat talebinin tümüyle reddine karar verildiğinden maktu vekalet ücretine hükmedilmesi gerektiğini, davanın tümüyle reddine karar verilmesini talep etmiştir.

DELİLLERİN DEĞERLENDİRİLMESİ ve HUKUKİ SEBEPLER:

Dava, davacının ödenmeyen işçilik alacaklarının davalıdan tahsili istemine ilişkindir

Mahkemece davacı taleplerini kısmen kabulüne karar verilmiş, karara karşı taraf vekillerince 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: Davacı Z. Ç.'in davalı iş yerinde 10.02.2021-20.07.2023 tarihleri arasında 2 yıl 5 ay 11 gün süre ile çalıştığı, SGK çıkış kodunun kuruma 15(toplu işçi çıkarma) olarak bildirildiği,

Taraflar arasındaki uyuşmazlık davacının sendikal nedenle iş aktinin feshedilip edilmediği ve sendikal tazminat şartların oluşup oluşmadığı hususundadır.

Sendikal tazminatın hüküm altına alınabilmesi için, feshin sendikal sebebe dayandığı hususunun kuşkuya yer vermeyecek şekilde ispatlanması zorunludur.

Dosya kapsamı, mevcut delil durumu ve ileri sürülen istinaf sebepleri dikkate alındığında iş akdinin kıdem tazminatına hak kazanamayacak şekilde feshedildiğinin işverence ispatlanamadığı, bu kapsamda yerel mahkemece davacının kıdem tazminatının hüküm altına alınmasında usul ve yasaya aykırılık bulunmamaktadır.

Ancak: 4857 sayılı yasa Md. 29: İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu toplu işçi çıkarmak istediğinde, bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile, işyeri sendika temsilcilerine, ilgili bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna bildirir.

İşyerinde çalışan işçi sayısı:

a) 20 ile 100 işçi arasında ise, en az 10 işçinin,

b) 101 ile 300 işçi arasında ise, en az yüzde on oranında işçinin,

Cc) 301 ve daha fazla ise, en az 30 işçinin,

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

Birinci fikra uyarınc grupları İle işe son verme işlemlerinin hangi zaman diliminde gerçekleşeceğine ilişkin bilgilerin bulunması zorunludur.

Bildirimden sonra işyeri sendika temsilcileri ile işveren arasında yapılacak görüşmelerde, toplu işçi çıkarmanın önlenmesi ya da çıkarılacak işçi sayısının azaltılması

yahut çıkarmanın işçiler açısından olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi konuları ele alınır. Görüşmelerin sonunda, toplantının yapıldığını gösteren bir belge düzenlenir.

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

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

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

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

6356 sayılı yasanın 25. Maddesi; "(3) İşçiler, sendikaya üye olmaları veya olmamaları, iş saatleri dışında veya işverenin izni İle iş saatleri içinde işçi kuruluşlarının faaliyetlerine katılmaları veya sendikal faaliyette bulunmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya farklı işleme tabi tutulamaz.

(4) İşverenin yukarıdaki fıkralara aykırı hareket etmesi hâlinde işçinin bir yıllık ücret tutarından az olmamak üzere sendikal tazminata hükmedilir." hükümlerini içermektedir.

Yine işverenin, 6356 sayılı Kanun'un 25. maddesinin beşinci fıkrası uyarınca iş sözleşmesini sendikal nedenlerle feshetmesi halinde işçi, 4857 sayılı Kanun'un 20 ve 21. madde hükümlerine göre dava açma hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin sendikal nedenle feshedildiğinin tespit edilmesi hâlinde, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre işçinin başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın sendikal tazminata karar verilir.

Sendikal tazminatın işe başlatmama şartına bağlı olmaması nedeniyle ayrıca bir alacak olarak istenmesi de mümkündür.

Dosya kapsamında dinlenen davacı tanığı Süheyla Işık; "Ben davacıyı davalıya ait iş yerinde birlikte çalışmamız sebebiyle tanırım. Ben 2020 yılında işe girdim. 1 yıl çalıştıktan sonra 6 ay ara verdim. Sonra tekrar işe girip 1 yıl 3 ay çalıştıktan sonra işten çıkarıldım. İş yeri kapanma kararı aldığı söylenerek çıkışımız verildi. Benim de karşı taraf aleyhine açılmış işe iade davam vardır. Ben makineci olarak asgari ücret üzerinden çalışırdım. Ben fabrika kapanmadan ortalama 1,5 ay kadar önce DİSK Tekstil İşçileri Sendikasına üye olmuştum. İlk başta A. P. isimli arkadaşımız sendikaya üye olmuştu. İlk olarak onu işten çıkardılar. Patronumuz Oğuz Bey Fikret isimli çalışanı odasına çağırıp "gerekirse bu iş yerini kapatırım yine de o sendikayı bu iş yerine almam" dedi. Bu konuşmanın yapıldığı günün ertesi sabahı hepimizi toplayıp işten çıkardıklarını söylediler. Şuanda iş yeri halen üretim faaldir, üretim yapmaktadır. İş yerinde sendikalı olmayan işçilerde vardı. Bunlarda işten çıkarıldı. İş yeri kapandıktan sonra patron faaliyetlerini M. Tekstil, Damla Tekstil ve Dört Mevsim Tekstil adlı iş yerlerinde devam ettirmiş. Davacı da ara elemanı olarak çalışırdı. O da asgari ücret üzerinden maaş alırdı. Davacı da sendika üyesiydi. Bize işten çıkarılacağımız yönündeki konuşma 20 haziranda yapıldı. 13 temmuza kadar bize ayrılmamız konusunda süre verildi. Biz 15 temmuza kadar elimizdeki işler bitsin diye çalıştık. Davacı da bu süreye kadar çalış-

tı. Ancak çıkışımız eski tarihli olarak kuruma bildirilmiş, bizden 22 haziranda bazı evraklar imzalamamız istendi. 22 haziranda bizler çalışırken iş sırasında bazı evraklar getirildi, bu evrakları okumadan imzalamak zorunda kaldık. Biz de imzalamak durumunda kaldık. Ben hatta ertesi gün imzaladım. Arabuluculuk görüşmesinden önce bize anlaşmamız hususunda telkinde bulunuldu, davacı da benimle aynı tarihte işten çıkarıldı," şeklinde

Davacı tanığı Hümeyra Türkücü ise; "Ben davacıyı davalıya ait iş yerinde birlikte çalışmamız sebebiyle tanırım. Ben iş yerinde 9 ay 20 gün süre ile temizlik elemanı olarak çalıştım. Davacı iş yerinde ara elemanı olarak çalışırdı. İş yerinde ücretlerimiz banka kanalı ile ödenmektedir, elden bir ödeme yoktur. Benim davalıya karşı açılmış davam vardır, şu anda istinaf aşamasındadır. Fabrikada işler yoğundu, herhangi bir ekonomik sorunu yoktu ancak işverenler sendika olayını duyunca bir gecede fabrikayı kapatma kararı almışlar. 22 Haziran günü tüm işçileri işten çıkarttılar, 22 Hazirana kadar çalıştık, işveren iş yerindeki işçileri servis arabaları ile iş yerinin servis işlerini yüklenen Halil Can'a ait iş yerine götürdüler, bir kısım evraklar önümüze konuldu, bazıları bu evrakları okuyabilmiş, bazıları okuyamamış, bizlere imzalamazsak herhangi bir para vermeyeceklerini patronumuz Oğuz Bey bizzat söyledi." şeklinde beyanda bulunmuştur.

Aynı işverene karşı açılmış olan işçilik alacakları konulu Aksaray 1. İş Mahkemesi'nin 2025/60 Esas - 2025/4514 Karar sayılı kararında iş akdinin sendikal nedenlerle feshedildiği kabul edilmiş olup bu karar dairemizin 2025/2575 esas 2025/4514 karar sayılı kararı ile kesinleşmiştir. Anılan dosyada dinlenen tanık beyanları, iş bu dosyadaki dinlenen tanık beyanları ve tüm dosya kapsamına göre işyerinde sendikal örgütlenmenin başladığı anlaşılmaktadır. İşveren, işyerindeki tüm işçileri işten çıkarmıştır. Ancak aynı işverenin 2023 yılında 4 aylık süreçte 74 işçi alımı için İŞ-KUR'a başvurduğu da anlaşılmakta olup; akdin feshedildiği hususunun dosyadaki toplanan tüm deliller kapsamında ve dinlenilen tanık beyanları doğrultusunda ispatlanmış olmasına karşın yerel mahkemece sendikal tazminat alacağının reddi yönünde verilen karar hatalı olmuştur.

Yukarıda açıklandığı üzere davalı vekilinin istinaf isteminin reddine, davacı vekilinin istinaf isteminin 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-Davalı 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,

DAVANIN KABULÜNE

1-) Taleple bağlı kalınarak brüt 32.718,00 TL kıdem tazminatı alacağının akdin fesih tarihi olan 20.07.2023 tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek banka faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

2-) Sendikal tazminata ilişkin talebin kabulü ile brüt 160.974,00 TL sendikal tazminatın temerrüd tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

3-) Brüt olarak hükmedilen alacakların yasal kesintilerinin tahsil aşamasında dikkate alınmasına,

4-) Alınması gerekli 13.231,10 TL harçtan peşin ve ıslah ile alınan 3.577,85 TL harcın mahsubu ile kalan 9.653,25 TL harcın davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

5-) Davacı tarafından yatırılan 3.847,70 TL (Başvurma harcı dahil) harcın davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

6-) Davacı vekille temsil edildiğinden karar tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT. gereğince hesap edilen 45.000,00 TL vekalet ücretinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

7-) Davacı tarafından yapılan toplam 6.685,75 TL yargılama giderinin davalıdan alınarak davacıya verilmesine,

8-) Davalı tarafından yapılan yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına,

9-) Tarafların gider avansı olarak yatırdıkları miktardan kullanılan kısmın mahsubu ile bakiye gider avansının 6100 sayılı HMK'nın 333. maddesi gereğince karar kesinleştiğinde taraflara iadesine,

10-) 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davalıdan tahsili gerekmekte ise de; Mahkemece 2023/403 Esas sayılı dava dosyasında 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davacıdan tahsili için 02/08/2024 tarihinde Aksaray Vergi Dairesi'ne harç tahsil müzekkeresi yazıldığı anlaşıldığından; davacıdan tahsil edilen 1.600,00 TL arabuluculuk ücretinin davacıya iadesine, 1.600,00 TL'nin davalıdan tahsiline, tahsilat ve gereği için ilk derece yazı işleri müdürlüğünce müzekkere yazılmasına,

IV-İstinaf giderleri açısından;

a-Davacı tarafça yatırılan istinaf karar harcının talebi halinde ilgisine iadesine, davacı tarafça peşin yatırılan 2.002,00 TL istinaf başvuru harcının davalıdan alınarak davacıya ödenmesine,

b-Davalıdan alınması gereken 13.231,10 TL istinaf karar ve ilam harcından peşin alınan 732,00 TL'nin mahsubu ile bakiye 12.499,10 TL'nin davalıdan tahsili ile hazineye irat kaydına,

c-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

ç-HMK'nun 333. maddesi uyarınca kullanılmayıp kalan gider avansının olması durumunda sarf edene iadesine,

d-Kararın taraflara tebliği ve harç iadesi işleminin ilk derece mahkemesince yerine getirilmesine,

Dair, dosya üzerinden yapılan inceleme sonucunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/a maddesi ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddesi uyarınca mahiyeti itibariyle KESİN olmak üzere 13.03.2026 tarihinde oy birliği ile karar verildi.

SAKARYA BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ 10.HUKUK DAİRESİ

Esas No.	**2026/684**	**<u>İlgili Kanun/Madde</u>**
Karar No.	**2026/952**	**4857 s. İşK/18-21**
Tarihi:	**22.04.2026**	

- ***HAKSIZ ANCAK GEÇERLİ FESİH***
- ***İŞÇİNİN GÖREVİ YAPMAMAKTA ISRAR ETMESİ***
- ***İŞVERENİN HATIRLATMASININ ARDINDAN SADECE BİR KEZ GÖREVİ YAPMAMANIN HAKLI FESİH İÇİN YETERLİ OLMADIĞI***
- ***İŞVERENİN HATIRLATMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ***

ÖZETİ: ***Somut uyuşmazlıkta, davacının özlük dosyası incelendiğinde, primer sargısında devre olmaması, ara hata verisi girildiği halde hata olmadığının anlaşılması, gerilim trafosunun yanlış kalpta test edilmesi, gerilim trafosuna gerekli işaretlemenin yapılmaması, trafoya devre konulmamış olması gibi sebeplerle davacı hakkında farklı tarihlerde (en son 08.11.2024 tarihinde) toplamda 8 kez tutanak tutulmuş olduğu, davacının yazılı savunmalarında "ölçüm yaptığımda çalışıyordu, ürünleri karıştırmışım, problem yok zannettim, gözden kaçırdım vs" şeklindeki gerekçelerle savunma yaptığı, davacının sadece fesih öncesi 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına yönelik savunmasında, test yapmadığı yönündeki iddiayı kabul etmediği görülmektedir. 4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir. İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir. İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir.***

TARAFLARIN İDDİA VE SAVUNMALARININ ÖZETİ :

Davacı vekili dava dilekçesi ile; davacının davalı nezdinde laboratuvar teknikeri olarak 09.10.2023-19.11.2024 tarihleri arasında çalıştığını, davacının iş akdinin sendikal nedenlerle sona erdiğini, davacının ücretinin 49.621,50.-TL olduğunu, iş yerinde Birleşik Metal İş sendikasına ait TİS uygulamasının olduğunu, ücrete ek olarak yılda 4 tam maaş ikramiye ve sosyal haklar tis e uygun olarak ödendiğini, beyan ederek davacının işe iadesine ve en az 12 aylık brüt ücreti tutarında sendikal tazminata karar verilmesini talep etmiştir.

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; Davacının sendikal tazminat, işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar hususunda arabuluculuk kanun yoluna başvurmadığını, davanın hak düşürücü süre içerisinde açılmadığını, davacının 09.10.2023-19.11.2024 tarihleri arasında son olarak "test operatörü" olarak çalıştığını, davacının çalışmasının devamı sırasında; 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri no'lu 2 adet trafoda devre olmadığına ilişkin müşteri şikayeti alındığını, söz konusu aksaklıkların davacının sorumluluğunda olduğunu, davacının görevini gereği gibi yapmadığını, ürünleri testlerini yapmadan müşteriye gönderdiğinin 08.11.2024 tarihinde tespit edildiğini, konuyla ilgili olarak tutanak tutulduğunu, davacının savunmasının alındıktan sonra disiplin kuruluna sevk edildiğini, davacının önceki tarihlerde de süreklilik arz eder ve tekrar eder şekilde benzer davranışlar sergilediğini, davacının iş akdinin feshinin sendikal nedenle olmadığını, bu konuda ispat yükünün davacıda olduğunu, davacının fesih sonrasında çalışmaya devam edip etmediğinin araştırılması gerektiğini beyan ederek davanın reddini talep etmiştir.

İLK DERECE MAHKEMESİ KARARININ ÖZETİ :

" 1-Davanın KABULÜ ile; iş akdinin feshinin GEÇERSİZLİĞİNE ve davacının İŞE İADESİNE,

2-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 4 aylık brüt ücreti tutarı olan brüt 198.486,00 TL olarak BELİRLENMESİNE,

3-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 303.792,00 TL nin davalıdan tahsili gerektiğinin TESPİTİNE,

4-Davacının işe başlatılması halinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna,

5-Davacının sendikal tazminat alacağı davasının REDDİNE; " şeklinde karar verilmiştir.

İLERİ SÜRÜLEN İSTİNAF SEBEPLERİ :

Davalı vekili istinaf dilekçesinde özetle; sendikal tazminat, işe başlatmama tazminatı ve 4 aylık boşta geçen süre ücreti ve diğer haklar talepleriyle ilgili usulüne uygun şekilde kanun yoluna başvurulmamış olduğunu, dolayısıyla dava şartı yerine getirilmediğinden davanın esasa girilmeden davanın usulden reddine karar verilmesi gerektiğini, davacının çalışmasının devamı sırasında; 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri no'lu 2 adet trafoda devre olmadığına ilişkin müşteri şikayeti alındığını, söz konusu aksaklıkların davacının sorumluluğunda olduğunu, davacının görevini gereği gibi yapmadığını, ürünleri testlerini yapmadan müşteriye gönderdiğinin 08.11.2024 tarihinde tespit edildiğini, konuyla ilgili olarak tutanak tutulduğunu, davacının savunmasının alındıktan sonra disiplin kuruluna sevk edildiğini, özlük dosyası incelendiğinde davacının 22.08.2024, 25.06.2024, 26.04.2024, 25.04.2024, 24.04.2024, 18.03.2024 tarihilerinde görev ve sorumluluğu kapsamında olan ürünlerin test edilmesi işini yapmadığının anlaşıldığını, görevini yapmamakta ısrar ettiği ve her bir olay sebebiyle maddi zarara ve iş gücü kaybına sebep olduğunun tespit edilmesi üzerine iş akdinin işverence haklı nedenle feshedilmiş olduğunu, feshi izleyen döneme ait ücret ve sosyal hakların gözetilmesinin hatalı olduğunu, dava dilekçesinde sosyal hak talebi olmadığı halde boşta geçen süre ücret hesabına sosyal hakların dahil edilmesinin hatalı olduğunu, dosya kapsamında dinlenen tanıklarca davacının hatalı işlem yaptığının beyan edildiğini, haklı fesih koşulları ispat edildiği halde davanın kabulüne karar verilmesinin hatalı olduğunu, boşta geçen süre ücret alacağı hesabında feshi izleyen döneme ait ücret ve sosyal hakların gözetilmesinin hatalı olduğunu, dava dilekçesinde sosyal hak talebine yer verilmemiş olduğunu belirterek istinaf talebinde bulunmuştur.

GEREKÇE :

HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucunda;

Somut uyuşmazlık işe iade istemine ilişkindir.

Davalı işveren tarafından düzenlenen fesih bildiriminde özetle; "Çalışmanızın devamı esnasında, 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına ilişkin müşteri şikâyeti alınmıştır. Akabinde şirketimizde yapılan incelemede sorumluluğu-

nuzda olan ürünlerin göreviniz gereği yapmanız gereken testi yapmadan müşteriye gönderildiği anlaşılmıştır.Konu disiplin kuruluna aktarılmış, yazılı savunmanız alınmış ise de yazılı savunmanız içeriğinin tespit edilen somut verilerle çelişkili ve yetersiz olduğu tespit edilmiş, haklı bir mazeretiniz bulunmadığı anlaşılmıştır. Özlük dosyanızda yapılan incelemede daha önce de benzer nedenle savunmanızın alındığı ve yaptırım uygulandığı tespit edilmiştir. Yukarıda ayrıntılı olarak izah edilen fiil ve davranışlarınız nedeni ile İş sözleşmeniz 19/11/2024 tarihi itibariyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 25/I-(h),(ı) bendine istinaden haklı nedenle ve derhal feshedilmiştir." denildiği görülmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının özlük dosyası incelendiğinde, primer sargısında devre olmaması, ara hata verisi girildiği halde hata olmadığının anlaşılması, gerilim trafosunun yanlış kalpta test edilmesi, gerilim trafosuna gerekli işaretlemenin yapılmaması, trafoya devre konulmamış olması gibi sebeplerle davacı hakkında farklı tarihlerde (en son 08.11.2024 tarihinde) toplamda 8 kez tutanak tutulmuş olduğu, davacının yazılı savunmalarında "ölçüm yaptığımda çalışıyordu, ürünleri karıştırmışım, problem yok zannettim, gözden kaçırdım vs" şeklindeki gerekçelerle savunma yaptığı, davacının sadece fesih öncesi 524-1287 ve 524-1288 siparişlerindeki VTB 15 tipi Gerilim Trafolarından 2024/107082 ve 2024/107085 seri nolu 2 adet trafoda devre olmadığına yönelik savunmasında, test yapmadığı yönündeki iddiayı kabul etmediği görülmektedir.

4857 sayılı Yasa ile işçinin "görevi yapmamakta ısrar etmesi" kuralı getirilmiştir. Bu noktada işverenin hatırlatmasının ardından sadece bir kez görevi yapmama yeterli sayılmamalıdır. İşçinin görevi yapmama eylemi hatırlatmanın ardından devamlılık arz etmelidir.

İşveren tarafından fesih öncesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu görevleri hatırlatılmalıdır. Bu hatırlatmanın sözlü ya da yazılı biçimde yapılması mümkündür. Bu konuda ispat yükü de işverendedir.

İşçinin görev tanımının, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde açıkça öngörülmüş olması işverenin hatırlatma yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz.

İşçiye yapılacak hatırlatmada/uyarıda, işçiye yapması istenen görev açık biçimde bildirilmeli ve işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmelidir. Bildirimde, görevin hatırlatılması yeterlidir. Görevin gereklerinin yerine getirilmemesi durumunda iş sözleşmesinin feshedileceği hususunun ayrıca bildirilmesi gerekmez. Ancak, işveren tarafından işçiye bu yönde bir bildirim yapılmış ise, işçinin yeni bir eylemi gerçekleşmedikçe, önceki eylemlerine dayanılarak iş akdi feshedilemez. (Bknz. Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, 2016/18155 Esas - 2016/12923 Karar sayılı ilamı)

Davacının görevini yapmadığı hususunda birden fazla kez savunmasının alındığı görülmekte ise de, davacıya görevleri hatırlatılarak gerekli uyarıların yapılmadığı, davacının ilave bir eğitime tabi tutulmadığı, davacıdan yapması istenen görev açık biçimde bildirilip, işin tamamlanmasına yetecek bir süre öngörülmediği anlaşılmakla, somut uyuşmazlıkta görevi yapmamakta ısrar olgusunun gerçekleşmediği anlaşıldığından, iş akdi feshinin haklı nedene dayandığının ispat edilemediği görülmektedir. Buna karşın, davacı hakkında görevini gerektiği gibi yapmaması sebebiyle birden fazla kez tutanak tutulup, tutanak tanıkları test labaratuvar şefinin ve bölüm sorumlusunun dinlendiği ve tutanakları doğruladıkları, davacının yazılı savunmasının alındığı, davacının hatalı işlem yaptığını bir kısım savunmalarında kabul ettiği göz önüne alındığında, davacının eylemleri sebebiyle iş akışının olumsuz etkilendiği, işinde gerekli dikkat ve

özeni göstermediği, TİS 34.maddesi gereğince iş kanunu hükümlerinin saklı tutulduğu, yapılan fesih işlemin haklı fesih boyutunda olmadığı ancak geçerli fesih olduğu görülmekle, mahkemece davanın reddine karar verilmesi gerekirken, aksi düşüncelerle davanın kabulüne karar verilmiş olması hatalıdır.

HÜKÜM:

1-Davalı vekilinin istinaf başvurusunun KABULÜNE, HMK'nın 353/1-b.2 maddesi gereğince ilk derece mahkemesi kararının KALDIRILMASINA,

2-Davanın REDDİNE,

3-Alınması gereken 732,00 TL harçtan davacı tarafından yatırılan 427,60 TL peşin harcın mahsubu ile bakiye 304,40 TL harcın davacıdan alınarak hazineye irat kaydına,

Yerel mahkeme tarafından yazılan harç tahsil müzekkerelerinin infaz aşamasında dikkate alınmasına,

4-Davalı tarafından yatırılan istinaf karar harcının talep halinde kendisine iadesine,

5-Davacı tarafından istinaf öncesi ve istinaf sonrası yapılan yargılama giderinin kendi üzerinde bırakılmasına,

6-Davalı tarafından istinaf öncesi ve istinaf sonrası yapılan toplam 1.130 TL yargılama giderinin davacıdan alınarak davalıya verilmesine,

7-Davalı bakımından hüküm tarihinde yürürlükte bulunan AAÜT'ne göre hesaplanan 45.000,00 TL vekalet ücretinin davacıdan alınarak kendisini vekil ile temsil eden davalıya verilmesine,

8-7036 sayılı Yasa'nın 3. Maddesi gereği Arabuluculuk faaliyeti sırasında Adalet Bakanlığı bütçesinden ödenen 2.080,00 TL zorunlu giderin davacı taraftan tahsili ile hazineye irat kaydına,

9-İstinaf incelemesi sırasında duruşma açılmadığından ayrıca vekalet ücreti takdirine yer olmadığına,

10-Taraflarca yatırılıp harcanmayan gider avansının karar kesinleştiğinde taraflara ilk derece mahkemesi tarafından iadesine,

11-Karar tebliği, harç tahsil müzekkeresi yazılması ve harç iadesi işlemlerinin ilk derece mahkemesi tarafından yapılmasına,

Dair; dosya üzerinden yapılan inceleme sonunda, 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 8/1-a ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 20/3 maddeleri uyarınca mahiyeti itibariyle kesin olmak üzere ve oy birliği ile 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	% 44,25
01.06.2024 - 30.06.2024	% 24	% 24	% 44,25
01.07.2024 - 31.12.2024	% 24	% 24	% 51,75
01.01.2025 - 30.06.2025	% 24	% 24	% 49,25
01.07.2025 - 31.12.2025	% 24	% 24	% 44,25
01.01.2026 - 30.07.2026	% 24	% 24	% 39,75
31.07.2026- 31.12.2026	% 31	% 31	% 39,75

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	2,75	1,71	14,04	16,61	28,93	32,61	26,96	32,24
2026	Haziran	1,80	0,99	16,09	17,76	28,09	32,11	27,26	32,03
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

* *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.*

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
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

Arabulucu 169
Arabuluculuk Görüşmesini Usulüne Uygun Yürütmediği Durumlarda İrade Fesadı İddiaları Bakımından Bir Yıllık Hak Düşürücü Sürenin Geçip Geçmediği De Aranmayacağı 169
Arabulucunun Aynı Zamanda Davalı İşverenin Avukatı Olması Halinde Arabulucunun Kesin Olarak Tarafsız Olmadığı Anlamına Geleceği. 169
Arabulucunun Konusunda Uzman, Eğitimli, Tarafsız, Güvenilir ve Objektif Bir Kimliğe Sahip Olmasının Gerektiği 169
Arabulucunun Uyuşmazlık Çözüm Sürecinin Tüm Aşamalarında Taraflar Arasında Eşitliği Gözeterek Sürecin Sonuçlanmasını Sağlamasının Gerektiği 169
Arabulucuya Baş Vurmak İçin Öngörülen Sürenin Hak Düşürücü Süre Niteliğinde Olduğu 229
Bahşiş 191
Bahşiş Almayan Garsonlara Verilmek Üzere Toplam Bahşiş Tutarından Yapılan Kesintinin Ücretten Kesinti Olarak Kabul Edilemeyeceği 191
Basın İş Kanunu'na Tabi Olmak İçin Gerekli Koşullar 181
Bilirkişi Raporu 136
Bilirkişi Raporuna İtiraz Edilmemesi Nedeniyle Usule İlişkin Kazanılmış Hak Oluştuğu Gerekçesiyle Alacak Talebinin Reddedilmesinin Kanuni Bir Dayanağının Olmadığı 136
Bilirkişi Raporuna İtiraz Edilmemiş Olmasının Sadece Usuli Bir Hak Olan Rapora İtiraz Etme Hakkını Ortadan Kaldıracağı 136
Bilirkişi Raporuna İtiraz Etmemenin Usuli Kazanılmış Hak Doğurmayacağı 136
Bordro Hilesi 148
Bordro Hilesinde Fazla Çalışma Ücreti, Hafta Tatili Ücreti ve Ulusal Bayram Genel Ücreti Ödemelerinin Bu Çalışmaların Karşılığı Olan Ücretler Olmadığı, Temel Ücretinin Bir Parçası Olduğu 148
Bordro Hilesinde Ücret Bordrosunun İmzalı Veya İmzasız Olması Sonucu Etkilemeyeceği 148
Çalışma Olgusunun ve Hizmet Süresinin İşçi Tarafından Kanıtlanmasının Gerektiği 166
Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davası 175
Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davasının Arabuluculuk Dava Şartına Tâbi Olmadığı 175
Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davasının Tespit Davası Niteliğinde Olduğu 175
Davacının Hesap Bilirkişi Raporuna Sessiz Kalmasının Raporu Kabul Ettiği Anlamı Taşımadığı 117
Davalı Lehine Usuli Kazanılmış Hak Oluştuğunun Kabulüne Olanak Bulunmadığı 117
Derdestlik 194

Fazla Çalışmanın Temel Ücrete Dahil Olması 141
Fesih Bildiriminden İtibaren 1 Aylık Süre İçerisinde Arabulucuya Başvurunun Dava Şartı Olduğu 229
Fesih Bildiriminden Sonra Süresi İçerisinde Zorunlu Arabulucuya Başvurmama 229
Fiili Hizmet Süresi Zammı (İtibarı Hizmet Süresi) 199
Fiili Hizmet Süresinden Yararlanmak İçin Zararlandırıcı Etkenlere Maruz Kalarak Çalışmasının Da Gerekmesi 199
Gazeteci 181
Geç Bağlanan Yaşlılık Aylığına Kurumun İşlem Yapması İçin Gerekli Üç Ayın Sonundan İtibaren Faiz Uygulanması Gerektiği 197
Geçersiz 232
Geçersiz Fesih 207, 232
Geçersiz İhtiyari Arabuluculuk 222
Gerekçesiz Olarak İzin Kullandırılmadığını İşçinin Kanıtlayamaması 155
Görgüye Dayalı Olmayan Tanık Anlatımlarına İtibar Edilemeyeceği 160
Hafta Tatili ve Genel Tatil Ücretlerinin Temel Ücrete Dahil Edilmesinin Olanaklı Olmadığı 141
Haksız Ancak Geçerli Fesih 251
İhtiyari Arabuluculuk Evrakında Yazılı Feshe Bağlı Haklar, İşe İade, Tazminat ve Diğer Alacaklar Açısından Henüz Bir Uyuşmazlık Ortaya Çıkmamış Olduğu Dikkate Alındığında Arabulucunun Düzenlediği Anlaşma Belgesinin Geçersiz Olacağı 222
İş Kazasından Doğan Maddi Tazminata Esas Ücret 201
İş Sözleşmesi Henüz Sona Ermeden Arabuluculuk Faaliyetine Geçilemeyeceği 222
İş Sözleşmesinde Sadece Fazla Çalışmanın Temel Ücrete Dahil Edilebileceği 141
İş Sözleşmesinin Sendikal Nedenle Feshedildi İddiasıyla Açılan Davada İspat Külfetinin İşçiye Ait Olduğu 217
İşçi İçin Hükmedilen 5.000,00 Tl Manevi Tazminatın Davalı Şirket Yetkilisinin Eyleminin Ağırlığı Karşısında Yetersiz Olması 186
İşçilerin Mesai Sonrası İşyeri Sendika Temsilcisinin Çağrısı Üzerine İşverenin İkramiye Ödememe Kararını Görüşmek İçin Toplanmasının Yasa Dışı Grev Olarak Nitelendirilemeyeceği 217
İşçilerin Ücretlerinin Tam Olarak Ödenmesinin Zorunlu Olduğu 217
İşçinin Esaslı Değişiklik Niteliğinde Olan İşi Kabul Etmemekte Israr Etmesi 238
İşçinin Gönül İlişkisinin İşyerine Olumsuz Olarak Yansımadığı Sürece Geçerli Bir Fesih Nedeni Olmayacağı 214
İşçinin Görevi Yapmamakta Israr Etmesi 251
İşçinin Haksız Fesihi 155
İşçinin İş Sözleşmesini Yıllık İzinlerini İşverenin Yasaya Uygun Kullandırılmadığı Gerekçesi ile Feshi 155
İşçinin İşyerinde Başka Bir Çalışanla Gönül İlişkisi Kurması 214

İşçinin Ödevlerini Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi 238
İşçinin Tanığının Kardeşi Olmasının Tek Başına Tanık Beyanına İtibar Edilmemesi Sonucunu Doğurmayacağı 166
İşe Başlatmama Tazminatı 133
İşe Başlatmama Tazminatı Belirlenirken İşçinin Kıdeminin Daha Önce Bir Fesihle İş Sözleşmesi Sona Erdirilmiş Olsa Dahi İşyerindeki Toplam Kıdem Süresi Dikkate Alınarak Belirlenmesinin Gerektiği 133
İşe Başlatmama Tazminatında İşçinin Kıdemine Göre Belirleme Yapılması 133
İşveren Baskı ile İşçiden Aldığı Geçersiz İstifanın İşveren Feshi Anlamına Geldiği 232
İşveren Konumunda Bulunan Belediyenin Sendika Yönetim Kurulunun İptalini İstemekte Hukuki Yararının Bulunmadığı 151
İşverenin Feshinin İşçinin Eylemine Göre Ölçülü ve Orantılı Olması Gerektiği 217
İşverenin Haklı Nedenle Feshi 238
İşverenin Hatırlatma Yükümlülüğü 251
İşverenin Hatırlatmasının Ardından Sadece Bir Kez Görevi Yapmamanın Haklı Fesih İçin Yeterli Olmadığı 251
İşverenin İşçileri Çıkarmadan Önce İş Kurdan İşçi Talebinde Bulunması 245
İşverenin İşçiye Sinkaflı Küfürler Etmesi 186
İşverenin Tüm İşçileri İşten Çıkartması 245
İşverenin Yönetim Hakkı Kapsamında Yaptığı Değişikliğin İş Koşullarında Esaslı Anlamına Gelmeyeceği 238
İşverenin Yönetim Yetkisini Objektif, Eşit ve Makul Ölçüler Dahilinde Kullanabileceği 207
İşverenin Yönetim Yetkisini, Keyfi Olarak Kullanamayacağı, ... 207
İşyeri Sendika Temsilcisinin Haklı Neden Oluşturacak Ölçüde Devamsızlık Yaptığının Kanıtlanamamış Olması 239
İşyeri Sendika Temsilcisinin İş Sözleşmesinin Haklı Neden Olmadan Sona Erdirilemeyeceği 239
İşyerinde Uygulanan Tis Hükümleri Uyarınca Disiplin Kurulu Kararı Olmadan İşyeri Sendika Temsilcisinin Haklı Nedenle İşten Çıkartılamayacağı 239
Kişinin Şahsiyet ve Saygınlığını Toplum Nezdinde Zedeleyen Davranış 186
Kurumun Üç Ay İçerisinde İşlem Yapması Gerektiği 197
Maddi Tazminatın Giydirilmiş Ücret Esas Alınarak Hesaplanacağı 201
Maddi Zararlarının Hesabında Gerçek Ücretin Esas Alınmasının Zorunlu Olduğu 201
Primli Çalışmada Fazla Çalışma Ücretinin Hesaplanma Esasları 144
Protokol Hükümlerinin, İşyerinde Çalışan Tüm İşçiler Bakımından, Objektif, Eşit ve Tutarlı Bir Şekilde Uygulandığının İspat Edilememesi 207
Protokolle İşverene , İşverene Sınırsız Bir Yetki Verdiği Düşünülemeyeceği 207
Sendika ile İşverenin Emekliliği Hak Eden İşçilerin İstihdamına İlişkin Protokol Yapmaları 207

Sendika Yönetim Kurulunun Üyelerine İlişkin Kararı 151
Sendikal Nedenlerle Fesih 245
Sendikal Nedenlerle Fesihte İspat 217
Sendikal Nedenlerle Geçersiz Fesih 245
Sendikanın İş Bırakma ve Basın Açıklama Yapma Çağrısının Üyelere Yönelik Sendikanın İç İşleyişine İlişkin Olduğu 151
Tarafların İşveren Vekili Arabulucuya Muvafakat Vermesinin Arabulucunun Taraf Olduğu Gerçeğini Değiştirmeyeceği 169
Tarafsız Olmadığı Kesin Olan Arabulucunun Arabuluculuk Görüşmesini Usulüne Uygun Yürütmediğinin Kabulünün Gerektiği 169
Tespit Niteliğindeki İlama Dayalı İlamlı Takip Yapılamayacağı 194
Usuli Kazanılmış Hak 117
Uzun Yol Şoförlerinin Çalışma Sürelerinin Kanıtlanması 160
Ücret, Sabit Ücret ile Satışa, Sefer Sayısına Vs. Bağlı Primden Oluşuyorsa Fazla Çalışmanın Sabit Ücret ve Primin Ayrı Ayrı Alınarak Hesaplanacağı Göre Hesaplanacağı 144
Ücretin Sabit Ücret ile Hedefe Veya Kotaya Bağlı Primden Oluştuğu Durumlarda Fazla Çalışmanın Sabit Ücrete Göre Hesaplanacağı 144
Vekilliği Devam Eden Arabulucunun Tarafsız Olamayacağının Şüpheli Değil, Kesin Olduğu 169
Yaşlılık Aylığı (Emeklilik Aylığı) 197
Yaşlılık Aylığının Geç Ödenmesi Nedeniyle Faiz 197
Yetki Belgesi Olmadan İmzalanan Tis'in Hükümsüzlüğü 178
Yetki Belgesinin Bulunması Durumunda Hükümsüzlüğe İlişkin Kuralların Uygulanamayacağı 178
Yıllık İzinlerin İşçinin Talebiyle On Günden Az Kullandırılsa Da Geçerli Olduğu 155
Yıllık Ücretli İzinin Kullandırılmasının Esasları 155

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953)

Madde	Sayfa
2	181

Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100)

Madde	Sayfa
24	117

Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325)

Madde	Sayfa
9	169

İş Kanunu (4857)

Madde	Sayfa
17-25	175
18-21	133, 207, 214, 217
	222, 229, 232, 238, 239, 245, 251
24	239
25	245
26	186
32	133, 136, 141, 148
	160, 166, 191, 194
4	181
41	141, 144
56	154

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356)

Madde	Sayfa
41	148, 166, 178
45	178
7	151

Sosyal Sigortalar Kanunu (506)

Madde	Sayfa
Ek5	199

Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510)

Madde	Sayfa
11-12	201
41	199
42	197

"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



LEGALBANK

FİNANS MEVZUAT VE İÇTİHAT PAKETLERİ GRUBU

- AVANTAJLI FİYAT
- 7/24 ERİŞİM
- KONUSUNA GÖRE FİLTRELENMİŞ İÇTİHAT
- KONUSUNA GÖRE FİLTRELENMİŞ MAKALE
- KONUSUNA GÖRE FİLTRELENMİŞ DİLEKÇE ÖRNEĞİ
- KONUSUNA GÖRE FİLTRELENMİŞ GÜNCEL/MÜLGA/DEĞİŞTİREN MEVZUAT