

T.C.
GALATASARAY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

BİREYSEL İŞ HUKUKUNDA UÇUCU PERSONEL

YÜKSEK LİSANS TEZİ

İlkim Sumru ALTINTAŞ

Tez Danışmanı: Dr. Öğretim Üyesi Sedef KOÇ TANGÜN

EYLÜL 2021

ÖNSÖZ

“Bireysel İş Hukukunda Uçucu Personel” başlıklı yüksek lisans tezimin hazırlık ve yazım aşamasında desteklerini sunan herkese çok teşekkür ederim. Başta bu tez konusunu seçmeme vesile olan ve tez savunma sınavı jürimde bulunarak değerli görüşleriyle aydınlatan Sayın Hocam Prof. Dr. E. Murat Engin’e teşekkürlerimi sunarım.

Kıymetli Hocam Dr. Öğretim Üyesi Sedef Koç Tangün’e bu zorlu süreçte danışmanım olduğu ve her durum ve koşulda destek olduğu için şükranlarımı sunarım. Değerli Hocam Dr. Öğretim Üyesi Canan Ünal’a tez savunma sınavı jürimde bulunarak eleştirileriyle yol gösterdiği için teşekkürlerimi sunarım.

Söz konusu çalışma sürecinde yardımlarını esirgemeyen meslektaşlarım Arş. Gör. Elif Beyza Akkanat Öztürk ve Arş. Gör. Ceyhan Feyza Kaymakçı’ya teşekkür ederim.

Her zaman yanımda olan ve emeklerini esirgemeyen ailem Serap ve Bahadır Göral’a, kıymetli büyüklerim Av. Ayşe Akkanat ve Prof. Dr. Halil Akkanat’a ve eşim Av. Muhammet Altıntaş’a teşekkürü bir borç bilirim.

Eyüpsultan / İstanbul

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
KISALTMALAR	vii
RÉSUMÉ	ix
ABSTRACT	xiv
ÖZET	xviii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM: UÇUCU PERSONEL	3
I. Türk İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi ve Hava İş Hukukunun Hukuk Sistemimizdeki Yeri	3
A. Türkiye’de İş Hukukunun Gelişimi ve Başlıca Kanunlaştırma Hareketleri.....	4
1. Cumhuriyet Öncesi Dönem	4
2. Cumhuriyet Sonrası Dönem	5
a. Genel Olarak	5
b. İş Kanunları Arasındaki İlişki	7
B. Sivil Havacılık Düzeninde Hava İş Hukuku.....	8
1. Sivil Havacılığın Tarihsel Gelişimi.....	9
2. Hava Hukukunun Tanımlanması ve Sivil Havacılık Hukuku	10
3. Hava İş Hukukuna Bakış	12
a. Genel Olarak	12
b. 4857 Sayılı İş Kanununun Kapsamı ve m. 4/1/a Düzenlemesi.....	12
c. Hava Taşıma İşlerinde Çalışanlar	13
d. İstisnanın İstisnası: Hava Taşıma İşlerinde Yer Hizmetlerinde Çalışanlar 15	
e. Hava İş Hukukunda Yeni Arayışlar ve Hava İş Kanunu Tasarısı.....	16
II. Özel Bir İşçi Statüsü Olarak Uçucu Personel.....	17

A. Genel Olarak.....	17
B. Kokpit Ekibi (Pilotlar).....	19
C. Kabin Ekibi.....	20
D. Diğer Personel.....	22
1. Uçuş Mühendisleri	22
2. Uçan Şefler	22
İKİNCİ BÖLÜM: UÇUCU PERSONELİN ÇALIŞMA KOŞULLARI	23
I. Genel Olarak.....	23
II. Çalışma Süreleri.....	24
A. Genel Olarak.....	24
B. Uçucu Personelin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi.....	25
1. Görev Süresi	26
2. Uçuş Süresi	27
3. Uçuş Görev Süresi.....	28
C. Fazla Çalışma.....	30
1. Fazla Çalışma Kavramı ve Hükümleri	30
2. Fazla Çalışma Ücreti	32
3. Fazla Çalışma Türleri	33
D. Uçucu Personelin Ana Üs Dışında Görevlendirilmesi.....	34
1. Ana Üs ve Geçici Üs Kavramı.....	34
2. Konaklama Süresi	35
III. Dinlenme Süreleri.....	36
A. Genel Olarak.....	36
B. Dinlenme Süresi.....	36
C. Boş Takvim Günü	38
D. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri.....	40
E. Yıllık Ücretli İzin.....	40
1. Yıllık Ücretli İzin Kavramı ve Süresi	40
2. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması	42
3. Yıllık İzin Ücreti	43
4. Yıllık İzne İlişkin Diğer Hükümler	44
F. Analık ve Ebeveyn İzni	44

IV. Ücret.....	49
A. Ücret Kavramı.....	49
B. Ücret Ekleri.....	50
1. Genel Olarak.....	50
2. İkramiye, Prim ve Sair İstihkak.....	51
3. Uçuş Tazminatı.....	53
C. Ücretin Belirlenmesi.....	54
D. Ücretin Ödenmesi ve Avans.....	56
E. Ücretin Korunması.....	59
F. Ücretin Ödenmemesi.....	63
1. Ücret ve Faiz Alacağının Talebi.....	63
2. İş Sözleşmesinin Derhal Feshi.....	64
3. “Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”.....	65
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: UÇUCU PERSONELİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA	
ERMESİ.....	67
I. Uçucu Personelin İş Sözleşmesi.....	67
A. Genel Olarak.....	67
B. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi.....	69
C. İş Sözleşmesinin Belirli-Belirsiz Süreli Olma Niteliğinin Sözleşmenin Sona	
Ermesine Etkisi.....	71
II. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi.....	72
A. Geçersizlik.....	72
B. İkale.....	73
C. Ölüm.....	75
D. Belirli Sürenin Sona Ermesi.....	76
III. İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi.....	78
A. Fesih Kavramı ve Hukuki Niteliği.....	78
B. Uçucu Personelin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilmesi.....	79
1. Genel Olarak.....	79
a. Haklı Neden Kavramı ve Tasarıda Düzenlenen Haklı Nedenler.....	80
i. Tasarıya Göre Uçucu Personele Derhal Fesih Hakkı Veren Haller ...	80
ii. Tasarıya Göre İşverene Derhal Fesih Hakkı Veren Haller	82

b. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanımı	86
c. Haklı Nedenle Feshin Sonuçları.....	88
2. Haksız Fesih ve Sonuçları	89
a. Genel Olarak	89
b. İşverenin Haksız Feshi.....	90
c. Uçucu Personelin Haksız Feshi.....	91
d. Haksız Fesih Tazminatı	92
C. Uçucu Personelin İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi..	93
1. İhbar Süreleri	93
2. İş Güvencesi Kapsamında Bulunan İşçiler İçin İşverenin Sebep Gösterme Zorunluluğu (İş Güvencesi Sistemi)	97
3. Toplu İşçi Çıkarma.....	102
IV. Uçucu Personelin İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Sorunu	102
SONUÇ	105
KAYNAKÇA	109
ÖZGEÇMİŞ	116

KISALTMALAR

a.g.e.	: Adı Geçen Eser
ASEAD	: Avrupa Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi
Bakanlık	: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı
BATIDER	: Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi
Bkz./bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
Hava-İş	: Türkiye Sivil Havacılık Sendikası
HD	: Hukuk Dairesi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
Hk./hk.	: Hakkında
ICAO	: International Civil Aviation Organization (Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü)
ILO	: International Labour Organisation (Uluslararası Çalışma Örgütü)
İİK	: 2004 sayılı İcra İflas Kanunu
İş K.	: 4857 sayılı İş Kanunu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
LİHSGHD	: Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
M./m.	: Madde
NKÜHFD	: Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
RG	: Resmî Gazete
S.	: Sayı
s.	: Sayfa
SHGM	: Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü

SHT-6A-50	: SHGM Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı
SHT-CC	: SHGM Kabin Ekibi Talimatı
SHT-FCL	: SHGM Uçuş Ekibi Lisanslandırma Talimatı
SHT-FTL	: SHGM Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı
SHY-6A	: Ticari Hava İşletmeleri Yönetmeliği
T.	: Tarih
TALPA	: Türk Havayolu Pilotları Derneği
TASSA	: Havayolu Kabin Memurları Derneği
Tasarı	: Hava İş Kanunu Tasarısı
TBK	: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu
THY	: Türk Hava Yolları Anonim Ortaklığı
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
TMK	: 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu
TÖSHİD	: Türkiye Özel Sektör Havacılık İşletmeleri Derneği
Y.	: Yargıtay
vd.	: ve devamı

RÉSUMÉ

Alors que le droit du travail Nr. 4857 déterminer son champ d'application au premier article, il excluait les salariés des emplois énumérés au quatrième article. Selon l'article 4/1/a de la loi sur le travail, « les salariés des transports maritimes et aériens » sont exclus du champ d'application de ladite loi. Cependant, le deuxième paragraphe du même article énonçait l'exception à l'exception. En conséquence, les travailleurs qui sont inclus dans les services du lieu de travail, ainsi que ceux qui travaillent dans les entreprises de transport aérien, resteront dans le champ d'application de la loi sur le travail.

Bien que la loi sur le travail maritime, Nr.854 soit en vigueur pour ceux qui travaillent dans le transport maritime, il n'y a pas de loi spéciale pour ceux qui travaillent dans le transport aérien. Ceux qui travaillent dans ces emplois sont soumis aux dispositions du Code turc des obligations, Nr. 6098, qui est une loi générale au sens de la loi sur le travail, concernant le contrat de service général. Les personnes travaillant dans le transport aérien sont appelées « personnel navigant » dans la pratique.

Le droit du travail est un domaine mixte. Bien que la réglementation des relations entre salariés et employeurs soit liée à la nature du droit privé, le domaine du droit collectif du travail requiert l'application de principes de droit public. Le droit du travail aérien est un domaine où le caractère spécifique et mixte du droit du travail est observé intensément. La naissance du droit moderne et le développement du droit moderne sont parallèles au capitalisme et à l'industrialisation. La domination du libéralisme dans la vie économique a apparemment conduit à l'exploitation du travailleur et de son travail dans le cadre de la liberté contractuelle. Le besoin d'une protection juridique des travailleurs s'est fait sentir.

Dans le droit du travail turc, les relations commerciales sont régies par de nombreuses lois qui sont réglementées à différents moments et dans leur portée. Alors que les codes d'obligations existaient en tant que lois générales, les lois fondamentales à appliquer aux relations d'affaires étaient les lois du travail. Dans la doctrine, l'idée que toutes les relations d'affaires devraient être réglementées sous un même toit avec une réglementation similaire au Code du travail en France a été avancée. L'exclusion des personnes travaillant dans le transport aérien et maritime du champ d'application du droit du travail remonte à la loi sur le travail de 1936 et Nr.3008. Aucune réglementation légale n'a été faite dans ce domaine jusqu'à aujourd'hui, qui a été exclu du champ d'application car il doit être réglementé par une loi spéciale. En 2017, un projet de loi sur le travail aérien a été soumis à la Grande Assemblée nationale de Turquie, mais le projet n'a pas encore été promulgué.

L'aviation civile couvre toutes sortes d'activités aériennes qui ne sont pas de nature publique. L'ensemble des règles juridiques en la matière constitue le droit de l'aviation civile. Le droit de l'aviation civile, qui a ses propres règles et exigences internationales, comprend également des normes de base concernant les conditions de travail du personnel navigant. La Direction Générale de l'Aviation Civile assume un rôle de régulation et de surveillance du secteur avec les instructions et règlements qu'elle a émis. La DGAC est chargée d'élaborer et d'exécuter les règlements de base dans le secteur de l'aviation civile conformément aux réglementations internationales.

Le personnel navigant fait référence au pilote, au personnel de cabine, à l'opérateur radio, au mécanicien navigant et aux autres travailleurs qui travaillent sur la base d'un contrat de travail. Le pilote est le personnel navigant qui s'occupe de la gestion et de l'administration de l'avion et doit posséder un certain nombre de licences. Le personnel de cabine, quant à lui, est le personnel navigant qui est responsable de la sécurité des vols et de la satisfaction des passagers, et qui possède certaines qualifications requises par les compagnies aériennes et la DGCA pour devenir personnel de cabine. Dans la pratique, les conflits découlent principalement des relations d'affaires de ces deux personnels.

Les dispositions concernant les conditions de travail du personnel navigant sont incluses dans le Code turc des obligations, les instructions de la DGCA et le projet de loi sur le travail aérien. L'employeur peut réglementer les périodes de travail et de repos du personnel volant dans le cadre du droit de gestion. Contrairement à la loi sur le travail, le Code turc des obligations ne prévoit pas de limite supérieure pour le temps de travail journalier. "SHT - FTL Instruction sur les limitations des périodes de vol et de service et les exigences de repos" émis par la DGCA établit la limite légale concernant les périodes de travail et de repos du personnel navigant.

En termes d'aviation civile, les heures de travail sont réparties en trois catégories différentes comme la période de service, le temps de vol et la période de service de vol, et différentes limites maximales sont prévues pour chacune. La période de service est « le temps que le personnel navigant consacre à toute tâche qu'il effectue, y compris le temps de vol ». Le temps de vol est « le temps entre le moment où l'avion ferme ses portes et démarre le moteur jusqu'à ce qu'il atterrisse et ouvre ses portes ». La période de service de vol, quant à elle, est la période qui commence au moment où le personnel navigant devrait être en service et se termine lorsque l'avion s'arrête et que les moteurs sont éteints à la fin du ou des vols.

Selon SHT-FTL, la période de service du personnel navigant ne peut excéder 60 heures sur 7 jours consécutifs, 110 heures sur 14 jours, 190 heures sur 28 jours et 2000 heures sur une année civile. Selon l'article 29 du projet de loi sur le travail aérien, qui réglemente les heures de travail, la période de service maximale du personnel navigant est de 45 heures pour 7 jours consécutifs et de 2000 heures pour une année civile. Les travaux effectués au-delà de ces périodes sont des heures supplémentaires et le personnel navigant a droit au salaire des heures supplémentaires en augmentant son salaire journalier de 50 %.

Conformément à l'article 29/2 du projet de loi sur le travail aérien et au SHT-FTL, le temps de vol maximum du personnel navigant est de 900 heures de vol par année civile et de 1000 heures par 12 mois consécutifs. La loi sur le travail aérien limite la période de service de vol quotidienne maximale à 14 heures (17 heures avec un équipage supplémentaire). SHT-FTL, en revanche, a introduit des limites

maximales en termes de période de service de vol, qui varient en fonction du fuseau horaire et du nombre de vols du personnel navigant.

Le droit au repos étant un droit constitutionnel, le personnel navigant qui effectue ses tâches avec de longues heures de travail a également le droit de se reposer et de partir. Selon le projet de loi sur le travail aérien, « au moins un jour gratuit est accordé au personnel navigant qui travaille 6 jours consécutifs ». Cette réglementation coïncide avec la semaine de congé dans la loi sur le travail. Selon SHT-FTL, les périodes minimales de repos diffèrent selon que le personnel navigant se repose sur la base principale ou en dehors de la base d'attache (ORO.FTL.235/a-b).

Le Code turc des obligations et le projet de loi sur le travail aérien ont énoncé des principes différents concernant les congés payés annuels. Selon le projet de loi sur le travail aérien, il a été jugé suffisant que le personnel navigant travaille pendant au moins six mois au cours d'une année civile pour avoir droit à des congés payés annuels. Cette période est d'au moins un an dans le Code turc des obligations. Dans le projet de loi sur le travail aérien, la durée du congé auquel le travailleur a droit varie en fonction de son ancienneté, alors que le Code turc des obligations n'a pas introduit une telle base.

Il n'y a pas de réglementation sur le congé de maternité dans le Code turc des obligations. Cependant, à l'article 34 du projet de loi sur le travail aérien, le congé de maternité était réglementé parallèlement à la loi sur le travail. Une fois que la grossesse d'une femme membre du personnel navigant est prouvée par un rapport du médecin, elle ne peut pas effectuer de tâches de vol et occupe un poste adapté à sa profession. Le vol de nuit ne peut être effectué pour le personnel navigant qui utilise son travail partiel juste après la naissance. D'autres principes sont les mêmes que ceux du droit du travail.

Selon l'article 401 du Code turc des obligations, « l'employeur est tenu de payer au travailleur le salaire déterminé dans la convention de travail individuelle ou collective ». Selon le projet de loi sur le travail aérien, le salaire est le paiement en espèces effectué par l'employeur ou des tiers au personnel navigant en échange du travail effectué. Les compléments de salaire peuvent être payés en termes réels tant qu'ils sont mesurables en argent. Une indemnité de vol, qui fait partie des compléments de salaire, est versée en échange du personnel navigant effectuant le service de vol ou préparant l'avion pour le vol. Selon le projet de loi sur le travail aérien, le salaire du personnel navigant doit être au moins le double du salaire minimum en vigueur. Il peut être convenu que les frais seront payés par voyage. L'employeur ne peut imposer une pénalité de baisse de salaire au personnel navigant, sauf pour les raisons précisées dans le contrat de travail. Selon le projet de loi sur le travail aérien, le personnel navigant peut user de son droit de s'abstenir de travailler si son salaire n'est pas payé.

Selon le projet de loi sur le travail aérien, le contrat de travail est le contrat dans lequel le personnel navigant s'engage à travailler en tant que personne à charge et l'employeur s'engage à payer un salaire en retour. Dans l'article 6 du projet de loi sur le travail aérien stipulait que le contrat devait être conclu par écrit et incluait les éléments qui devaient être écrits dans le contrat. En présence de raisons objectives, un contrat de travail à durée déterminée peut être établi avec le personnel navigant. La nature du contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée sera importante dans la résiliation du contrat.

Les cas dans lesquels le contrat de travail du personnel navigant est résilié autre que la résiliation sont l'invalidité, la résiliation, le décès et l'expiration d'une certaine période. Dans ces cas de résiliation, les dispositions générales s'appliqueront. Les cas où le contrat de travail est résilié par résiliation sont la résiliation immédiate du contrat avec juste motif et la résiliation temporaire. Le droit de résilier le contrat est un droit novateur. L'avis de résiliation a pour effet de parvenir à l'autre partie.

Le Code turc des obligations et le projet de loi sur le travail aérien contiennent des réglementations différentes concernant la résiliation du contrat de travail du personnel navigant pour un motif valable. Aux articles 12 et 13 du projet de loi sur le travail aérien, parallèlement aux articles 24 et 25 de la loi sur le travail, les causes justifiables de licenciement ont été réglées séparément pour l'employé et l'employeur. Ces raisons ne sont pas limitées. Le Code turc des obligations, quant à lui, a donné une définition générale de la juste cause dans son article 435. Ainsi, « toutes les situations et conditions dans lesquelles la partie qui résilie le contrat ne peut être tenue de poursuivre la relation de service conformément aux règles de la bonne foi » est une cause juste. En cas de juste motif, les parties peuvent résilier le contrat sans attendre le délai de notification. La partie demanderesse prouvera l'existence d'un juste motif. Si le contrat de travail est résilié sans motif valable, il y aura résiliation injuste.

Le licenciement abusif n'est pas réglementé par le droit du travail, il est réglementé par le Code turc des obligations. Aux articles 438 et 439 de la loi, la rupture abusive du contrat par le salarié et l'employeur fait l'objet de dispositions distinctes. Selon l'article 438/1 du Code turc des obligations, « si l'employeur résilie le contrat de service immédiatement sans motif valable, l'employé a droit au préavis de résiliation dans les contrats à durée indéterminée ; dans les contrats à durée déterminée, en cas de non-respect de la durée du contrat, il peut demander à titre de dédommagement le montant qu'il aurait perçu si ces périodes avaient été respectées ». En outre, le travailleur a le droit d'exiger une indemnité de licenciement abusif conformément à l'article 438/3. Si le travailleur ne commence pas à travailler sans motif valable ou quitte subitement, l'employeur peut demander une indemnité forfaitaire prévue à l'article 439 du Code turc des obligations.

Les contrats de travail à durée indéterminée peuvent être résiliés à tout moment en respectant les délais de préavis de l'article 432/2 du Code des obligations turc ou de l'article 10 du projet de loi sur le travail aérien. La résiliation intervient à l'issue de ces délais de préavis. La pénalité pour non-respect des délais de préavis est l'indemnité de préavis. Le montant de cette indemnité est le montant des frais pour le délai de notification non respecté. En payant ce montant à l'avance, l'employeur peut résilier le contrat de travail sans attendre ladite période.

Le personnel navigant n'a pas de sécurité d'emploi dans l'ordre juridique actuel. Cependant, le projet de loi sur le travail aérien renvoyait aux articles 18 à 21 de la loi sur le travail concernant la sécurité de l'emploi, en ce qui concerne les causes de licenciement à l'article 15. Ainsi, le contrat de travail à durée indéterminée du personnel navigant, qui bénéficie de la sécurité de l'emploi en remplissant les conditions de l'article 18 du Code du travail, ne peut être résilié qu'en raison de la compétence ou du comportement du travailleur ou en raison des exigences de les affaires. De plus, la résiliation doit être faite par écrit et le motif de la résiliation doit

être clairement et précisément indiqué. Les allégations de violation de ces dispositions peuvent être soulevées dans le cadre de la procédure de réemploi.

Sous réserve du Code turc des obligations, les employés n'ont pas droit à des indemnités de licenciement. Ainsi, dans l'ordre juridique actuel, il n'est pas possible pour le personnel navigant d'avoir droit à des indemnités de départ sauf disposition contraire des conventions individuelles et collectives de travail. Dans l'article 20 du projet de loi sur le travail aérien, il est fait référence à l'article 14 de la loi sur le travail n°1475. Dans ce cas, le personnel navigant qui remplit les conditions énumérées à l'article aura droit à une indemnité de départ.



ABSTRACT

While Labour Law Nr. 4857 determined its scope in the first article, it excluded the employees in the jobs listed in the fourth article. According to Article 4/1/a of the Labour Law, "employees in the sea and air transport" are excluded from the scope of the said law. However, the second paragraph of the same article stated the exception to the exception. Accordingly, the workers who are included in the workplace services, together with working in air transport works, will remain within the scope of the Labour Act.

Although the Maritime Labour Act, Nr. 854 is in force for those working in maritime transport, there is no special law for those working in air transport. Those working in these jobs are subject to the provisions of the Turkish Code of Obligations, Nr. 6098, which is a general law in terms of labour act, regarding the general service contract. People working in air transport are called "flight personnel" in practice.

Labour law is a mixed field. Although the regulation of employee and employer relations is related to the nature of private law, the field of collective labour law requires the application of public law principles. Air labour law is an area where the specific and mixed nature of labour law is observed intensely. The birth of modern law and the development of modern law are parallels capitalism and industrialization. The dominance of liberalism in economic life has apparently led to the exploitation of the worker and his labor under the freedom of contract. The need for legal protection of workers has arisen.

In Turkish labour law, business relations are regulated by many laws that are regulated at different times and in scope. While the codes of obligations existed as general laws, the basic laws to be applied to business relations were labour laws. In the doctrine, the view that all business relations should be regulated under a single roof with a regulation similar to the Labour Code in France was put forward. The exclusion of those working in air and maritime transport from the scope of labour laws dates back to the Labour Law dated 1936 and Nr. 3008. No legal regulation has been made in this area until today, which has been excluded from the scope because it needs to be regulated by a special law. In 2017, an Air Labour Law Draft was submitted to the Grand National Assembly of Turkey, but the draft has not been enacted yet.

Civil aviation covers all kinds of aviation activities that are not of a public nature. The whole of the legal rules in this area constitutes civil aviation law. Civil aviation law, which has its own rules and international requirements, also includes basic norms regarding the working conditions of flight personnel. The Directorate General of Civil Aviation assumes a regulatory and supervisory role in the sector with the instructions and regulations it has issued. DGCA is responsible for making and executing the basic regulations in the civil aviation sector in accordance with international regulations.

Flight personnel refers to the pilot, cabin crew, radio operator, flight engineer, and other workers who work on the basis of an employment contract. The pilot is the flight personnel who undertake the management and administration of the aircraft and must have a number of licenses. Cabin crew, on the other hand, are flight personnel who are responsible for flight safety and passenger satisfaction, and who have certain qualifications required by the airline companies and DGCA to become cabin attendants. In practice, conflicts mostly arise from the business relations of this two personnel.

The provisions regarding the working conditions of the flight personnel are included in the Turkish Code of Obligations, DGCA Instructions, and the Air Labour Law Draft. The employer may regulate the working and rest periods of the flying personnel within the framework of the management right. Contrary to the Labour Law, the Turkish Code of Obligations does not foresee an upper limit for the daily working time. "SHT - FTL Flight and Duty Period Limitations and Rest Requirements Instruction" issued by DGCA draws the legal limit regarding the working and resting periods of the flight personnel.

In terms of civil aviation, working hours are arranged in three different categories as duty period, flight time, and flight duty period, and different maximum limits are foreseen for each. Duty period is "the time that flight personnel spends on any task they perform, including flight time". Flight time is "the time from when the aircraft closes its doors and starts the engine until it lands and opens its doors". The flight duty period, on the other hand, is the period that starts at the moment when the flight personnel should be on duty and ends when the aircraft stops and the engines are turned off at the end of the flight(s).

According to SHT-FTL, the duty period of flight personnel cannot exceed 60 hours in 7 consecutive days, 110 hours in 14 days, 190 hours in 28 days, and 2000 hours in a calendar year. According to Article 29 of the Air Labour Law Draft, which regulates the working hours, the maximum duty period of the flight personnel is 45 hours for 7 consecutive days and 2000 hours for a calendar year. Works performed beyond these periods are overtime and the flight personnel is entitled to overtime wages by increasing their daily wages by 50%.

In accordance with Article 29/2 of the Air Labour Law Draft and SHT-FTL, the maximum flight time of the flying personnel is 900 flight hours in a calendar year and 1000 hours in any 12 consecutive months. The Air Labour Law limits the maximum daily flight duty period to 14 hours (17 hours with additional crew). SHT-FTL, on the other hand, introduced maximum limits in terms of the flight duty period, which vary according to the time zone and the number of flights of the flight personnel.

Since the right to rest is a constitutional right, flight personnel who perform their duties with long working hours also have the right to rest and leave. According to the Air Labour Law Draft, "at least one free day is given to the flight personnel who work 6 consecutive days". This regulation coincides with the week holiday in the Labour Law. According to SHT-FTL, the minimum rest periods differ depending on whether the flight personnel rests on the main base or outside the home base (ORO.FTL.235/a-b).

The Turkish Code of Obligations and the Air Labour Law Draft have stipulated different principles regarding annual paid leave. According to the Air Labour Law Draft, it was deemed sufficient for the flight personnel to work for at least six months in a calendar year in order to be entitled to annual paid leave. This period is at least one year in the Turkish Code of Obligations. In the Air Labour Law Draft, the period of leave to which the worker is entitled varies according to his seniority, while the Turkish Code of Obligations did not bring such a basis.

There is no regulation on maternity leave in the Turkish Code of Obligations. However, in Article 34 of the Air Labour Law Draft, maternity leave was regulated in parallel with the Labour Law. After the pregnancy of female flight personnel is proven with a doctor's report, she cannot perform flight duties and is employed in a position suitable for her profession. Night flight cannot be made for flight personnel who use their partial working right after birth. Other principles are the same as the Labour Law.

According to article 401 of the Turkish Code of Obligations, “the employer is obliged to pay the wage determined in the individual or collective labor agreement to the worker”. According to the Air Labour Law Draft, the wage is the cash payment made by the employer or third parties to the flight personnel in return for the work done. Wage supplements may be paid real as long as they are measurable in money. Flight compensation, which is one of the wage supplements, is given in return for the flight personnel performing flight duty or preparing the aircraft for flight. According to the Air Labour Law Draft, the wage of the flight personnel must be at least twice the minimum wage in force. It can be agreed that the fee will be paid per trip. The employer cannot impose a wage cut penalty to the flight personnel, except for the reasons specified in the employment contract. According to the Air Labour Law Draft, flight personnel can use their right to abstain from working if their wages are not paid.

According to the Air Labour Law Draft, the employment contract is the contract in which the flight personnel undertakes to work as a dependent and the employer undertakes to pay wages in return. In the Article 6 of the Air Labour Law Draft stipulated that the contract be made in writing and included the matters that should be written in the contract. In the presence of objective reasons, a fixed-term employment contract may be established with the flight personnel. The nature of the employment contract for a definite or indefinite period will be important in the termination of the contract.

The cases in which the employment contract of the flight personnel is terminated other than the termination are invalidity, rescission, death, and expiration of a certain period. In these termination cases, the general provisions will apply. The cases where the employment contract is terminated by termination are immediate termination of the contract with just cause and temporary termination. The right to terminate the contract is an innovative right. The notice of termination results in reaching the other party.

The Turkish Code of Obligations and the Air Labour Law Draft contain different regulations in the termination of the employment contract of the flight personnel for just cause. In Articles 12 and 13 of the Air Labour Law Draft, in parallel with Articles 24 and 25 of the Labour Law, the justifiable causes for termination have been regulated separately for the employee and the employer. These reasons are not limited. The Turkish Code of Obligations, on the other hand, made a general definition of just cause

in its article 435. Accordingly, "all situations and conditions in which the party that terminates the contract cannot be expected to continue the service relationship in accordance with the rules of good faith" is a just cause. In case of just cause, the parties may terminate the contract without waiting for the notification period. The claimant party will prove the existence of just cause. If the employment contract is terminated without just cause, there will be unjust termination.

Unjust termination is not regulated in the labour laws, it is regulated in the Turkish Code of Obligations. In Articles 438 and 439 of the Law, the unjust termination of the contract by the employee and the employer is subject to separate provisions. According to article 438/1 of the Turkish Code of Obligations, "if the employer terminates the service contract immediately without just cause, the employee shall be entitled to the termination notice period in contracts of indefinite duration; in fixed-term contracts, in case of non-compliance with the contract period, he may request the amount he would have earned had these periods been complied with as compensation". In addition, the worker has the right to demand unjust termination compensation pursuant to article 438/3. If the worker does not start work without a just cause or quits suddenly, the employer may request lump-sum compensation stipulated in Article 439 of the Turkish Code of Obligations.

Indefinite-term employment contracts can be terminated at any time by complying with the notice periods in the Turkish Code of Obligations Article 432/2 or the Air Labour Law Draft Article 10. Termination occurs at the end of these notice periods. The penalty for non-compliance with the notice periods is notice indemnity. The amount of this compensation is the fee amount for the non-complied notification period. By paying this amount in advance, the employer may terminate the employment contract without waiting for the said period.

Flight personnel does not have job security in the current legal order. However, the Air Labor Law Draft referred to Articles 18-21 of the Labour Law regarding job security, regarding the causes for termination in Article 15. Accordingly, the indefinite-term employment contract of the flight personnel, who is covered by job security by meeting the conditions in Article 18 of the Labour Law, can only be terminated due to the competence or behaviour of the worker or due to the requirements of the business. In addition, the notice of termination must be made in writing and the reason for termination must be clearly and precisely stated. Allegations of violation of these provisions can be brought forward through the reemployment procedure.

Subject to the Turkish Code of Obligations, employees are not entitled to severance pay. Therefore, in the current legal order, it is not possible for flight personnel to be entitled to severance pay unless otherwise stipulated by individual and collective labor agreements. In the Article 20 of the Air Labour Law Draft refers to Article 14 of the Labour Law Nr.1475. In this case, the flight personnel who meet the conditions listed in the article will be entitled to severance pay.

ÖZET

4857 sayılı İş Kanunu kapsamını ilk maddesinde belirlerken dördüncü maddede sayılan işlerde çalışanları kapsam dışı bırakmıştır. İş Kanunu m. 4/1/a'ya göre “deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar” söz konusu kanunun kapsamı dışında kalmaktadır. Ancak aynı maddenin ikinci fıkrası istisnanın istisnasını belirtmiştir. Buna göre hava taşıma işlerinde çalışmakla birlikte, yaptığı iş yer hizmetlerine dahil olan işçiler İş Kanunu kapsamında kalmaya devam edecektir.

Deniz taşıma işlerinde çalışanlar için 854 sayılı Deniz İş Kanunu yürürlükte olmasına rağmen hava taşıma işlerinde çalışanlar için özel bir kanun bulunmamaktadır. Bu işlerde çalışanlar, iş hukuku bakımından genel kanun niteliğinde olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümlerine tabidir. Hava taşıma işlerinde çalışanlar uygulamada “uçucu personel” olarak adlandırılmaktadır.

İş hukuku karma nitelikli bir alandır. İşçi ve işveren ilişkilerini düzenlemesi özel hukuk niteliğine ilişkin olmakla birlikte, toplu iş hukuku alanı kamu hukuku ilkelerinin ağırlıkla uygulanmasını gerektirmektedir. Hava iş hukuku, iş hukukunun özellikli ve karma niteliğinin yoğun olarak gözlendiği bir alanıdır. Modern hukukunun doğumu ve gelişimi kapitalizm ve sanayileşme ile paralellik arz etmektedir. Ekonomik hayatta liberalizmin hakimiyeti görünüşte sözleşme serbestisi altında işçinin ve emeğinin sömürülmesine yol açmıştır. İşçilerin kanunen korunması ihtiyacı doğmuştur.

Türk iş hukukunda iş ilişkileri farklı zamanda ve kapsamda düzenlenen birçok kanun ile düzenlenmiştir. Borçlar kanunları genel kanun olarak varlık gösterirken iş ilişkilerine uygulanacak temel kanunlar iş kanunları olmuştur. Öğretide Fransa'daki İş Koduna benzer bir düzenleme ile bütün iş ilişkilerinin tek bir çatı altında düzenlenmesi gerektiği görüşü ortaya atılmıştır. Hava ve deniz taşıma işlerinde çalışanların iş kanunlarının kapsamından çıkarılması, 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununa kadar dayanmaktadır. Özel bir kanun ile düzenlenmesi gerektiğinden kapsam dışı bırakılan bu alanda günümüze kadar herhangi bir kanuni düzenleme yapılamamıştır. 2017 yılında TBMM'ye Hava İş Kanunu Tasarısı sunulmuştur ama söz konusu tasarı henüz kanunlaşmamıştır.

Sivil havacılık, kamusal nitelikte olmayan her türlü havacılık faaliyetini kapsamaktadır. Bu alandaki hukuk kurallarının oluşturduğu bütün ise sivil havacılık hukukunu oluşturmaktadır. Kendine özgü kuralları ve uluslararası gereklilikleri olan sivil havacılık hukuku uçucu personelin çalışma koşullarına ilişkin temel normlara da yer vermektedir. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, çıkardığı talimat ve yönetmeliklerle sektörde düzenleyici ve denetleyici bir rol üstlenmektedir. SHGM uluslararası düzenlemelere uygun olarak, sivil havacılık sektöründeki temel düzenlemeleri yapmak ve yürütmekle görevlidir.

Uçucu personel, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan pilot, kabin ekibi, telsizci, uçuş mühendisi ve sair işçiyi ifade etmektedir. Pilot, hava aracının sevk ve idaresini üstlenen ve birtakım lisanslara sahip olması gereken uçucu personeldir. Kabin ekibi ise uçuş emniyetinden ve yolcu memnuniyetinden sorumlu olan, kabin görevlisi olabilmesi için havayolu işletmelerinin ve SHGM'nin öngördüğü birtakım nitelikleri haiz uçucu personeldir. Uygulamada uyumsuzluklar çoğunlukla bu iki personelin iş ilişkilerinden kaynaklanmaktadır.

Uçucu personelin çalışma şartlarına ilişkin hükümler Türk Borçlar Kanunu, SHGM Talimatları ve Hava İş Kanunu Tasarısında yer almıştır. İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde uçucu personelin çalışma ve dinlenme sürelerini düzenleyebilir. İş Kanununun aksine Türk Borçlar Kanunu günlük çalışma süresine üst sınır öngörmemiştir. SHGM'nin çıkardığı “SHT – FTL Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklikleri Talimatı” uçucu personelin çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin yasal sınırı çizmektedir.

Sivil havacılık bakımından çalışma süreleri görev süresi, uçuş süresi ve uçuş görev süresi olarak üç farklı kategoride düzenlenmiş ve her biri için farklı azami sınırlar öngörülmüştür. Görev süresi, “uçucu personelin uçuş süresi de dahil ifa ettiği her türlü görevde geçirdiği zamandır”. Uçuş süresi, “uçanın kapılarını kapatıp motor çalıştırmamasından başlayan ve iniş yapıp kapılarını açmasına kadar geçen süredir”. Uçuş görev süresi ise “uçucu personelin göreve başlaması gereken anda başlayan ve sefer/seferler sonunda uçağın durduğu ve motorların kapatıldığı anda sona eren süredir”.

SHT- FTL'ye göre uçucu personelin görev süresi, birbirini izleyen 7 günde 60 saat, 14 günde 110 saatten, 28 günde 190 saatten ve bir takvim yılında 2000 saatten fazla olamaz. Hava İş Kanunu Tasarısının çalışma sürelerini düzenlediği 29. maddesine göre uçucu personelin azami görev süresi birbirini takip eden 7 gün için 45 saat ve bir takvim yılı için 2000 saattir. Bu sürelerin üstünde yapılan çalışmalar fazla çalışmadır ve uçucu personel günlük ücretinin %50 yükseltilmesi ile fazla çalışma ücretine hak kazanır.

Hava İş Kanunu Tasarısı m. 29/2 ve SHT-FTL gereği uçucu personelin azami uçuş süresi, bir takvim yılında 900 uçuş saat ve birbirini izleyen herhangi 12 ayda 1000 saattir. Hava İş Kanunu azami günlük uçuş görev süresini 14 saatle (ilave ekip ile 17 saat) sınırlamıştır. SHT-FTL ise uçuş görev süresi bakımından uçucu personelin görev yaptığı saat dilimine ve sefer sayısına göre değişen azami sınırlar getirmiştir.

Dinlenme hakkı Anayasal bir hak olduğundan uzun çalışma saatleriyle görevini ifa eden uçucu personelin de dinlenme ve izin hakkı bulunmaktadır. Hava İş Kanunu Tasarısına göre “art arda 6 gün çalışan uçucu personele en az bir boş gün tatil verilir”. Bu düzenleme İş Kanunundaki hafta tatiline denk gelmektedir. SHT-FTL'ye göre asgari dinlenme süreleri, uçucu personelin ana üste veya ana üs dışında dinlenmesine göre farklılık arz etmektedir (ORO.FTL.235/a-b).

Yıllık ücretli izin konusunda Türk Borçlar Kanunu ve Hava İş Kanunu Tasarısı farklı esaslar öngörmüştür. Hava İş Kanunu Tasarısına göre uçucu personelin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bir takvim yılı içinde en az altı ay çalışması yeterli görülmüştür. Bu süre Türk Borçlar Kanununda asgari bir yıldır. Hava İş Kanunu

Tasarısında işçinin kıdemine göre hak kazandığı izin süresi değişiklik gösterirken Türk Borçlar Kanunu böyle bir esas getirmemiştir.

Türk Borçlar Kanununda analık izni ile ilgili bir düzenleme bulunmamaktadır. Ancak Hava İş Kanunu Tasarısı 34. maddesinde, İş Kanununa paralel olarak, doğum iznini düzenlemiştir. Kadın uçucu personel hamileliği hekim raporuyla kanıtlandıktan sonra uçuş görevi yapamaz, mesleğine uygun bir yer görevinde çalıştırılır. Doğum sonrası kısmi çalışma hakkını kullanan uçucu personele gece uçuşu yaptırılamaz. Diğer esaslar İş Kanunu ile aynıdır.

Türk Borçlar Kanunu m. 401 gereği, “işveren işçiye bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlüdür”. Hava İş Kanunu Tasarısına göre ücret, uçucu personele yaptığı iş karşılığında işverence veya üçüncü kişilerce yapılan nakdi ödemedir. Ücret ekleri parayla ölçülebilir olduğu sürece aynı olarak ödenebilir. Ücret eklerinden olan uçuş tazminatı, uçucu personelin uçuş görevi yapması veya uçağı uçuşa hazırlaması karşılığında verilir. Hava İş Kanunu Tasarısı gereği uçucu personelin ücreti, yürürlükteki asgari ücretin en az iki katı olmalıdır. Ücretin sefer başına ödeneceği kararlaştırılabilir. İşveren, uçucu personele iş sözleşmesinde belirtilen sebepler dışında ücret kesme cezası veremez. Hava İş Kanunu Tasarısına göre uçucu personel, ücreti ödenmediği takdirde çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilir.

Hava İş Kanunu Tasarısına göre iş sözleşmesi, uçucu personelin bağımlı olarak iş görmeyi ve işverenin de karşılığında ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Hava İş Kanunu Tasarısı 6. maddesinde sözleşmenin yazılı olarak yapılmasını öngörmüş ve sözleşmede yazması gereken hususlara yer vermiştir. Objektif nedenlerin varlığı halinde uçucu personel ile belirli süreli iş sözleşmesi kurulabilecektir. İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olma niteliği sözleşmenin sona ermesinde önem taşıyacaktır.

Uçucu personelin iş sözleşmesinin fesih dışında sona erdiği haller geçersizlik, ikale, ölüm ve belirli sürenin sona ermesidir. Bu sona erme hallerinde genel hükümler uygulanacaktır. İş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdiği haller ise sözleşmenin haklı nedenle derhal feshi ve süreli fesihtir. Sözleşmeyi feshetme hakkı yenilik doğuran bir haktır. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğurur.

Uçucu personelin iş sözleşmesini haklı nedenle feshinde Türk Borçlar Kanunu ve Hava İş Kanunu Tasarısı farklı düzenlemeler içermektedir. Hava İş Kanunu Tasarısı 12. ve 13. maddelerinde, İş Kanunu m.24 ve 25’e paralel olarak haklı fesih nedenlerini işçi ve işveren bakımından ayrı ayrı düzenlemiştir. Bu nedenler sınırlı sayıda değildir. Türk Borçlar Kanunu ise 435. maddesinde genel bir haklı neden tanımı yapmıştır. Buna göre, “sözleşmeyi fesheden tarafın, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar” haklı nedendir. Haklı nedenin varlığı halinde taraflar, bildirim sürelerini beklemeksizin sözleşmeyi sona erdirebilir. Haklı nedenin varlığını, iddia eden taraf ispatlayacaktır. İş sözleşmesi haklı neden olmadan feshedilmişse, haksız fesih söz konusu olacaktır.

Haksız fesih iş kanunlarında değil; Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Kanununun 438 ve 439. maddelerinde işçinin ve işverenin sözleşmeyi haksız feshi ayrı hükümlere tabi tutulmuştur. Türk Borçlar Kanunu m. 438/1’e göre “işveren haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhal feshederse işçi, belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine; belirli süreli sözleşmelerde ise, sözleşme

süresine uyulmaması durumunda, bu sürele uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir”. Ayrıca işçinin m. 438/3 gereği haksız fesih tazminatı isteme hakkı vardır. İşçi haklı neden olmadan işe başlamaz veya işi aniden bırakırsa işveren, TBK m. 439’da öngörülen götürü tazminatı isteyebilir.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, Türk Borçlar Kanunu m. 432/2 veya Hava İş Kanunu Tasarısı m. 10’daki ihbar sürelerine uyarak her zaman feshedilebilir. Fesih bu bildirim sürelerini sonunda gerçekleşir. Bildirim sürelerine uyulmamasının yaptırımı ihbar tazminatıdır. Bu tazminatın miktarı, uyulmayan bildirim süresine ilişkin ücret tutarıdır. İşveren bu miktarı peşin ödeyerek iş sözleşmesini söz konusu süreleri beklemeden de sona erdirebilir.

Uçucu personel mevcut hukuki düzende iş güvencesine sahip değildir. Ancak Hava İş Kanunu Tasarısı 15. maddesinde feshin geçerli nedene dayandırılması konusunda İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18-21. maddelerine atıf yapmıştır. Buna göre İş Kanununun 18. maddesindeki koşulları sağlayarak iş güvencesi kapsamına giren uçucu personelin belirsiz süreli iş sözleşmesi ancak işçinin yeterliliği veya davranışları sebebiyle ya da işletme gerekleri ile feshedilebilir. Ayrıca fesih bildirimi yazılı olarak yapılmalı ve fesih nedeni açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir. Bu hükümlere aykırılık iddiası ise işe iade prosedürü ile öne sürülebilecektir.

Türk Borçlar Kanununa tabi olarak çalışanlar kıdem tazminatına hak kazanamazlar. Dolayısıyla mevcut hukuki düzende uçucu personelin, bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle aksi öngörülmedikçe, kıdem tazminatına hak kazanmaları mümkün değildir. Hava İş Kanunu Tasarısı 20. maddesinde 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine atıf yapmaktadır. Bu halde maddede sayılan koşulları taşıyan uçucu personel kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

GİRİŞ

4857 sayılı İş Kanununun amaç ve kapsam başlıklı ilk maddesi, “bu Kanun, dördüncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakmaksızın uygulanır” hükmü ile Kanunun kapsamını belirlemiştir. Dördüncü maddede sayılan işlerde çalışanların iş ilişkilerinde İş Kanunu hükümleri uygulanmayacağından, istisna kapsamındaki işçilerin tabi olacağı kanun yaptıkları işin niteliğine göre değişiklik gösterecektir. İş Kanunu m. 4’te yer verilen istisnalardan biri “deniz ve hava taşıma işlerinde” çalışanlardır. Deniz taşıma işlerinde çalışanlar için 854 sayılı Deniz İş Kanunu yürürlükte. Hava taşıma işlerinde çalışanlar için özel bir kanuni düzenleme bulunmadığından, bu işlerde çalışanların iş ilişkilerine genel kanun olan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “genel hizmet sözleşmesine” ilişkin hükümleri uygulanmaktadır.

İş Kanununun 4. maddesinin 2. fıkrasında istisnanın istisnası düzenlenmiş ve “havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler” Kanun kapsamında kalmaya devam etmiştir. Buna göre hava taşıma işlerinde çalışmakla birlikte, ifa ettiği görev yer hizmetlerine dahil olan işçiler İş Kanunu korumasından yararlanmaya devam edecektir. Kanunun kapsam dışında bıraktığı hava taşıma işlerinde çalışan işçiler ulusal ve uluslararası düzenlemelerde ve uygulamada “uçucu personel” olarak adlandırılmaktadır. Uçucu personelin iş ilişkilerine genel hizmet sözleşmesi hükümleri (TBK m. 393-447) uygulanmakla birlikte, söz konusu personelin çalıştığı sivil havacılık sektörünün kendine özgü emredici kuralları vardır. Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, sivil havacılık alanındaki uluslararası gelişmeleri takip ederek, uçucu personelin tabi olacağı çalışma koşullarına ilişkin emredici düzenlemeler yapmaktadır. Yine uygulamada bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile uçucu personelin çalışma koşulları belirlenmektedir.

Sivil havacılık gibi sürekli değişen ve gelişen, kendine özgü pratikleri ve kuralları olan bir sektörde çalışan uçucu personeli Türk Borçlar Kanunun hizmet sözleşmesine ilişkin genel hükümlerine tabi tutmak, iş hukukunun temel prensiplerine aykırıdır. Uçucu personel, iş kanunlarına tabi çalışanlar karşısında dezavantajlı durumdadır. Her şeyden önce TBK, hizmet sözleşmeleri ile çalışanlar için iş güvencesi sistemi getirmemiştir. Bu olumsuz durumu ortadan kaldırmak ve uçucu personelin iş ilişkilerini sivil havacılık sektörüne özgü kurallarla düzenlemek için 2017 yılında Sivil Havacılık (Hava-İş) Sendikasının girişimleriyle Hava İş Kanunu Tasarısı hazırlanmıştır. Henüz kanunlaşamayan bu Tasarı, İş Kanunu ile paralel hükümler içermektedir.

Çalışma kapsamında öncelikle uçucu personelin iş hukukundaki durumunu kavrayabilmek için birinci bölümde uçucu personel kavramı ele alınmış ve iş hukukundaki gelişmeler arka planında uçucu personelin özel bir işçi statüsü olduğu belirtilmiştir. İkinci bölümde Hava İş Kanunu Tasarısı ve mevcut hukuki düzenlemeler ekseninde uçucu personelin çalışma koşulları ve bu koşulların belirlenmesine ilişkin özellikli durumlar ele alınmıştır. Son bölümde ise uygulamada uyuşmazlıkların yoğunlukla yaşandığı uçucu personelin iş sözleşmesinin sona ermesi meselesi irdelenmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM: UÇUCU PERSONEL

I. Türk İş Hukukunun Tarihsel Gelişimi ve Hava İş Hukukunun Hukuk Sistemimizdeki Yeri

İş hukuku, temelde işçilerin ve işverenlerin birbirleriyle olan hukuki ilişkilerini düzenlemesi sebebiyle özel hukuk niteliği taşımaktadır. Ancak aynı zamanda devletle işçi, işveren ve sendika gibi kişilerin ilişkilerini de düzenlemekte olan iş hukuku, özellikle toplu iş hukuku ilişkilerinde kamu hukuku ilkelerinin uygulanmasını gerektirdiğinden karma niteliklidir¹.

Hava iş hukuku, hava taşıma işlerinde çalışan işçileri ve bunların işveren ve diğer gerçek ve tüzel kişilerle olan ilişkilerini düzenlemesi sebebiyle iş hukukunun özel bir alanını oluşturmaktadır. Sivil havacılığın ulusal ve uluslararası emredici hukuk normlarının yoğun müdahalesi ile özel hukuk ve kamu hukuku ilkelerinin sıklıkla bir arada uygulandığı hava iş hukuku, karma niteliğin ağır bastığı bir iş hukuku alanıdır.

Hava iş hukukunun özelliklerinin ve kendine özgü kurallarının daha iyi anlaşılabilmesi için Türkiye’de iş hukukunun tarihsel gelişimi ve bu süreçte geçirdiği dönüşüm iyi gözlenmelidir. Bu nedenle aşağıda öncelikle Türk İş Hukukunun tarihsel gelişimi cumhuriyet öncesi ve sonrası dönem olarak kısaca açıklanmış; ardından hava iş hukukunun Türk hukuk düzenindeki yeri belirlenmeye çalışılmıştır.

¹ Nuri Çelik/ Nurşen Caniklioğlu/ Talat Canbolat, **İş Hukuku Dersleri**, Yenilenmiş 33. Bası, İstanbul, Beta, 2020, s. 3; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I**, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul, Beta, 2014, s. 10-11.

A. Türkiye’de İş Hukukunun Gelişimi ve Başlıca Kanunlaştırma Hareketleri

Dünyada modern iş hukuku kavramının doğuşu kapitalist gelişme, sanayileşme ve işçi sınıfının doğuşu ile paralellik göstermektedir. İngiltere gibi erken sanayileşmiş toplumlarda, artan işgücü ihtiyacı emek piyasasına talebi artırmıştır². Liberalizmin hâkim olduğu bu dönemde, taraflar sözleşme tam sözleşme serbestine sahip olduğundan işçi sınıfı düşük ücretlerle ağır çalışma koşulları altında çalışmaya zorlanmıştır. Bu görünüşte sözleşme serbestisinin yarattığı adaletsiz sisteme yöneltilen eleştiriler, devletlerin iş ilişkilerine müdahale etmesini gerektirmiştir³. İşçilerin de haklarını elde etmek için birlikler oluşturması modern iş hukukunun gelişimini hızlandırmıştır.

Türkiye Batı toplumu kadar hızlı sanayileşemediğinden modern iş hukukunun doğuşu da bu ölçüde gecikmiş, cumhuriyet öncesi dönemde iş ilişkileri geleneksel yöntemlerle sürdürülmeye çalışılmıştır. Yeni Türk devletinin inşası ile birlikte diğer birçok alanda olduğu gibi sanayileşme alanında da ivme kazanılmış ve emek piyasasının düzenlenmesi için kanunlaşma çalışmaları yapılmıştır.

1. Cumhuriyet Öncesi Dönem

Cumhuriyet öncesi erken dönemde Osmanlı’da ekonomik hayat ve çalışma ilişkileri loncalar adı verilen esnaf birliklerinin denetiminde yürütüldüğünden, sorunların çözümünde örf ve adet kuralları belirleyici olmuştur.

Tanzimat döneminde ise Mecelle⁴ 1877 yılında yürürlüğe girmiştir ve niteliği itibariyle özel hukuk derlemesi olan bu kanunun ikinci kitabı “kira sözleşmesi”ni düzenlemektedir. Bu kanunda işçi de emeğini kiraya veren kişi olarak ele alındığından, iş ilişkilerine de kira sözleşmesini düzenleyen hükümler uygulanmıştır⁵. Yine bu

² Kenan Tunçomağ/ Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta, Ekim 2018, s.15.

³ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul, Beta, Eylül 2020, s. 9; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.5; Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 16; Öner Eyrenci/ Savaş Taşkent/ Devrim Ulucan, **İş Hukuku**, 10. Baskı, İstanbul, Beta, 2020, s.3.

⁴ Tam adı Mecelle-i Ahkâm-ı Adliye olan Mecelle Osmanlı’da şer’i mahkemelerde uygulanan özel hukuk kurallarını düzenlemektedir.

⁵ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.7-8; Süzek, **İş Hukuku.**, s.11.

dönemde Mecelle dışında Maadin Nizamnamesi ve Dilaver Paşa Nizamnamesi gibi yazılı kaynaklara rastlanmaktadır⁶.

2. Cumhuriyet Sonrası Dönem

a. Genel Olarak

Cumhuriyet döneminde ağırlık verilen kanunlaşma çalışmaları ile birlikte 1926 yılında “hizmet akdi”ne ilişkin hükümler ihtiva eden ve iş ilişkilerine uygulanacak temel kanun olan 818 sayılı Borçlar Kanunu⁷ yürürlüğe girmiştir. Ancak Kanun, çalışma hayatına ilişkin temel düzenlemelere yer vermesine rağmen, sözleşme serbestisinin ağır bastığı bir düzenleme olması sebebiyle iş ilişkileri bakımından yetersiz kalmış ve iş hukukunun özelliklerine uygun bir kanuna ihtiyaç duyulmuştur.

İş hayatının gerekliliklerine uygun bir kanun oluşturma ihtiyacı, 1936 yılında çıkarılan 3008 sayılı İş Kanunu⁸ ile giderilmeye çalışılmıştır. Toplum yararına uygun çalışma koşullarının düzenlenmesini amaçlayan Kanun, bir işverene bağlı olarak çalışanları bedenen ve fikren çalışanlar olarak ikiye ayırmış; sadece bedenen çalışması fikren çalışmasına üstün sayılanları kapsamına almıştı⁹. Ayrıca, niteliği itibariyle yolunda işleyebilmesi için günde en az on işçi çalıştırması gereken işyerleri, 3008 sayılı Kanun’a tâbi olmaktadır. Kapsam dışında kalan hatırı sayılır miktardaki işçiye ise liberal hükümler içeren 808 sayılı Borçlar Kanunu uygulanmaya devam etmekteydi.

28.7.1967 tarihli ve 931 sayılı İş Kanunu, otuz yılı aşkın süredir yürürlükte bulunan, çağın gereklerine yanıt veremeyen ve yukarıda anılan sebeplerle doktrinde çokça eleştirilen 3008 sayılı İş Kanununu yürürlükten kaldırmış ama Anayasa Mahkemesi tarafından şeklen iptal edilmiştir⁹. Ardından 1475 sayılı İş Kanunu¹⁰ yürürlüğe girmiştir. 1971 yılında yürürlüğe giren bu kanunun yerini, 2003 yılında ILO normlarına ve Avrupa Birliğine uyum sağlama ihtiyacı nedeniyle 4857 sayılı İş

⁶ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 18.

⁷ Resmî Ceride, T. 8.5.1926, S. 366.

⁸ RG, T.15.6.1937, S.3330.

⁹ AYM, T. 14.5.1970, 40/26, RG, 11.5.1971, S. 13833.

¹⁰ RG, T. 1.9.1971, S.13833.

Kanunu¹¹ almıştır. Hala yürürlükte olan Kanun, iş ilişkileri için temel kanun niteliğindedir.

İkinci Dünya Savaşından sonra, Birleşmiş Milletler Teşkilatı üyeliği ile birlikte demokratik toplum ihtiyaçlarına cevap vermek için iş hukukunu da ilgilendiren birçok yeni hukuki düzenleme yapılmıştır. Bu kanunlaştırma çabalarının en önemlilerinden biri olan 1952 tarihli Basın İş Kanunu¹², basın çalışanları ile onların işverenleri arasındaki ilişkileri düzenlemek üzere çıkarılmıştır. Günümüze kadar çeşitli kanunlar aracılığıyla birçok kez değişikliğe uğrayan 5953 sayılı Basın İş Kanunu, yürürlüğünü sürdürmekte ve çağın gereklerine cevap vermediği gerekçesi ile doktrinde eleştirilmektedir¹³.

10.03.1954 ve 6379 sayılı Deniz İş Kanunu, gemi adamları ve çalışma koşullarını dikkate alarak deniz taşıma işlerinde çalışanlara asgari bir yasal güvence sağlamak için çıkarılmıştır. 1967 yılında ise 6379 sayılı Kanun yürürlükten kaldırılarak 854 sayılı Deniz İş Kanunu¹⁴ yürürlüğe girmiştir. Bugün yürürlükte bulunan bu Kanun, denizcilik mesleğinin gerçekleri ve çalışma hayatının ihtiyaçlarına yanıt vermediği gerekçesi ile eleştirilmektedir¹⁵.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu¹⁶, 1.7.2012'de 818 sayılı Borçlar Kanunu ilga ederek yürürlüğe girmiş ve hizmet sözleşmesi ile çalışanlar için temel kanun olmuştur. Genel hizmet sözleşmesiyle çalışanlar için temel kanun niteliğinde olan Türk Borçlar Kanunu, hem 4857 sayılı İş Kanununda hüküm bulunmayan hallerde uygulanacak genel kanun olması hem de, aşağıda ayrıntısıyla açıklanacağı üzere, hava taşıma işlerinde çalışanların iş ilişkilerine uygulanacak hükümleri düzenlemesi sebebiyle önem arz etmektedir. Zira 4857 sayılı İş Kanunu m.4/1/a hava taşıma işlerinde çalışanları kapsam dışında bırakmış ama söz konusu işçilerin iş ilişkilerine uygulanacak özel bir iş kanunu henüz çıkarılmamıştır. Bu işçiler hakkında 6098 sayılı

¹¹ RG, T.10.6.2003, S.25134.

¹² RG, T.20.06.1952, S.8140.

¹³ Haluk Hadi Sümer, **Bireysel Basın İş Hukuku**, 3. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, Kasım 2020, s. 11.

¹⁴ RG, T.29.04.1967, S.12586.

¹⁵ Mehmet Nusret Bedük, **Deniz İş Sözleşmesi**, İstanbul, Ekin Basın Yayın, Ekim 2012, s.7.

¹⁶ RG, T.04.02.2011, S.27836.

Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesine ilişkin 393 vd. maddeleri uygulama alanı bulacaktır.

İş Kanunu kapsamı dışında bırakılan diğer bir grup olan deniz taşıma işlerinde çalışanlar için çıkarılan Deniz İş Kanunu güncelliğini yitirirken hava taşıma işlerinde çalışanlar için halihazırda çıkarılmış herhangi bir özel kanun olmaması eleştiriye açık bir konudur. Aşağıda açıklanacağı üzere 2017’de meclise sunulan Hava İş Kanunu Tasarısı da henüz kanunlaşmamıştır.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu¹⁷ ile 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu¹⁸ hava iş hukuku için önem arz eden diğer hukuki düzenlemelerdir. Çalışma kapsamında bu hukuki düzenlemelerin detayına girilmeyecek, yeri geldikçe ilgili açıklamalar yapılacaktır.

25 Ekim 2017 tarihinde yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu¹⁹ ise hem iş ilişkilerinde dava şartı olarak arabuluculuk zorunluluğu öngörmesi, hem de 6098 sayılı Türk Borçlarında düzenlenen genel hizmet sözleşmesine dayalı olarak çalışan işçiler ile işverenleri arasındaki hukuki uyuşmazlıkların çözümünde artık genel mahkemeleri değil iş mahkemelerini görevli kılması yönüyle önemlidir²⁰. Bu yönüyle hava taşıma işlerinde çalışanları da yakından ilgilendiren bu değişikliklere ikinci ve üçüncü bölümlerde ayrıntısıyla değinilecektir.

b. İş Kanunları Arasındaki İlişki

Farklı zamanlarda çıkarılan İş Kanunu – Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu arasındaki ilişki iş hukuku doktrininde tartışmalara yol açmıştır. Baskın görüşe göre, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu ile İş Kanunu arasında özel kanun – genel kanun ilişkisi bulunmamakta; bu kanunlar için Borçlar Kanununu genel kanun durumunda bulunmaktadır²¹. Yargıtay İş Kanununun diğer kanunlara göre genel nitelikte

¹⁷ RG, T. 07.11.2012, S. 28460.

¹⁸ RG, T. 30.6.2012, S. 28339.

¹⁹ RG, T. 25.10.2017, S. 30221.

²⁰ Detaylı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi, “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu”, **“Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı: (23 Aralık 2017)**, Yayına Hazırlayanlar: Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Özge Yıldız Hakkakul, Ayşe Ledün Akdeniz, İrem Yayvak Namlı, Aslı Çalışkan, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 2018, s. 5 vd.

²¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.19-20; Süzek, **İş Hukuku**, s. 39-41.

olduğunu söylemektedir²². Kanaatimizce de İş Kanunu ile diğer iş kanunları arasında genel kanun – özel kanun ilişkisi bulunmamaktadır.

Hava İş Kanunu Tasarısının mevcut haliyle kanunlaşması halinde benzer tartışma hava iş hukuku alanında görülmeyecektir. Zira Tasarı'nın hüküm bulunmayan halleri düzenleyen 47. maddesi kanunda hüküm bulunmayan hallerde 4857 sayılı İş Kanununun uygulanacağını açıkça ifade etmektedir.

İş ilişkilerine uygulanacak kanunlar değişik zamanlarda çıkarılmış ve çoğu birden fazla kez değiştirilmiştir. Bu durum bir iş sözleşmesi ile çalışanların durumlarında farklılıklar meydana getirmiştir. Bu yüzden öğretilde bir görüş, iş sözleşmesi ile çalışanların tümü için Fransa'daki İş Kodu gibi tek bir iş kanunu yapılması ve çalışmaları özellik arz edenlere ilişkin özel hükümler konulması görüşünü savunmuştur²³. Kanaatimizce tüm iş ilişkilerine uygulanacak tek bir kanun oluşturmak oldukça zordur ve hava taşıma işleri gibi kendine özgü kuralları olan çalışma ilişkilerinin ayrı bir kanun ile düzenlenmesi daha yerinde olacaktır.

B. Sivil Havacılık Düzeninde Hava İş Hukuku

Sivil havacılık, kamusal ve özellikle askeri amaçlı havacılık faaliyetleri dışında kalan her türlü havacılık faaliyetine verilen isimdir. Hava ulaştırma faaliyeti yani yolcu, bagaj ve kargo taşıma işleri sivil havacılığın başlıca faaliyet alanıdır.

Ayrıca havaalanı işletme, çevre koruma, haberleşme, hava aracı bakım ve onarım, hava trafik ve seyrüsefer gibi hizmetler de sivil havacılığın uğraş alanına girmektedir. Ancak kanun koyucu, İş Kanunu m. 4/1/a ile bu faaliyet alanlarından sadece “hava taşıma işlerinde çalışanları” kanunun kapsamı dışında bırakmıştır. Bu yüzden çalışma kapsamında sivil havacılığın hava ulaştırma faaliyetlerinde çalışanlara özgü durumlar ele alınacaktır. Hava hukuku terminolojisinde “uçucu personel” olarak anılan bu kişilerin iş hukukundaki durumlarını iyi anlamak için sivil havacılığın tarihsel gelişimi ve hava hukuku hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir.

²² Y. 9. HD., T. 21.10.1993, E. 1993/3494, K. 1993/14976.

²³ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.22.

İşte bu faaliyetleri düzenleyen hukuk kuralları bütününe ise sivil havacılık hukuku adı verilmektedir.

1. Sivil Havacılığın Tarihsel Gelişimi

Yirminci yüzyılın başlarına kadar götürebileceğimiz havacılık tarihinin başlangıcı, Wilbur ve Orville Wright ile anılmaktadır. 1903 yılında ilk motorlu uçuşu gerçekleştiren Wright Kardeşlerden sonra gelişen havacılık sektörü posta taşımacılığı ile sınırlı kalmıştır²⁴.

İkinci Dünya Savaşı döneminde ise sivil havacılık alanında gözle görülür bir gelişme olmamış, havacılık askeri alanda gelişme göstermiştir. Kıtalar arasında gerçekleşen İkinci Dünya Savaşı, havacılık ağırlıklı bir savaş olmuş ve bu yüzden havacılık alanında yeni teknolojiler üretilmiştir²⁵.

İkinci Dünya Savaşından sonra hızla yayılan liberalleşme rüzgârı ulaşım sektöründe de etkilerini göstermiştir. Sivil havacılık faaliyetlerinin hız kazandığı bu dönemde kara ulaşımına nazaran çok uzak mesafeler kat edilmiş, yeni havacılık pazarlarına ulaşılmış ve sektörde ulusal ve uluslararası düzenlemelere ihtiyaç hissedilmiştir²⁶.

Havacılığın uluslararası platformda hızla yayılması, gelişmesi ve sınır ötesi uçuşların yaygınlaşması ile birlikte 1874 Brüksel, 1899/1907 Lahey 1910 ve 1919 Paris Konvansiyonları, 1926 Madrid Konvansiyonu ve 1944 Chicago Sivil Havacılık Konvansiyonu gibi hukuki düzenlemeler yapılmıştır²⁷. Chiago Konvansiyonuna imza atan 52 ülke tarafından 4 Nisan 1947'de Uluslararası Sivil Havacılık Örgütü (ICAO)²⁸

²⁴ Reşat Volkan Günel, **Uluslararası Hukuk Açısından Açık Semalar Antlaşmaları Sürecinde Sivil Havacılık Düzeninin Dönüşümü**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Temmuz 2010, s. 43; M. Enes Kayagil, **Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2014, s. 47-49.

²⁵ Dilek Altındağ, **Türkiye’de Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Uçuş Personelinin Çalışma Koşullarına Yönelik Bir Alan Araştırması**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Eylül 2013, s. 6.

²⁶ Altındağ, **a.g.e.**, s. 9-11; Kayagil, **a.g.e.**, s. 49.

²⁷ Uluslararası sivil havacılık mevzuatı için bkz. Tunay Köksal, **Uluslararası Sivil Havacılık Hukuku**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019.

²⁸ *International Civil Aviation Organisation*.

kurulmuştur. Türkiye, bu konvansiyonu 5 Haziran 1945 tarih ve 4749 sayılı Kanun²⁹ ile onaylamıştır³⁰.

Dünyadaki sivil havacılık gelişmelerine paralel olarak 1954'te Sivil Havacılık Dairesi kurulmuştur. Daha sonra Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü ismini alan kurum, faaliyetlerini 2920³¹ sayılı Türk Sivil Havacılık Kanunu kapsamında yürütmektedir ve sivil havacılık sektöründeki düzenleyici işlemleri yapmakla görevli idaredir³².

ICAO şimdiye kadar Chicago Konvansiyonuna on dokuz ek yayınlamış ve uçucu personelin lisanslandırılması gibi konularda sivil havacılık kurallarının çerçevesini çizmiştir.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü sivil havacılık ile ilgili uluslararası gelişmeleri takip etmek ve ulusal düzenlemeleri uygulamakla görevlidir. SHGM çıkardığı talimatlarla uçucu personelin dinlenme ve görev süreleri, lisanslandırılmaları ve sağlık kontrolleri gibi konularda yol gösterici ve denetleyici rol üstlenmektedir.

2. Hava Hukukunun Tanımlanması ve Sivil Havacılık Hukuku

Hukuk dünyasında havacılık faaliyetlerinin sürdürüldüğü alandaki hukuk kurallarını tanımlarken hava hukuku, havacılık hukuku, hava taşıma hukuku, sivil havacılık hukuku ve hava seyrüsefer hukuku gibi ifadeler kullanılmaktadır. Uluslararası alanda da bu faaliyetler air law, civil air law ve aviation law gibi başlıklar ile ifade edilmektedir. Ancak temelde hava hukuku ya da havacılık hukuku başlıklı eserlerin kapsamlarının çok farklı olmadığı, yani temelde havacılık faaliyetleri sonucu ortaya çıkan aynı hukuki sorunları ele aldığı gözlenmektedir³³.

²⁹ RG, T.12.6.1945, S.6029.

³⁰ Fatma Yılmaz, "Türkiye'de Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi ve 2003-2018 Yılları Arasında Sektörün Değerlendirilmesi", *ASEAD*, C.7, S.1, 2020, s. 116.

³¹ RG, T.19.10.1983, S.18196.

³² Altındağ, *a.g.e.*, s. 7.

³³ Eser Gemici, Mehmet Yeşiller, "Hava Hukukunun Hukuk Düzeni İçerisindeki Yeri, Yapısı ve Özellikleri", *Journal of Aviation*, 1, (2), 2017, s. 141; Yaşar Öztürk, *Hava Hukuku I*, Samsun, 2010, s. 25.

Terminolojik farklılıklar hava/havacılık hukuku tanımında da kendisini göstermiş ve üzerinde anlaşılmış kesin bir hava hukuku tanımı yapılamamıştır³⁴.

Öğretide ve uygulamada hava hukuku dar ve geniş olmak üzere iki şekilde tanımlanmaktadır. Dar anlamda hava hukuku, hava araçlarının hava sahalarındaki seyrüseferlerine ilişkin hukuki ilişkilerin düzenlenmesini sağlayan hukuk kuralları bütünü olarak tanımlanmaktadır³⁵.

Geniş tanımda ise hava bir bütün olarak ele alınmakta, hava sahası ve ondan sağlanan faydaların tüm insanlık için kullanılmasına ilişkin kurallar bütünü olarak kabul edilmektedir. Yani geniş tanım sadece seyrüsefer faaliyetlerini değil; elektromanyetik dalgalar, kablosuz iletişim ve rüzgâr enerjisi gibi görece yeni kavramları da bünyesinde barındırmaktadır. Radyo, telsiz, telefon ve televizyon gibi her türlü haberleşme aracı geniş anlamda hava hukukunun konusunu oluşturmaktadır. Zaten dar anlamda hava hukuku tanımı çağın gereklerinin gerisinde kalması gerekçesi ile eleştirilmektedir³⁶.

Sivil havacılık ise kamusal nitelikte olmayan her türlü havacılık faaliyetidir. Sadece hava ulaştırma faaliyetleri değil; havaalanı işletme, çevre koruma, haberleşme, hava trafik ve seyrüsefer hizmetleri gibi faaliyetler de sivil havacılığın uğraş alanına girmektedir³⁷. İşte bu faaliyetleri düzenleyen hukuk kuralları bütününe ise sivil havacılık hukuku adı verilmektedir.

Bu çalışmada hava hukuku kavramı, sivil havacılık hukuku kavramı ile birlikte sivil havacılık faaliyetlerini düzenleyen hukuk kuralları bütününe ifade etmek için kullanılacaktır.

³⁴ Günel, **a.g.e.**, s. 18.

³⁵ Tahir Çağa, **Hava Hukuku: Genel Kısım**, Doğan Kardeş Matbaacılık Sanayii, İstanbul, 1963, s.1.

³⁶ Gemici/ Yeşiller, **a.g.e.**, s. 142; Günel, **a.g.e.**, s. 18; Öztürk, **a.g.e.**, s. 25.

³⁷ Altındağ, **a.g.e.**, s.4.

3. Hava İş Hukukuna Bakış

a. Genel Olarak

Öğretide hava hukukunun özellikleri politiklik, uluslararasılık ve özerklik olarak sıralanmaktadır. Hava hukukunun oluşumunda ve gelişiminde siyasi düşüncelerin yönlendirici olması ona politiklik özelliği kazandırırken, uzak mesafelerin çok kısa sürede kat edilebilmesi ve güvenli bir havacılık faaliyeti için gerekli teknik donanımlar ve yükümlülüklerin evrensel olması uluslararası özellik kazandırmıştır³⁸.

Doktrinde hava hukukunun özerk olup olmadığı noktasında tartışma olmakla birlikte; bünyesinde medeni hukuk, borçlar hukuku, idare hukuku, ceza hukuku ve iş hukuku gibi alanları düzenleyen birbirinden çok farklı kurallar barındırdığı, havacılığın kendine özgü bir karakteri bulunduğu ve dolayısıyla ayrı bir hukuk düzeni olduğu genel olarak kabul edilmektedir³⁹.

Ayrıca hava hukukunun özerk yapısı sebebiyle hava hukuku ilişkilerine hem kamu hukuku ilkeleri hem de özel hukuk ilkeleri uygulanacak ve hava hukukunun karma nitelikli bir alan olduğu söylenebilecektir⁴⁰. Dolayısıyla iş hukukunun karma niteliği hava iş hukuku özelinde de kendini göstermektedir.

b. 4857 Sayılı İş Kanununun Kapsamı ve m. 4/1/a Düzenlemesi

4857 sayılı İş Kanunu 1. maddesinde bu kanunun amacının işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartlarının ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarının düzenlenmesi olduğunu ifade etmiştir. Ardından 2. fıkrasında, “Bu Kanun, 4’üncü maddedeki istisnalar dışında kalan bütün işyerlerine, bu işyerlerinin işverenleri ile işveren vekillerine ve işçilerine faaliyet konularına bakılmaksızın uygulanır” demek suretiyle Kanunun kapsamı dışındaki işçilere işaret etmiştir⁴¹.

³⁸ Öztürk, **a.g.e.**, s. 26 vd.; Çağa, **a.g.e.**, s. 7.; Mazhar Nedim Göknıl, **Hava Hukuku**, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1951, s. 23 vd.

³⁹ Çağa, **a.g.e.**, s. 2; Günel, **a.g.e.**, s. 22; Öztürk, **a.g.e.**, s. 29.

⁴⁰ Gemici/ Yeşiller, **a.g.e.**, s. 145 vd.

⁴¹ Sami Aksoy, “4857 sayılı İş Kanunundaki “Deniz ve Hava Taşıma İşleri İstisnası”, **BATIDER**, C. 37, S.1, 2021, s. 82.

İş Kanununun 4. maddesinin 1. fıkrasının a bendine göre deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlara İş Kanunu hükümleri uygulanmamaktadır⁴². Ancak aynı maddenin ikinci fıkrası istisnanın istisnasını düzenlemiş ve b bendinde “Havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler ... Bu Kanun hükümlerine tâbidir” diyerek yer hizmetlerinde çalışanları Kanun kapsamından çıkarmamıştır⁴³.

Kapsam dışı bırakılan işçiler hakkında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesine ilişkin 393 vd. maddeleri uygulama alanı bulacaktır⁴⁴. Hava taşıma işlerinin ve bu işlerde çalışan kişilerin -uçucu personelin- İş Kanununun kapsamı dışında bırakılması bu kişileri, hakları, sorumlulukları ve çalışma şartlarının oluşturulması bakımından benzer durumdaki işçiler karşısında farklı duruma getirmiştir.

c. Hava Taşıma İşlerinde Çalışanlar

Hava taşıma işleri, hava araçlarıyla havada gerçekleştirilen taşıma faaliyetleridir. Bu işlerde havadan kasıt havaküre yani atmosferdir. Uzayda gerçekleşen ya da gerçekleşmesi muhtemel taşımalar hava taşıma kapsamında değildir⁴⁵.

Taşıma(k) ise TDK sözlüğünde “bir şeyi bir yerden alıp başka bir yere götürmek” olarak tanımlanmıştır. Hava taşıma işinden söz edebilmek için söz konusu yer değiştirme faaliyetinin hem havakürede hem de hava araçlarıyla gerçekleşmesi gerekmektedir⁴⁶.

⁴² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.1; Süzek, **İş Hukuku**, s. 218; Sabahattin Yürekli, **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin, Haziran 2016, s. 73.

⁴³ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s. 150; Sinan Binbir, “Hava İş Kanunu Tasarısı ile Getirilmesi Düşünülen Yenilik ve Değişiklikler”, **Yaklaşım**, S. 151, Temmuz 2005, s. 176.

⁴⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 228-229; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.158; Nurşen Caniklioğlu, “Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, **10. Yılında İş Kanunu Semineri**, İstanbul, 2014, s. 75; Başak Güneş/ Faruk Barış Mutlay, “Yeni Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum**, 2011/3, S. 30, s. 232; Polat Soyer, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin ‘Bazı’ Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi”, **İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2)**, Seminer- 25 Mayıs 2012, Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, İstanbul, 2012, s. 5.

⁴⁵ Hüseyin Ülgen, **Hava Taşıma Sözleşmesi**, Ankara, 1987, s.1.

⁴⁶ www.sozluk.gov.tr.

Hava aracı kavramı ise Sivil Havacılık Kanununun tanımlar başlıklı 3. maddesinde “havalanabilen ve havada seyredebilme kabiliyetine sahip her türlü araç” olarak tanımlanmıştır. Görüldüğü üzere hava aracından söz edebilmek için söz konusu araç hem havalanma hem de havada seyretme yeteneğini haiz olmalıdır⁴⁷.

Hava taşıma işleri hava taşıma sözleşmesi kapsamında yerine getirilmektedir. Bu sözleşmede taraflardan biri bir şey taşınmasını taahhüt ederken diğer taraf da bu ulaştırma faaliyetine karşılık ücret ödemeyi taahhüt etmektedir. Taşınan şey yolcu ve bagaj olabileceği gibi kargo taşımacılıklarında olduğu gibi sadece eşya da olabilmektedir⁴⁸.

Yine bu taşıma faaliyeti ülke sınırları içinde gerçekleşebileceği gibi uluslararası alanda da gerçekleşebilir. Uluslararası taşımalarda ya taşıma faaliyetinin başladığı yer ya da sona erdiği yer ülke sınırları dışındadır. Uluslararası hava taşımalarına dış hat taşımaları (seferleri) adı verilirken, Türkiye sınırlarındaki hava taşımaları iç hat olarak adlandırılmaktadır⁴⁹.

İşte havakürede gerçekleşen bu taşıma faaliyetlerinde, bir iş sözleşmesiyle bir işverene bağımlı olarak çalışan işçiler iş hukukunda uçucu personel/ uçuş personeli olarak nitelendirilmekte ve İş Kanunu m. 4/1/a gereği İş Kanunun kapsamı dışında tutulmaktadır. Uygulamada hostes ve pilot olarak bilenen bu işçilerin iş ilişkilerine, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle aksi kararlaştırılmamışsa⁵⁰, Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesine ilişkin hükümleri uygulanmaktadır⁵¹.

Hizmet sözleşmesinin sivil havacılığın ve hava taşıma işlerinde çalışan işçilerin kendine özgü çalışma şartlarına uygun olmayan genel düzenlemelerinin yarattığı

⁴⁷ Teleferik ve paraşüt gibi havada seyredabilen ama havalanamayan araçlar hukuken hava aracı olarak nitelendirilmemektedir.

⁴⁸ Ülgen, **a.g.e.**, s. 41 vd.; “Zirai uçaklar ile Türk Hava Kurumu uçakları pilotları “hava taşıma işleri” kapsamında bir iş yapmadıkları için 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerine tabidirler”. Y. 9. HD., T. 29.06.2015, E. 2015/16688 K. 2015/23405, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 25.08.2021.

⁴⁹ Ülgen, **a.g.e.**, s. 52-53.

⁵⁰ Toplu iş sözleşmesinin içeriği hk. bkz. Fevzi Şahlanan, **Toplu İş Hukuku**, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020, s. 314 vd.; Ünal Narmanlıoğlu, **Toplu İş İlişkileri**, 3. Baskı, İstanbul, Beta, 2016, s. 371 vd.

⁵¹ Aksoy, **a.g.e.**, s. 104-105. Yazar hava taşıma işlerinde çalışanların İş Kanununa tabi olması gerektiği görüşünü savunmaktadır.

olumsuz ve adaletsiz durum uygulamada toplu iş sözleşmeleri ile giderilmeye çalışılmaktadır⁵². Ancak sendikal örgütlemenin çok sınırlı olduğu ülkemizde ne yazık ki çoğu hava taşıma işçisi toplu iş sözleşmesi korumasından yararlanamamaktadır.

2920 sayılı Sivil Havacılık Kanunu, “sivil havacılık personeli” başlıklı yedinci bölümünde bu alanda çalışan personele ilişkin özellikle idari yönü ağır basan düzenlemeler içermektedir⁵³.

Ayrıca Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü uçuş görev ve dinlenme sürelerinin belirlenmesi gibi uygulama esaslarını belirleyen düzenlemeler yapmakta ve bu düzenlemeler hava taşıma işlerinde çalışan işçilerin çalışma koşullarının belirlenmesinde emredici olmaktadır.

Bahsi geçen kapsam dışı personel için Hava İş Kanunu Tasarısında ve genel olarak hukuk literatüründe “uçucu personel” kavramı kullanılmaktadır. Bu yüzden çalışma kapsamında hava taşıma işlerinde çalışanlar kısaca uçucu personel olarak anılacaktır.

d. İstisnanın İstisnası: Hava Taşıma İşlerinde Yer Hizmetlerinde Çalışanlar

Yerde yapılan ve hava taşıma işine yardımcı nitelikteki diğer taşımalar hava taşıma işlerinden sayılmamakta; yer tesislerinde yürütülen işler kapsamında ele alınmaktadır⁵⁴. Yer hizmetlerinde çalışanların başlıca faaliyet alanları hava aracının (uçagın) uçuşa hazırlanması ve uçağa kılavuzluk edilmesidir⁵⁵.

⁵² THY ile Hava İş Sendikası üyesi uçucu personel arasında 26. Dönem TİS uygulanmaktadır (01.01.2019-31.12.2021).

⁵³ M. Deniz Güner-Özbek, “Türkiye’de Hava Taşıma Hukuku”, **Avrupa ve Türkiye’de Hava Hukuku Konusunda Son Gelişmeler**, İstanbul, 2010, s. 57.

⁵⁴ Ülgen, **a.g.e.**, s. 2.

⁵⁵ Güner-Özbek, **a.g.e.**, s.57; “Somut olayda davacı, uçak bakım teknisyeni olarak uçakların periyodik bakım, tamir ve uçuşa elverişliliklerinin denetlenmesi işini yaptığı bu sebeple yer tesislerinde istihdam edildiği, 4857 Sayılı İş Kanunun 4/2,b maddesi uyarınca iş yasası kapsamında olduğu anlaşılmaktadır.” Y. 9. HD., T. 25.02.2008, E. 2008/341, K. 2008/2302, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

Uçuş harekât uzmanı, hava trafik kontrolörü ve tarayıcı personel gibi çalışanların ifa ettikleri görevler yer hizmetleri kapsamına girmekte ve bu kişiler İş Kanunu kapsamında kalmaya devam etmektedir⁵⁶.

e. Hava İş Hukukunda Yeni Arayışlar ve Hava İş Kanunu Tasarısı

Ülkemizde uzun yıllardır sivil havacılık sektöründe işçi olarak yer alan, özel uzmanlık gerektiren işlerde görev almasına rağmen, Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesi hükümlerine tabi olarak çalışan uçucu personeli kapsamına alan özel düzenleme yapma ihtiyacı bulunmaktadır. Uçucu personel olarak görev yapan işçilerin haklarını daha iyi koruyacak, yaptıkları işin niteliğine uygun düşecek bir hava iş kanunu çıkarmak için TALPA, TÖSHİD, TASSA⁵⁷ gibi sivil toplum kuruluşları ve Türkiye Sivil Havacılık (Hava–İş) Sendikasının büyük gayretler sarf etmiş ve nihayet TBMM’de kanun yapma çalışmaları başlatılmıştır.

27.4.2005 tarihinde TBMM’ye hava taşımacılığında görev alan uçucu personelin çalışma koşullarını düzenleyen ilk “Hava İş Kanunu Tasarısı” sunulmuş; ancak bu tasarı bir türlü kanunlaşmamıştır. Tasarı kapsamında herhangi bir iş kanunu kapsamına girmeyen ve uygulamada zaman zaman iş ilişkilerine uygulanacak hükümler bakımından tereddütler yaşanan hava taşıma işlerinde çalışanların özel bir kanuni düzenleme çatısı altına alınması istenmiştir⁵⁸.

Türkiye Sivil Havacılık (Hava–İş) Sendikasının girişimleriyle Prof. Dr. Aziz Can Tuncay başkanlığında bir komisyon oluşturulmuş ve sivil havacılık sektörü ve mevzuatı göz önüne alınarak yeni bir kanun teklifi hazırlanmıştır.

⁵⁶ “4857 Sayılı İş Kanunun 4. maddesi a fıkrası hava taşıma işlerinde çalışanları kural olarak bu Kanunun kapsamı dışında tutmuştur. Buna karşılık, havacılığın tüm yer tesislerinde yürütülen işlerde çalışanlara İş Kanunu uygulanır. Şu hâlde pilot, hostes, telsizci, makinist ve kabin memuru İş Kanunu kapsamı dışında kalan uçuş personeldir. Bunların dışında kalan, depo, hava alanı, hangar ve atölyelerde çalışanlar, hava taşıt araçlarını yapan, onaran ve bakımını üstlenenler diğer bir deyimle tüm yer tesislerinde istihdam edilenler İş Kanununun uygulama alanı içine girerler”. Y. 7. HD., T. 19.06.2013, E. 2013/15340, K. 2013/11539, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021; Aksoy, **a.g.e.**, s. 109.

⁵⁷ Sırasıyla: Türkiye Havayolu Pilotları Derneği, Türkiye Özel Sektör Havacılık İşletmeleri Derneği, Havayolu Kabin Memurları Derneği.

⁵⁸ Binbir, **a.g.e.**, s. 176.

Hazırlanan “Hava İş Kanunu Tasarısı” 2017’de dönemin TBMM Başkanı İsmail Kahraman’a sunulmuştur⁵⁹. İçerdiği ayrıntılı düzenlemeler ile uçucu personelin iş ilişkilerinde karşılaştığı olumsuz ve adaletsiz uygulamalara son verme ihtimali bulunan ancak henüz kanunlaşmamış bu tasarı çalışmamızda detaylı olarak ele alınacaktır⁶⁰.

II. Özel Bir İşçi Statüsü Olarak Uçucu Personel

A. Genel Olarak

Hava taşıma işlerinde çalışan pilot, kabin amiri ve kabin görevlisi gibi kişiler uçucu personel olarak nitelendirilmektedir. Bu kavramlar esasen “sivil havacılık” kavramlarıdır ve tanımlarına sivil havacılık mevzuatında yer verilmiştir.

Sivil havacılık alanında düzenlenmiş temel mevzuat olan 2920 sayılı Türk Sivil Havacılık Kanununda uçucu personele ilişkin herhangi bir tanıma yer verilmemiştir. Kanun “sivil havacılık personeli” başlıklı yedinci bölümünde yeterlik belgesi ve eğitim öğretim gibi idari yönü ağır basan hükümlere yer vermiş, 100 ve 102. maddeleri arasında kaptan pilotun yetki ve sorumluluklarını düzenlemiştir.

2920 sayılı Kanuna dayanarak çıkarılan Ticari Hava İşletmeleri Yönetmeliği (SHY-6A)⁶¹ ise tanımlar başlıklı 4. maddesinin f bendinde uçuş ekibini “hava aracının sevk ve idaresinden sorumlu kaptan pilot, pilotlar ve uçuş mühendisleri ile kabin memurları” olarak tanımlamıştır.

Sivil havacılık sektörüne ilişkin düzenlemelerini çoğunlukla birden fazla kez revize ederek çıkardığı talimatlar ile yapan Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, 07.06.2005’te çıkardığı ve 09.01.2014 tarihi itibarıyla altıncı kez revize ettiği SHT 6A-50 Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatında⁶²

⁵⁹Detaylı bilgi için bkz. <http://www.havais.org.tr/tr/haber-detay/hava-is-kanunu-teklifi-meclis-baskanina-sunuldu>.

⁶⁰ Söz konusu Tasarı çalışmanın ekinde yer almaktadır, <https://www.havaliman.com/hava-is-kanunu-tasarisi>, erişim tarihi 22.07.2019.

⁶¹ RG, T.16.11.2013, S. 28823, çalışmada SHY-6A olarak ele alınacaktır.

⁶² Çalışmada SHT-6A-50 olarak ele alınacaktır.

hem sivil havacılıkla ilgili temel kavramlara yer vermiş hem de uçucu personelin çalışma ve dinlenme sürelerini düzenlemiştir. Söz konusu talimatın “tanım ve kısaltmalar” başlığını taşıyan 4. maddesine göre uçucu ekip, “havacılık işletmeleri tarafından belirlenen, hava aracının sevk ve idaresiyle görevli pilotlar, uçuş mühendisleri ile sertifikalı kabin içi emniyet ve diğer hizmetlerin yürütülmesiyle görevli kabin ekibini ve uçak tipine göre uçuş mühendisi kapsamında gerektiğinde seyrüsefer ve radyo operatörlerini” ifade etmektedir.

Söz konusu talimat, 12.10.2015 tarihinde yayımlanan ve 01.01.2017 tarihinden itibaren yürürlüğe giren SHT – FTL Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı⁶³ ile yürürlükten kaldırılmış, fakat yeni talimat SHT-6A-50 kadar açık düzenlemelere sahip olmamakla birlikte uçucu personel ya da uçucu ekip tanımı yapmamıştır. Dolayısıyla uçucu personelin kapsamının anlaşılması için SHT-6A-50 talimatından faydalanılmıştır.

Görüldüğü üzere Talimatta sadece pilot ve kabin ekibi değil, seyrüsefer ve radyo operatörü gibi uçuş mühendisleri uçucu personel olarak tanımlanmaktadır.

Uçucu personelin çalışma şartları ve çalışma ortamı ile işverenlerine ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemeyi amaçlayan Hava İş Kanunu Tasarısı, tanımlar başlıklı 3. maddesinin j bendinde uçucu personeli “Bir iş sözleşmesinde dayanarak çalışan lisans sahibi pilotlar, uçuş mühendisleri, uçuş teknisyenleri, kabin ve görevlileri, yükleme uzmanları, uçan şefler ve görevini hava aracında yapan sair personel” olarak tanımlamaktadır.

Hava İş Kanunu Tasarısı, sivil havacılık mevzuatına göre daha kapsamlı bir uçucu personel tanımı yapmakta ve bu kişilerin işçi olduğunu belirtmek için “bir iş sözleşmesine dayanarak çalışma” vurgusu yapmaktadır (m. 1).

SHT-6A-50 beşinci revizyonu döneminde uçucu personel kavramına yükleme uzmanlarını da dahil etmekteydi. 2014 yılında yapılan altıncı revizyonla yükleme uzmanları kasıtlı olarak uçucu personel olmaktan çıkarılmış ama 2017’de TBMM’ye

⁶³ Çalışmada SHT-FTL olarak ele alınacaktır. SHT- FTL 17.01.2018’de uluslararası sivil havacılık mevzuatına uyum sağlamak için revize edilmiştir.

sunulan Hava İş Kanunu Tasarısı sektördeki bu gelişmeyi göz ardı etmiştir. Ayrıca Tasarı, uçuş teknisyeni ve uçan şefleri uçucu personel olarak kabul ettiği gibi görevini hava aracında yapan diğer meslek gruplarının da bu kapsamda olabileceğini düzenlemiştir (m.3/1/j).

Söz konusu tanımda uçucu personelin sınırlı sayıda (numerus clausus) tanımlanmadığı görülmektedir. Bu tanım tercihinin sivil havacılık sektörünün dinamik yapısı ve diğer taşıma işlerine göre çok daha hızlı gelişen teknolojik imkanlar sebebiyle, hava taşıma işlerinde hangi meslek gruplarının yer alabileceğinin öngörülmesinin güçlüğü sebebiyet vermiş olmalıdır.

B. Kokpit Ekibi (Pilotlar)

Sivil havacılık sektörünün baş aktörü olan pilot, “hobi, hususi veya profesyonel olarak bir hava taşıtını kullanan, sevk ve idaresini üstlenen” meslek grubudur ve bu kişiler uçağın kokpit adı verilen özel bölümünde diğer uçucu personelden ayrı olarak uçağı sevk ve idare etme görevlerini ifa ederler⁶⁴.

Pilotların çalışmak istedikleri faaliyet alanına göre almaları gereken çeşitli lisans türleri bulunmaktadır. Bunlar hususi pilot lisansı (PPL), ticari pilot lisansı (CPL) ve havayolu nakliye pilot lisansı (ATPL) olarak sıralanabilir. Bu lisansların alınması ve iş ilişkisinin devamı süresince kaybedilmemesi iş hukuku açısından önem arz etmektedir ve söz konusu lisanslar SHGM’nin SHT-FCL Uçuş Ekibi Lisanslandırma Talimatı doğrultusunda verilmektedir.

Hava İş Kanunu Tasarısı, diğer uçucu personel meslek gruplarında olduğu gibi, pilotlar için herhangi bir tanım yapmamıştır. Sivil havacılık mevzuatında ise pilotlar; kaptan pilot, sorumlu kaptan pilot ve pilot olarak sınıflandırılmaktadır.

SHY-6A sadece kaptan pilot tanımı yapmış ve onu “uçuş süresince uçağın her türlü harekâtından sorumlu ve belirli ehliyete sahip pilot” olarak tanımlamıştır.

⁶⁴ <http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2207-pilot>.

SHT-6A-50 Uçucu Ekip Uçuş Görev ve Dinlenme Süreleri ile Uygulama Esasları Talimatı, kaptan pilot, sorumlu kaptan pilot ve pilot olarak üç farklı pilot tanımlaması yapmıştır. Buna göre, “Kaptan Pilot; Uçuş süresince hava aracının her türlü harekâtından sorumlu olan, işletme tarafından atanan, kaptan pilot statüsünde ve SHGM tarafından bu maksatla yetkilendirilmiş belirli bir lisansa sahip olan pilotu” ifade etmektedir (m.4/f.14).

Sorumlu kaptan pilot ise, “Havacılık İşletmeleri tarafından belirlenen ve uçuşun sevk ve idaresinden sorumlu kaptan pilot veya acil durumlarda, kaptan pilotun görev yapamaması durumunda geçici olarak bu görevi üstlenecek pilot” şeklinde tanımlanmıştır (m. 4 /f. 25)⁶⁵.

Pilot, “Hava aracının sevk ve idaresiyle görevli olan sorumlu kaptan pilot ve/veya kaptan pilot haricindeki SHGM tarafından yetkilendirilmiş, diğer pilot ya da pilotlar” olarak ifade edilmiştir (m.4/f. 24).

SHT-FTL m. 4/1-hh ise pilot tanımı yapmamış, “uçuş ekibi üyesi” kavramını kullanmıştır. Buna göre, “Uçuş ekibi üyesi: Bir uçuş görev süresi boyunca, hava aracının işletilmesi ile ilgili görevleri ifa eden pilot lisansına sahip ekip üyesini, ifade etmektedir. Görüldüğü üzere SHT-6A’nın aksine, SHT-FTL pilotlar arasında bir hiyerarşi kurmamış, hepsini uçuş ekip üyesi olarak tanımlamıştır. Ancak uygulamada ve doktrinde hava taşıma işlerinde çalışan bütün personel için uçuş personeli terimi kullanıldığından “uçuş ekibi” kavram kargaşasına yol açabilecektir.

Çalışma kapsamında “pilot” kavramı, sorumlu kaptan pilot ve kaptan pilotu da kapsayacak şekilde bir üst başlık olarak kullanılacak; önem arz eden yerlerde farklılıklardan söz edilecektir.

C. Kabin Ekibi

Günlük hayatta daha çok host veya hostes adı ile anılan kabin personeli/ memuru/üyesi, sivil havacılık mevzuatındaki bütün uçucu personel tanımlarında yer almakta ve hava taşıma işleri için olmazsa olmaz bir görev ifa etmektedir.

⁶⁵ Sorumlu kaptan pilot hakkında detaylı bilgi için bkz. Öztürk, **a.g.e.**, s. 88-91.

SHT 6A-50'nin tanımlar maddesi “kabin ekibi” ifadesini tanımlamıştır. Buna göre, “Kabin Ekibi; Bir uçuş görevinin yapılmasında kokpit ekibinin dışında, esas görev yeri hava aracının kabini olan ve işletmeci tarafından yolcu emniyetini ve gereksinimlerini karşılamak üzere gerekli temel ve tazeleme eğitimlerini alarak sertifikalandırılmış personeli” ifade etmektedir. SHT-FTL ise kabin ekibi üyesi tanımı yapmıştır. SHT-FTL m. 4/1-v göre Kabin ekibi üyesi: İşletici tarafından operasyonlar sırasında yolcular ile uçuşun emniyetine ilişkin görevler verilen, uçuş ekibi ya da teknik ekip üyesi dışındaki uygun niteliklere sahip bir ekip üyesi”dir.

Görüldüğü üzere pilotları uçuş ekibi üyesi olarak tanımlayan SHT-FTL, kabin personeli de benzer şekilde tanımlamıştır. Ayrıca uçuş ekibi ve teknik ekip dışında kalan ekip üyesi olarak bir sınıflandırma yapmıştır.

Uçuşun güvenli ve konforlu geçmesinden sorumlu olan kabin personeli iş sözleşmesinin kurulmasından önce ve iş ilişkisinin devamında birtakım nitelikleri haiz olmalıdır. Bu nitelikler sağlık, eğitim, yabancı dil bilgisi ve fiziki görünüme ilişkin olmakla birlikte her havayolu şirketi kendi iç prosedürleriyle içeriğini belirlemektedirler⁶⁶.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılmış bulunan SHT-CC Kabin Ekibi Talimatı kabin ekibi üyeleri ve kabin ekibi üyesi adaylarının alması gereken eğitimlere ilişkin emredici hükümler içermekte ve hava yolu şirketleri bu gereklilikleri yerine getiren kabin personeline kabin memuru sertifikası vermektedir. Pilotlardaki lisanslara benzer şekilde bu sertifikaların alınması ve kaybedilmemesi iş ilişkileri bakımından önemlidir.

⁶⁶ <http://web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2138-kabin-memuru>.

D. Diğer Personel

1. Uçuş Mühendisleri

Uçuş mühendisi “Uçuş işletme el kitapları gereğince hava aracında bulunması ve pilotlardan başka kokpitte görev yapması gerekli olan sertifikalı personel”dir⁶⁷. Teknolojik olanakların sınırlı olduğu 1980 öncesi dönemde uçuş mühendisi pozisyonu ile çalışan uçucu personele yaygın olarak rastlanmaktaydı. Uçuş mühendisleri, uçakla ilgili her türlü teknik bilgiye sahip olan, uçağın donanımlarını takip eden ve kalkış-iniş hızlarını tespit edip yakıt yönetimini sağlayan personeldir.

Günümüzde modern uçaklarda ise uçuş mühendisinin tüm görevleri teknolojik sistemlerle yapılmaktadır. Bu pozisyonadaki kişi pilotlarla neredeyse aynı eğitimi almakta fakat aralarında uçuş tecrübesi farkı bulunmaktadır.

2. Uçan Şefler

Uygulamada “flying chef” denen uçucu personelin görevi, uzun mesafeli uçuşlarda lüks uçuş sınıfına mensup yolculara yemeklerini özel bir şekilde sunmaktır. Bu şefler yemekleri uçakta pişirmemektedir. Zira uçuş koşulları buna imkân vermemektedir. Sadece uçuş yapmadıkları günlerde pişirdikleri yemekleri, yolcuların isteklerine göre hazırlamakta ve yolculara ikram etmektedirler. Örneğin önceden pişmiş bir eti yolcunun isteğine göre az pişmiş ya da iyi pişmiş olarak servis etmektedirler. Türkiye’de uçan şefler mutfak ya da uçuş kökenli olabilmektedir⁶⁸.

Uçan şefler, mevcut hukuki düzende uçuş görevi yapmalarına rağmen yer hizmetlerinde çalışanlar gibi değerlendirilmektedir ve İş Kanununa tabi tutulmaktadır⁶⁹. Tasarı, yerinde bir düzenleme yaparak uçan şefleri uçucu personel tanımına dahil etmiştir (m.3/1/j).

⁶⁷ DHMİ Genel Müdürlüğü, **Havacılık Terimleri Sözlüğü**, 2011, s. 229.

⁶⁸ <https://www.plurestravel.com.tr/ucan-asci-sef>. THY AO ve Do&Co arasındaki hukuki ilişki ve uçan şeflerin hukuki statüsü ile ilgili inceleme için bkz. Hatice Ebru Şimşek, “Uçuş Personelinin Çalışma Yaşamındaki Başlıca Sorunları”, **NKÜHFD**, 2021 (1), s. 88.

⁶⁹ Y. 9. HD., T. 10.12.2018, E. 2018/8660, K. 2018/22749, çevrimiçi, Legalbank, 24.08.2021; Y. 9. HD., T. 07.05.2018, E. 2018/3457, K. 2018/9960, çevrimiçi, Legalbank, 24.08.2021.

İKİNCİ BÖLÜM: UÇUCU PERSONELİN ÇALIŞMA KOŞULLARI

I. Genel Olarak

Çalışma koşulları kavramı ne Anayasanın çalışmaya ilişkin hükümlerinde ne de 4857 sayılı İş Kanunu ile 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununda tanımlanmıştır. İşçinin çalışma ilişkisinde tabi olacağı bütün hak ve borçları ifade eden çalışma koşulları⁷⁰, İş hukuku mevzuatında zaman zaman “iş koşulları” ya da “iş şartı” olarak da yer bulmuştur. Ancak kullanılan bu kavramlar temelde aynı anlama gelmekte ve işçinin iş ilişkisinde uymakla yükümlü olduğu şartları bir bütün olarak ifade etmektedir.

Çalışma koşullarının kesin bir sınırı koymak mümkün görünmese de Yargıtay iş sözleşmesinin esaslı unsurları olan iş görme borcu ile ücret ödeme borcunu çalışma şartlarının en önemlileri olarak kabul etmektedir. Ayrıca işin görülme zamanını, ücret eklerini, yardımları ve dinlenme sürelerini başlıca çalışma koşulları olarak saymaktadır⁷¹.

Çalışma koşulları, bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile belirlenebileceği gibi; iş sözleşmesinin eki niteliğindeki işyeri iç yönetmeliği ya da işyeri uygulaması ile de belirlenebilir. Ayrıca hem Anayasa hem de iş hukuku mevzuatı çalışma koşullarının belirlenmesine sınır koymakta ve belli yasaklar getirmektedir⁷².

İş Kanunun kapsamı dışında bırakılması ve iş ilişkilerine uygulanacak özel bir kanuni düzenlemeye sahip olmaması sebebiyle uçucu personelin çalışma koşulları bireysel ve toplu iş sözleşmeleriyle düzenlenmekte, ayrıca TBK’nin genel hizmet

⁷⁰Münir Ekonomi, “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, **Oğuzman’a Armağan**, Ankara, 1997, s. 157 vd.; Murat Engin, “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, **İÜHFM**, C. LX, S. 1-2, 2003, s. 314.

⁷¹ Y. 22. HD, T. 13.11.2019, E. 2016/22397, K. 2019/20993, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 25.08.2021.

⁷² Ekonomi, **Çalışma Şartlarının Belirlenmesi**, s. 157 vd.

sözleşmesine ilişkin 393 vd. maddelerinde çalışma koşullarına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Yine hava taşıma işlerinin niteliği gereği sivil havacılık mevzuatı çalışma koşullarına, özellikle çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin ayrıntılı düzenlemeler yapmaktadır. Mutlak emredici olan bu düzenlemeler hem çalışanların ruhsal ve bedensel sağlığını korumayı hem de uçuş güvenliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Özellikle uçuş emniyeti için arz ettiği önem gereği uçucu personelin çalışma ve dinlenme süreleri uluslararası sivil havacılık düzenlemeleri ile de hüküm altına alınmıştır.

Çalışma koşullarının kapsamının çizilmesi çok güç olmakla birlikte, aşağıda Hava İş Kanunu Tasarısı ışığında uçucu personelin genel iş ilişkilerine göre özellik arz eden çalışma koşulları incelenmeye çalışılmıştır. Bütün çalışma koşullarının ele alınması hem kapsam bakımından hem de çalışmanın hacmi bakımından mümkün olmadığından sadece önemli görülen çalışma koşulları incelenmiştir. Ayrıca Hava İş Kanunu Tasarısının 47. maddesi, hüküm bulunmayan hallerde İş Kanunu hükümlerinin uygulanacağını düzenlemiştir. Bu sebeple gerek görülen yerlerde İş Kanunu düzenlemelerine de yer verilmiştir.

II. Çalışma Süreleri

A. Genel Olarak

İşveren yönetim hakkı çerçevesinde işin başlayış ve bitiş saatlerini, dinlenme sürelerini düzenleme yetkisini haizdir. Ancak bu yetki toplu iş sözleşmesi ve kanunun emredici hükümleriyle sınırlıdır. İşçi, asli borcu olan iş görme borcunu yerine getirirken işverenin çizdiği bu sınırlara kural olarak uymak zorundadır⁷³. Çalışma süreleri düzenlenirken hem işverenin işten beklediği çıkarı korumak hem de işçinin sağlığını, sosyal hayatını ve maddi geleceğini tehlikeye atmamak gerekir⁷⁴.

⁷³ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 156; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 130-131.

⁷⁴ Hamdi Mollamahmutoğlu/ Muhittin Astarlı/ Ulaş Baysal, **İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku**, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2020, s.373.

Türk Borçlar Kanununda ve İş Kanununda çalışma süresi tanımlanmamıştır. İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin⁷⁵ 3. maddesine göre “Çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı işte geçirdiği süredir”⁷⁶.

Çalışma süresi öncelikle fiilen çalışılan süreyi içermektedir. Ancak İş Kanunu m. 66’da olduğu gibi farazi çalışma süreleri de çalışma süresinden sayılmaktadır⁷⁷. Hava İş Kanunu Tasarısı da 37. maddesinde farazi çalışma sürelerine yer vermiştir. Buna göre;

- İşveren tarafından ana üs dışında görevlendirilen uçucu personelin yolda geçirdiği süreler,
- Göreve hazır halde bulunan uçucu personelin asıl işini yapmaksızın bekleyerek veya başka bir işle meşgul edildiği süreler,
- Emziren uçucu personelin çocuğuna süt verdiği süreler çalışma süresinden sayılır.

Aslında fiilen çalışılmayan bu sürelerin çalışma süresinden sayılmasının sebebi, işçinin işverenin egemenliği altında bulunmaya devam etmesidir. Ayrıca işveren dilerse sigara ve kahve molası gibi süreleri çalışma süresinden sayabilir.

B. Uçucu Personelin Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

Çalışma sürelerinin düzenlenmesi, işçinin ifa ettiği görevin niteliği ile doğrudan ilişkilidir. Sivil havacılık sektörünün kendine özgü yapısı, hava taşıma işlerinde çalışan uçucu personelin çalışma süreleri de düzenlenirken de farklılıklara neden olmuş ve hem ulusal hem de uluslararası normlarla çalışma sürelerinin yasal çerçevesi çizilmiştir.

TBK’nin hizmet sözleşmesine ilişkin 393 vd. maddelerinde İş Kanunun aksine günlük çalışma süresine bir üst sınır konulmamıştır⁷⁸. Ancak bu durum Türk Borçlar

⁷⁵ RG, T.06.04.2004, S. 25425.

⁷⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.671; Süzek, **İş Hukuku.**, s.797; Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, Ekim 2008, s. 32.

⁷⁷ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 158; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 374; Süzek, **İş Hukuku**, s. 798; Astarlı, **Çalışma Süreleri**, s. 33.

⁷⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 376.

Kanununa tabi olarak çalışan işçilerin bir üst sınır olmadan çalıştırılabileceği anlamına gelmemektedir.

Uçucu personelin çalışma süreleri bireysel ya da Sivil Havacılık Sendikası ile THY A.O. arasında olduğu gibi toplu iş sözleşmesinde düzenlenebilir. Bunun dışında Avrupa Komisyonu 83/2014 sayılı uluslararası regülasyon ile bu düzenlemeye dayanarak çıkarılan SHT- FTL uçucu personelin çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesinde emredici nitelik taşımaktadır. Havayolu işletmeleri çalışanlarının çalışma ve dinlenme sürelerini düzenlerken bu emredici normlara uymakla yükümlüdür⁷⁹.

Hava İş Kanunu Tasarısı ise 29. maddesinde çalışma sürelerini düzenlemiştir. Hem SHT- FTL hem de Tasarı sivil havacılık kuralları gereği çalışma sürelerini görev süresi, uçuş süresi ve uçuş görev süresi olarak sınıflandırılmış ve her biri için farklı yasal sınırlar çizmiştir. Ancak Hava İş Kanunu Tasarısı, SHT- FTL'den önceki dönemde, SHT-6A-50 yürürlükteyken hazırlandığından iki düzenleme arasında farklılıklar bulunmaktadır.

1. Görev Süresi

SHT-FTL m.4/1-p'ye göre görev, “uçuş görevi, idari görevler, eğitim vermek veya almak ve kontrolleri gerçekleştirmek, konumlandırma ve bir takım nöbet unsurları dahil olmak üzere, ekip üyesinin işletici için icra ettiği herhangi bir görevdir”. Aynı tanıma Hava İş Kanunu Tasarısında da yer verilmiş, sadece “işletici” yerine “işveren” kavramı tercih edilmiştir (m.3/1-d). Görüldüğü üzere hava iş hukuku bakımından görev, uçucu personelin, uçuş görevi de dahil olmak üzere, işveren için yaptığı her türlü iştir. Bu yönüyle görevi uçucu personelin iş görme borcunun ifası olarak tanımlayabiliriz.

Görev süresi ise “herhangi bir ekip üyesinin işletici tarafından bir görev için görev yerine intikal etmesinin veya göreve başlamasının gerekli görüldüğü anda başlayan ve söz konusu kişinin, uçuş sonrası görevi de dâhil olmak üzere tüm görevlerden muaf olduğu anda sona eren süreyi” ifade etmektedir (SHT-FTL m. 4/1-

⁷⁹ Öztürk, **a.g.e.**, s. 136 vd.

s). Bu tanım da Tasarı tarafından naklen alınmış, yine “işletici” yerine “işveren” kavramı kullanılmıştır. Tanımdan hareketle görev süresinin iş hukuku özelinde çalışma süresi olduğu söylenebilir. Zira Tasarı, çalışma sürelerini düzenleyen 29. maddesinde birbirini takip eden yedi günlük toplam görev süresini, İş Kanunu m. 63’e paralel olarak kırk beş saat olarak düzenlemiştir. Ancak İş Kanunu zaman dilimi olarak haftayı tercih ederken⁸⁰ Tasarı, SHGM talimatlarına paralel olarak “birbirini takip eden yedi gün” ifadesini kullanmıştır. Ayrıca Tasarı, görev süresinin fazla çalışmalarla birbirini takip eden yedi günde altmış saati aşamayacağını hükme bağlamıştır (m.29/f.1/c.2).

SHT-FTL ise çok daha ayrıntılı bir düzenlemeye yer vermiştir. Azami görev süresi birbirini izleyen herhangi 7 gün içerisinde 60 saat, 14 gün içinde 110 saat, 28 gün içinde 190 saat ve herhangi bir takvim yılı içerisinde ise 2000 saat olarak belirlenmiştir. (IR- ORO.FTL.210) Tasarı da benzer şekilde yıllık azami görev süresini iki bin saat olarak düzenlemiştir.

Ayrıca tasarı, zorlayıcı bir neden yüzünden hava aracı içinde veya hava limanında mahsur kalınan süreyi de görev süresinden saymıştır (m.29/3).

Hava İş Kanunu Tasarısı SHT- FTL’ye göre haftalık çalışma süresini daha kısa düzenlemiştir. Tasarının kanunlaşması halinde normlar hiyerarşisi gereği daha üst norm olan Hava İş Kanunu uygulama alanı bulacaktır.

2. Uçuş Süresi

SHT- FTL m. 4/1-ii’de uçuş süresi, “hava aracının kalkış amacıyla park yerinden ilk hareket ettiği andan belirlenmiş, park yerinde durmasına ve tüm motorların veya pervanelerin kapatılmasına kadar geçen zaman” olarak tanımlanmıştır. Tasarı ise uçuş süresini “uçucu personelin görev yaptığı hava aracının kalkış amacıyla kapıları kapatıp motor çalıştırmısından veya park yerinden ilk hareket ettirilmesinden başlayarak uçuşunu tamamlayıp yere indikten sonra kapıların açılmasına kadar geçen süre” olarak ifade etmiştir. Bu iki tanımdan hareketle uçuş süresinin günlük kullanıma paralel olarak uçuşta geçen süre olduğu söylenebilir. Görev süresinin içine uçuş dışındaki

⁸⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 375; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s. 736-737.

idari veya kontrol amaçlı faaliyetler dahil olabilirken uçuş süresi, fiilen havada geçirilmek üzere harekete başlanan ve yerde sonlanan süreci ifade etmektedir.

Hava İş Kanunu Tasarısının 29. maddesinin 2. fıkrası uçuş süresinin herhangi bir takvim yılı içinde 900 uçuş saatini veya birbirini izleyen herhangi on iki takvim ayı içerisinde 1000 saatlik uçuş süresini geçemeyeceğini hüküm altına almıştır. SHT- FTL ise yıllık azami uçuş sürelerini Tasarı ile birebir aynı düzenlemiştir. Ancak Tasarıdan farklı olarak daha kısa bir zaman dilimi için de azami uçuş sınırı belirlenmiştir. Buna göre uçucu personelin birbirini izleyen herhangi 28 gün içerisinde azami uçuş süresi 100 saattir (IR- ORO.FTL.210).

3. Uçuş Görev Süresi

Sivil havacılık mevzuatında düzenleniş biçimi bakımından en karışık ve en kapsamlı çalışma süresi türü uçuş görev süresidir.

SHT- FTL m. 4/1-ıı uyarınca uçuş görev süresi, “herhangi bir ekip üyesinin göreve başlamasının gerekli görüldüğü anda başlayan, bir sektör veya sektörler serisini kapsayan ve söz konusu ekip üyesinin görevli ekip üyesi olarak hareket ettiği son sektörün sonunda hava aracının nihai olarak durduğu ve motorların kapatıldığı anda sona eren süredir”. Hava İş Kanunu Tasarısında da aynı tanımlama yapılmış, sadece “sektör” yerine “sefer” terimi kullanılmıştır.

Tasarı herhangi bir sefer tanımı yapmazken SHT- FTL m.4/1-ğğ sektörü “uçuş görev süresinin bir parçası olarak, hava aracının kalkış amacıyla ilk hareketinden itibaren, iniş sonrasında tayin edilmiş park pozisyonunda tamamıyla duruncaya kadar geçen uçuş” olarak nitelendirmiştir. Dolayısıyla sektör teriminin de sefer yerine kullanıldığı ve uçağın kalkış için ilk hareketiyle başlayan ve park haline kadar devam eden süreç olarak belirlendiği görülmektedir. Uçucu personel gün içinde birden çok sektör/sefer yapmakta ve aşağıda görüleceği üzere sivil havacılık kuralları gereği sektör sayısı arttıkça azami uçuş görev süresi azalmaktadır.

Hava İş Kanunu Tasarısı 29. maddesinde azami günlük uçuş görev süresini on dört saat olarak belirlemiştir. Ancak bu süre ilave ekip ile on yedi saate

ıkarılabilirken, zel durumlarda da sivil havacılıktan izin alınmak suretiyle en çok iki saat artırılabilir (m. 29/f.1/c.3-6). Görüldüğü zere Tasarı, uçucu ekibin yaptığı sefer sayısına göre değışiklik gösteren bir azami uçuş görev süresi düzenlemesi yapmamış, ilave ekibin ya da özel durumların varlığı hariç azami on dört saatlik uçuş görev süresi sınırı getirmiştir.

Tasarıda ilave ekip kavramından ne anlaşılmaması gerektiğ düzenlenmemiştir. SHT-FTL'nin de tanımlar ve kısaltmalar başlıklı 4. maddesinde de ilave ekip kavramına yer verilmemiştir. Ancak SHT-FTL'nin yürürlükten kaldırdığı SHT-6A'da ilave ekip; "bir hava aracının uçuş harekât için gerekli olan asgari sayıdaki kokpit ekibinden fazla sayıda olan ve gerektiğinde herhangi bir kokpit ekibinin görevini devralabilecek ehliyetle pilotu ihtiva eden diğerk bir kokpit ekibi, kabin ekibi için ise standart sayıdan bir fazla kabin memuru", olarak nitelendirilmektedir. Buradan hareketle Tasarı gereğ uçuş görev süresinin 17 saate çıkarılması için asgari bir pilot ve bir kabin ekibinden oluşan ilave ekibin varlığı gereklidir.

SHT-FTL uçuş görev süreleri bakımından oldukça karışık bir düzenleme yapmıştır. Uçucu personel için hem uçuş görev süresinin gün içindeki zamansal aralığına hem de sektör sayısına göre değışiklik arz eden azami uçuş görev süresi belirlemiştir. Örneğın 06.00 ile 13.29 saatleri arasında göreve başlayacak uçucu personel 1-2 sektör yapacak ise azami günlük uçuş süresi 13 saat, 8 sektör yapacak ise 10 saat olacaktır. Yahut 05.00- 05.14 aralığında görev yapacak bir uçucu personel 4 sektör yapacaksa 11 saat, 6 sektör yapacaksa 10 saat uçuş görev süresi sınırlamasına tabi olacaktır. Çalışma kapsamında ele alınamayacak kadar teknik bilgiler içeren SHT-FTL'nin IR – ORO.FTL.205 maddesinde söz konusu azami uçuş görev süreleri tablolar halinde açıklığı kavuşturulmaya çalışılmıştır.

IR – ORO.FTL.205'nin (f) bölümü, Tasarıdakine benzer şekilde, uçuş sırasında öngörülemeyen hallerde sorumlu kaptan pilotun uçuş görev süresini en fazla iki saat artırabileceğini düzenlemiştir. Ancak Tasarı zel hallerde ve sivil havacılıktan izin almak suretiyle uçuş görev süresi artırımı yapılabileceğini ifade ederken SHT-FTL sorumlu kaptan pilot kararıyla yapılabileceğini düzenlemiştir. Ayrıca arttırılmış uçuş

ekibiyle azami uçuş görev süresinin en fazla üç saat arttırılabileceğini hükme bağlamıştır⁸¹.

C. Fazla Çalışma

1. Fazla Çalışma Kavramı ve Hükümleri

Türk Borçlar Kanununun 398. maddesinde işçiye fazla çalışma borcu yüklenmiştir⁸². Buna göre normal süreden daha fazla çalışmayı gerektirecek bir durum doğarsa, işçi bunu yapabilecek durumdaysa ve yapmaktan kaçınması dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil ediyorsa işçi fazla çalışma yapmak zorundadır⁸³.

Madde fazla çalışmayı “ilgili kanunlarda belirlenen normal çalışma süresinin üzerinde ve işçinin rızasıyla yapılan çalışma” olarak tanımlamıştır. Bilindiği üzere TBK çalışma saatlerine bir sınır getirmediği gibi İş Kanunu m. 63’te düzenlenen haftalık kırk beş saat⁸⁴ sınırı hava taşıma işlerinde çalışanlar bakımından uygulanmayacaktır.

Yukarıda bahsedildiği üzere sivil havacılık bakımından çalışma süresi görev süresi olarak anlaşılmaktadır ve SHT-FTL’de buna ilişkin detaylı düzenleme yapılmıştır. Bu durumda uçucu personelin azami görev süresi birbirini izleyen herhangi 7 gün içerisinde 60 saat, 14 gün içinde 110 saat, 28 gün içinde 190 saat ve herhangi bir takvim yılı içerisinde ise 2000 saat olarak belirlenmiştir. Bu sürelerin üzerinde kalan her çalışma, uçucu personel bakımından fazla çalışma olacaktır.

Hava İş Kanunu Tasarısı m. 29 uyarınca yasal çalışma süresi (görev süresi) belirlenmiştir. Buna göre birbirini takip eden yedi günlük toplam görev süresindeki

⁸¹ Tasarıdaki ve SHT-6A’deki “ilave ekip” kavramıyla benzerlik gösteren “arttırılmış ekip”, SHT-FTL m.4/1-c’de “ilgili hava aracını işletmek üzere gerekli olan asgari sayının üzerinde uçuş ekibi üyesinden oluşan, uçuş sırasındaki dinlenme kapsamında her bir uçuş ekibi üyesine tayin edildiği görev yerinden ayrılma ve uygun şekilde kalifiye başka bir uçuş ekibi üyesi ile değiştirilme imkânı veren uçuş ekibi” olarak tanımlanmıştır.

⁸² Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 101.

⁸³ Aydın Zevkliler/ Emre Gökyayla, **Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri**, 18. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2018, s. 435 vd.; Süzek, **İş Hukuku**, s. 818; Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, 8. Baskı, Ankara, Yetkin, 2020, s. 543.

⁸⁴ Ali Ekin, “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları”, **İÜHF**, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 338.

çalışma en çok kırk beş saat olabilecektir. Tasarının yürürlüğe girmesi halinde normlar hiyerarşisi gereği Tasarıdaki kırk beş saat esas alınacaktır.

Tasarı, fazla çalışmayı da düzenlemiştir. Buna göre “Kanunda yazılı şartlar çerçevesinde birbirini takip eden yedi gün içinde kırk beş saatlik görev süresini aşan çalışmalar fazla çalışmadır” (m.31).

İş hukukunun genel ilkeleri gereği fazla çalışmanın belirlenmesinde esas olan günlük değil haftalık çalışma süresidir⁸⁵. Aksi kararlaştırılmadıkça bu süre haftanın iş günlerine eşit olarak bölünmek üzere günlük çalışma süresi bulunur.

TBK m. 398 fazla çalışma için “işçinin rızasını yeterli görmüş”, herhangi bir yazılılık şartı getirmemiştir. Oysa Hava İş Kanunu Tasarısı 31. maddesinin ikinci fıkrasında işverenin fazla çalışma yaptırabilmesi için uçucu personelin yazılı onayını alması gerektiğini hüküm altına almıştır.

İş Kanunu fazla çalışma için ise 41. maddesinin 7. fıkrasında işçinin onayını aramıştır. Bu onayın yazılı olup olmayacağı ise İş Kanununa İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinin 9. maddesinde açıklığa kavuşturulmuştur ve zorunlu nedenlerle veya olağanüstü durumlarda yapılan fazla çalışmalar haricinde yazılı onay şartı getirilmiştir⁸⁶. Buradan hareketle uçucu personelin zorunlu nedenle yaptığı fazla çalışmalarda yazılı onayının aranmayacağı söylenebilir⁸⁷.

İş Kanununun 41. maddesi fazla çalışma süresinin toplamının bir yılda iki yüz yetmiş saatten fazla olamayacağını düzenleyerek, fazla çalışma süresinin sınırını çizmiştir. Ancak uçucu personel için ne TBK’de ne de Hava İş Kanunu Tasarısında bu yönde hüküm bulunmaktadır.

⁸⁵ Günlük 11 saatlik azami sürenin aşılması da fazla çalışmadır. Süzek, **İş Hukuku**, s. 816; Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 160; Ömer Ekmekçi/Esra Yiğit, **Bireysel İş Hukuku Dersleri**, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2020, s. 391. Bununla birlikte Yargıtay günlük çalışma eğer herhangi bir nedenle sınırlandırılmışsa haftalık çalışma süresi tamamlanmamış olsa dahi günlük azami sürenin aşılmış olmasını fazla çalışma olarak değerlendirmektedir. Bkz. Y. 7. HD., T. 16.01.2014, E. 2013/14932, K. 2014/519, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

⁸⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 818.

⁸⁷ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 166.

2. Fazla Çalışma Ücreti

TBK 398. maddesinde işçinin ancak karşılığı verilmek suretiyle fazla çalışma yapmakla yükümlü olduğu düzenlenmiştir⁸⁸. TBK m. 402 gereği işveren işçiye fazla çalışma ücreti olarak normal ücretinin en az yüzde elli fazlasını vermelidir. İş Kanunu da benzer şekilde işçiye ödenecek fazla çalışma ücretinin işçinin saat başına düşen ücretinin yüzde elli artırılmasıyla ödeneceğini hüküm altına almıştır (m.41)⁸⁹.

Hava İş Kanunu Tasarısı da fazla çalışma ücretinin günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödeneceğini düzenlemektedir (n. 31/f.1/c.2). Bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle bu miktar artırılabilir.

Hava İş Kanunu Tasarısında fazla çalışma ücreti yerine serbest zaman kullandırılmasından söz edilmese de TBK m. 402’de işçinin rızasıyla bu ücret yerine serbest zaman kullandırılmasını işverenin inisiyatifine bırakmıştır⁹⁰. Oysa İş Kanununa göre eğer işçi isterse fazla çalışma karşılığında kendisine serbest zaman verilmesi mümkündür. Bunu tercih imkanını haiz olan sadece işçidir⁹¹. Bu serbest zamanın ne zaman kullanılacağı ise işverenin takdirindedir. Ücretin ödenmesi gereken günden itibaren altı ay içerisinde bu serbest zamanın kullandırılması gerekir⁹².

Fazla çalışma işçi tarafından ispat edilmek zorundadır⁹³. İşçi her türlü delil ile fazla çalıştığını ispat edilebilir⁹⁴. Buna göre Yargıtay:

“Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla

⁸⁸ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 436.

⁸⁹ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 166; Cevdet Yavuz, **Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler**, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayım, 2014, s. 923.

⁹⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 390.

⁹¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s. 781-782; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 389.

⁹² Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 394.

⁹³ Ekin, **a.g.e.**, s. 345; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s. 771; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 403.

⁹⁴ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s. 772; Ekin, **a.g.e.**, s. 345-346 ; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 403.

çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.” (Y. 9. HD., T. 18.11.2019, E. 2016/8503, K. 2019/20065).

Kararda da ifade edildiği üzere fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda işçinin tanık beyanları ile de fazla çalışmayı ispat edebilmesi mümkündür.

3. Fazla Çalışma Türleri

Türk Borçlar Kanununda fazla çalışma türlerine yer verilmemişken İş Kanununda fazla çalışma üç başlık altında düzenlenmiştir. Bunlar: normal-olağan-iktisadi/ekonomik nedenle fazla çalışma (m. 41), zorunlu nedenle fazla çalışma (m. 42) ve olağanüstü fazla çalışma (m. 43)dır⁹⁵.

Hava İş Kanunu Tasarısı ise 31. maddesinde olağan fazla çalışmayı, 32. maddesinde ise zorunlu nedenle fazla çalışmayı düzenlemiş; olağanüstü fazla çalışmaya yer vermemiştir.

Olağan nedenle fazla çalışma işverenin ekonomik nedenler ile işçisini fazla çalıştırılmasıdır. İşveren, ortaya çıkan iş gücü ihtiyacını mevcut işçilerin fazla çalışma yaptırmak suretiyle giderilmesi amacıyla hareket etmektedir. Bununla birlikte işçinin fazla çalışma adına rızasının alınması zorunludur⁹⁶.

Zorunlu nedenle fazla çalışma, bir arıza sırasında yahut bir arıza ihtimali halinde, alet ve edevat için hemen yapılması gerekli işlerin ortaya çıkması veya mücbir sebepleri halinde gündeme gelebilecek bir fazla çalışma türüdür. Tasarının 32.

⁹⁵ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 163-167; Ekin, **a.g.e.**, s. 341 vd.

⁹⁶ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.766; Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 163; Ekin, **a.g.e.**, s.342-343.

maddesi özelinde zorunlu nedenler, “uçak arızası, meteorolojik şartlar, hava trafik kısıtlamaları ve benzeri olağan dışı zorlayıcı nedenler” olarak sayılmıştır. İşçi sadakat borcu gereğince bu tür fazla çalışmayı yapmakla yükümlüdür. Ayrıca rızasının alınmış olması aranmaz. İşyeri normal çalışma düzenine dönüncüye kadar çalışılır. Kişiyeye şüphesiz bir dinlenme süresi tanınmalıdır. Fazla çalışma yapılan saatler için normal saat ücretinin yüzde elli fazlası işçiyeye ödenir.

Olağanüstü fazla çalışma ise seferberlik sırasında ve seferberlik süresini aşmamak üzere gündeme gelecek bir çalışmadır. Hava İş Kanunu Tasarısında düzenlenmeme tercihi hava taşıma işlerinin niteliğinden kaynaklanıyor olabileceği kanaatindeyiz.

D. Uçucu Personelin Ana Üs Dışında Görevlendirilmesi

1. Ana Üs ve Geçici Üs Kavramı

Ana üs, uçucu personelin iş sözleşmesinde asıl olarak çalışacağı belirtilen ya da fiilen yoğun olarak çalıştığı havalimanıdır (Tasarı m. 3/1-a). Sivil havacılık kuralları gereği her uçucu personelin bir ana üssü bulunmalı ve bu husus işletme kayıtlarına geçirilmelidir (SHT- FTL /IR – ORO.FTL.200).

SHT- FTL m. 4/1-b de bir ana üs tanımı yapmış ve ana üssü “ilgili ekip üyesinin genel olarak bir görev süresine veya görev süreleri serisine başladığı veya son verdiği ve normal koşullar altında işleticinin ilgili ekip üyesinin konaklamasından sorumlu olmadığı, işletici tarafından ekip üyesine tayin edilen mahal” olarak tanımlamıştır.

Burada işyeri ile ana üs kavramının karşılaştırılmasında fayda görülmektedir. İşyeri, iş hukukunun yer itibariyle uygulandığı asıl alan olmakla birlikte iş hukukunun gelişimi sürecinde işyeri göz önüne alınarak yasal düzenlemeler yapılmıştır⁹⁷. İşyeri, İş Kanunu m. 2’ye göre işyeri, “işveren tarafından maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birimdir”⁹⁸. Yine işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile bir bütün olan işyeri, işverenin iş organizasyonunu oluşturmaktadır (İş K. m.2/3).

⁹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 187; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s.144.

⁹⁸ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 64.

Söz konusu yerlerin işverenin iş organizasyonuna dahil olabilmesi için aralarında hukuki bağıllık bulunmalıdır. İş hukuku öğretisinde klasik anlamda işyeri kavramı yerini iş organizasyonuna bırakmıştır, işyeri gittikçe mekândan bağımsızlaşmıştır⁹⁹.

Hava İş Kanunu Tasarısında da işyeri tanımı yapılmış ve hava aracında ya da yerde işin yapıldığı yer, bağlı yerler, eklentiler ve araçlar işyeri sayılmıştır (m. 3/1-i) Bu açıklamalardan hareketle; ana üs ile hava taşıma işleri işleticisi olan işverenin (ilgili havayolu şirketinin) işyeri arasında hukuki bir bağıllığın varlığı kabul edildiği takdirde ana üssün işverenin iş organizasyonunun bir parçası olduğu savunulabileceği gibi, ana üssün bir havalimanı işletmesi olması sebebiyle başka bir işverenin iş organizasyonuna dahil olduğu, bu yüzden uçucu personelin işyeri sayılmadığı da söylenebilir.

Geçici üs ise SHT- FTL m. 4/1-n’de şu şekilde tanımlanmıştır: “Geçici üs: Ana üs dışında, uçuş harekâtının devamlılığı için, ekip üyesinin uçuş görev süresinin başlayıp sona erdiği ve ekip üyesine işleticinin uygun konaklama tesisi veya geçici konaklama tesisi ve iâşe imkânı sağlamakla yükümlü olduğu, ekiplerin geçici bir süre kalacağı ve aynı zamanda işleticinin filosunda yer alan asgari bir hava aracının konuşlandığı işleticiler tarafından tayin edilen yurt içi ve/veya yurt dışındaki mahalli ifade eder”. Hava İş Kanunu Tasarısı da geçici üs için aynı tanıma yer vermiştir (m. 3 /1-c).

Bu tanımdan hareketle geçici üssün işverenin uçuş harekâtının devamlılığı için uçucu personele konaklama ve iâşe sağlamakla yükümlü olduğu, uçucu personellerin geçici süre kalacağı yer olduğu söylenebilir. Geçici üs yurt içinde ya da yurt dışında olabilir.

2. Konaklama Süresi

Tasarının 30. maddesine göre uçucu personel, işveren tarafından ana üs dışında bir yerde görevlendirilmek istenirse, bu süre görevlendirme anında uçucu personelin rızası alınmadan ayda on beş günü ve yılda toplam dört ayı geçemez. Ayrıca uçucu personelin konaklama masraflarına işveren katlanmak zorundadır. (Tasarı m. 28/2)

⁹⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s.57.

III. Dinlenme Süreleri

A. Genel Olarak

Çalışanların anayasal bir hak olan çalışma hakkının kapsamında dinlenme hakları da hukuken güvence altına alınmıştır. Anayasa m. 50/3 gereği “dinlenmek çalışanların hakkıdır”. Yine aynı maddenin 4. fıkrası gereği çalışanların kanunen ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları tanınmalıdır¹⁰⁰.

Hava taşıma işlerinde çalışanlar yoğun çalışma saatleriyle, yüksek basınç altında ve değişik vardiya saatlerinde çalışmaktadır. Gördükleri işin niteliği gereği uzun çalışma/uçuş saatlerini azami dikkatle ve buna bağlı olarak stres altında geçirmektedirler. Özellikle pilotlar için dinlenme sürelerine riayet edilmesi hem uçuş emniyeti bakımından hem de uçucu personelin sağlığı ve sosyal hayatı bakımından büyük önem arz etmektedir. Yine kabin ekibinin öncelikli görevinin -her ne kadar günlük hayatta bilinmese de- uçuş emniyetini sağlamak olduğu göz önünde bulundurulduğunda yeterli dinlenme süresinin verilmesi hayati önem arz etmektedir.

Uçucu personelin iş sözleşmelerine uygulanacak kanun olması nedeniyle dinlenme süreleri de genel olarak Türk Borçlar Kanununda düzenlenmiştir. Ayrıca SHGM’nin uluslararası sivil havacılık antlaşmalarında belirlenen uçuş güvenliğine ve dolayısıyla uçucu personelin dinlenme sürelerine ilişkin temel normların iktibas ile düzenlediği SHT – FTL Uçuş ve Görev Süresi Sınırlamaları ile Dinlenme Gereklilikleri Talimatı ayrıntılı düzenlemelere yer vermektedir.

B. Dinlenme Süresi

İşçinin bir günlük çalışma süresi içerisinde aralıksız olarak çalışabilmesi mümkün olmadığı gibi uygun da değildir. Bu sebeple işçinin ihtiyaçları için işverenin çalışma ortamında dinlenme imkânı tanıması gerekir¹⁰¹. İş Kanununda bu süre “ara dinlenmesi” olarak düzenlenirken Türk Borçlar Kanununda bu yönde bir düzenleme

¹⁰⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s.405

¹⁰¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 834.

bulunmamaktadır. Hava İş Kanunu Tasarısı da ara dinlenme kavramından söz etmemiştir.

İş Kanununa göre işveren işçiye çalışma süresinin ortalama bir zamanında özel ihtiyaçlarını gidermesi için; dört saat veya daha kısa süreli işlerde on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar süreli işlerde yarım saat, yedi buçuk saatten fazla süreli işlerde bir saat, ara dinlenmesi vermelidir. Bu sürede işçi serbesttir. İşçi bu ara dinlenmesi sürecinde işyerinden ayrılması da mümkündür¹⁰². Ancak işin niteliği gereği giriş çıkışlar kısıtlanması mümkün olabilir. İşçinin işyerinde olmaması değil bu ara dinlenmesi süresi içerisinde çalışmıyor olması önemlidir¹⁰³. Ara dinleme süresi çalışma süresinden sayılmadığı için işçinin çalışma süreleri tayin edilirken ara dinlenmesinin de hesaba katılması gerekir.

Hava taşıma işlerinin niteliği gereği ara dinlenme gibi bir imkân bulunmamaktadır. Bununla birlikte SHT- FTL uçucu personel için asgari dinlenme süreleri öngörmüştür. ORO.FTL.235 başlığını taşıyan madde asgari dinlenme süresini uçucu personelin ana üste ya da ana üs dışında veya geçici üste dinlenmesine göre farklı düzenlemiştir. Ayrıca İş Kanunundaki dinlenme sürelerine benzer şekilde, dinlenme süreleri uçuş görev süresine göre değişiklik arz etmektedir.

Buna göre uçuş görev süresinin ana üste başlaması halinde öncesinde sağlanan asgari dinlenme süresi; uçuş görev süresi 12 saatten fazla ise uçuş görev süresi kadar, uçuş görev süresi 12 saatten az ise 12 saat olacaktır (ORO.FTL.235/a).

Uçuş görev süresinin ana üs dışında veya geçici üste başlaması halinde ise uçucu personele -uygun konaklama tesisinde- sağlanan asgari dinlenme süresi; bir önceki uçuş görev süresi 10 saatten uzun ise uçuş görev süresi kadar, uçuş görev süresi 10 saatten az ise 10 saat olacaktır. Ayrıca bu sürenin seyahat ve fizyolojik ihtiyaçlar için olan süreyle birlikte 8 saatlik uyku imkanını kapsamaması gerekmektedir (ORO.FTL.235/b).

¹⁰² Y.9. HD., T. 17.11.2008, E. 2007/35281, K. 2008/30985, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

¹⁰³ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 440.

Uçuş görev süresinin geçici üste başladığı takdirde ise uçucu personele öncesinde geçici konaklama tesisinde sağlanan asgari dinlenme süresi; uçuş görev süresi 12 saatten fazla ise uçuş görev süresi kadar, uçuş görev süresi 12 saatten az ise 12 saat olacaktır (ORO.FTL.235/b).

C. Boş Takvim Günü

TBK m. 421/1 uyarınca “İşveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür.” Yani kural olarak haftalık çalışma sürelerine uygun olarak çalışan işçiye mutlaka yedinci gün izin verilmesi gerekir¹⁰⁴. TBK ayrıca izin saat ve günlerinin belirlenmesinde hem işverenin hem de işçinin haklı menfaatlerinin göz önünde tutulacağını hüküm altına almıştır (m. 421/3).

İş Kanunu m. 46 hafta tatilinin hangi gün olması gerektiğini belirtmeksizin “hafta tatili yirmi dört saattir” ifadesine yer verilmiştir. İşçinin yirmi dört saat kesintisiz olarak dinlendirilmesi gerekir. Bu sürenin altında haftalık izin süresi verilmesi halinde haftalık izin kullandırılmış kabul edilemez¹⁰⁵. Hafta tatili günü için işveren tarafından o günün ücreti tam olarak ödenir (İş K. m. 46). Haftalık izin gününde işçinin çalışması, şüphesiz fazla çalışma olacaktır ve işçi hem saat başına düşen normal ücretinin yüzde elli fazlasıyla yükseltilmesi suretiyle elde edilen fazla çalışma ücretini hem de o günün ücretini almaya hak kazanacaktır¹⁰⁶.

Hava İş Kanunu Tasarısı ise hafta tatili yerine sivil havacılık mevzuatı gereği “boş takvim günü” kavramını kullanmıştır. Tasarı, 29. maddesinin ilk fıkrasının son cümlesinde art arda altı gün çalışan uçucu personele en az bir boş gün tatil verileceğini düzenlemiştir. Boş takvim günü Tasarıda ve SHT- FTL’de farklı tanımlanmıştır.

Tasarıya göre boş takvim günü, “yerel saatle 00.00’da başlayıp 24 saat kesintisiz olarak uçucu personelin ana üs ya da geçici olarak görevlendirilen üste tüm

¹⁰⁴ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 442; Sedef Koç, “Borçlar Kanunu Tasarısı’nın Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Düzenlemeleri”, **Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan**, C. I, S.1, 2004, s. 596.

¹⁰⁵ Y. HGK T. 27.06.2019, E. 2016/22-2299, K. 2019/798, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

¹⁰⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 835 vd.

görevlerden muaf olacak şekilde verilen dinlenme süresidir”. Görüldüğü üzere Tasarı boş takvim gününün 00.00’da başlamasını şart koşturmuştur. SHT-FTL m. 4/1-g ise başlangıç saati belirtmeyen bir tanım yapmıştır. Ayrıca “tek boş gün” kavramını kullanmıştır. Buna göre tek boş gün, “önceden tebliğ edilen, bir günden ve iki yerel geceden oluşan, tüm görevlerden ve nöbet görevinden muaf olunan süredir. Dinlenme süresi, boş gün kapsamına dâhil edilebilir.”

Görüldüğü üzere sivil havacılık mevzuatında boş takvim günü tanımlarında farklılık vardır. Hava İş Kanunu Tasarısı yasalaştığı takdirde bu iki yasal düzenleme birbiriyle çatışacaktır ve normlar hiyerarşisi gereği kanuna üstünlük tanınacaktır. Ancak söz konusu iki tanım da iki gece ve bir gündüz süresi barındırdığından önemli bir farklılık olmayacaktır.

SHT – FTL boş güne ilişkin kapsamlı bir düzenleme getirmiştir. Buna göre uçucu personele verilecek boş gün sayısı her bir takvim ayında asgari 7 yerel gün ve her bir takvim yılı için asgari 96 yerel gün olmak zorundadır. Boş günler çalışılan günlerle orantılı olarak verilecektir (Council Directive 2000/79/EC). Aynı şekilde Hava İş Kanunu Tasarısı da 35. maddesinin ikinci fıkrasında uçucu personele diğer hakları saklı kalmak ve kanuni tatil günleri dahil olmak üzere ayda en az yedi boş takvim günü ve bir takvim yılında ise en az doksan altı boş takvim günü tanımakla yükümlü olduğunu hüküm altına almıştır. Bu yönüyle Tasarı boş takvim günü sınırı bakımından sivil havacılık mevzuatı ile paralel bir düzenleme getirmiştir. Ayrıca bir yıldan daha az süreyle çalışan uçucu personele verilecek asgari boş takvim günü sayısının oranlanarak hesaplanacağını düzenlenmiştir (m. 35/f.2/c.son).

Tasarının 35. maddesinin birinci fıkrasının ikinci cümlesi boş takvim gününde çalışan uçucu personele çalıştığı günün ücretinin (uçuş tazminatı dahil) ayrıca ödeneceğini de belirtmiştir.

D. Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri

Hukukumuzda belirli günler tatil günü sayılmıştır. Bu günlerin hangisi olduğu 2429 sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun¹⁰⁷ uyarınca açıklığa kavuşturulmuştur. İşçi bu Kanunda sayılan günlerde çalışmak zorunda değildir. Fakat çalışmayı kabul ettiği takdirde bu çalışma kanuna aykırı bir çalışma teşkil etmeyecektir¹⁰⁸.

2429 sayılı Kanunun birinci maddesi gereği ulusal bayram sadece 29 Ekim günüdür. Resmi ve dini bayramlar ile yılbaşı, 1 Mayıs günü ve 15 Temmuz günü ise genel tatil günleridir (m.2/1).

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmayan işçi tam ücrete hak kazanır¹⁰⁹. Bu sonuç, hem İş Kanunu m. 47'nin hem de Tasarının 35. maddesinin gereğidir. Uçucu personelin bu tatil günlerinde çalışması durumunda ise çalıştığı günün ücreti uçuş tazminatı da dahil olmak üzere ayrıca ödenir (Tasarı m. 35/f.1/c.son).

E. Yıllık Ücretli İzin

1. Yıllık Ücretli İzin Kavramı ve Süresi

Yıllık ücretli izin işçilerin zihnen ve bedenen dinlenmelerini sağlayan ve çalışılan her yılın sonunda bir ödül niteliğinde olan dinlenme süresidir. Bu süre zarfında işçinin ücret kaygısı gütmeden, belirli aralıklarla ve düzenli olarak dinlenme imkanına kavuşturulması istenmiştir. Böylece hem işçi ve işyerinin hem de toplumun genel çıkarlarına uygun bir iş ilişkisi geliştirilebilecektir.¹¹⁰ Anayasa m. 50 ücretli hafta ve bayram tatilinde olduğu gibi ücretli yıllık izin hakkının da şartlarıyla birlikte kanunla düzenlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.

¹⁰⁷ RG, T. 19.03.1981, S. 17.284.

¹⁰⁸ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 447; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 411.

¹⁰⁹ İşçiye ulusal bayram ve genel tatillerdeki çalışması karşılığında ücret yerine serbest zaman verilmesi mümkün değildir. Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 449; Y.22. HD., T. 28.03.2019, E. 2016/8447, K. 2019/6866, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

¹¹⁰ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 179.

Türk Borçlar Kanunu 422. maddesinde işverenin en az bir yıl çalışmış işçilere en az iki hafta ücretli yıllık izin vermekle yükümlü olduğunu belirtmiştir¹¹¹. Yine aynı madde işverenin on sekiz yaşından küçük veya elli yaşından büyük işçiler için vereceği ücretli yıllık izin süresinin asgari üç hafta olduğunu hükme bağlamıştır.

İş Kanununa tabi işçiler için yıllık ücretli izin şartları esasen İş Kanunu m. 53-59 ile Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde¹¹² gösterilmiştir. Yıllık izin deneme süresi de dahil olmak üzere bir tam yıl kesintisiz çalışmanın karşılığıdır.

TBK yıllık ücretli izin hakkının asgari iki hafta olduğunu düzenlemiş ama kıdeme göre farklı izin sürelerinden söz etmemiştir. Oysa İş Kanununda yıllık ücretli izin süresi işçinin kıdemine göre değişir (İş K. m. 53). Buna göre “işçilere verilecek yıllık ücretli izin süresi, hizmet süresi;

- a. Bir yıldan 5 yıla kadar (5 yıl dahil) olanlara 14 günden,
- b. Beş yıldan fazla 15 yıldan az olanlara 20 günden,
- c. 15 yıl (dahil) ve daha fazla olanlara 26 günden, az olamaz.”

Hava İş Kanunu Tasarısı ise uçucu personeli daha koruyucu bir düzenleme getirmiş ve uçucu personelin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için bir takvim yılı içinde en az altı ay çalışmasını yeterli görmüştür (m.33/1). Yine Tasarı İş Kanununun tercih ettiği yöntemi izlemiş ve hak edilen yıllık ücretli izin süresini uçucu personelin hizmet süresine göre belirlemiştir. Buna göre yıllık ücretli izin süresi; hizmet süresi altı aydan bir yıla kadar olan uçucu personel için yılda on beş günden, bir yıl ve daha fazla hizmeti olan uçucu personel için ise otuz günden az olamaz. (m.33/2).

Tasarı, İş Kanunu gibi boş günlerin ve istirahat sürelerinin yıllık ücretli izin süresine dahil edilmeyeceğini hükme bağlamıştır(33/f.2/c.2). Zira İş Kanunu 56. maddesinin 4. fıkrasında işverenin işçiye yıl içinde verdiği ücretli/ücretsiz izinlerin ya da dinlenme ve hastalık izinlerinin yıllık izne mahsup edilemeyeceğini düzenlemiştir.

¹¹¹ Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 596; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 442; Yavuz, **a.g.e.**, s. 942; Ercan Akyiğit, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, Aralık 2011, s. 57.

¹¹² RG, T. 03.03.2004, S. 25391. Söz konusu Yönetmeliğin uygulama alanı bulabilmesi için 2. maddesi gereği işyerinin İş Kanununun kapsamında olması gerekmektedir. Dolayısıyla Tasarı yasalaşana dek uçucu personelin yıllık ücretli izin hak ve şartlarında dikkate alınmayacaktır.

2. Yıllık Ücretli İznin Kullanılması

Yıllık iznin ne zaman kullanılacağını belirleme yetkisi işverendedir. İşçi bir yıl (Tasarıya göre altı ay) çalıştıktan sonra devamında gelen bir yıl içerisinde işveren dilediği zaman bu izni kullanabilir. Tasarı da Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümlerini saklı tutarak yıllık ücretli iznin işverenin uygun gördüğü bir zamanda kullanılacağını düzenlemiştir (m.33/3). Türk Borçlar Kanununa göre işveren, yıllık ücretli izin tarihlerini işçinin isteklerini göz önünde tutarak belirler. Ancak bu isteğin işyerinin veya ev düzeninin menfaatleriyle bağdaşması gerekmektedir (m.424/2)

TBK m. 424/1 yıllık ücretli iznin kural olarak aralıksız biçimde kullanılması gerektiğini, ancak tarafların anlaşması ile ikiye bölünerek de kullanılabileceğini hükme bağlamıştır¹¹³. Yine İş Kanunu gereği yıllık izin işveren tarafından bölünerek kullanılamaz (İş K. m. 56). Bununla birlikte tarafların anlaşması suretiyle yıllık iznin bir bölümü on günden az olmamak üzere kullanılabilir. Taraflara arasındaki bu anlaşmanın yazılı olması gerekmez¹¹⁴. On günlük dışında kalan kısım ise bölünebilecektir.

“Bir bölümü on günden az olmama” sınırlamasını Hava İş Kanunu Tasarısı da esas almıştır. Buna göre işveren uçucu personele yıllık ücretli izin süresini kullanırken aynı yıl içinde en fazla üçe bölerek kullanacak ve bu bölümlerden en az biri en az on gün olacaktır. Ayrıca uçucu personelin talebi doğrultusunda iznin en az on günü yaz mevsiminde kullanılmalı ve bölümler arasında en az doksan gün olmalıdır. (m.33/4)¹¹⁵.

Hava İş Kanunu Tasarısı m. 33/5 gereği işveren uçucu personeli yıllık ücretli iznini ana üs dışında bir yerde kullanmaya zorlayamaz. Ayrıca uçucu personelin isteği halinde kendisine dört güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir (m.33/6) İş Kanununda da yol izni düzenlemesi yapılmıştır. İşçi, yıllık iznini bulunduğu yerden başka bir yerde geçirmek istiyorsa, bu durumu belgeleyerek dört güne kadar ücretsiz izin alabilecektir (m. 56/6)¹¹⁶.

¹¹³ Akyiğit, **Yıllık Ücretli İzin**, s. 66 vd.

¹¹⁴ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 467.

¹¹⁵ Tasarı 15 Mayıs – 15 Ekim arasında yaz mevsimini kabul etmektedir (m.33/f.4/c.son)

¹¹⁶ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 183.

3. Yıllık İzin Ücreti

Hava İş Kanunu Tasarısı, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu yıllık izin ücreti konusunda ortak bir yaklaşım gerçekleştirmiş ve bu ücretin işçi izne çıkmadan önce peşin ya da avans olarak ödenmesi gerektiğini düzenlemiştir (Tasarı m. 33/7, İş K. m.57/1, TBK m. 425/1)¹¹⁷. Yıllık iznin amacının işçinin maddi kaygılar gütmeden bir yıl boyunca çalışarak elde ettiği dinlenme hakkını kullanmak olduğu düşünülürse, bu süreye ilişkin ücretini peşin veya avans olarak alması hakkaniyete uygun bir düzenlemedir.

TBK m. 425/2 işçinin iş ilişkisi süresince işverenden alacağı para ve benzeri menfaatler ile ücretli izin hakkından feragat etmesini yasaklamıştır¹¹⁸. İş Kanunu m. 53/2'ye paralel olan bu düzenlemeye yıllık ücretli izin hakkının işçinin kişilik hakkına ilişkin olması gerekçe olmuştur.¹¹⁹

Yıllık ücretli izin bir dinlenme iznidir. Bu yüzden paraya çevrilmesi de söz konusu değildir. Eğer işçi ile işverenin anlaşması doğrultusunda yıllık ücretli izin paraya çevrilmişse, işçi yine de yıllık izin isteyebilir.

Yıllık izin yasal olarak sadece sözleşme sona erdiği zaman -yıllık izne hak kazanılıp da kullanılmayan tarihteki ücret üzerinden değil, son ücret üzerinden- paraya çevrilir¹²⁰. İş/hizmet sözleşmesi herhangi bir nedenle sonra erdiği takdirde paraya çevrilme söz konusu olacaktır (TBK m.425/3, İş K. m. 59/1). Hava İş Kanunu Tasarısı da paralel bir düzenleme yapmış; yıl içinde herhangi bir nedenle kullanılmayan izinlerin daha sonraki yıllarda uçucu personelin rızası dışında kullandırılmayacağını düzenledikten sonra uçucu personelin hak kazanıp da kullanmadığı izin ücretinin, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücret üzerinden ödeneceğini hükme bağlamıştır (m. 33/8).

¹¹⁷ Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 597; Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 184; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 443.

¹¹⁸ Yavuz, **a.g.e.**, s. 943; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 597; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 443

¹¹⁹ Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 183.

¹²⁰ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 470.

4. Yıllık İzne İlişkin Diğer Hükümler

Tasarıda ve TBK’de hüküm bulunmamakla birlikte, İş Kanununa göre yıllık iznin kullanıldığını işveren yazılı delil ile ispat etmek durumundadır. İşveren, işçilerin yıllık ücretli izinlerini gösterir kayıt belgesi (yıllık izin defteri) tutmak zorundadır ve işçi de ıslak imzası ile bu defteri imzalamak durumundadır¹²¹(m. 56/f.6/c.6). Sivil havacılık kuralları gereği işverenler/havayolu işletmecileri çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin çok detaylı kayıt tutmakla yükümlü olduklarından bu esasın uçucu personel için de geçerli olduğu söylenebilecektir. Ayrıca İş Kanunu m. 58 gereği işçi yıllık ücretli izin sürelerinde ücret karşılığı çalışamaz; çalıştığı anlaşılırsa işverenin ödediği yıllık izin ücretini geri verme borcu doğar¹²². Ne Tasarıda ne de TBK’de bu yönde hüküm bulunmakla beraber, uçucu personelin yıllık ücretli izin süresinde ücret karşılığı çalıştığı tespit edilirse, dürüstlük kuralı (TMK m.2) gereği yıllık izin ücretini geri vermekle yükümlü olduğu söylenebilir.

TBK m. 423 işverenin işçinin yıllık ücretli izin süresinden indirim yapabileceği halleri düzenlemiştir. Buna göre işçi kendi kusuruyla yıl içinde iş görme edimini bir aydan fazla süreyle yerine getirmemezse, işveren çalışılmayan her ay için izin süresinden bir gün indirim yapabilecektir. Ancak işçinin en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getirmemesi kendi kusuru olmayan bir nedenden kaynaklanıyorsa, işveren indirim yapamayacaktır¹²³.

F. Analık ve Ebeveyn İzni

Anayasanın 10. maddesi gereği özel olarak korunması gereken kişilere farklı muamele edilmesi eşitliğe aykırı kabul edilmez. Tam tersi toplumsal cinsiyet eşitliğinin gözetilmemesi eşitsiz olacaktır. Bu noktada kadının ve annenin iş sözleşmelerinin farklı esaslara tabi olması söz konusudur. Bu fark izinler konusunda da kendisini gösterir. Yine Anayasa madde 50 gereği kimse cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı gibi kadınlar çalışma koşulları bakımından özel olarak korunurlar¹²⁴.

¹²¹ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 472.

¹²² Tunçomağ/ Centel, **İş Hukukunun Esasları**, s. 185.

¹²³ Zevkililer/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 443; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 596.

¹²⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 865.

Türk Borçlar Kanununda analık haliyle ilgili bir düzenleme olmamakla birlikte İş Kanunu m. 74 ve m. 13 uyarınca analık hali için: muayene, doğum izni ile ücretsiz izin ve yarım çalışma izni öngörülmüştür. Bu izinlerin bazıları evlat edinme hali için de öngörülmüştür. İzinlerin kullanımına ilişkin esaslar Gebe veya Emziren Kadın Çalıştırma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik¹²⁵ hükümleri uyarınca düzenlenmiştir. Ayrıca Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik¹²⁶ de çıkarılmıştır.

Hava İş Kanunu Tasarısı, İş Kanunundaki hükümleri esas alarak 34. maddesinde “doğum izni” başlığı altında kadın uçucu personele ilişkin özel düzenlemeler yapmıştır. Burada önemle belirtmek gerekir ki, İş Kanununun 74. maddesinin son fıkrası söz konusu hükümlerin İş Kanununa tabi olsun olmasın iş sözleşmesiyle çalışan her türlü işçiye uygulanacağını hüküm altına almıştır¹²⁷. Dolayısıyla Borçlar Kanunu hükümlerine tabi olarak çalışan uçucu personel için de İş Kanunu m. 74 hükmü uygulama alanı bulacaktır.

Kadın işçinin hamilelik ve emzirme durumunu işverene bildirme yükümlülüğü bulunmaktadır¹²⁸. Tasarıya göre hamileliği hekim raporuyla belirlenen uçucu personel bu andan itibaren uçuş görevine verilmez; mesleğine uygun bir yer görevinde çalıştırılır. Ayrıca bu çalışma ücretinde indirim sebebiyet veremeyecektir (m. 34/1). Tasarı maddenin devamında doğum izninden söz etmiştir. Ancak İş K. m. 74’e paralel bir düzenleme getirildiğinden sadece ayrıksı yönlerinden bahsedilecektir.

Bu kapsamda sayılan izinlerin hiçbiri işverenin kabulüne bağlı değildir. Koşullar gerçekleştiği takdirde işçi tek taraflı irade beyanı ile söz konusu izinleri kullanabilir¹²⁹. Buna göre:

¹²⁵ RG, T. 16.08.2013, S. 28737.

¹²⁶ RG, T. 08.11.2016, S. 29882.

¹²⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 866-867.

¹²⁸ Gebe veya Emziren Kadın Çalıştırma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m. 6/1.

¹²⁹ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 487.

Muayene İzni: hamile kadına hamilelik süresi boyunca periyodik kontrolleri için izin verilir. Hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde işçi daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde ücret indirimi yapılamaz (Gebe veya Emziren Kadın Çalıştırma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m. 7/3).

Doğum izni: İş Kanunu m. 74/1'e göre, kadın işçi doğumdan önce sekiz doğumdan sonra sekiz hafta boyunca çalıştırılmaz. Hekim raporu ile doğumdan önce üç hafta kalıncaya kadar hamile kişi çalıştırılabilir. Bu durumda kullanılmayan beş haftalık izin doğumdan sonraki sekiz haftaya eklenir¹³⁰. Böylelikle sağlık durumları iyi olan kadın işçiler, doğumdan sonra çocuklarıyla daha uzun vakit geçirebilme fırsatı bulacaktır¹³¹. Erken doğum halinde de önceden kullanılmayan izinler doğum sonrası izin süresine eklenecektir.

Doğumda veya doğum sonrasında¹³² annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Tasarıda annenin ölümü halinde sürelerin babaya kullandırılacağına ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu m. 74/son gereği bu haktan uçucu personel olan kadının eşi de faydalanabilecektir.

Ücretsiz izin: Bu on altı haftanın sonunda da kadın altı aya kadar ücretsiz izin alma hakkını haizdir. Ücretsiz izin talebinin işveren tarafından kabul edilmesi zorunluluğu prensipte yoksa da annelik sebebiyle alınmak istenen bu ücretsiz izin işverenin kabulüne bağlı değildir. Kanundan doğar. Annenin tek taraflı irade beyanı ile bu izin kendiliğinden doğar¹³³. Bu takdirde, “doğum sonrası analık hâli izninin bitiminden itibaren (on altı haftanın sonunda) çocuğunun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ve çocuğun hayatta olması kaydıyla kadın işçi ile üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilere istekleri hâlinde birinci doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle

¹³⁰ Çocuğun ölü doğması yahut doğumdan kısa süre sonra vefat etmesi halinde de kadına izin kullandırılması gerektiği yönünde bkz. Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 489.

¹³¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 867.

¹³² Doğum sonrası ile kast edilen annenin doğum izni-analık izni sırasında vefat etmiş olmasıdır. Ayrıca vefat eden anne, işçi sıfatını taşımaktadır. Bkz. Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 489. Maddenin lafzında “baba” kelimesinin tercih edilmiş olması sebebiyle anne ile babanın evli olması şartının aranmayacağı yönünde bkz. Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 489.

¹³³ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 491; Y. 9. HD., T. 13.07.2009, E. 2008/36349, K. 2009/20734, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 23.08.2021; Süzek, **İş Hukuku**, s.868; Hatta Yargıtay’a göre işverenin ücretsiz doğum izni vermemesi işçi bakımından iş sözleşmesini haklı nedenle fesih sebebidir. Y., 22.HD, T. 16.01.2017, E. 2015/14643, K. 2017/125, çevrimiçi, Legalbank, 31.08.2021.

haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir. Çoğul doğum hâlinde bu sürelere otuzar gün eklenir. Çocuğun engelli doğması hâlinde bu süre üç yüz altmış gün olarak uygulanır(İş K. m. 74/2).” Tasarının 34. maddesinin son fıkrasında, İş Kanununun 74. maddesinin ikinci fıkrasındaki doğum sonrası ücretsiz izin hakkından kadın uçucu personelin de yararlanacağı düzenlenmiştir. Bu hüküm olmasaydı da uçucu personel İş K. m. 74/son gereği bu haktan faydalanabilecektir.

Yine İş Kanunu m. 74/6 gereği kadın işçinin talebi halinde doğum izninden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Hava İş Kanunu Tasarısında da kadın uçucu personelin istemesi halinde doğum izninden itibaren altı aya kadar ücretsiz izin verileceği hükme bağlanmıştır. Ayrıca bu sürenin yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmayacağı belirtilmiştir (m. 34/2)

Süt İzni: İş Kanunu m. 74/7 gereği işveren kadın işçinin çocuğu bir yaşına gelene kadar her gün bir buçuk saat süt izni verilmek zorundadır. Doğumdan sonra ücretsiz izin kullanıldıysa süt izni uygulanmayacaktır. Bu bir buçuk saatlik sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını belirleme yetkisi işçiye bırakılmıştır. Ayrıca bu süre günlük çalışma süresinden sayılacaktır¹³⁴.

Tasarı da İş Kanununa benzer şekilde kadın uçucu personele bir yaşından küçük çocuğu için bir buçuk saatlik süt izni verileceğini ve bu sürenin günlük çalışma süresinden sayılacağını düzenlemiştir (m. 34/3)

Evlat edinme izni: İş K. m. 74/1’in son cümlesi uyarınca: “Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılır.” Bu hakkın kullanılması bakımından kişinin tek başına evlat edinmiş olması ile eşiyle birlikte evlat edinmiş olması arasında bir fark bulunmaz¹³⁵. Aynı zamanda altı aylık ücretsiz izin hakkı ve yarım zamanlı izin imkânı da üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlerden birine yahut evlat edinene de verilir.

¹³⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 868-869.

¹³⁵ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 490.

Ebeveyn izni (Kısmi Zamanlı Çalışma İzni): Tasarı 34. maddesinin son fıkrasında kadın uçucu personelin İş Kanununun 13. maddesinin 5. fıkrasındaki kısmi çalışma hakkından yararlanacağını hükme bağlamıştır. İş Kanunundaki düzenlenişi itibariyle erkeğin de ebeveyn olması sıfatıyla izin hakkı bulunur. Ancak Tasarı bu haktan faydalanmayı “kadın uçucu personel” ile sınırlamıştır.

İş Kanunu m. 13/5 gereği, çocuk zorunlu ilköğretim çağına gelinceye kadar kısmi çalışma imkânından yararlanılabilir. Çocuğun babası yahut annesi kısmi çalışmayı talep edebilecektir. Yine bu hak, ücretsiz izin hakkında olduğu gibi, işçiye tek taraflı olarak tanınmıştır. Ebeveynlerden ikisinin de çalışması halinde bu izin gündeme gelecek; ebeveynlerden ise sadece biri izin alabilecektir. Eğer eşler boşanmışsa velayet kimde ise onun çalışması yeterlidir. Bu şartlar gerçekleştiğinde işçi kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Kısmi süreli iş sözleşmesi hükümleri cari olacaktır¹³⁶.

Bu haktan üç yaşını doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlerden biri yahut evlat edinen de istifade edebilir. Önemli olan işçinin işverene en az bir ay önceden yazılı talepte bulunmasıdır.

Ayrıca Hava İş Kanunu Tasarısının 34. maddesinin son fıkrasının son cümlesi doğum sonrası ücretsiz izinden ya da kısmi çalışma hakkından yararlanan kadın uçucu personele gece uçuşu yaptırılmasını yasaklamıştır.

¹³⁶ İlgili hüküm şu şekilde kaleme alınmıştır: “İş kanununu 74 üncü maddesinde öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu maddeye göre ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işveren tarafından karşılanır ve geçerli fesih nedeni sayılmaz. Bu fıkra kapsamında kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere tam zamanlı çalışmaya dönebilir. Kısmi süreli çalışmaya geçen işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması durumunda yerine işe alınan işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu haktan faydalanmak veya tam zamanlı çalışmaya geri dönmek isteyen işçi işverene bunu en az bir ay önce yazılı olarak bildirir. Ebeveynlerden birinin çalışmaması hâlinde, çalışan eş kısmi süreli çalışma talebinde bulunamaz. Üç yaşını doldurmamış bir çocuğu eşiyile birlikte veya münferiden evlat edinenler de çocuğun fiilen teslim edildiği tarihten itibaren bu haktan faydalanır.” Süzek, **İş Hukuku**, s. 871 vd.

IV. Ücret

A. Ücret Kavramı

İş sözleşmesi, tam iki tarafa borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu sözleşmede işçinin asli borcu iş görme iken işverenin asli borcu bu iş karşılığında ücret ödemektir¹³⁷. Yani ücret ödeme borcu, işverenin işçinin iş görme borcunun karşılığı olan ve iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümlülüğüdür¹³⁸. Ücret, iş/hizmet sözleşmesinin kurucu unsuru olduğu gibi işverenin de sözleşmeden doğan asıl borcudur¹³⁹. Bu durum TBK m. 394/2’de vurgulanmıştır. Buna göre, bir kimse ücret karşılığı yapılabilecek bir işi belli bir zaman için görür ve bu da işverence kabul edilirse hizmet sözleşmesi kurulmuş olur.

Türk Borçlar Kanununda ücret tanımı yapılmamış, sadece işverenin ücret ödeme borcuna yer verilmiştir. TBK m. 401’e göre işveren, işçiye iş sözleşmesinde ya da toplu iş sözleşmesinde belirlenen ücreti ödemekle yükümlüdür. Sözleşmede bu yönde hüküm yoksa da asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür¹⁴⁰.

Ücret, Anayasa m. 55’te emeğin karşılığı olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu m. 32/1’de ise ücret; “genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutar” şeklinde tanımlanmıştır¹⁴¹. Bu tanım esasen dar ve teknik anlamdaki ücreti karşılamaktadır. Yani uygulamada kullanılan “çıplak ücret” kavramı madde metnindeki tanımı ifade etmektedir. Yapılan işin karşılığı olmayıp kanundan ya da sözleşmeden doğan ya da sosyal gayelerle ödenen ücret ise “giydirilmiş ücret” olarak anılmakta ve geniş anlamda ücret tanımını oluşturmaktadır¹⁴².

¹³⁷ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 427-428.

¹³⁸ Eda Karaçöp/Efe Yamakoğlu, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi”, **LİHSİGH**, C.10, S. 38, 2013, s. 118.

¹³⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 175; Kübra Doğan Yenisey, “Türk Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu: (15-18 Ekim 2013, Antalya)**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2014, s. 89.

¹⁴⁰ Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Borcu”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.23, Eylül 2011, s. 5 vd.

¹⁴¹ Saliha Sarı Çiftçi, **6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmesinde Ücret**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2015, s. 11.

¹⁴² Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 33.

Hava İş Kanunu Tasarısında İş Kanununa paralel bir düzenleme yapılmış ve “genel anlamda ücret uçucu personele işi karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutar” olarak tanımlanmıştır¹⁴³. Bu tanımlardan ve ücrete ilişkin diğer düzenlemelerden hareketle genel (dar) anlamda ücretin kural olarak üç unsuru içermesi gerektiği söylenebilir. Bunlar: işin karşılığı olması, nakdi bir ödeme olması ve dönemsel bir ödeme olmasıdır¹⁴⁴.

Ücret, kural olarak yapılan işin karşılığıdır. Ancak yapılan işin doğrudan karşılığı olmayan yıllık izin ücreti ve hafta tatili ücreti gibi ödemeler de ücret kavramına dahil olmaktadır. Yine ücret nakdi bir ödeme olmasına karşın işçiye yapılan parayla ölçülebilen ayni yardımlar da zaman zaman ücretin tespitinde esas alınmaktadır¹⁴⁵. Ayrıca ücretin kanuni sınırlar içinde ve belirli aralıklarla ödenmesi gerekmektedir. Bu süre ne işçi bakımından çok uzun olacak ne de işveren bakımından çok kısa olacak şekilde ayarlanmalıdır¹⁴⁶.

B. Ücret Ekleri

1. Genel Olarak

İşçiye iş görme ediminin karşılığı olarak temel (çıplak) ücretin verilmesi kanunen zorunludur. Ancak bunun dışında işçiye çıplak ücretine ek olarak para yahut parayla ölçülebilen ödemeler yapılabilir. Bu ödemeler kanunen öngörülebileceği gibi bireysel veya toplu iş sözleşmesiyle kararlaştırılabilir. Ayrıca işyeri uygulaması ile yahut işverenin tek taraflı taahhüdü ile işçiye sağlanmış olabilir. İşte çıplak ücret ile bu tür ödemelerin oluşturduğu bütüne giydirilmiş ücret adı verilmektedir ve çıplak ücret istisna olarak kanunda belirtilen hallerde ücret hesabında dikkate alınmaktadır¹⁴⁷.

¹⁴³ İş Kanununda ücretin üçüncü kişiler tarafından ödenmesine bir engel olmadığı gibi uygulamada da lokanta, otel gibi işletmelerde bahşiş usulü ücrete hak kazanan işçiler bulunmaktadır. Bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 362-363. Ancak uygulamada üçüncü kişilerin uçucu personele yapacağı ödemeyi anlamak güçtür. İş Kanunundaki ücret tanımının uçucu personeli de kapsayacak şekilde aynen alınması hukuk tekniği bakımından sorunlu görünmektedir.

¹⁴⁴ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 175-176.

¹⁴⁵ Örneğin ihbar ve kıdem tazminatı için esas alınacak ücret parayla ölçülebilen ayni yardımları da içermektedir.

¹⁴⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 378.

¹⁴⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 176.

Bir ödemenin ücret eki olarak nitelendirilebilmesi için para veya parayla ölçülebilir nitelikte ve sürekli olması gerekmektedir. Örneğin işçiye evlenme ve çocuk yardımı yapılması, yiyecek ve giyecek temin edilmesi, yakacak sağlanması bu kapsamda değerlendirilebilir¹⁴⁸. Uygulamada ise bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle en çok prim ve ikramiye gibi ücret ekleri kararlaştırılmaktadır.

İş Kanununda ücret ekleri ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Buna karşın Türk Borçlar Kanunu işin sonucundan pay alma (m. 403), aracılık ücreti (m. 404) ve ikramiyeye (m. 405) ilişkin oldukça ayrıntılı hükümlere yer vermiştir¹⁴⁹. Genel hüküm olmaları sebebiyle tüm iş sözleşmesiyle çalışanlar bakımından dikkate alınacak bu hükümlerden uçucu personeli ilgilendirmesi bakımından sadece ikramiyeye çalışma kapsamında detaylı olarak yer verilecektir.

Hava İş Kanunu Tasarısı 23. maddesinde uçuş tazminatı, ikramiye, her türlü prim ve sair istihkak ücretinin ücret kavramına dahil olduğunu hüküm altına almıştır.

2. İkramiye, Prim ve Sair İstihkak

İkramiye, işçilerin yaptıkları işe duyulan memnuniyeti ifade etmek için ya da evlenme, doğum gibi özel nedenlerle yapılan ücrete ek ödeme¹⁵⁰. Yargıtay'a göre ise "İkramiye, işverenin işçilere, onlardan duydukları memnuniyeti belirtmek ve verimlerini artırmak amacı gibi nedenlerle verdiği ek bir ücrettir¹⁵¹".

Uygulamada işçilere ikramiye adı altında iki tür ödeme yapılmaktadır. Bunlardan ilki yapılan işin karşılığı olup yılın belirli dönemlerinde yapılmaktadır¹⁵². Örneğin yılda dört kere ikramiye verileceği kararlaştırılmaktadır. İkincisi ise Türk Borçlar Kanununun 405. maddesinde de düzenlenen özel günler sebebiyle verilen ikramiyedir. İlgili madde uyarınca işveren işçilerine bayram, yılbaşı ve doğum günü gibi özel vesilelerle ikramiye verebilir. Her iki ödeme de ücret eki olmakla birlikte biri özel gün dolayısıyla verilmekte, diğeri işçinin iş görme ediminin karşılığı

¹⁴⁸ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 438-439.

¹⁴⁹ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 90.

¹⁵⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 366; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 177.

¹⁵¹ Centel, **Ücret Borcu**, s. 9; Y.9.HD., T. 22.12.2003, E. 2003/10497, K. 2003/23425, çevrimiçi, Legalbank, 04.09.2021.

¹⁵² Y. 13. HD., T. 19.9.2019, E. 2019/2247 K. 2019/8545, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 06.09.2021.

olmaktadır¹⁵³. İkramiye ücret aslı olmadığından nakden ödeme zorunluluğu bulunmamakta, işveren aynı ödeme yapabilmektedir¹⁵⁴.

TBK m. 405/f.1/c.2 ise işverenin ikramiye ödeme borcunun doğumunu düzenlemektedir. Buna göre işçilerin ikramiyeyi istem haklarının doğması için ya bu konuda anlaşma olmalı ya ikramiye iş koşulu haline gelmelidir ya da işverenin tek taraflı taahhüdü söz konusu olmalıdır¹⁵⁵. Bu düzenleme esasen bir ödemenin ücret eki sayılabilmesi için gerekli şartları tekrarlamış görünmektedir. Maddenin ikinci fıkrası ise iş sözleşmesinin ikramiyenin verildiği dönemden önce sona ermesi halinde işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak ödeme yapılması gerektiğini hüküm altına almıştır. Söz konusu düzenleme doktrindeki ve Yargıtay uygulamasındaki kıstelyevm görüşünün yasal düzenlemeye kavuşmuş halidir¹⁵⁶. Tasarıda ikramiye ödenmesine ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından genel hüküm olan TBK m. 405 uygulanmaya devam edecektir.

Prim, işçinin iş görme edimini yerine getirirken gösterdiği özeni ödüllendirmek ya da verimini artırmak gibi amaçlarla yapılan ödemedir. Prim ödenmesini talep hakkı da ikramiye gibi bireysel ya da toplu iş sözleşmesinden, iş koşulundan ya da işverenin tek taraflı taahhüdünden doğabilir. Uygulamada çeşitli isimler altında verilen primlere (örneğin performans primi, devamlılık primi) hak kazanmak için birtakım koşullar belirlendiyse, bu koşulların sağlanmaması halinde işverenin prim ödeme borcu (işçinin ise prim ödenmesini talep hakkı) doğmaz¹⁵⁷. Prim, işçilerin şahsi başarılarını ödüllendirme amacı taşıyan bir ödeme olduğundan genel nitelik taşımamaktadır. Ancak işverenin prim ödemesi yaparken eşit işlem borcuna uygun davranması ve ayrımı haklı gösterecek objektif bir neden yoksa aynı durumdaki işçilere aynı ödemeyi yapması gerekmektedir¹⁵⁸.

¹⁵³ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 91.

¹⁵⁴ Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 45.

¹⁵⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 366; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 592; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 428.

¹⁵⁶ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 91-92; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 592. Doğan Yenisey, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde yapılacak orantılı ödemenin ancak işçinin iş görme ediminin karşılığı olan ikramiye olacağını, özel günler vesilesiyle verilen ikramiyenin bu kapsamda ödenemeyeceğini, TBK m. 495/2’de iki tür ikramiyenin birbirine karıştırıldığını ifade etmektedir.

¹⁵⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 178; Süzek, **İş Hukuku**, s. 365.

¹⁵⁸ Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 47.

Yine işçi ikramiyede olduğu gibi prime hak kazanmak için de prim ödendiği dönemde işyerinde çalışıyor olmak zorunlu değildir; şayet iş sözleşmesi prim ödeme döneminden önce sona ermişse, işçiye çalıştığı süreye ya da yerine getirdiği şartlara orantılı olarak ödeme yapılmalıdır.

Uçucu personele iş sözleşmesinde veya iş koşulu olarak yahut işverenin tek taraflı taahhüdü ile prim, ikramiye ve uçuş tazminatı dışında bir ücret eki hakkı tanınmış olabilir. Örneğin uygulamada havayolu şirketleri çalışanlarına ve ailelerine bedava ya da indirimli uçak bileti hakkı (pass bilet) tanıyabilmektedir. Yukarıda bahsedilen ücret eki niteliklerini haiz oldukları ve süreklilik arz ettikleri takdirde parayla ölçülebilen bu tür ödemeler de ücret kavramına dahil olmakta ve giydirilmiş ücretin esas alındığı hesaplamalarda dikkate alınmaktadır.

3. Uçuş Tazminatı

İş hukuku öğretisi bakımından yeni bir kavram olan uçuş tazminatı, Hava İş Kanunu Tasarısında “uçuş görevi yapması karşılığında ve hava aracının uçuşa hazırlanmasında görevli uçucu personele yapılan ödeme” olarak tanımlanmıştır (m. 23/2). Tanımdan anlaşıldığı üzere uçuş tazminatı, uçucu personele yaptığı uçuş görevi karşılığında verilen bir ücret ekidir ve uçucu personelin uçuş tazminatına hak kazanabilmesi için hava aracını uçuşa hazırlaması ve uçuş görevini yerine getirmesi gerekmektedir¹⁵⁹. Bu yönüyle uçuş tazminatı belirli bir sürenin geçmesi ile kendiliğinden hak kazanılan bir ödeme türü değildir.

Uygulamada taraflar, iş sözleşmeleriyle uçuş tazminatının aylık azami sınırını belirlemekte ve uçucu personel uçuş görev sürelerine göre bu ücrete hak kazanmaktadır. Örneğin Yargıtay kararına konu olan bir uyuşmazlıkta aylık uçuş

¹⁵⁹ Yüksek Mahkeme önüne gelen bir uyuşmazlıkta davacı “sektör tazminatı” alacağını talep etmiştir. Buna göre Yargıtay, “Mahkemece, davacı iddiası ile dav savunması üzerinde durularak uçuş tazminatı ile sektör tazminatının eş değer olup olmadığı, davalının önceki dönemde ayrıca sektör tazminatını ödeyip ödemediği hususları araştırılıp incelenmemiştir. Mahkemece, bu yön üzerinde durularak gerekli araştırma yapılmalı, gerektiğinde bu hususta bilirkişi görüşüne başvurulmalı ve sonucuna uygun bir karar verilmelidir. Eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.” demek suretiyle iki kavramın eşdeğer olup olmadığının tespitini istemiştir. Y. 13. HD., T. 02.05.2014, E. 2013/33294, K. 2014/14215, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 05.09.2021. Kanaatimizce sektör tazminatı uçucu personelin yaptığı sektör (sefer) başına ödenen ücret olduğundan uçuş tazminatından farklı bir kavramı ifade etmektedir.

tazminatı azami 4000 dolar olarak belirlenmiş ve mahkemece uçucu personelin ayda ne kadar uçtuğu araştırılmadan azami miktar üzerinden hüküm kurulması bozma sebebi olmuştur¹⁶⁰. Yine Yüksek Mahkemenin bir başka kararında uçuş tazminatının, kıdem tazminatının hesabında esas alınacak giydirilmiş ücretin bir parçası olduğu yani ücret eki olduğu kabul edilmiştir¹⁶¹.

Hava İş Kanunu Tasarısı 23. maddesinin 2. fıkrasının son cümlesinde uçucu personelin uçuş tazminatına hak kazanabilmesi için lisans veya yeterli belgesinin geçerli olması gerektiğini düzenlemiştir. Bu düzenleme ile sivil havacılık kurallarının gerekliliklerini yerine getirmeyen uçucu personelin hukuka aykırı davranışı ile menfaat elde etmesi engellenmek istenmiştir.

C. Ücretin Belirlenmesi

Taraflar, sözleşme serbestisi gereğince kural olarak ücret miktarını özgürce belirleyebilirler. Bu serbestinin sınırını TBK m. 26 ve devamında düzenlenen genel hükümler çizmektedir. Ayrıca tarafların sözleşme serbestisi “asgari ücret” ile sınırlandırılmıştır. TBK m. 401’e göre, “İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hâllerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür¹⁶²”.

Çalışanların asgari ücret hakkı Anayasa ile güvence altına alınmıştır. Anayasa m. 55/3 gereği asgari ücret tespit edilirken ülkenin ekonomik durumu ve çalışanların geçim şartları göz önünde bulundurulur.

İş Kanununun 39. maddesinde ise iş sözleşmesiyle çalışan herkesin ekonomik durumlarının düzenlenmesi için Bakanlıkça Asgari Ücret Tespit Komisyonu aracılığı ile ücretlerin asgari sınırının en geç iki yılda bir belirleneceği hüküm altına alınmıştır¹⁶³. Görüldüğü üzere asgari ücret İş Kanunu kapsamında olsun olmasın bütün işçiler için geçerli bir sınırlamadır¹⁶⁴.

¹⁶⁰ Y. 13. HD.,T. 08.06.2009, E. 2009/2032, K. 2009/7794, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 26.08.2021.

¹⁶¹ Y. 13. HD.,T. 09.02.2017, E. 2016/7774, K. 2017/1616, çevrimiçi, Legalbank, 04.09.2021.

¹⁶² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 181; Süzek, **İş Hukuku**, s. 370; Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 50; Güneş/ Mutlay, **a.g.e.**, s. 249.

¹⁶³ 2021 yılı için belirlenen net asgari ücret asgari geçim indirimi dahil 2.825,90 liradır.

¹⁶⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 371.

Ne Türk Borçlar Kanununda ne de İş Kanununda asgari ücret tanımı yapılmıştır. Asgari Ücret Yönetmeliğinin¹⁶⁵ 4. maddesinin d bendinde asgari ücret “işçilere normal bir çalışma günü karşılığı ödenen ve işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmıştır. Tanımdan da anlaşıldığı üzere asgari ücret belirlenirken işçinin ailesi değil sadece kendisi göz önünde tutulmaktadır¹⁶⁶.

Asgari ücret kamu düzenine ilişkin olup işçi ve işveren arasındaki asgari ücretin altında kararlaştırılan ücretler geçersizdir. İşçi, aldığı ücret ile asgari ücret arasındaki farkı talep ve dava edebileceği gibi işveren için idari para cezası yaptırımını bulunmaktadır¹⁶⁷.

Hava İş Kanunu Tasarısına göre uçucu personelin ücreti, yürürlükteki asgari ücretin en az iki katı olmalıdır (m.23/f.1/c. son). Uçucu personelin yaptığı işin niteliği ve kendine has yürütüm şartları gereği ücret güvencesi sağlamak adına böyle bir düzenleme getirilmiştir¹⁶⁸. Uygulamada da uçucu personelin ücreti genellikle söz konusu tutarın üzerinde belirlenmektedir.

Tarafların aralarında ücreti kararlaştırmamaları halinde, işverenin işçiye ödeyeceği ücret, asgari ücretten az olmamak üzere, emsal ücrettir. Türk Borçlar Kanununun 401. maddesinde emsal ücret tanımlanmamıştır ancak madde gerekçesinde “işin niteliğinin gerektirdiği ücret” olduğu ifade edilmiştir. Buna karşın öğretide emsal ücretin işin niteliğinin gerektirdiği değil; mutlak olan ücret olduğu da savunulmaktadır¹⁶⁹.

¹⁶⁵ RG, T. 01.08.2004, S. 25540.

¹⁶⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 374.

¹⁶⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 182.

¹⁶⁸ Benzer düzenleme 04.06.1985 tarihli ve 3213 sayılı Maden Kanununda yer almaktadır. Kanunun 2. maddesinde sayılan linyit ve taş kömürü çıkarılan işyerlerinde yer altında çalışan işçilere ödenecek ücretin asgari ücretin iki katından az olamayacağı hüküm altına alınmıştır. Hava İş Kanunu Tasarısı ile yer altında olmasa da yerden binlerce metre yükseklikte çalışan uçucu personelin çalışma şartları iyileştirilmeye çalışılmıştır.

¹⁶⁹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, s. 313; Tankut Centel, “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 22, Haziran 2011, s. 6.

D. Ücretin Ödenmesi ve Avans

Ücret kural olarak işçinin iş görme edimini ifa etmesinden sonra ödenir. Ancak tarafların anlaşması, yerel örf ve âdet veya kanun hükmü aksini gerektirebilir¹⁷⁰. Ücret, işçi ve işverenin üzerinde anlaşıldığı zamanda ödenir. Böyle bir anlaşma yapılmadıysa ücret ödenmesinde geçerli adete göre, adet de yoksa her ayın sonunda ödenir (TBK m. 406/1)¹⁷¹.

Ücretin ödeme zamanının henüz gelmediği ve işçinin ücret alacağıının muaccel olmadığı bazı hallerde işveren işçiye ücretinin tamamını veya bir kısmını ödemekle yükümlüdür. Bu hallerden ilki iş sözleşmesinin sona ermesidir. Ödeme zamanı gelmemesine rağmen iş sözleşmesinin sona ermesi halinde ücret alacağıının muaccel olacağı TBK m. 442/1’de, İş Kanunu m. 32/5’te ve Hava İş Kanunu Tasarısı m. 23/5’te düzenlenmiştir. Tasarıya göre iş sözleşmesinin sona ermesi halinde uçucu personelin ücret ve parayla ölçülebilir menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Ücretin belirlenen zamandan önce ödendiği bir diğer hal avanstır. TBK m. 406/4 gereği işveren işçinin zorunlu bir ihtiyacının ortaya çıkması ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda olması halinde işçiye çalıştığı süreyle orantılı olarak avans vermek zorundadır. Burada hakkaniyet gereği avans ödeyebilecek durumda olma ve işçinin zorunlu bir ihtiyacının ortaya çıkması koşulları birlikte aranmaktadır¹⁷². Benzer düzenleme Hava İş Kanunu Tasarısı m. 24’te yapılmıştır. Buna göre uçucu personelin ihtiyacı olması halinde işveren, kendini zora düşürmeyecek miktarda avansı yapılan işle orantılı olarak ödemek zorundadır. Görüldüğü üzere Borçlar Kanununda işverenin avans ödemekle yükümlü olması için hakkaniyetin gerektirmesi koşulu aranırken Tasarıda böyle bir koşul aranmamakta; sadece işverenin avans öderken kendini zora düşürmeyecek bir tutarda ödeme yapması gerekmektedir.

İş Kanunu m. 32/4’te ise ücretin en geç ayda bir ödenmesi gerektiği ancak iş sözleşmesiyle ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği hüküm altına alınmıştır. Kanunda getirilen bu sınırlama emredici nitelikte olduğundan ücretin daha uzun bir zaman diliminde (örneğin üç ayda bir) ödeneceğine ilişkin sözleşme

¹⁷⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 183; Süzek, **İş Hukuku**, s. 378.

¹⁷¹ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 428-429.

¹⁷² Süzek, **İş Hukuku**, s. 378-379; Güneş/ Mutlay, **a.g.e.**, s. 252.

hükümleri geçersiz olacaktır¹⁷³. Hava İş Kanunu Tasarısı da 23. maddesinin 3. fıkrasında ücretin ve uçuş tazminatının en geç ayda bir ödeneceğini düzenlemiştir. Yine İş Kanununa paralel şekilde bireysel ya da toplu iş sözleşmesiyle ücret ödeme süresinin bir haftaya kadar indirilebileceği ifade edilmiştir. Ayrıca ücretin sefer başına ödenmesinin de kararlaştırılabileceği hüküm altına alınarak İş Kanununu m. 32/4'te yer almayan yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir.

Uçucu personelin iş sözleşmesinde ücretin sefer başına ödeneceğinin kararlaştırılması, iş hukuku uygulamasında yaygın olan “ücretin zamana göre belirlenmesi” usulünden ayrılarak “akort ücret” ya da “götürü ücret” usulüne yaklaşımları olarak ifade edilebilir.

Akort ücrette işçi, zamana göre ücretten farklı olarak çalıştığı sürenin uzunluğuna göre değil; yaptığı işin birim sayısına göre ücrete hak kazanmaktadır. İşverence her birim için bir ücret kararlaştırılmakta ve parça sayısı, ağırlık veya uzunluk olabilen bu birim sayısı ile birim ücretinin çarpılması suretiyle ücret ödenmektedir. Götürü ücret ise yapılan işin sonucuna göre ödenen ve esasen akort ücrete benzemekle birlikte belli yönleriyle akort ücretten ayrılan bir ücret türüdür¹⁷⁴. Birim saptamasının güç olduğu işlerde ücret götürü olarak kararlaştırılmaktadır. Ancak uygulanacak hüküm bakımından bir farklılık bulunmamaktadır. TBK m. 411/1 gereği işçi sadece bir işveren için parça başına ya da götürü iş yapmayı üstlenmişse, işveren ona gerekli işi vermekle yükümlüdür. ¹⁷⁵ Şayet işveren işçiye kendi kusuru olmaksızın gerekli işi veremiyorsa bu durumda işçinin ücretini zaman esasına göre ödemekle yükümlüdür (TBK m. 411/2)¹⁷⁶. İşte uçucu personelin iş sözleşmesi de sefer başına ödenecek şekilde kararlaştırılmışsa, işveren uçucu personele yeterli uçuş görevi vermekle yükümlüdür. Aksi halde uçucu personelin ücretini TBK m. 411/2 gereği zaman esasına göre ödeyecektir¹⁷⁷.

¹⁷³ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 183.

¹⁷⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 363.

¹⁷⁵ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 429.

¹⁷⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 364; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 430.

¹⁷⁷ Bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde zamana göre ücret kararlaştırılmamışsa, işçiye verilecek ücret işçinin daha önceki parça ya da götürü işlerinde hak kazandığı ücretin ortalamasına eşdeğer olacaktır (TBK m. 411/f.2/c.son). İşveren zamana göre de ücret ödeyemiyorsa işçinin iş görme edimini kabulde temerrüde düşecektir (TBK m. 411/3).

İşçinin ücret, prim, ikramiye ve benzeri bütün parasal hakları kural olarak özel bir banka aracılığıyla ödenir (TBK m. 407, İş K. m. 32/2)¹⁷⁸. Hava İş Kanunu Tasarısı da m. 23/2’de ücretin ve uçuş tazminatının bir banka hesabına ödeneceğini düzenlemiştir. Yine aynı maddede uçucu personelin iş sözleşmesine ücretin ödeme yerine dair hüküm konulabileceği ifade edilmiştir.

İşçinin temel ücretinin para ile ödenmesi gerekmektedir. İşveren ancak temel ücret dışında kalan yan menfaatleri aynen ödeyebilir. Ayrıca İş Kanunu m. 32/2 gereği ücret, ikramiye ve prim gibi her türlü parasal ödemeler kural olarak Türk Lirası olarak ödenir. Ücretin yabancı para olarak kararlaştırılması halinde ise ödeme günündeki rayice göre ödeme yapılabilir. Benzer şekilde Hava İş Kanunu Tasarısı da ücret ve eklerinin yabancı para birimi ile kararlaştırılması halinde, işverenin ödeme günündeki rayice göre Türk Lirası olarak ödeme yapabileceğini düzenlemiştir (m. 23/f.3/c.3). Ancak 12.09.2018 tarihli ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı¹⁷⁹ ile Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın¹⁸⁰ 4. maddesine g bendi eklenmiş ve dövizle işlem yasağı getirilmiştir. Söz konusu bent uyarınca “Türkiye’de yerleşik kişilerin, Bakanlıkça belirlenen haller dışında, kendi aralarında menkul ve gayrimenkul alım satım, taşıt ve finansal kiralama dâhil her türlü menkul ve gayrimenkul kiralama, leasing ile iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmelerden kaynaklanan diğer ödeme yükümlülükleri döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak kararlaştırılamaz”. Bu hüküm gereğince Türkiye’de yerleşik kişilerin aralarında yapacağı iş sözleşmelerinde ücretin kural Türk Lirası olarak kararlaştırılması zorunludur. Hükümün istisnası Hazine ve Maliye Bakanlığının 16.11.2018 tarihinde yayınladığı 35/52 sayılı tebliğde¹⁸¹ yer almıştır. Tebliğin 8. maddesinin 7. fıkrasında örneğin Türkiye Cumhuriyeti Devleti ile vatandaşlık bağı bulunmayan kişilerin taraf oldukları hizmet sözleşmelerinin döviz cinsinden kararlaştırılabileceği düzenlenmiştir. Yine Türkiye’de yerleşik kişilerin yurtdışında gerçekleştirecekleri hizmet sözleşmelerinde ücretin döviz cinsinden kararlaştırılmasına izin verilmiştir¹⁸². Uçucu personel iş görme edimini tebliğde yer

¹⁷⁸ Süzek, **İş Hukuku**, s.377; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 184.

¹⁷⁹ RG, T. 13.09.2018, S. 30534.

¹⁸⁰ RG, T. 11.08.1989, S. 20249.

¹⁸¹ Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Karara İlişkin Tebliğ. RG, T. 16.11.2018, S. 30597.

¹⁸² Süzek, **İş Hukuku**, s. 366-377.

alan istisnalar dahilinde yerine getiriyorsa iş sözleşmesindeki ücretinin döviz cinsinden belirlenmesinin önünde bir engel bulunmamaktadır.

Ücretin ödendiğinin ispatı işverene ait iken ücret alacağını ispat yükü işçinin üzerindedir. Yargıtay'a göre işçi tarafından imzalanmış ücret bordrolarına ispatla üstünlük tanınmalıdır¹⁸³. Yine Yargıtay işçinin imzaladığı bordrodaki gösterilen ücretin gerçeği yansıtmadığı hususunda şüpheyne olduğu takdirde, işçinin meslekte geçirdiği süre, meslek unvanı, fiilen yapılan iş gözetilerek gerçek ücretinin araştırılması gerektiğini de ifade etmiştir¹⁸⁴.

İş Kanunu m. 37 ve Hava İş Kanunu Tasarısı m. 26 işverenin ücret hesap pusulası verme zorunluluğunu düzenlemiştir. İş Kanunu gereği işveren, işçiye yaptığı ödemelerde ücret hesabını gösteren imzalı veya işyerinin özel işaretine sahip bir pusula vermek zorundadır¹⁸⁵. Tasarı da benzer şekilde işverenin uçucu personelin ücret ve diğer ödemelerine ilişkin bilgileri ayrıntılı olarak belgelendirmek ve talebi halinde uçucu personele vermek zorunda olduğunu hüküm altına almıştır. Tasarı, İş Kanunundan farklı olarak imza veya işyerine ait özel bir işaretten söz etmese de uçucu personelin hesap pusulasında da işyerini/işvereni ayırt edici işaretlerin bulunması gerekir. TBK ise ücretin korunması başlıklı 407. maddesinin ilk fıkrasında işçiye her ödeme döneminde hesap pusulası verileceğini düzenlemiştir.

Son olarak ücret alacaklarında zamanaşımının beş yıl olduğu hem Hava İş Kanunu Tasarı m. 23/6 hem İş Kanunu m. 32/8 hem de TBK m. 147'de hüküm altına alınmıştır. Zamanaşımı ücret alacağının muaccel olduğu andan başlayacaktır ve fakat işçinin aynı işyerinde çalışmaya devam etmesinin zamanaşımının durmasına ya da kesilmesine etkisi olmayacaktır¹⁸⁶.

E. Ücretin Korunması

Ücret, çoğu zaman işçinin ve ailesinin tek geçim kaynağıdır. Bu yüzden işçilik alacağı da alelade bir alacak kalemi olmayıp, hukukumuzda birçok yönden

¹⁸³ Y.22.HD., T. 18.06.2013, E. 2012/25373, K. 2013/14858, çevrimiçi, Legalbank, 04.09.2021.

¹⁸⁴ Y.9.HD., T. 01.03.2021, E. 2021/1898, K. 2021/5250, çevrimiçi, Legalbank, 04.09.2021.

¹⁸⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 184.

¹⁸⁶ Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 123.

korunmuştur. İşçinin ücret alacağının başta ücret ödeme borçlusu işverene karşı korunması gerekmektedir¹⁸⁷. Bu yüzden kanun koyucu hem Türk Borçlar Kanununda hem de İş Kanununda ücretin takas edilmesi, haczi ve ücretten ceza olarak kesinti yapılması gibi konularda düzenleme yapmıştır. Hava İş Kanunu Tasarısı da 23 ila 27. maddelerinde uçucu personelin ücret alacağını korumaya çalışmıştır.

Türk Borçlar Kanunu 410. maddesinde ücret alacağının haczi, devri ve rehnedilmesini düzenlemiştir. Buna göre işçi ücretinin en fazla dörtte birine kadar olan kısmı haczedilebilir, devredilebilir yahut rehnedilebilir¹⁸⁸. Borcun kamu ya da özel hukuk kaynaklı olması, alacaklının sıfatı gibi ayrıntılar dörtte bir oranı bakımından fark yaratmayacaktır¹⁸⁹. İş Kanunu 35. maddesi “İşçilerin aylık ücretlerinin dörtte birinden fazlası haczedilemez veya başkasına devir ve temlik olunamaz” hükmü ile Borçlar Kanununa paralel bir düzenleme getirmiştir. Ancak ücretin rehnine ilişkin bir sınır getirmediğinden TBK’ye göre eksik kalmıştır¹⁹⁰. Hava İş Kanunu Tasarısı ise “ücretin saklı kısmı” başlıklı 25. maddesinde İş Kanunu m. 35 hükmünü tekrar etmiş ve işçinin aylık ücretinin dörtte birinden fazlasının haczedilemeyeceği, başkasına devir veya temlik olunamayacağını hüküm altına almış ve ücretin rehninden söz etmemiştir¹⁹¹. Ayrıca aşağıda görüleceği üzere Tasarı TBK ve İş K.’den farklı olarak ücretin takasına ilişkin sınırı da 25. maddesinde düzenlemiştir.

Hem İş Kanunu m. 35 hem TBK m. 410 hem de Tasarı m. 25 ikinci ve üçüncü cümlelerinde “dörtte bir” sınırına istisnalar getirmiştir. Söz konusu hükümlere göre işçinin/uçucu personelin bakmakla yükümlü olduğu aile bireyleri için hakim tarafından takdir edilecek miktar aylık ücretin dörtte birine dahil edilmeyecek; haczedilemeyecek, devredilemeyecek, rehnedilemeyecek ve takas edilmeyecek miktara ayrıca eklenecektir. Ancak nafaka alacaklılarının hakkı saklı tutulmuştur. İşçi ücretinden nafaka alacaklarının tahsilinde dörtte bir sınırı uygulanmayacaktır¹⁹².

¹⁸⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 197.

¹⁸⁸ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 430; Güneş/ Mutlay, **a.g.e.**, s. 253.

¹⁸⁹ Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 132; Süzek, **İş Hukuku**, s. 387.

¹⁹⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 199.

¹⁹¹ Her ne kadar İş Kanununda ve Hava İş Kanunu Tasarısında ücretin rehnine ilişkin bir sınır hükmüne yer verilme de genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu m. 410 hükmünün bütün iş ilişkilerine uygulanacağı açıktır. Zaten Tasarı henüz kanunlaşmadığından uçucu personelin iş ilişkilerine Türk Borçlar Kanununun genel hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulandığını hatırlatmakta fayda görülmektedir.

¹⁹² Süzek, **İş Hukuku**, s. 387 vd.

TBK m. 407/2'ye göre işveren ücret borcunu işçiden olan alacağı ile işçinin rızası olmadan takas edemez. Ancak işçinin kasten verdiği bir zarardan doğan alacağı yargı kararıyla kesinleştiği takdirde işveren, ücretin haczedilebilir kısmı kadar ücreti takas edebilir. Dolayısıyla işverenin işçinin rızası olmadan işçiden olan alacağına karşılık işçinin ücretini takas edebilmesi iki koşulun bir arada varlığına bağlıdır. Öncelikle işçi işverene kasten bir zarar vermiş olacak, ikinci olarak da söz konusu alacağın varlığı mahkeme kararıyla kesinleşmiş olacaktır¹⁹³. Bu halde ücretin takas edilebilecek miktarı ancak ücretin haczedilebilecek miktarı (dörtte biri) ile sınırlıdır. Oysa Kanun işçinin rızası dahilinde takasa ilişkin bir sınır getirmemiştir. Bir tarafta kesinleşmiş mahkeme kararına rağmen ücretin dörtte biri takas edilebilirken; diğer tarafta “işçinin rızası” gibi muğlak bir durumda takas sınırı konulmaması öğretide haklı olarak eleştirilmektedir¹⁹⁴. Hava İş Kanunu Tasarısı ise ücretin saklı kısmı başlıklı 25. maddesinde ücretin haczi gibi takasının da aylık ücretin dörtte birinden fazla olamayacağını hüküm altına alarak öğretideki eleştirileri dikkate alan bir düzenleme getirmiştir.

İşçinin yegâne geçim kaynağı olan ücretin korunmasına ilişkin bir başka hüküm Türk Borçlar Kanunu m. 407/3'te yer almaktadır. Hükme göre işçi ile işveren, ücretin işveren lehine kullanılacağına dair bir anlaşma yapamayacaktır. Bu yöndeki bir anlaşma geçersizdir. İlgili hükmün gerekçesinde işverenin ücret ödenmesini belirli bir işyerinde veya kendi işyerinde üretilen ürünleri satın alma koşuluna bağlayamayacağı ifade edilmiştir¹⁹⁵. Uçucu personel bakımından da örneğin işveren uçucu personele ücret ödenmesini kendinin yahut anlaşmalı şirketlerin tesislerinde tatil yapmasına, kendi havayolu şirketinin biletlerinin satın alınmasına bağlayamayacaktır.

İşçinin ücretinin korunması sadece iş hukuku mevzuatını ilgilendiren bir konu değildir. 2004 sayılı İcra ve İflas Kanununun¹⁹⁶ 206. maddesinde işverenin iflası halinde işçilerin ücretleri ile diğer alacaklarının ayrıcalıklı olduğu düzenlenmiştir. Söz konusu hükme göre işçi alacakları, devlet alacakları ve rehinle temin olunan alaklardan sonra birinci sıradadır. Ayrıca yine İİK gereği işçi alacakları haciz yoluyla takipte de önceliklidir ve iflastaki sıra gözetilecektir (m. 140/2).

¹⁹³ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 198.

¹⁹⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 388-389 ve atıf yapılan yazarlar.

¹⁹⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 198;

¹⁹⁶ RG, T. 19.06.1932, S. 2128.

İşçinin iş hukuku kurallarına riayet etmesini sağlamanın en etkin yollarından biri de disiplin cezası vermektir. Bu disiplin cezalarından ücret kesme cezası, işçinin yegâne geçim kaynağına dokunduğundan kanuni sınırını çizmek gerekmektedir¹⁹⁷. Türk Borçlar Kanununda bu yönde bir hüküm bulunmamasına rağmen İş Kanunun m. 38’de ücret kesme cezasına ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Yine Hava İş Kanunu Tasarısı “ücret kesintisi” başlıklı 27. maddesinde İş Kanununa paralel olarak uçucu personel bakımından ücret kesme cezasının sınırlarını çizmiştir. Her iki hükmün ilk fıkrası gereği işveren işçiye/uçucu personele iş sözleşmesinde belirlenen sebepler dışında ücret kesme cezası veremez¹⁹⁸. İşçinin ücretinden ceza olarak yapılacak kesintilerin sebepleriyle birlikte derhal işçiye bildirilmesi gerekmektedir. Ayrıca uygulanacak ceza tutarı bir ayda çıplak ücret üzerinden belirlenecek iki gündelikten fazla olamaz. (İş K. m.38/2, Tasarı m. 27/2)¹⁹⁹²⁰⁰.

İşverenin uçucu personelin disiplin cezası söz konusu olmaksızın ücretinden kesinti yapmasının sınırlandığı bir başka durum ise Tasarının 23. maddesinin son fıkrasında yer almıştır. Buna göre işverenin tip eğitimi²⁰¹ yaptırdığı uçucu personelden haksız kazanç elde etmesi, ücretinden haksız kesinti yapması ve bu eğitimi suiistimal etmesi yasaklanmıştır. Yine işveren, uçucu personele verdiği zorunlu eğitimin karşılığını isteyemeyecek veya bu tutarı uçucu personelin ücretinden kesemeyecektir.

İşçinin ücretinin korunmasını gerektiren bir başka durum işverenin işçi ücretlerini ödemekte zorlanmasıdır. Bu halde işçiye güvence sağlamak için Türk Borçlar Kanunu m. 436 getirilmiştir. Buna göre işverenin ücret ödemekte acze düşmesi halinde işçi, uygun bir süre içinde teminat göstermesini talep edebilecektir²⁰². Bu talebi yerine getirilmez ve ücreti güvenceye alınmazsa işçi, iş sözleşmesini derhal feshedebilecektir.

¹⁹⁷ Ender Gülver, “Ücret Kesme Cezası”, **LİHSİGH**, S. 28, 2010, s. 1369-1370.

¹⁹⁸ İşçinin ücretinden ücret kesme cezasının koşulları oluşmadan kesinti yapılamayacağı konusunda bkz. Y.22.HD., T. 07.02.2014, E. 2013/1781, K. 2014/1741, **Çalışma ve Toplum**, S. 44, 2015/1.

¹⁹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 394; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 200; Gülver, **Ücret Kesme Cezası**, s.1370.

²⁰⁰ Kesinti tutarları, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Türkiye’de kurulu bankalardan birine yatırılacaktır (İş K. m. 38/3, Tasarı m. 27/3).

²⁰¹ Tip eğitimi, pilotlara görev yapacakları uçak tipine göre verilen, ilgili uçağın detaylı tanıtımı ve kullanımını içeren teorik ve uygulamalı eğitimidir.

²⁰² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 201; Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 128.

Hukukumuzda işçi iş görme edimini yerine getirmeye hazır olmasına rağmen işverenin ona uygun bir iş vermemesi halinde de işçinin ücreti korunmuştur. Türk Borçlar Kanunu m. 408 gereği işveren, işçinin iş görme edimini kabulde temerrüde düşerse ya da kusuruyla engellerse işçinin ücretini ödemekle yükümlü olmaya devam eder. Ayrıca işveren işini yapmaya hazır konumdaki işçiden iş görme edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak işçinin işini ifa edemediği bu süreçte yapmaktan kurtulduğu gider yahut başka bir işte çalışarak elde ettiği veya elde etmekten bilerek kaçındığı yarar varsa, bu kalemler ücretinden indirim sebebi olur²⁰³.

F. Ücretin Ödenmemesi

1. Ücret ve Faiz Alacağının Talebi

İşçi ücreti ödenmediği takdirde beş yıllık zamanaşımı süresi içinde her zaman ücretini talep edebilir. Ücretini gününde elde edemeyen işçi ücreti ile birlikte faiz de isteyebilir. Türk Borçlar Kanunu faiz için özel bir oran belirlememiştir ama İş Kanunu m. 34/1 zamanında ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faizin uygulanacağını ifade etmiştir²⁰⁴. Hava İş Kanunu Tasarısında da ücret alacaklarında faiz talebine ilişkin özel bir düzenleme bulunmadığından uçucu personelin ücret alacağına bağlı faiz taleplerinde TBK'nin temerrüt faizini düzenleyen 120. maddesi uygulama alanı bulacaktır. Buna göre ücret alacaklarına uygulanacak yıllık temerrüt faiz oranı iş sözleşmesi ile belirlenebilir. Böyle bir kararlaştırma yapılmadığı takdirde faiz borcunun doğduğu dönemde yürürlükte bulunan mevzuat hükümlerine göre belirleme yapılır. Toplu iş sözleşmesinden doğan eda davalarında ise 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu m. 53/2 gereği işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.

Yargıtay'a göre işçinin faize hak kazanabilmesi için ücret alacağının muaccel olması yeterli olmayı ayrıca işverenin ihtarla temerrüde düşürülmesi gerekmektedir.

²⁰³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 396; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 592-593; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 430.

²⁰⁴ Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 119.

Ancak ödeme tarihi sözleşme ile kesin olarak belirlenmişse ihtara gerek yoktur²⁰⁵. Yüksek Mahkeme temerrüde ilişkin görüşünü şu şekilde ifade etmektedir: “Temerrüt, en kısa tanımıyla, alacaklı tarafından talep edilebilir (muaccel) hale gelmiş bir borcun ifasındaki gecikmedir ve kural olarak, bu tür (muaccel) bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarı ile temerrüde düşer (BK.m. 101/1). Başka bir ifadeyle, temerrütten söz edilebilmesi için, öncelikle muaccel bir borcun ve alacaklının o borca yönelik ihtarının bulunması gerekir. Kural böyle olmakla birlikte, borçlunun temerrüde düşmesi için alacaklının ihtarının gerekmediği bazı durumlar da vardır: Örneğin, ifa günün taraflarca birlikte kararlaştırıldığı (BK.m. 101/2), borçlunun borcu ifa etmeyeceğini bildirmiş olduğu veya hal ya da durumundan bu sonuca varılabildiği (BK.m. 107/1) hallerde, temerrüdün gerçekleşmesi için alacaklının ihtarına gerek yoktur”²⁰⁶.

2. İş Sözleşmesinin Derhal Feshi

Türk Borçlar Kanununda işçinin ücret alacağına kavuşamadığında iş sözleşmesini derhal feshedebileceğine dair açık bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak aşağıda görüleceği üzere TBK genel kanun olması sebebiyle, İş Kanununun ve Hava İş Kanunu Tasarısının aksine, hizmet sözleşmesini haklı nedenle fesih sebeplerini detaylı olarak düzenlememiştir. Haklı sebepler başlıklı 435. maddesinin ilk fıkrasında taraflardan her birinin haklı sebeplerle sözleşmeyi derhal feshedebileceklerini ifade ettikten sonra aynı maddenin ikinci fıkrasında haklı sebebi “sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar” olarak tanımlamıştır. İş sözleşmesinin kurucu unsuru ve işverenin asli borcu olan ücretin ödenmemesi, işçi açısından iş ilişkisinin sürdürülmesini çekilmez kılacak ve derhal fesih için haklı sebep arz edecektir²⁰⁷.

Yine yukarıda bahsedilen “işverenin ödeme güçsüzlüğüne düşmesi” başlıklı TBK m. 436 hükmü, ücreti koruyucu bir hüküm olduğu gibi işverenin ücret ödeme borcuna aykırı davranışının yaptırımını da düzenlemiştir. Buna göre işveren ödeme güçlüğüne düştüğünde işçi ondan iş sözleşmesinden doğan hakları için uygun bir süre

²⁰⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 381 ve atıf yapılan yazarlar.

²⁰⁶ Y. 9. HD., T. 01.04.2010, E. 2008/2285, K. 2010/8948, çevrimiçi, Legalbank, 05.09.2021.

²⁰⁷ Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 116 vd.

dahilinde teminat göstermesini isteyebilir. İşveren gerekli teminatı gösteremezse işçi sözleşmeyi derhal feshedebilir²⁰⁸.

İşverenin hak ettiği ücret alacağına kavuşamaması halinde iş sözleşmesini feshetme hakkını düzenleyen bir başka hüküm İş Kanunu m. 24'te yer almaktadır. İşçinin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen maddenin ikinci bendinin e alt bendine göre işveren, işçinin ücretini kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap etmez veya ödemezse işçi iş sözleşmesini derhal feshedebilir²⁰⁹. İş Kanunu m. 24/II-e'ye paralel bir düzenleme Hava İş Kanunu Tasarısında da yer almıştır. Tasarının uçucu personelin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 12. maddesinin e bendine göre uçucu personel, ücreti işveren tarafından kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez veya ödenmezse iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

3. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

Karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde kural olarak taraflar edimlerini aynı anda ifa ederler. Ancak iş sözleşmesi bu nitelikte olmasına karşın, aksi kararlaştırılabilmekle birlikte, iş hayatında işçinin önce iş görme edimini yerine getirmesi, ardından işverenin ücret ödemesi uygulaması yerleşmiştir²¹⁰. TBK m. 97 karşılıklı borç yükleyen sözleşmelerde karşı edim yerine getirilinceye dek, kendi edimini yerine getirmekten kaçınabilme imkanına (ödemezlik def'i) yer vermiştir²¹¹. Buna göre işçi, işveren iş sözleşmesinin asli edimi olan ücreti ödemediği takdirde, iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir.

Hava İş Kanunu Tasarısı m. 23/4'te uçucu personelin ücretinin geç ödenmesi durumunda İş Kanunu m. 34 hükmünün uygulanacağı belirtilmiştir. Söz konusu maddede iş sözleşmesine özgü ödemezlik def'i olan işçinin çalışmaktan kaçınma hakkı düzenlenmiştir. Hükmün ilk fıkrasına göre “Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün

²⁰⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 193.

²⁰⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 381-382; Sarı Çiftçi, **a.g.e.**, s. 114; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 195.

²¹⁰ Ünal Narmanlıoğlu, “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)”, **DEÜHFD**, C.12, Özel Sayı, 2010, s. 610.

²¹¹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 195; Narmanlıoğlu, **İş Görmekten Kaçınabilme**, s. 612; Oğuzman/ Öz, **Genel Hükümler**, s. 346.

içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir". İşçinin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi için üç şartın bir arada bulunması gerekmektedir. Bunlar: işçinin ücretinin (ve/veya eklerinin) ödenmemesi, ödeme gününden itibaren en az yirmi gün geçmesi ve işverenin ücreti ödememesinin mücbir sebebe dayanmamasıdır.

İşçiye İş Kanunu m. 34/1'de tanınan bu hakkın kullanılabilmesi için sadece asıl ücretin ödenmemesi aramak hükmün amacına uygun düşmez. Geniş anlamda ücretin bir parçası olan ikramiyenin ya da uçucu personel için önemli bir ücret eki olan uçuş tazminatının ödenmemesi de işçinin/uçucu personelin çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesine olanak vermelidir²¹².

İşçi iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için ücretinin ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde kısmen veya tamamen ödenmemiş olması gerekir. Yirmi günlük süre işverenin geçici olarak ödeme gücüne düştüğü her an işçilerin çalışmaktan kaçınması tehdidiyle karşı karşıya gelmemesi için getirilmiştir. İşçi, çalışmaktan kaçınma hakkını yirmi günlük süre geçtikten sonra hemen kullanmamış olabilir. İşveren ücret ödeme borcunu yerine getirmediği sürece işçi, çalışmaktan kaçınabilir.

İşverenin ücret ödememesi mücbir bir sebebe dayanıyorsa işçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanamaz. Mücbir sebep dıştan gelen ve önlenmesi mümkün olmayan olağanüstü hadiselerdir. Örneğin doğal afetler, savaş, seferberlik ve salgınlar bu niteliktedir. Bu nitelikte bir nedenin varlığını ve ücret ödeme borcuyla arasındaki bağlantıyı işverenin ispat etmesi gerekmektedir²¹³.

Çalışmaktan kaçınma hakkını kullanan işçiler sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi bu durum grev olarak nitelendirilemeyecektir (İş K. m. 34/f.1/c.2). Yine bu işçiler çalışmadıkları için iş sözleşmeleri feshedilemeyecek ve yerine yeni işçi olarak işleri başkalarına yaptırılamaz²¹⁴.

²¹² Süzek, **İş Hukuku**, s. 382 vd.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 195. Aynı ve aksi yöndeki görüşler için bkz. Narmanlıoğlu, **İş Görmekten Kaçınabilme**, s. 616 ve atıf yapılan yazarlar.

²¹³ Narmanlıoğlu, **İş Görmekten Kaçınabilme**, s. 618.

²¹⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 383-384; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 196.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: UÇUCU PERSONELİN İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ

I. Uçucu Personelin İş Sözleşmesi

A. Genel Olarak

Türk Borçlar Kanununu m. 393'e göre hizmet sözleşmesi, *"işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle işgörmeyi ve işverenin de ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir"*. İş Kanunu m. 8/1 ise iş sözleşmesini işçinin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise karşılığında ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme olarak tanımlamıştır²¹⁵. Bir tanımda "hizmet sözleşmesi" kavramı kullanılırken diğerinde "iş sözleşmesi" kavramının tercih edilmesi, iki farklı sözleşme türünden söz ediliyor izlenimi yaratsa da her iki sözleşmenin de aynı olduğu öğretide ve yargı kararlarında kabul edilmektedir²¹⁶. Hava İş Kanunu Tasarısı da 6. maddesinde söz konusu düzenlemelere paralel olarak iş sözleşmesini uçucu personelin bağımlı olarak iş görmeyi, işverenin ise ücret ödemesinden oluşan sözleşme olarak tanımlamıştır. Tanımlardan yola çıkarak iş sözleşmesinin unsurları, iş hukuku öğretisinde de kabul edildiği üzere, iş görme, ücret ve bağımlılık olarak sıralanabilir.

İş sözleşmesinden söz edebilmek için her şeyden önce bir iş görme ediminin üstlenilmesi gerekmektedir ve bu iş görme insan emeğine dayanmalıdır²¹⁷. Uçucu personel bakımından iş görme ediminin hava aracının uçuşa hazırlanması, uçuş görevinin yerine getirilmesi, uçağın ve yolcuların emniyetinin sağlanması gibi

²¹⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 223; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 587-588; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 426.

²¹⁶ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 82; Hizmet akdi ve iş akdi kavramlarının aynı sözleşme türünü ifade etmediği tartışması için bkz. Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 26-28 ve atıf yapılan yazarlar.

²¹⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 223; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 426.

faaliyetlerle yerine getirildiği söylenebilir. TBK m. 393/2 gereği işçi, iş görme edimini kısmi süreli olarak da yerine getirebilir. Aynı şekilde İş K. m. 13 ve Tasarı m. 8 kısmi süreli çalışmayı düzenlemiştir²¹⁸.

Yine iş görme edimi bir ücret karşılığında yerine getirilmedikçe iş sözleşmesinden söz etmek mümkün değildir. Hatır için ücretsiz yapılan faaliyetler iş sözleşmesi kapsamında değerlendirilemeyecektir. Kural olarak ücretin sözleşmede açıkça kararlaştırılması gerekmemektedir; önemli olan söz konusu iş görme ediminin ücret karşılığında yapılmasının gerekli görülmesidir²¹⁹. Uçucu personelin ücreti ikinci bölümde detaylı olarak ele alındığından burada bahsedilmeyecektir.

Son olarak işçi, iş görme edimini işverene bağımlı olarak yerine getirmelidir. Buradaki bağımlılık teknik veya ekonomik bağımlılıktan ziyade hukuki ve kişisel bir bağımlılıktır ve iş sözleşmesini diğer iş görme edimli sözleşmelerden ayıran temel unsurdur²²⁰. Teknolojik gelişmeler ve akabinde yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkması iş hukukundaki klasik bağımlılık ilişkisinin dönüşümüne sebebiyet vermiştir. Öğretide bu durum “işverenin iş organizasyonu içinde çalışma” ölçütü ile çözülmeye çalışılmıştır. Uçucu personel de çoğu zaman başka bir şehirde veya ülkede işverenin gözetimi ve denetimi altında bulunmadan iş görme edimini yerine getirmektedir. Bağımlılık unsurunun zayıfladığı bu gibi hallerde işverenin iş organizasyonu dahilinde çalışmaya devam ettiği göz önünde bulundurulmalıdır.

İş sözleşmesi, kişisel nitelikte, karşılıklı borç yükleyen ve sürekli borç doğuran bir sözleşmedir. Aşağıda ayrıntılı olarak üzerinde durulacağı üzere uçucu personelin iş sözleşmesinin sona ermesinde de bu nitelikleri belirleyici olacaktır.

İş sözleşmesi, TBK m. 394/1 gereği kural olarak özel bir şekle tabi değildir. Yazılı ya da sözlü yapılabilir. Hatta örtülü olarak kurulması da mümkündür. Zira iş sözleşmesinin kurulabilmesi için bir kimsenin durumun gereklerine göre ücret

²¹⁸ Uçucu personelin haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre 2/3’ünden daha az belirlenmesi halinde sözleşme kısmi süreli sayılır (Tasarı m.8/1). Tasarıda İş Kanunu m. 13’te yer alan çalışma süresinin “tam süreli emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi” ölçütü yerine Çalışma Süreleri Yönetmeliği m.6’da yer alan “üçte iki oranına kadar” ölçütünü isabetli olarak tercih etmiştir. Maddenin devamı İş Kanunu m. 13 ile paralellik arz etmektedir.

²¹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 224; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 427 vd.

²²⁰ Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 588; Süzek, **İş Hukuku**, s. 225 vd.; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 431.

karşılığı yapılabilecek bir iş belli bir zamanda görmesi ve karşı tarafça kabul edilmesi gerekli ve yeterlidir (TBK m. 394/2)²²¹. Kanunda aksi belirtilen hallerde ise iş sözleşmesi yazılı yapılmak zorunda olacaktır. Örneğin İş Kanunu m. 8/2 süresi bir yıl ve daha uzun olan iş sözleşmelerinin yazılı olmasını zorunlu tutmuştur. Yine İş K. m. 11/1 gereği belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması gerekmektedir. Hava İş Kanunu Tasarısı ise 6. maddesinde süre sınırı belirtmeden uçucu personel ile yapılacak iş sözleşmelerinin yazılı²²² olarak yapılmasını öngörmüştür. Ayrıca söz konusu maddenin ikinci fıkrası iş sözleşmesinde yer alması gereken hususları tek tek belirtmiştir²²³. Kanun yapma tekniği bakımından çok uygun görünmeyen bu düzenleme şüphesiz uçucu personelin haklarını korumayı amaçlamaktadır.

İşçi ve işveren sözleşme serbestisi gereği istedikleri türde iş sözleşmesi düzenleyebilirler. Bu iş sözleşmesi tam veya kısmi süreli olabileceği gibi belirli veya belirsiz süreli de olabilir. Sözleşmenin sona ermesinde arz ettiği önem gereği aşağıda belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi ele alınacak olup diğer iş sözleşmesi türleri çalışma kapsamında ele alınmayacaktır.

B. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

Türk Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesini tanımladığı 393. maddesinde işçinin iş görme edimini belirli veya belirli olmayan bir sürede ifa edebileceğini düzenlemiştir. Dolayısıyla kanuni düzenlemelere aykırı olmamak kaydıyla işçinin iş görme edimini hangi süreyle yerine getireceği sözleşmede belirlenebilir. Bu takdirde iş sözleşmesi “*belirli süreli iş sözleşmesi*” niteliği taşıyacaktır.

²²¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 310; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 431.

²²² İş kanunları gereği yazılı olarak yapılması öngörülen sözleşmelerde şekil şartına uyulmamasının hukuki yaptırımı tartışmalıdır. Öğretide Yargıtay’ın da kabul ettiği bir görüşe göre yazılılık ispat şartıdır ve işçiyi korumayı amaçlamaktadır. Diğer bir görüşe göre ise yazılılık geçerlilik şartıdır ve şekle aykırılığın yaptırımı geçersizliktir. Bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 312-313 ve atıf yapılan yazarlar.

²²³ “Yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:

- a) İşverenin adı, soyadı, unvanı ve ikametgâh adresi,
- b) Uçucu personelin adı, soyadı, unvanı, yeterlik belgesi veya sertifika sicil numarası ve ikametgâh adresi,
- c) Sözleşmenin yapıldığı yer ve tarih,
- d) Uçucu personelin göreceği iş,
- e) Uçucu personelin işe başlayacağı yer, ana üs ve tarih,
- f) İş sözleşmesinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi,
- g) Kararlaştırılan ücret esası ile miktarı ve ödeme günü,
- h) Diğer iş koşulları ve özel şartlar,
- i) Tarafların imzaları”.

Hava İş Kanunu Tasarısı m.7 “*İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumda sözleşme belirsiz süreli sayılır*” demek suretiyle İş Kanunu m. 11’deki belirsiz süreli iş sözleşmesi tanımını aynen almıştır. Buna göre iş ilişkisi belirli/somut bir süreye bağlanmışsa sözleşme belirli sürelidir; aksi halde sözleşme belirsiz sürelidir²²⁴. Bu süre hafta, ay, yıl gibi zaman dilimleri ile açıkça sınırlanmalı ya da sözleşmenin sona ereceği tarih açıkça kararlaştırılmalı ve sözleşmenin belirli süreli olduğu şüpheye yer bırakmayacak şekilde ifade edilmelidir²²⁵

Belirli süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu m. 11’de “*belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir*” şeklinde tanımlanmıştır. Hava İş Kanunu Tasarısı da İş Kanununa paralel şekilde işverenin uçucu personelle belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilmesini objektif nedenlerin varlığına bağlamıştır (m.7/c.2). Ancak Türk Borçlar Kanununda belirli süreli iş sözleşmesi yapabilmek için bir sınır getirilmemiştir. Dolayısıyla Tasarının yasalaşmadığı mevcut hukuki düzende uçucu personel ile belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında esaslı neden aranmamaktadır.

Tasarıya göre uçucu personelle belirli süreli iş sözleşmesi akdedebilmek için belirli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif bir nedenin varlığı aranmaktadır. Örneğin bir ülkede iç savaş çıkmasının akabinde tahliye uçuşları için anlaşılan ilgili havayolu firmasında işgücü açığı ortaya çıkabilir ve bu açığı kapatabilmek için şirket dışından uçucu personeller ile belirli süreli iş sözleşmeleri akdedilebilir.

Tasarıda ve İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesi akdedilmesi için gerekli objektif koşullar sayıldıktan sonra “gibi” ifadesine yer verilerek benzer hallerde de belirli süreli iş sözleşmesinin kurulabileceğine işaret edilerek esnek bir uygulama alanı yaratılmıştır²²⁶.

²²⁴ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 32-34.

²²⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 247-248; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 126 vd.

²²⁶ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 128-129.

Belirli süreli yapılması için esas olgu devam ettiği sürece belirli süreli sözleşme de yenilebilir. Türk Borçlar Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin ilk kez yapılmasında bir sınırlama getirilmemiş olsa da TBK m.430/2 belirli süreli iş sözleşmesinin ancak esaslı nedenin varlığı halinde üst üste kurulabileceğini hüküm altına almıştır²²⁷. İş Kanunu m. 11/2 de belirli süreli iş sözleşmesinin esaslı neden²²⁸ olmadıkça zincirleme olarak yapılmasını yasaklamış ve yaptırım olarak da sözleşmenin baştan itibaren belirsiz süreli sayılmasını öngörmüştür.

Hava İş Kanunu Tasarısı 7. maddesinin 3. cümlesinde, TBK'nin aksine, sözleşmenin baştan itibaren belirsiz sayılması yaptırımını, esaslı neden olmadan yapılan ilk belirli süreli iş sözleşmesinden itibaren getirerek uçucu personeli koruyucu bir düzenleme yapmıştır.

C. İş Sözleşmesinin Belirli-Belirsiz Süreli Olma Niteliğinin Sözleşmenin Sona Ermesine Etkisi

İş hukukunda kural iş sözleşmesinin belirsiz süreli olmasıdır. Ayrıca belirli süreli bir sözleşmenin kurulması hususunda kanunda yer alan unsurlara riayetsizlik iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kabulü sonucunu doğurur. Sözleşmenin belirli ya da belirsiz olması işçi açısından sözleşmenin sona ermesi ve sonuçları bakımından farklılık yaratmaktadır²²⁹. Zira belirli süreli iş sözleşmesi kural olarak sürenin dolmasıyla sona ererken belirsiz süreli iş sözleşmesinin sona erdirilmesi için genelde feshedilmesi gerekmektedir.

İş hukukunda temel istihdam şekli tam ve belirsiz süreli iş sözleşmeleridir. Belirsiz süreli belirsiz süreli iş sözleşmeleri feshe bağlanan sonuçlar ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmeleri bakımından işçinin daha lehinedir. Ayrıca belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin bitiminde kendiliğinden sona erdiklerinden tazminatlardan yararlanma bakımından işçinin aleyhinedir²³⁰. Bu sebeple kanun koyucu belirli süreli iş sözleşmesinin kurulmasını/ zincirleme olarak yapılmasını sıkı

²²⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 249.

²²⁸ Maddenin ilk fıkrasında “objektif koşul”, ikinci fıkrasında ise “esaslı neden” ifadelerine yer verilse de aralarında fark bulunmamaktadır.

²²⁹ Belirli süreli sözleşme ile belirsiz süreli sözleşme işçileri arasında esaslı neden olmadıkça işin niteliğine aykırı ayrımlar yapılamaz. (İş K. m. 12, m. 5/2, Tasarı m. 4/2).

²³⁰ Süzek, **İş Hukuku**, s. 238-239.

şartlara bağlamıştır²³¹. Tasarı da benzer şekilde uçucu personeli korumak için bu şartlar uymayı zorunlu kılmıştır.

II. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesi

A. Geçersizlik

Taraflar sözleşme serbestisi gereği iş sözleşmesinin içeriğini kanuni sınırlar dahilinde serbestçe belirleyebilirler²³². Bu serbestinin sınırını TBK m. 27 çizmektedir. Buna göre “*Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür*”. Geçersizlik esasen geçmişe etkili (*ex tunc*) hüküm ve sonuç doğurur²³³. Ancak borçlar hukuku normları, iş hukuku ilişkilerine uygulanırken normun koruma amacından da hareketle söz konusu kuralların uyarlanarak uygulanması esası benimsenmiştir. Bu yüzden iş sözleşmesini baştan itibaren geçersiz kılmak hem sürekli edimli borç ilişkilerinin niteliğine hem de iş hukukunun işçiyi koruma amacına uygun düşmemektedir²³⁴.

818 sayılı Borçlar Kanunu döneminde geçersizliğin iş sözleşmelerine etkisi yasal olarak düzenlenmemesine rağmen öğretide ve Yargıtay uygulamasında işçi menfaatlerinin korunması için geçersizliğin ileri etkili olduğu ve o ana kadar geçerli bir sözleşme gibi işçinin haklarını elde etmesi gerektiği kabul edilmekteydi. TBK m. 394/3 geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesinin geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağını hüküm altına alarak kanuni boşluğu kısmen de olsa doldurmuştur. Ancak “geçersizliği sonradan anlaşılan” ifadesi lafzi yorumlandığı takdirde kapsam bakımından çok dar bir alanda uygulama alanı bulacak, işçinin geçersizliğe neden olan durumu önceden bilmesi sözleşmeyi baştan itibaren geçersiz kılacaktır. Bu durum normun koruma amacı ile çelişeceğinden öğretide genel olarak işçiyi korumak için getirilen kuralların onun aleyhine sonuç

²³¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 237 vd.

²³² Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 25. Baskı, Ankara, Yetkin, 2020, s. 313 vd.

²³³ M. Kemal Oğuzman/ M. Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt I, 18. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020, s. 83 vd.

Eren, **Genel Hükümler**, s. 349.

²³⁴ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 98; Süzek, **İş Hukuku**, s. 332; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 114-115; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 105 vd.; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 588.

doğurmaması esası gereği, geçersizliğinin sonradan anlaşılması koşulu aranmadan geçersizliğin ileri etkili sonuç doğurması gerektiği kabul edilmiştir²³⁵.

Her ne kadar TBK m. 394/3'teki "geçersizliği sonradan anlaşılma" koşulunun dar yorumlanmaması gerekse de konusu suç teşkil eden veya ahlaka aykırı geçersizlik hallerinde bu esasın uygulanmaması gerekmektedir. Örneğin geçerli pilot lisansı bulunmamasına rağmen işverenle iş sözleşmesi akdeden pilotluk eğitimi almamış bir kişinin iş sözleşmesi baştan itibaren geçersiz olmalıdır²³⁶.

B. İkale

İkale, tarafların ortak iradesiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik bir anlaşmadır. Bir sözleşme olması sebebiyle de Türk Borçlar Kanunundaki sözleşme serbestisi (m. 26 ve 27) ve irade sakatlıklarına (m.30 vd.) ilişkin genel hükümlere tabi olarak hüküm ve sonuç doğururlar²³⁷. Bu sözleşme ilişkisinin kurulması anında iş sözleşmesi sona erer. Meğerki taraflar ikale sözleşmesinin yürürlük tarihini imza tarihinden/anlaşma tarihinden sonraki bir zaman dilimi olarak belirlemiş olsun²³⁸.

Feshin sonuçlarının görüşülmesi ile ikale birbirinden farklı kurumlardır. Taraflar sona erdirmenin sonuçlarıyla ilgili olarak (iş güvencesinin sonuçları gibi emredici hükümler hariç) anlaşma yolunu tercih edebilir²³⁹. Örneğin iş sözleşmesinin işveren tarafından süresinden önce sona erdirilmesi halinde, işveren işçiyle bir araya gelip belirli bir miktar paranın kendisine ödeneceği hususunda anlaşabilir. Söz konusu görüşmede anlaşmanın sağlanamaması işçi veya işverenin haklarına halel getirmez. Taraflar arasındaki belli borçları sona erdiren sözleşme ise ibra sözleşmesi olup ikaleden farklı bir hukuki kurumdur²⁴⁰.

²³⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 333-336; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 115; Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 98-99; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 108 vd.

²³⁶ Dünyada ve Türkiye'de rastlanmakta olan "sahte pilot" vakalarında işçinin gördüğü iş suç teşkil etmektedir ve uçuş emniyetini tehlikeye atmaktadır. Bu nedenle sahte pilotun iş sözleşmesi baştan itibaren geçersiz olmalıdır.

²³⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 517.

²³⁸ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 462; Y. 9. HD., T. 13.05.2015, E. 2006/37425, K. 2007/6511, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 24.08.2021.

²³⁹ Detaylı bilgi için bkz. Erdem Özdemir, "İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi", **Çimento İşveren Dergisi**, C. 27, S. 3, Mayıs 2013, s. 35 vd.

²⁴⁰ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 116-117.

Yargıtay’a göre “Bozma sözleşmesi (ikale) yasalarımızda düzenlenmiş değildir. Sözleşme özgürlüğünün bir sonucu olarak daha önce kabul edilen bir hukuki ilişkinin, sözleşmenin taraflarınca sona erdirilmesinin de mümkündür. Sözleşmenin doğal yollar dışında tarafların ortak iradesiyle sona erdirilmesi yönündeki işlem ikale olarak değerlendirilmelidir. İkale, sözleşmenin tarafların ortak iradeleriyle sona erdirilmesidir. Niteliği itibariyle bir sözleşme olması nedeniyle ikale tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Ayrıca ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez”²⁴¹.

Sözleşme serbestisi ilkesi kapsamında iş sözleşmelerinin de ikale yoluyla her zaman sona erdirilebileceği hususunda tereddüt yoktur²⁴². Fakat iş sözleşmeleri için ikalenin tabi olduğu farklı esaslar vardır. Zira işçilerin iş mevzuatından doğan haklarının belki de en önemli kısmı iş sözleşmesi sona erdiği anda ortaya çıkmaktadır. Bu durum özellikle iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirildiği hallerde görülür. Uygulamada işçiler uzun yargılama sürelerinden kaçınmak ve işçilik alacağını bir an evvel elde etmek için ikaleye başvurmaktadır.

İkale kural olarak işverenin yararınadır ve Yargıtay “makul yarar” ölçütünü aramaktadır²⁴³. Duruma çıkar dengesi açısından yaklaşan Yargıtay, işçinin özgür iradesiyle iş sözleşmesini sona erdirdiğinin kabul edilebilmesinin, işçiye ikale sözleşmesiyle kanuni haklarından daha fazlasının tanınmış olmasına bağlı olduğunu kabul etmektedir²⁴⁴. Yine Yargıtay ikalenin geçerliliği konusunda tereddüt oluştuğunda işçi lehine değerlendirme yapılması esasını benimsemektedir²⁴⁵. Uçucu personel de her zaman ikale yolu ile iş sözleşmesini sona erdirebilecektir. Ancak işveren iradesinin ikale yapmak mı yoksa işçiyi (konu bakımından uçucu personeli) feshe bağlı haklarından mahrum bırakmak mı olduğu durumun özelliklerine göre

²⁴¹ Y.22. HD., T. 03.02.2014, E. 2014/402, K. 2014/1341, çevrimiçi, Legalbank, 09.09.2021.

²⁴² Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 460-461.

²⁴³ Makul yarar ölçütü değerlendirmesi için bkz. Mahmut Kabakçı, “Sözleşme Özgürlüğü ve İkale (Karar İncelemesi)”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S.25, Mart 2012, s. 121 vd; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 463-465.

²⁴⁴ Bu yönde kararlar için bkz.: Y. 9. HD., T. 27.11.2014, E. 2014/21283, K. 2014/36064; Y. 9. HD., T. 20.3.2017, E. 2016/8068, K. 2017/4299; Y. 9. HD., T. 17.4.2017, E. 2016/10591, K. 2017/6652, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

²⁴⁵ Y. 9.HD., T. 08.11.2017, E. 2017/19841, K. 2017/17723, çevrimiçi, Legalbank, 09.09.2021.

belirlenmeli, gerçek ikale ile görünüşte ikale ayrımı yapılmalıdır²⁴⁶.

C. Ölüm

Ölümün iş sözleşmesine etkisi, sözleşmenin hangi tarafının öldüğü esas alınarak farklı şekilde düzenlenmiştir. İş sözleşmesi işçinin kişiliği ile sıkı sıkıya bağlı olduğundan işçinin ölümü, iş sözleşmesinin niteliği (*belirli yahut belirsiz süreli*) önem arz etmeksizin iş sözleşmesini sona erdirecektir. İşçinin ölümüyle iş sözleşmesinin kendiliğinden sona ereceği TBK m. 440'da da hüküm altına alınmıştır. Maddenin devam eden cümlesinde ise ölüm tazminatı²⁴⁷ düzenlenmiştir. Buna göre işverenin *“işçinin sağ kalan eşine ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla yükümlü olduğu kişilere, ölüm gününden başlayarak bir aylık; hizmet ilişkisi beş yıldan uzun bir süre devam etmişse, iki aylık ücret tutarında bir ödeme yapmakla”* yükümlü olduğu belirtilmiştir²⁴⁸.

Hükmün uygulanması, uçucu personel gibi Türk Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde sorun yaratmamaktadır. Ancak ölüm nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılan İş Kanununa tabi iş ilişkilerinde iki tazminata aynı anda hükmedilip hükmedilemeyeceği sorunu doğmaktadır. Ayrıca Hava İş Kanunu Tasarısı da 20. maddesinde kıdem tazminatı konusunda 1475 sayılı Kanunun 14. maddesinin kıyasen uygulanacağını düzenlemiştir. Tasarının kanunlaşması halinde uçucu personelin aynı anda hem ölüm hem de kıdem tazminatına hak kazanıp kazanamayacağı sorunu doğacaktır. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamındaki tartışmaların uçucu personel için de gündeme gelmesi muhtemeldir.

Doktrinde bir görüş, ölüm tazminatının sadece Türk Borçlar Kanununa tabi hukuki ilişkiler için uygulanacağını ve ölüm nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılan iş ilişkileri bakımından (örneğin İş Kanununa tabi olanlar) kıdem tazminatı ölüm halinde de ödeneceği için ölüm tazminatının kıdem tazminatıyla sınırlı olduğunu

²⁴⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 518; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 123 vd.; Y.9.HD., T. 30.10.2007, E. 2007/17192, K. 2007/31723, çevrimiçi, Legalbank, 09.09.2021.

²⁴⁷ TBK m. 440'ın 2. cümlesinde düzenlenen ödemeye ne isim verileceği hukuk sistemi tarafından belirlenmiş değildir. Bkz. Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 158. Çalışma kapsamında öğretiyeye uyularak “ölüm tazminatı” kavramı tercih edilmiştir.

²⁴⁸ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 447; Süzek, **İş Hukuku**, s. 521; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 239-240; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 155 vd; Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 95-96; Eren, **Özel Hükümler**, s. 566; Karaçöp/ Yamakoğlu, **a.g.e.**, s. 129.

savunmaktadır²⁴⁹. Diğer bir görüşe göre işçinin geride kalanları kıdem tazminatından yararlanamıyorsa ölüm tazminatına hak kazanacaktır²⁵⁰. Bizim de katıldığımız üçüncü bir görüşe göre ise TBK m. 440 genel hüküm olduğundan geride kalanlar hem ölüm tazminatına hem kıdem tazminatına hak kazanabilecektir²⁵¹.

İşverenin ölümü ise kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. TBK m. 441/1 gereği işverenin yerini mirasçıları alır ve hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır²⁵². Kural iş sözleşmesinin devamıysa da TBK m. 441/2’de bu kuralın istisnası yer almaktadır. Buna göre, *“Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir.”*

Uçucu personelin iş ilişkisi de kural olarak işverenin ölümü ile sona ermez. Ancak çok istisnai durumlarda, örneğin bakıma muhtaç yaşlı bir iş adamının özel jetinde kişisel ihtiyaçlarını karşılaması ve hareketlerine yardımcı olması için sözleşme akdettiği kabin görevlisinin iş sözleşmesi, iş adamının ölümü ile sona erebilecektir²⁵³.

D. Belirli Sürenin Sona Ermesi

Belirli süreli iş sözleşmeleri kural olarak sözleşme için öngörülen sürenin dolmasıyla sona erer. Ancak tarafların, sürekli borç ilişkisi doğuran her sözleşme için olduğu gibi belirli süreli iş sözleşmelerini de haklı sebeple sona erdirmeleri mümkündür²⁵⁴. Bu imkân aşağıda detaylı olarak açıklandığı üzere “haklı sebeple fesih” olarak adlandırılmaktadır. Sözleşmenin süresi dolmadan önce ve haklı bir sebebin bulunmadığı ihtimalde, borç ilişkisinin sona erdirilebilmesi kural olarak tarafların anlaşmasına (ikale) bağlıdır.

²⁴⁹ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 528.

²⁵⁰ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 347-348.

²⁵¹ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 96-97; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 158-159; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 469.

²⁵² Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 448; Süzek, **İş Hukuku**, s. 522; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 168 vd.; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s.240.

²⁵³ Burada söz konusu işçinin yaptığı baskın işin kabin görevliliği olduğu kabul edilmektedir.

²⁵⁴ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 126; Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 97; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 448; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 598; Süzek, **İş Hukuku**, s. 519.

TBK m. 430/2 uyarınca, “*Belirli süreli sözleşme, süresinin bitiminden sonra örtülü olarak sürdürülüyorsa, belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür*”. Belirsiz süreli sözleşmeye dönüşen iş sözleşmesine o sözleşme tipine ilişkin hükümler uygulanır. Yani sözleşmenin sona erdirilmesi için kural olarak feshedilmesi gerekir. Belirli süreli iş sözleşmesi örtülü olarak sürdürülerek belirsiz süreli sözleşmeye dönüştüğü takdirde taraflar arasında yeni bir sözleşme kurulmaz. Sözleşme bir önceki sözleşmenin devamı niteliğinde olacağından süre hariç diğer şartları ile hüküm doğurmaya devam eder²⁵⁵.

Hava İş Kanunu Tasarısı belirli süreli iş sözleşmesini düzenlediği 7. maddesinde belirli süre için yapılmış iş sözleşmesinin sürenin sonunda sona ereceğini; iş sözleşmesi hava aracı seferdeyken sona erdiği takdirde ise sözleşmenin seferin sonuna kadar devam edeceğini hüküm altına almıştır. Bu yönüyle Tasarı belirli süreli iş sözleşmesinin sona ermesini, uçucu personelin kendine özgü çalışma şartlarını dikkate alarak, hak kaybına uğramasını önlemek amacıyla düzenlemiştir. Zira uçucu personelin iş sözleşmesinde kararlaştırılan süre onun gerçekleştiği seferin belli bir noktasında sona erebilir, bu durumda uçucu personelin işini yarım bırakması yahut devam ettirerek eksik ücret ve sair istihkaka hak kazanması hayatın olağan akışına ve hakkaniyete aykırıdır.

Türk Borçlar Kanunu m. 430/1 belirli süreli iş sözleşmesinin “aksi kararlaştırılmadıkça” fesih bildiriminde bulunmadan sona erdirilebileceği ifadesine yer verildiğinden tarafların sözleşmeyi sona erdirmek için önceden bildirim şartı öngörmesinde bir sakınca yoktur. Maddenin son fıkrası ise “*Sözleşmenin fesih bildirimiyle sona ereceği kararlaştırılmış ve iki taraf da fesih bildiriminde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli sözleşmeye dönüşür*” hükmüne yer vermiştir²⁵⁶. Madde metninde her ne kadar “fesih bildiriminde bulunma” ifadesi kullansa da fesih belirli süreli iş sözleşmesinin niteliğiyle bağdaşmamaktadır. Bu nedenle bahsi geçen fesih bildirimini “ihbar bildirimi” olarak nitelendirmek gerekmektedir²⁵⁷.

Türk Borçlar Kanunu m. 430/3 uygulamada neredeyse hiç uygulanmayan bir

²⁵⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 520.

²⁵⁶ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 449.

²⁵⁷ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 97-98; Süzek, **İş Hukuku**, s. 520-521.

düzenleme getirmiştir. Sözleşme süresinin on yıldan uzun süreli belirlenmesi halinde altı aylık bildirim süresine uyularak taraflarca sona erdirilebileceği ifade edilmiştir²⁵⁸.

III. İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimi ile Sona Ermesi

A. Fesih Kavramı ve Hukuki Niteliği

Fesih, sözleşme taraflarından birinin tek taraflı ve muhatabına yönetilmesi icap eden bir irade beyanı ile sürekli borç ilişkisini ileriye etkili olarak sona erdirmesidir. Fesih, “bozucu yenilik doğuran” bir işlemdir²⁵⁹. Yenilik doğuran işlemler ise sonuç doğurmaları bakımından muhataplarının kabulü/onayına ihtiyaç duymayan işlemlerdir²⁶⁰. Zira “*ahde vefa*” ilkesinin bir gereği olarak sözleşme ilişkisiyle belirli bir süre bağlı kalmayı taahhüt eden tarafın sadece kendi iradesiyle bu ilişkiyi sona erdirmesi imkânı kendisine bahşedilmemiştir. Bu takdirde bir beyanın fesih olarak adlandırılabilmesi, hukuki ilişkiyi ileriye etkili olarak sona erdirmeye vasfını haiz olmasına bağlıdır.

Fesih tek taraflı bir işlemdir ve beyanın muhatabına ulaşmasıyla hukukî sonuçlarını doğurur. Tarafların sonrasında feshin sonuçlarına ilişkin görüşmesi sözleşme ilişkisinin sona erdiği anda bir değişiklik yahut etki meydana getirmez. Görüşmeler sırasında iş ilişkisinin devam etmesi yönünde bir kanaat oluşursa bu durum taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesinin kurulduğu anlamına gelir. Zira yenilik doğuran haklar kullanılmakla tükenir ve etkilerinin geri alınması mümkün değildir²⁶¹.

Fesih bildirimi hakkı kural olarak yürürlükte olan belirsiz süreli iş sözleşmelerinde kullanılabilen bir haktır. Belirli süreli iş sözleşmelerinin haklı neden

²⁵⁸ Madde metninde yine “fesih” ifadesi yer alsa da bunun ihbar bildirimi olarak anlaşılması gerekir.

²⁵⁹ Özer Seliçi, **Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1977; Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 349 vd.; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 176.

²⁶⁰ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 477.

²⁶¹ Mustafa Dural/Suat Sarı, **Türk Özel Hukuku Cilt I-Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri**, 15. Bası, İstanbul, Filiz Kitapevi, 2020, s. 186. Tarafların rızasıyla feshin hükümlerini geri alabileceği yönünde bkz. Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 544.

dışında fesih bildirimi ile sona erdirilmesi mümkün değildir²⁶².

Hava İş Kanunu Tasarısı 10 ila 16. maddelerinde uçucu personelin iş sözleşmesinin feshine ilişkin düzenlemeler getirmiştir. İş Kanununa ve Borçlar Kanununa paralel şekilde süreli fesih ve haklı nedenle fesih ayrı ayrı düzenlenmiş, iş güvencesi hakkında ise İş K. m. 18-21. maddelerinin kıyasen uygulanacağı kabul edilmiştir. Aşağıda uçucu personelin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi ve süreli feshi ile bunların hukuki sonuçları ele alınacaktır.

B. Uçucu Personelin İş Sözleşmesinin Haklı Nedenle Feshedilmesi

1. Genel Olarak

İş sözleşmesinin haklı nedenle feshi, sözleşme belirli süreli olsun yahut olmasın, sözleşmenin devamını çekilmez hale getiren bir sebebin varlığı halinde gündeme gelen ve olağanüstü nitelikte bir sona erme halidir²⁶³. Bu fesih türünde sözleşmenin sona erdirilmesi için belli bir süre (ihbar süreleri) bekleme zorunluluğu bulunmamaktadır. Zira çoğu zaman taraflar arasındaki güven ilişkisine dayanan iş sözleşmesi, bir tarafın davranışı ile sarsılmakta ve işçi ile işveren sözleşme ile bağlı kalmaya devam etmek istememektedirler²⁶⁴. Ancak bu halde sözleşmeyi fesheden taraf, feshin haklı nedene dayandığını ve haklı nedeni belirtmek ve ispatlamak zorundadır²⁶⁵.

İş sözleşmesinin haklı nedenle derhal feshi, işçiyi feshe bağlı çoğu hakkından alıkoyduğundan ve işvereni ağır fesih yaptırımlarına muhatap bıraktığından hukukumuzda detaylı olarak düzenlenmiştir. TBK 435-439 maddeleri arasında bu fesih türüne yer verirken, İş Kanunu 24 ila 26. maddelerinde işçi ve işverenin derhal fesih hakkını ayrı ayrı düzenlemiştir. Hava İş Kanunu Tasarısı ise iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini, İş Kanununa paralel şekilde, işçi ve işveren bakımından farklı maddelere yer vererek ele almıştır.

²⁶² Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 352 vd.; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 180-182.

²⁶³ Esra Başkan, “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, **LİHSİGH**, C.9, S. 35, 2012, s. 107; Seracettin Göktaş, **Türk İş Hukukunda Haksız Fesih**, Seçkin, Ankara, 2020, s. 78 vd.

²⁶⁴ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 256; Ender Gülver, “Türk Borçlar Kanunu’nda İş Sözleşmesinin Derhâl Feshi”, **LİHSİGH**, C.8, S. 31, 2011, s.1001.

²⁶⁵ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 626-627.

a. Haklı Neden Kavramı ve Tasarıda Düzenlenen Haklı Nedenler

Haklı neden TBK m. 435/2’de “*sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar*” olarak tanımlanmıştır²⁶⁶. Madde metninde genel ve soyut bir tanım yapıldığından haklı sebep kavramının içinin doldurulması özel kanunlar ile mümkün olmuştur. Hava İş Kanunu Tasarısı da uçucu personel bakımından iş sözleşmesinin haklı nedenle feshi konusunda daha somut sebepler getirmeye çalışmıştır.

İş Kanununda ve Hava İş Kanunu Tasarısında işçi ve işveren bakımından haklı nedenler ayrı ayrı düzenlenmiştir. Tasarının 12. ve 13. maddelerindeki uçucu personele haklı nedenle derhal fesih hakkı veren sebepler, İş Kanunu m. 24 ve 25’e paralel şekilde sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler olarak gruplandırılabilir.

i. Tasarıya Göre Uçucu Personele Derhal Fesih Hakkı Veren Haller

Uçucu personelin sağlık sebepleri ile sözleşmeyi derhal feshedebileceği haller Tasarının 12. maddesinin a ve c bentlerinde düzenlenmiştir. Buna göre, “*İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa*” yahut “*uçucu personelin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir personel bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa*” uçucu personel haklı sebeple sözleşme ilişkisini sona erdirebilir. Görüldüğü üzere İş K. m.24/I’deki haller “işçi” yerine “uçucu personel” ifadeleri kullanılarak aynen alınmıştır. Uçucu personel, yerden metrelerce yükseklikte ve yüksek basınç altında görevini ifa etmektedir. Yüksek oranda kozmik radyasyona maruz kalmakta olan uçucu personelin sağlık nedenleriyle iş sözleşmesini derhal feshetmesi imkânı doğaldır²⁶⁷.

Ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı haller ve benzerleri, hem İş Kanununda hem de Tasarıda örnek kabilinden sayılmıştır, sınırlı sayıda değildir. Uçucu personelin bu

²⁶⁶ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 100; Gülver, **Derhal Fesih**, s. 1002; Başkan, **a.g.e.**, s. 108; Hazal Tolu, **İş Sözleşmesinin Haksız Feshi**, İstanbul, Beta, 2017, s. 26 vd.

²⁶⁷ Şimşek, **a.g.e.**, s. 87-88.

sebeple derhal fesih halleri 12. maddenin b, d, e ve f bentlerinde belirtilmiştir. Buna göre uçucu personel,

“b) İşveren, uçucu personeli kanun, yönetmelik, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya uluslararası sivil havacılık kurallarına aykırı uçuş veya operasyon yapmaya zorlarsa ya da çalışma şartlarına uymazsa²⁶⁸,

d) Uçucu personel işveren, işveren vekili veya bir başka personel ya da üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğrar ve durumu işverene veya işveren vekiline bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,

e) İşveren tarafından, uçucu personelin ücreti ve ekleri kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez ve ödenmezse²⁶⁹,

f) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu’nun madde 24/II hükmünde yer alan diğer örneklerde olduğu gibi iş sözleşmesini temelden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunursa” iş sözleşmesini haklı nedenle derhal feshedebilir.

Sayılan bu haller yine İş Kanunu m. 24/II ile benzerlik göstermekle birlikte işverenin uçucu personeli uluslararası sivil havacılık kurallarına aykırı uçuş veya operasyon yapmaya zorlamasının haklı fesih nedeni sayılması önemli bir yeniliktir. Zira Yargıtay önüne gelen birçok uyuşmazlıkta pilot olan uçucu personelin sivil havacılık kurallarına aykırı olarak uzun uçuş görev ve kısa dinlenme süreleriyle görev yaptıkları iddia edilmektedir. Uçuş emniyetini yakından ilgilendiren bu hususun fesih için haklı sebep sayılması yerinde bir düzenlemedir.

Maddenin f bendi ise İş K. m. 24/II’ye atıfta bulunarak işverenin benzer ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışlarının da haklı sebep sayılabileceğini söylemiştir. Bu durum uçucu personelin iş sözleşmesinin ahlak ve iyiniyet kurallarına

²⁶⁸ “... davalı şirket tarafından ulusal ve uluslararası sivil havacılık kurallarına göre uçuş limitleri ve uçuş süreleri ihlal edildiğinden, davacı tarafından sözleşmenin feshinin haklı sebeplere dayandığı sabittir.” Y. 13. HD., T. 16.02.2010, E. 2009/12187, K. 2010/1757, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 25.08.2021.

²⁶⁹ İkinci bölümde “ücret” başlığı altında bu haklı sebebe ilişkin detaylı açıklama yapılmıştır.

aykırı olarak feshedilebileceği hallerin sınırlı sayıda olmadığını²⁷⁰ destekler niteliktedir.

Hava İş Kanunu Tasarısı 12. maddesinin son (g) bendinde ise “*işyerinde uçucu personeli otuz günden fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir neden ortaya çıkması*” halini haklı sebep olarak düzenleyerek İş K. m. 24/III’teki “*bir haftadan fazla süreyle işin durması*” kıstasını genişletmiştir. Sivil havacılık sektörünün olumsuz durum ve koşullardan çabuk etkilenen yapısı göz önüne alındığında, uçucu personele çalışmaktan alıkondduğu her halde haklı fesih imkanı vermemek yerinde olmakla birlikte, otuz gün uzun bir zaman dilimidir. Bir haftadan uzun ama bir aydan daha kısa bir sürenin belirlenmesi hem işverenin hem de uçucu personelin lehine olacaktır. İşçi normal çalışma düzenine dönülmesini sonsuza dek beklemek durumunda olmadığı gibi işveren de her olumsuzlukta haklı nedenle fesih tehdidi altında bulunmamalıdır.

Zorlayıcı sebepler; öngörülemeyen, kaçınılması mümkün olmayan, kusura dayanmayan ve dıştan gelen olaylardır. Uçucu personelin derhal fesih hakkını kullanabilmesi için deprem, yangın, doğal afet, salgın vs. gibi işçiyi çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir sebep söz konusu olmalıdır²⁷¹.

ii. Tasarıya Göre İşverene Derhal Fesih Hakkı Veren Haller

İşveren, Hava İş Kanunu Tasarısı m. 13’te yazılan veya benzeri hallerde iş sözleşmesini süresinin bitiminden önce veya bildirim sürelerini beklemeden feshedebilir. Tasarının uçucu personelin haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen 12. maddesi ve İş Kanunu m. 24, yukarıda açıklanan birkaç husus hariç, neredeyse aynıdır. Ancak Tasarının 13. maddesi sivil havacılığın ve dolayısıyla uçucu personelin kendine özgü çalışma koşullarını dikkate alarak İş Kanunu m. 25’ten daha farklı ve kapsamlı bir düzenleme getirmiştir. Maddede yer alan sebeplerin tek tek ele alınmasında ve sınırlı sayı prensibinin geçerli olmadığına hatırlatılmasında fayda görülmektedir.

²⁷⁰ İş Kanununda m. 24/II’de “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” alt başlığı kullanıldığından maddede sayılan hallerin sınırlı sayıda olmadığı açıktır. Ancak Tasarı 12. maddesinde alt başlıklara yer vermemesine rağmen İş Kanununa yaptığı atıfla sınırlı sayı olup olmama tereddüdünü ortadan kaldırmıştır. Zaten Tasarı m. 12 uçucu personelin maddede yazılı veya benzeri hallerde sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebileceğini belirtmiştir.

²⁷¹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, a.g.e., 636.

Tasarı m. 13'e göre aşağıdaki sebepler işverenin iş sözleşmesini derhal feshedebileceği hallerdir:

-“Uçucu personelin kendi kastından veya derli toplu olmayan yaşayışından yahut içkiye düşkünlüğünden doğacak bir hastalığa yakalanması veya engelli hale gelmesi durumunda, bu sebeple doğacak devamsızlığın ardı ardına üç iş günü veya bir ayda beş iş gününden fazla sürmesi”: İş K. m. 25/I-a'nın²⁷² aynen alındığı bu hükümde uçucu personelin hastalık veya engelliliğe yol açan sebebi bilerek ve isteyerek hareket etmesi veya kötü yaşayışı sonucu devamsızlığının art arda üç gün yahut ayda beş günden fazla sürmesi haklı fesih sebebi sayılmıştır.

”Uçucu personelin, kendi kusuruna yükletilmeyen herhangi bir nedenle lisansını veya yeterlik belgesini sürekli olarak kaybetmesi veyahut uçuş görevini yapmasını sürekli olarak engelleyen bir sağlık sorununun ortaya çıkması durumunda, işverence önerilen mesleğine uygun başka bir işi kabul etmemesi”: Sivil havacılık kuralları gereği uçucu personelin görevlerini ifa edebilmeleri için gerekli sertifika ve lisanslara sahip olmaları gerekmektedir. Yine uçucu personel uçuş görevi yapabileceğini belgelemek için bir dizi kontrol ve testten geçmektedir. İşte uçucu personelin kusuru olmadan söz konusu belgelerini kaybetmesi yahut uçuş görevi yapmasını sürekli olarak engelleyen bir sağlık sorunu yaşamaması halinde işveren derhal fesih hakkını kullanabilecektir. Ancak bu hakkın kullanımı için uçucu personele “mesleğine uygun başka bir iş” teklif edilmelidir. Teklifi kabul etmediği takdirde uçucu personelin iş sözleşmesi süresiz olarak feshedilebilecektir. Feshin son çare olması ilkesini esas alan bu düzenleme yerindedir²⁷³. Ancak madde metninde “kendi kusuruna yükletilmeyen herhangi bir nedenle” ifadesine yer verilmiştir. Uçucu personelin kusuru olmaksızın uçuş lisans ve yeterlik belgelerini kaybetmesi veya uçuş görevi yapamayacak hale gelmesi haklı fesih nedeni sayıldığından, bu sonuçlara kusuruyla sebebiyet vermesi evleviyetle haklı fesih nedeni olacaktır. Burada uçucu personelin kusurlu olması

²⁷² Süzek, **İş Hukuku**, s. 692-693.

²⁷³ “... davacının iş sözleşmesi fesih bildiriminde belirtildiği üzere uçuşa elverişli olmadığına dair raporu üzerine 4857 Sayılı Yasa m.17 ve devamı maddeleri uyarınca feshedilmiştir. Mahkemece feshin geçersiz olduğuna karar verilmişse de davalı şirkette davacıya uygun başka bir pozisyonda kadro bulunup, bulunmadığı araştırılmamıştır. Buna göre mahkemece fesih öncesi ve sonrası işe giriş ve çıkış bildirgeleri ile işe giren ve çıkanların görev unvan ve tanımları getirtilerek, davacının eğitimine, kıdemine, yaptığı işe uygun başka bir pozisyon olup olmadığı araştırılması, bu konuda bilirkişi raporu alınarak sonuca gidilmesi gerekirken eksik araştırmayla yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”. Y. 9. HD., T. 31.01.2013, E. 2013/1631, K. 2013/3808, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 25.08.2021.

halinde işverenin mesleğine uygun başka bir iş teklif etmesi zorunluluğunun bulunmayacağı yorumu yapılabilir.

“Uçucu personelin herhangi bir limanda uçağın hareketinden önce uçağa dönmemesi (sağlık sorunları, zorlayıcı nedenler ile uçuculuk mesleğinin gereklerince haklı görülen nedenler hariç)”: Uçuş ekibi, ilk bölümde ele alındığı üzere, belli sayıda hostes, pilot veya duruma göre diğer personelden oluşmaktadır. Bu ekibin hem sivil havacılık kuralları hem de uçuş emniyeti gereği, uçuş görevinin yerine getirilmesi için, uçağın hareket saatinden önce uçakta bulunması gerekmektedir. Uçucu personelin sağlık sorunları, mücbir sebepler ve uçucu mesleği gereği haklı görülebilecek sebepler dışında uçağın hareket saatinden önce uçakta bulunmaması haklı fesih sebebi sayılmıştır. Uzun uçuş görevlerinde ilave ekip desteği sağlanmasına rağmen, kısa uçuş görevlerinde çoğunlukla sınırlı sayıda uçucu personel ile hizmet veren işveren, uçucu personelin uçuş görevini yerine getirmemesi sebebiyle uçuş programında aksaklıklar yaşayabilir. Hem ticari hem de itibari kaybına neden olabilecek bu durumun haklı fesih sebebi yapılması yerindedir. Ancak hükmün istisna kapsamında yer alan “uçuculuk mesleğinin gereklerince haklı görülen nedenler” konusunda bir açıklık bulunmamaktadır. Madde metninde bu nedenlerin neler olabileceğine dair örnek verilmesi daha yerinde olabilirdi.

“Görevin ifası esnasında iş güvenliğini, mesleki ve teknik kuralları ihlal eden uçucu personelin kusurunun ağır bulunması veya bu yöndeki davranışının diğer kanunlar bakımından suç teşkil etmesi: Uçucu personelin uçuş emniyetini tehlikeye attığı durumlar olarak nitelendirilebilecek bu hallerde²⁷⁴ işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanabilmesi için ilk ihtimalde söz konusu personelin ağır kusuru bulunmalıdır²⁷⁵. Diğer ihtimalde ise uçucu personelin davranışı suç teşkil etmelidir. Örneğin kaptan pilotun o irtifada izin verilen azami hız sınırını aşması, haklı sebep olmaksızın rotasının dışına çıkması ve diğer uçakların uçuş emniyetini tehlikeye

²⁷⁴ “Mahkemece uçakta sigara içmenin uçucu personel ve yolcular açısından yasak olduğu bu nedenle uçakta sigara içen davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kabul edilmişse de, yasak olan bir eylemin yapılmış olmasının doğrudan iş sözleşmesinin haklı feshini gerektirip gerektirmeyeceğinin, dosya içeriğine göre somut uyuşmazlıkta uçağın tuvaletinde sigara içilmesinin uçuş güvenliğini tehlikeye soktuğunun iddia edilmesine göre uzman bilirkişiden uçağın tuvaletinde sigara içilmesinin uçuş güvenliğini tehlikeye sokup sokmadığı konusunda rapor alınıp, elde edilecek sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırmayla yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır”. Y. 9. HD., T. 21.11.2013, E. 2013/8347, K. 2013/30390, çevrimiçi, Legalbank, 05.09.2021.

²⁷⁵ Haklı fesih nedeni olabilmesi için “kusur” tek başına yeterli olmamakta, uçucu personelin iş güvenliğini, mesleki ve teknik kuralları “ağır kusuruyla” ihlal etmesi gerekmektedir.

atması, uçuş anında uyuşturucu ve uyarıcı madde tüketmesi gibi hallerde uçucu personel ağır kusurlu sayılabileceği gibi aynı anda suç teşkil etmesi de mümkündür.

“Uçucu personelin, 4857 sayılı İş Kanunu’nun madde 25/II hükmünde yer alan diğer örneklerde olduğu gibi iş sözleşmesini temelden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunması”: İş K. m. 25/II’de yer alan ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere uçucu personelin başka bir işçiye cinsel tacizde bulunması, işverenin güvenini kötüye kullanması, yapmakla görevli olduğu işleri kendisine hatırlatılmasına rağmen yapmamakta ısrar etmesi, işverene veya başka bir işçiye sataşması örnek verilebilir. İşveren bu gibi iş sözleşmesini temelden sarsacak durumlarda derhal fesih hakkını kullanabilecektir.

“Uçucu personeli, gözaltına alınma veya tutuklanma dahil işe gelmekten alıkoyan her türlü zorlayıcı nedenin 12 aydan fazla sürmesi”: Tutukluluk veya gözaltı sebebi ile uçucu personelin iş sözleşmesini ifa edemediği durumlarda (devamsızlık hali) işveren uçucu personelin işinin başına dönmesini beklemek durumunda değildir. Gözaltına alma veya tutuklama gibi bir zorlayıcı sebep ortaya çıkar ve uçucu personeli on iki aydan fazla süre çalışmaktan alıkoyarsa, işveren derhal fesih hakkını kullanabilir. İş K. m. 25/IV’e göre²⁷⁶ daha uzun bir süre öngören düzenleme uçucu personeli koruyucu niteliktedir. Ancak İş K. m. 25, zorlayıcı sebep nedeniyle işçinin iş görmekten alıkonmasına III. bendinde yer vermiş ve bir haftadan uzun süreyle iş görme edimini yerine getirememesi haklı fesih için yeterli sayılmıştır²⁷⁷. Tasarı ise hem tutukluluk ve gözaltı hallerini hem de zorlayıcı sebebi aynı süreye (on iki ay) bağlamıştır. Bu durumun havacılık işverenin aleyhine olduğu şüphesizdir. İş hukuku uygulamasına yaklaşabilmek için tutukluluk ve gözaltı haricindeki zorlayıcı nedenler için daha kısa bir süre öngörülebilirdi.

Tasarının 13. maddesinin son fıkrasına göre *“Hava aracının kayba uğraması, harp ganimeti ilan edilmesi, haczi, yerli ya da yabancı idarece müsadere edilmesi iş sözleşmesini haklı fesih nedeni değildir”*. Söz konusu hükümde işverenin havacılık hukuku gereği karşılaşılabileceği birtakım yaptırımların sözleşmeyi haklı fesih sebebi

²⁷⁶ Söz konusu hüküm işçinin gözaltına alınması veya tutukluluğu halinde devamsızlığının işverenin derhal fesih hakkını kullanabilmesini, “İş Kanunu m. 17’deki bildirim sürelerini aşması” şartına bağlamıştır. Detaylı bilgi için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 706-707; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 659; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 272.

²⁷⁷ Narmanlioğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 464-465; Süzek, **İş Hukuku**, s. 706; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 271-272; Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 658-659.

yapamayacağı yerinde olarak hüküm altına alınmıştır. Bu türden yaptırımların sonucunun uçucu personele yükletilmesi hakkaniyete aykırı olacaktır.

b. Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanımı

Haklı nedenleri düzenleyen İş Kanunu ve Hava İş Kanunu Tasarısı, haklı nedenle feshe ilişkin özel bir şekil şartı getirmemiş, bu boşluğu Türk Borçlar Kanunu doldurmuştur. TBK m. 435'e göre "*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır*". Hükümden hareketle sözleşmeyi feshetmek isteyen tarafın (uçucu personel veya işveren olması fark etmeksizin) haklı nedeni karşı tarafa bildirmesi ve bu bildirimi yazılı olarak yapması gerekmektedir²⁷⁸.

Yazılı şekil şartına uymamanın yaptırımı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre TBK m. 435'teki şekil şartı bütün iş ilişkilerine uygulanacak olup, aksi haklı nedenle feshi hukuka aykırı kılmaktadır²⁷⁹. Öğretideki diğer bir görüşe göre ise kanun koyucu TBK m. 438 ve 439'da haksız fesih yaptırımını sadece haklı sebep olmaksızın yapılan fesihler için öngörmüş fakat şekle aykırılığa yer vermemiştir. Ayrıca yazılı şekle uyma koşulunu kati suretle aramak haklı nedenle fesih imkanının niteliği ile bağdaşmamaktadır. Dolayısıyla ile hükmün lafzına sıkı sıkıya bağlı kalınmamalı ve şekle uymamanın yaptırımı geçersizlik olmamalıdır²⁸⁰.

İşçi de işveren de fesih bildiriminde gösterdiği sebep ile bağlıdır. Daha sonra burada yer almayan sebeplerin gerçekleştiğini ifade ederek fesih imkânına başvuramaz²⁸¹.

Tarafların haklı sebeple fesih hakları ortaya çıktıktan sonra ne kadar süre içinde bu haklarını kullanmaları gerektiği konusunda TBK'de bir hüküm bulunmamaktadır.

²⁷⁸ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 450; Süzek, **İş Hukuku**, s. 721-722; Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 101; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 261-262; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 599.

²⁷⁹ Çelik/ Caniklioğlu/ Canbolat, **a.g.e.**, 627; Gülver, **Derhal Fesih**, s. 1008; İşçinin de haklı nedenle fesih iradesini yazılı olarak açıklamasının güç olduğunu, bu olumsuzluğu ortadan kaldırmak için "uyarlama" yapılması gerektiği görüşü için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 722-724.

²⁸⁰ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 101-102.

²⁸¹ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 261-262.

Ancak derhal fesih hakkı süresiz bir imkân değildir. Fesih sebebinin öğrenilmesinden itibaren uygun bir zaman dilimi içinde bu hakkın kullanılması gerekmektedir²⁸²

İş Kanununda ve ona paralel olarak hazırlanan Hava İş Kanunu Tasarısında derhal fesih hakkının kullanımı süreye bağlanmıştır. İş Kanunu m. 26'ya göre, sözleşmeyi derhal fesheden taraf, eğer haklı neden olarak “ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallere” dayanıyorsa, karşı tarafın davranışını öğrendiği günden itibaren altı işgünü içinde fesih hakkını kullanmalıdır. Yine fesih hakkı, işçinin durumdan maddi çıkar sağladığı haller hariç olmak üzere, her hâlde fiilden itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır²⁸³.

Tasarının 14. maddesinin ilk fıkrası, İş K. m. 26'yı uyarlayarak “12 nci maddenin (b), (d), (e) ve (f) bentlerinde uçucu personel ve 13 üncü maddenin (b), (c), (d) ve (e) bendinde işveren için düzenlenen fesih yetkileri, bu bentlerde belirtilen nedenlerin öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak, uçucu personelin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu süreler uçuşun ana üs veya geçici üste sona ermesinden itibaren başlar” hükmüne yer vermiştir.

Uçucu personelin ve işverenin derhal fesih hakkının altı işgünü (her halde bir yıl) ile sınırlandığı haller İş Kanununda olduğu gibi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallerdir. Ayrıca işveren bakımından derhal fesih hakkının sınırlandığı bir diğer kategori, uçucu personelin kendi kusuru olmaksızın lisansını veya yeterlik belgesini sürekli olarak kaybetmesi yahut uçuş görevi yapmasını sürekli olarak engelleyen bir hastalığa tutulmasıdır. Taraflar bu fesih sebeplerini öğrendikleri andan itibaren altı işgünü içinde fesih iradelerini ortaya koymalıdır. Altı işgünlük süre zamanaşımı değil; hak düşürücü süredir. Fesih hakkı haklı sebebe dayansa bile hakkın kullanım süresine uyulmadan yapılan fesihler hukuka aykırı olacaktır²⁸⁴.

²⁸²Gülver, **Derhal Fesih**, s. 1009-1010; Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 451; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 293-294.

²⁸³Süzek, **İş Hukuku**, s. 715-717; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 244-245.

²⁸⁴Süzek, **İş Hukuku**, s. 716; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 245.

Tasarı m. 14/1'in son cümlesinde sürelerin uçuşun ana üs veya geçici üste sona ermesinden itibaren başlayacağını ifade etmiştir. Buna göre altı işgünlük hak düşürücü süre, uçucu personel ana üsse veya geçici üsse dönene kadar işlemeyecektir.

c. Haklı Nedenle Feshin Sonuçları

TBK m. 442/1'e göre iş sözleşmesinin sona ermesiyle sözleşmeden doğan bütün borçlar muaccel olmaktadır²⁸⁵. Dolayısıyla sözleşme haklı nedenle derhal sona erdirilse de uçucu personelin ücreti ve parayla ölçülebilen diğer alacakları kendisine ödenmelidir.

Yine Tasarı m. 14/2, İş K. m. 26/2'ye paralel olarak, sözleşmeyi derhal fesheden tarafın ayrıca tazminat hakkını saklı tutmuştur²⁸⁶. Buna göre haklı nedenle fesih hakkını kullanan taraf, sözleşmenin feshi nedeniyle bir zarara uğramışsa bu zararını ispat etmek şartıyla genel hükümlere tazminat talep edebilecektir²⁸⁷.

TBK m. 437/1 gereği haklı fesih sebebi bir tarafın sözleşmeye uymamasından doğmuşsa, ortaya çıkan zarar, zarar sebep olan tarafça iş ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde bulundurularak tamamen giderilmelidir²⁸⁸. İş sözleşmesine aykırılık dışında kalan hallerde ise haklı nedenle feshin maddi sonuçlarının değerlendirilmesi hâkime bırakılmıştır (TBK m. 437/2)²⁸⁹.

İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden taraf ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Kıdem tazminatı konusu ise aşağıda ayrıca irdelenecektir.

²⁸⁵ Zevkliler/ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 451.

²⁸⁶ Tarafların Tasarı m. 14'te sayılan hallerle sınırlı olarak, yani genel olarak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık hallerinde, tazminat hakları saklı tutulmuştur.

²⁸⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 724.

²⁸⁸ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 247; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s.300-304; Gülver, **Derhal Fesih**, s. 1013-1015; "Dava, fesih tarihi itibarıyla yürürlükte bulunan Türk Borçlar Kanununun 393. ve devamı maddelerinde düzenlenen hizmet akdinden kaynaklanmakta olup, 4857 sayılı İş Kanunun 4.maddesinde yer alan açık hüküm nedeni ile taraflar arasındaki akdi ilişkiye İş Kanunu hükümleri uygulanamayacağından, davacı, İş Kanunu'nda düzenlenmiş olan tazminatları isteyemezse de, taraflar arasında Türk Borçlar Kanunu'nun 393 ve devamı maddelerinde düzenlenen bir hizmet sözleşmesi söz konusu olduğundan, TBK'nun 431-438. maddelerine dayanarak makul bir tazminat talebinde bulunabilir. Bu nedenle mahkemece, öncelik davacının istifasının sözleşme hükümleri değerlendirilerek haklı olup olmadığı hususu araştırılıp incelenmeli ve Türk Borçlar Kanununun 431-438. maddelerinde düzenlenmiş olan tazminat hakkı yönünden değerlendirme yapılarak, hasıl olacak sonuca uygun bir karar verilmelidir". Y. 13. HD., T. 7.12.2017, E. 2015/26759, K. 2017/12218, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 06.09.2021.

²⁸⁹ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 304-306; Gülver, **Derhal Fesih**, s.1015- 1016.

2. Haksız Fesih ve Sonuçları

a. Genel Olarak

İş sözleşmesinin haklı nedenlerle sona erdirildiğinin iddia edilmesine rağmen ortada böyle bir neden yoksa, derhal fesih hakkı süresi içinde kullanılmamışsa veya şekil şartına uyulmamışsa²⁹⁰ haksız fesih söz konusudur. İş sözleşmesini derhal sona erdirmeye hakkı veren sebeplere İş Kanununda ve Tasarıda detaylı olarak yer verilmesine rağmen; haksız fesih, ne İş Kanununda ne de Tasarıda özel olarak düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu ise 438. ve 439. maddelerinde işçinin ve işverenin haksız feshini ayrı ayrı düzenleyerek farklı hüküm ve sonuçlara tabi tutmuştur.

İş sözleşmesini derhal fesheden taraf, fesih için haklı nedeni bulunduğunu ispat etmekle yükümlüdür. Zira usul hukuku bakımından normal olanın aksi kanıtlanmalıdır; burada da iş ilişkisini çekilmez kılacak bir nedenin varlığı iş ilişkisinin normal durumuna uymamaktadır²⁹¹. Haklı sebebi olmayan taraf sona erdirmeye iradesinin olumsuz sonuçlarına katlanmak durumundadır. Bu gibi durumlar için haklı nedenin ispatıyla uğraşmamak adına iş sözleşmelerine cezai şart hükümleri eklenmektedir. Ancak sadece işçi aleyhine konulan cezai şart geçersiz olacaktır²⁹².

İş sözleşmesinin haksız feshinde tarafların sıfatı önem arz ettiği gibi, sözleşmenin belirli ya da belirsiz olması yahut işçinin iş güvencesine tabi olup olmaması farklı sonuçlar doğurmaktadır. Uçucu personel mevcut hukuki durumu itibarıyla İş Kanununun kapsamı dışında bırakıldığından iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamamaktadır (m. 4/1-a). Ancak Hava İş Kanunu Tasarısı “geçerli nedenle fesih hakkı” başlıklı 15. maddesinde İş Kanununun iş güvencesine ilişkin 18 ila 21. madde hükümlerinin uçucu personel hakkında da kıyasen uygulanacağını hüküm

²⁹⁰ Şekil şartına aykırılığın feshi haksız kılmayacağı görüşü için bkz. Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 101-102 ve atıf yapılan yazarlar.

²⁹¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.732.

²⁹² TBK m. 420/1: “*Hizmet sözleşmelerine sadece işçi aleyhine konulan ceza koşulu geçersizdir*”. Sadece işçi aleyhine konulan cezai şartın geçerli olduğu iki hal söz konusudur: (1) Niteliği gereği rekabet yasağı sözleşmelerine sadece işçi aleyhine cezai şart konulabilir. (2) Asgari süreli iş sözleşmelerinde belirli bir süre çalışma taahhüdü söz konusu olduğundan cezai şart kararlaştırılması mümkündür. Bkz. Ekmekçi/ Yiğit, **a.g.e.**, s. 362.

altına almıştır. Bu durumda aşağıda uçucu personelin iş sözleşmesinin haksız feshi incelenirken iş güvencesine tabi olduğu ve olmadığı ihtimaller ayrı ayrı değerlendirilmeye çalışılacaktır.

b. İşverenin Haksız Feshi

İşverenin iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi sözleşmenin belirli ya da belirsiz olmasına göre farklı hükümlere tabi olacaktır. TBK m. 438'e göre "*İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse işçi, ... belirli süreli sözleşmelerde ... sözleşme süresine uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir.*" Buna göre belirli süreli iş sözleşmesinin işverence süresinden önce haksız olarak feshedilmesi halinde, uçucu personel kalan sözleşme süresine ilişkin ücreti tazminat olarak isteyebilecektir. Bu sözleşme türünün haksız feshinde işçinin sözleşme nedeniyle tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği ya da elde etmekten bilerek kaçındığı gelir tazminattan indirilecektir (TBK m. 438/2)²⁹³.

Belirli süreli iş sözleşmesinin haksız feshinde uçucu personelin iş güvencesi kapsamında olup olmaması önem taşımamaktadır. Zira aşağıda izah edileceği üzere iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için ilk koşul işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor olmasıdır.

İş Kanununda belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshine ilişkin bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla TBK m. 438 İş Kanununa tabi çalışanlara da uygulanacaktır. TBK'nin yürürlüğünden önce belirli süreli iş sözleşmesinin işverence haklı neden olmaksızın sona erdirilmesinin hukuki niteliği tartışmalıydı. Bir görüş bu durumu alacaklı temerrüdü olarak değerlendirmekte, diğer görüş kusurlu imkânsızlık yaratıldığını öne sürmekte ve üçüncü görüş ise haksız fesih olduğunu belirtmekteydi.

²⁹³ Süzek, **İş Hukuku**, s. 726-727; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 276; Gülver, **Derhal Fesih**, s.1016; Göktaş, **Haksız Fesih**, s. 274; "*Davacı, fesih tarihinden sözleşmenin sonuna kadar yoksun kaldığı kazancı isteyebilir. Bununla birlikte sözleşmenin yerine getirilmesinden kurtulması, davacının tamamıyla başka bir iş yapmaması sonucunu vermemektedir. Çalışma gücü serbest kalan davacı yeni bir iş bulmak yoluna gidecek ve o işten sağlayacağı kazancı, davalıdan alacağı ücretten indirecektir. Burada davacının bu dönem içerisinde kazanacağı para göz önüne alınarak pilotluk hizmetini yapmaması nedeniyle tasarruf ettiği giderler de ücretten indirilecektir. Ayrıca davacının kazanmaktan kasten kaçındığı paralar da mahsup işlemine tabi tutulacak, böylece davacının zararın artmasına yol açacak davranışları önlenmiş olacaktır*". Y. 13. HD., T. 18.01.2018, E. 2015/2302, K. 2018/209, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 05.09.2021.

TBK m. 438 son görüşü doğrulamış ve işçi lehine tazminat öngörmüştür²⁹⁴.

Belirsiz süreli iş sözleşmesinin işverence haksız feshi halinde ise TBK m. 438/1 gereği, *“işçi belirsiz süreli sözleşmelerde, fesih bildirim süresine ... uyulmaması durumunda, bu sürelerle uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı, tazminat olarak isteyebilir”* hükmü dikkate alınacaktır. Uçucu personelin iş güvencesi kapsamında olup olmaması bu durumda önem arz etmektedir. Zira iş güvencesi kapsamında olan uçucu personele işe iade prosedürü işletilecek, TBK m. 438/1 uygulama alanı bulmayacaktır²⁹⁵.

İş güvencesi kapsamında olmayan uçucu personelin TBK m. 438/1 uyarınca hesaplanacak tazminatında esas alınacak fesih bildirim süreleri uçucu personelin tabi olacağı kanuna göre değişiklik arz edecektir. Türk Borçlar Kanununa tabi olan uçucu personel için 432. maddenin ikinci fıkrasındaki süreler cari olacaktır²⁹⁶. Hava İş Kanunu Tasarısı yasalaştığı takdirde ise 10. maddenin ikinci fıkrasındaki daha kısa zaman dilimleri içeren süreler esas alınacaktır.

c. Uçucu Personelin Haksız Feshi

Uçucu personelin iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi tabi olduğu kanuna göre farklı hüküm ve sonuçlara tabi olacaktır. Buna göre belirli süreli iş sözleşmelerinde²⁹⁷ ve Tasarının yasalaşmadığı mevcut hukuki düzende belirsiz süreli iş sözleşmelerinde işçinin haksız olarak işe başlamadığı veya işi bıraktığı hali düzenleyen TBK m. 439/1 uygulama alanı bulacaktır. İlgili hüküm uyarınca, *“İşçi, haklı sebep olmaksızın işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı takdirde işveren, aylık ücretin dörtte birine eşit bir tazminat isteme hakkına sahiptir. İşverenin, ayrıca ek*

²⁹⁴ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 103; Koç, **Borçlar Kanunu Tasarısı**, s. 599-600; Süzek, **İş Hukuku**, s. 727.

²⁹⁵ İş K. m. 25/son hükmüne kadar belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshi ile usulsüz feshi arasındaki ayrım “tahvil teorisi” ile aşılmakta ve iki feshin sonuçları örtüşmekteydi. Söz konusu hüküm ise iş sözleşmesinin haksız feshinde de iş güvencesine ilişkin 18, 20 ve 21. maddelerin uygulanacağını öngörerek haksız feshin de usulsüz fesih gibi (şartları varsa) işe iade prosedürüne tabi olduğunu düzenlemiştir. Bkz. Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 102. Tasarının İş K. m. 25’e denk gelen 13. maddesinde bu yönde bir hüküm olmamasına karşın tahvil teorisi ile uçucu personel için de aynı sonuca ulaşmak gerekmektedir.

²⁹⁶ Süzek, **İş Hukuku**, s. 725; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s.274.

²⁹⁷ İş Kanununa tabi iş ilişkilerinde işçinin belirli süreli iş sözleşmesini haksız olarak feshetmesi halinde TBK m. 439’un uygulama alanı bulmayacağı yönünde bkz. Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 279.

*zararlarının giderilmesini isteme hakkı da vardır.*²⁹⁸

Kanunda belirli ve belirsiz süreli sözleşme ayrımı yapılmadığından her iki sözleşme türüne dayalı olarak çalışan uçucu personelin, haklı neden olmaksızın işe başlamaması veya işi bırakması halinde işveren, götürü bir tazminat talep edebilecektir. Uçucu personelin aylık ücretinin dörtte biri kadar olacak bu tazminat, işverenin uğradığı zarar daha azsa veya işveren hiç zarara uğramamışsa hâkim tarafından indirilebilecektir (TBK m. 439/2).

TBK m. 439/3 uyarınca, *“Tazminat isteme hakkı takas yoluyla sona ermemişse işveren, işçinin işe başlamamasından veya işi bırakmasından başlayarak otuz gün içinde, dava veya takip yoluyla bu hakkını kullanmak zorundadır. Aksi takdirde, tazminat isteme hakkı düşer”*. Hükümde işverenin götürü tazminat hakkını kullanması için otuz günlük hak düşürücü süre öngörülmüştür. Bu süre götürü tazminat için hak düşürücü nitelikte olup işverenin genel hükümlere göre zamanaşımı süresi içinde tazminat isteme hakkı saklıdır²⁹⁹.

Tasarı yasalaştığı takdirde ise uçucu personelin belirsiz süreli iş sözleşmesini haksız feshi, İş Kanununa paralel olarak, usulsüz fesih gibi muamele görecektir ve uçucu personel Tasarının 10. maddesinin 2. fıkrasında yer alan fesih ihbar sürelerine ilişkin ücret tutarınca işverene ihbar tazminatı ödeyecektir³⁰⁰.

d. Haksız Fesih Tazminatı

TBK m. 438/3’te öğretide “haksız fesih tazminatı” olarak adlandırılan bir tazminat düzenlenmektedir³⁰¹. Haksız fesih tazminatı sui generis nitelikte olup, “medeni ceza”ya benzetilmesi mümkündür³⁰². 438/1’deki tazminatlardan farklı olan bu tazminat hâkimin takdirine bağlı olup, hâkim olaya ilişkin bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak iş sözleşmesini haksız olarak fesheden işvereni tazminat ödemekle

²⁹⁸ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 317.

²⁹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 732.

³⁰⁰ İş Kanununa tabi işçinin haksız feshi için bkz. Süzek, **İş Hukuku**, s. 731; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 278.

³⁰¹ Erdem Özdemir, “6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 24, Aralık 2011, s. 107.

³⁰² Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 104.

yükümlü kılacaktır. Bu tazminat uçucu personelin altı aylık ücret tutarından fazla olamayacaktır³⁰³.

Hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerine tabi işçiler tarafından talep edilebilen bir tazminat olan haksız fesih tazminatı, iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş ilişkilerinde uygulanabilecektir. Zira iş güvencesi sisteminde işverenin hukuka aykırı davranışı (haksız feshi), iş güvencesi tazminatı gibi farklı hukuki mekanizmalar ile giderilmeye çalışılmıştır³⁰⁴.

Haksız fesih tazminatı, işverenin hukuka aykırı davranışının karşılığı olduğundan, haksız feshe muhatap olan uçucu personelin hem 438/1'deki tazminatları hem de haksız fesih tazminatını talep etmesi mümkündür³⁰⁵. Haksız fesih tazminatı belirlenirken feshin işçinin kişilik haklarına etkisi, işçinin yaşı, kariyeri gibi somut olayın bütün özellikleri dikkate alınmalıdır³⁰⁶.

C. Uçucu Personelin İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Yoluyla Sona Erdirilmesi

1. İhbar Süreleri

Sözleşme yapma ve bozma serbestisi gereği tarafların iş sözleşmesiyle sonsuza kadar bağlı kalmasının beklenmesi hayatın olağan akışına aykırıdır. Bu yüzden iş hukukunda belirli sürelerle uyulmak suretiyle sözleşmenin feshedilebilmesi esası benimsenmiştir. Süreli fesih hakkı, haklı nedenle fesih hakkından farklı olarak, kanunda belirlenmiş bir sebebe dayanmadan taraflara belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetme imkânı vermektedir³⁰⁷. Aşağıda incelenecek olan iş güvencesi sistemi bu imkânın istisnasını oluşturmaktadır. Burada sözleşmenin tam veya kısmi süreli olması önemli değildir. Önemli olan sözleşmenin belirsiz süreli olmasıdır³⁰⁸.

³⁰³ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 312; Süzek, **İş Hukuku**, s. 729.

³⁰⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 729.

³⁰⁵ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 277.

³⁰⁶ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 104.

³⁰⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 283; Süzek, **İş Hukuku**, s. 525; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 182.

³⁰⁸ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 543; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 282; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 181.

Bu fesih türünde tek taraflı fesih bildirimi ile iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi hem işveren hem de işçi tarafından uyulması icap eden ihbar sürelerine riayet edilmesi halinde mümkün olacaktır. Burada amaç hem işçiyi hem de işvereni sürpriz bir feshin olası sonuçları ile karşı karşıya bırakmamaktır³⁰⁹. Şu hâlde işçi de işveren de ihbar sürelerine uymak suretiyle sona erdirmeye iradelerini açıklamak durumundadır.

Hava İş Kanunu Tasarısı fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması gerektiğini ifade etmiştir. Oysa Türk Borçlar Kanunu feshin şekli konusunda özel bir hüküm getirmemiştir³¹⁰. İş Kanunu ise işverence iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshi dışında fesih bildiriminin yazılı olması şartını aramamıştır (İş K. m 19/1)³¹¹.

Sözleşmenin süreli fesih yoluyla sona erdirilmesi hem Türk Borçlar Kanununda (m.431-432), hem İş Kanununda (m.17) hem de Hava İş Kanunu Tasarısında (m.10) düzenlenmiştir. Türk iş hukukunda işçi ve işverenin uyması gereken ihbar süreleri eşit tutulmuştur³¹².

TBK m. 432 uyarınca düzenlenen fesih bildirim süreleri şu şekilde tayin edilmiştir: *“Hizmet sözleşmesi; bildirimin diğer tarafa ulaşmasından başlayarak, hizmet süresi bir yıla kadar sürmüştür olan işçi için iki hafta sonra; bir yıldan beş yıla kadar sürmüştür işçi için dört hafta ve beş yıldan fazla sürmüştür işçi için altı hafta sonra sona erer”*. Görüldüğü üzere TBK, ihbar sürelerini tayin ederken işçinin kıdemini esas almıştır³¹³. Bir yıldan az kıdemi olan bir işçinin iş sözleşmesi iki haftalık ihbar süresine uymak suretiyle sona erdirilebilir. Bir ile beş yıl arasında kıdeme sahip olan bir işçinin iş sözleşmesinin sona erdirilebilmesi için dört haftalık ihbar süresi öngörülmüştür. Eğer işçinin kıdemi beş yıldan fazla ise uyulması gereken ihbar süresi altı haftadır³¹⁴.

³⁰⁹ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 283; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 192.

³¹⁰ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 223.

³¹¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 525-526; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 184.

³¹² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 286; İşçi ve işveren için eşit ihbar süreleri öngörülmesinin yerinde olmadığı konusunda bkz. Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 100.

³¹³ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 287; Nuri Çelik, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunundaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, S. 25, Mart 2012, s. 6.

³¹⁴ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 193.

İş K. madde 17 ve Hava İş Kanunu Tasarısı m. 10 uyarınca fesih ihbar süreleri şu şekilde düzenlenmiştir:

- a. “İşi altı aydan az sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak iki hafta sonra.
- b. İşi altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak dört hafta sonra.
- c. İşi bir buçuk yıldan üç yıla kadar sürmüş olan işçi için, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak altı hafta sonra.
- d. İşi üç yıldan fazla sürmüş işçi için, bildirim yapılmasından başlayarak sekiz hafta sonra, feshedilmiş sayılır.”

Bu süreler işgünü değil takvim günü esas alınarak hesaplanır ve feshin bildirim tarihi uyarınca hangi ihbar süresine tabi olduğu belirlenir³¹⁵. İhbar süresi boyunca iş sözleşmesi tüm hükümleri taraflar arasında geçerli olmaya devam eder³¹⁶. Bu sürelerin kısaltılması mümkün değildir; ancak taraflar bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle ihbar sürelerini uzatabilir³¹⁷. Bu esas hem TBK’de, hem de İş Kanununa paralel olarak hazırlanan Hava İş Kanunu Tasarısında benimsenmiştir. TBK m. 432/5 gereği ihbar sürelerinin işçi ve işveren için aynı olması zorunludur ve eğer sözleşmede farklı süreler öngörülmüşse uzun olan ihbar süresi uygulanacaktır³¹⁸.

İşveren, bu süre zarfı içerisinde işçiye yeni iş araması için en az iki saat izin vermek durumundadır (İş K. m. 27, TBK m. 421/2 ve Tasarı m. 11)³¹⁹. Türk Borçlar Kanunu yeni iş arama izninin gün ve saatlerinin belirlenmesinde işçinin ve işyerinin haklı menfaatlerinin göz önünde bulundurulacağını düzenlemiştir (m.421/3)³²⁰. Bu iznin ne zaman kullanılacağı işverenin yönetim hakkı çerçevesinde belirlenecek

³¹⁵ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 543; Süzek, **İş Hukuku**, s. 528.

³¹⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 182; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 546; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 288.

³¹⁷ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 287.

³¹⁸ Doğan Yenisey, **Genel Hizmet Sözleşmesi**, s. 100; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 199.

³¹⁹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 533; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 289; Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 184-185.

³²⁰ Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 223.

olmakla birlikte Tasarı ve İş Kanunu işçinin dilediği takdirde bu izin sürelerini toplu olarak kullanmasına izin vermiştir³²¹.

TBK m. 432/son'da iş ilişkisinin askıda olduğu hallerde ihbar sürelerinin işlemeyeceği belirtilmiştir. Tüm iş ilişkilerine uygulanacak genel kural niteliğinde olan bu hüküm işyerinde kısa çalışmaya gidilmesi, kanuni grev hakkının kullanılması gibi işçinin görevini tam olarak ifa edemediği hallerde bildirim sürelerinin işlemlerini engellemektedir³²².

İşveren ihbar süresi içerisinde işçinin işyerinde bulunmasını istemiyorsa, bu döneme ait giydirilmiş ücreti peşin ödeme yolu ile sözleşmeyi derhal feshedebilir³²³. Bu durum Tasarının 10. maddesinin son fıkrasında *“Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında, 23 üncü maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak uçucu personele sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün, sözleşme veya kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur”* şeklinde İş Kanununa paralel olarak benimsenmiştir.

Peşin ödeme yoluyla ile fesih gerçekleşmesi, bir hakkı engellemek adına kullanılırsa, bu hakkın kötüye kullanımı teşkil eder. Bu durumda işçinin kazanmasına engel olunan hak, gerçekleşmişçesine işçi tarafından talep edilebilir ve yararlanılabilir halde kabul edilmelidir³²⁴.

Usulsüz yapılan fesih bildirimi sonucu işçi ihbar tazminatına hak kazandığı gibi koşulları oluşmuşsa maddi/manevi tazminat talebinde de bulunabilir³²⁵.

İş K. m. 17/6 ve Hava İş Kanunu Tasarısı m. 10/5 gereği, iş güvencesi kapsamında girmeyen kişilerin iş sözleşmesi işveren tarafından fesih hakkının kötüye kullanılması suretiyle sona erdirilmesi söz konusu ise, ihbar tazminatının (ihbar süresine ilişkin ücretin) üç katı kadar “kötü niyet tazminatı” talep edilebilir³²⁶. Türk Borçlar Kanunu da 434. maddesinde, *“Hizmet sözleşmesinin fesih hakkının kötüye*

³²¹ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 185.

³²² Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 287-288.

³²³ Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 369; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 550.

³²⁴ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 551; Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 373-374.

³²⁵ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 552.

³²⁶ Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 187-189.

kullanılarak sona erdirildiği durumlarda işveren, işçiye fesih bildirim süresine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür” hükmüne yer vererek Borçlar Kanununa tabi iş ilişkilerinde de fesih hakkının kötüye kullanılmasını engellemek istemiştir³²⁷.

2. İş Güvencesi Kapsamında Bulunan İşçiler İçin İşverenin Sebep Gösterme Zorunluluğu (İş Güvencesi Sistemi)

Türk Borçlar Kanunu feshin geçerli nedene dayandırılması esası gözetmediğinden bir iş güvencesi sistemi öngörmemiştir³²⁸. Uçucu personel, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde aksi kararlaştırılmadıkça, mevcut hukuki düzende iş güvencesinden yararlanamamaktadır ve bu durum uçucu personelin iş hukukundaki başlıca problemi olmaktadır. Uygulamada THY ve Hava-İş Sendikası arasında uygulanmakta olan toplu iş sözleşmelerinde uçucu personelin iş güvencesi hükümlerinden yararlanması kararlaştırılmıştır³²⁹.

Hava İş Kanunu Tasarısı 15. maddesinde işverenin geçerli nedenle fesih hakkı konusunda 4857 sayılı İş Kanununun 18. ve 21. maddeleri arasında düzenlenen iş güvencesi hükümlerinin kıyasen uçucu personel hakkında uygulanacağını hüküm altına almıştır.

Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, iş güvencesi olarak adlandırılan sistem uyarınca işveren tarafından sebep gösterilmeksizin sona erdirilemez³³⁰. Bu sebepler ekonomik yahut işçi kaynaklı olmalıdır. Sebebin varlığı uyuşmazlık halinde işveren tarafından ispat edilecektir.

³²⁷ Süzek, **İş Hukuku**, s. 543.

³²⁸ Çelik, **İsabetli Olmayan Düzenlemeler**, s. 7-8.

³²⁹ 26. Dönem TİS m. 27. “*Bu durumda, davacıya ait işyerinde uçucu personel (pilot) olarak çalışan davacının Toplu İş Sözleşmesi hükümlerinden yararlandığı, bu sözleşmeyle davacının 4857 sayılı İş Kanununun iş güvencesi hükümlerinden yararlanmasının öngörülmesi nedeniyle eldeki uyuşmazlıkta 2822 S.K’nun 66. maddesi (6356 S.K. m.79) uyarınca iş mahkemesinin görevli olduğu anlaşılmaktadır*”. Y. HGK, T. 05.06.2015, E. 2013/2317, K. 2015/1509, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 05.09.2021. Aynı yönde: Y. 13. HD., T. 28.02.2008, E. 2007/12087, K. 2008/2686, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 06.09.2021; Y. 22. HD., T. 6.5.2013, E. 2013/6362, K. 2013/9727, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 06.09.2021.

³³⁰ İşaret edilmelidir ki belirli süreli sözleşme şartlarını taşımayan hukuki ilişkiler de belirsiz süreli sayılacağından bu sözleşmeye taraf işçiler de iş güvencesi kapsamında yer alacaktır. Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 558.

İşe başladıktan itibaren en az altı aylık kıdem süresini doldurmayan işçiler (kıdem süresi) bakımından bu işçilerin sözleşmeleri belirsiz süreli de olsa işverenin sebep gösterme yükümlülüğü yoktur (İş K. m. 18/1). Söz konusu altı aylık sürenin hesabında feshin bildirildiği tarih esas alınır³³¹. Bununla beraber o iş yerinde daha önce geçmiş bulunan hizmet süreleri dahi göz önünde bulundurulur. Ayrıca işverenin otuz ve üzerinde işçi çalıştıran bir iş yerlerinin işvereni olması aranır (İş K. m. 18/1). Bu sayının altında işçi çalıştıran işveren bakımından iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde sebep gösterilmesi zorunlu değildir³³². Yine İş K. m. 18 uyarınca, “*işletmenin bütününe sevk ve idare edenler ve yardımcıları, işyerinin bütününe sevk ve idare edip; işçi alıp çıkarma yetkisine sahip kişiler*” iş güvencesi sisteminin kapsamı dışındadır. ve bu kişiler sebep gösterilmeden de ihbar süresi ve şartlarına uyulmak sureti ile sözleşmesi feshedilebilir (İş K. m. 18/son)³³³.

İş K. m. 18’de düzenlenen işverence geçerli fesih sebebi oluşturabilecek haller iki grup altında toplanabilir:

(1) **İşçinin yetersizliğinden yahut davranışlarından kaynaklı sebepler**³³⁴ ilk gruptur ve Kanun gerekçesine bakıldığında söz konusu sebepler: “*işçinin daha az verimli çalışması, gösterilen nitelikler ve beklentiden daha az çalışma, işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma*³³⁵, *işini gerekli şekilde yapmasını engelleyen hastalık-uyumsuzluk, işverene 30 günlük ücretinden*

³³¹ Bkz. Y. 9. HD., T. 22.04.2019, E. 2018/10524, K. 2019/9450, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

³³² Bu sayının hesap edilmesinde işyerinde çalışan stajyerler/çıraklar dikkate alınmaz. Kısmi süreli çalışan kişiler kişi sayısı uyarınca dikkate alınır ve hesaba katılır. Bkz. Ekmekçi/Yiğit, *a.g.e.*, s. 560. Bir işverene ait tüm işyerlerinde çalışan işçilerin toplam sayısına bakılır. Bkz. Y. 22. HD., T. 12.12.2017, E. 2017/43958, K. 2017/28461, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

³³³ Yargıtay işletmenin bütününe sevk ve idare yetkisine sahip kişilerin işçi alıp çıkarma yetkisine sahip olmasalar da iş güvencesinin kapsamında yer almadıkları yönünde karar vermektedir. Bkz. Y. 9. HD., T. 01.06.2009, E. 2008/34062, K. 2009/15081; Y. 9. HD., T. 08.06.2011, E. 2010/3359, K. 2011/17090, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

³³⁴ Bu davranışların mutlaka işyeri sınırlarında gerçekleşmiş olması gerekmez. Bkz. Y. 29. HD., T. 29.05.2019, E. 2019/538, K. 2019/12543, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

³³⁵ “*Dosya içeriğine göre uçucu personel olan ve Toplu İş Sözleşme hükümleri uyarında 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesi hükümlerinden yararlanan davacı işçinin her yıl rapor aldığı ve 2011 yılında da birçok kez rahatsızlığı nedeni ile aralıklı da olsa rapor aldığı anlaşılmaktadır. Sık sık rapor almada bekleme süresinin aranmasına gerek yoktur. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 18/3.f bendindeki geçersizlik bir kez rapor alma halinde bekleme süresi içinde fesihte söz konusudur. Bu nedenle mahkemenin bu gerekçesi yerinde değildir. Davacının sık sık rapor alması nedeni ile önceden hazırlanan uçuş programlarının aksayacağı, iş gücü planlamasının değişeceği açıktır. Davacının sık sık rapor alması işyerinde olumsuzluklara yol açmış ve iş ilişkisinin işveren açısından çekilmez hale getirmiştir. İşverenin feshi, davacının yeterliliğinden kaynaklanan geçerli nedene dayandığından, davanın reddi gerekir. Yazılı gerekçe ile davanın kabulü hatalıdır*”. Y. 9. HD., T. 14.1.2013, E. 2012/22937, K. 2013/114, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

fazla olmamak kaydıyla zarar verilmesi, yaşının işi görmeyecek kadar ilerlemesi, iş ortamında huzursuzluk oluşturmaları, işi savaştırmak, iş arkadaşlarına rahatsızlık vermesi, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller” olarak örneklendirilmiştir³³⁶. Bu kapsama giren bir sebeple iş sözleşmesinin sona erdirilmek istenmesi halinde İş K. m. 19/2 uyarınca işçinin savunmasının alınması gerekmektedir. Savunma alma zorunluluğuna uygun davranılmamasının sonucu feshin geçersiz olmasıdır³³⁷.

(2) İşin, işyerinin, işletmenin gereklerinden kaynaklanan sebepler ise ikinci grubu oluşturmaktadır (*ekonomik sebepler*). Bu kapsamda örneğin sürüm ve satış olanaklarının azalması, talep ve siparişlerin azalması, ülkede yaşanan ekonomik kriz bu gruba dahil sebeplere örnek olarak gösterilebilir.

Geçerli neden kavramının yorumlanmasında feshin son çare olması ilkesi devreye girecektir. Bu kapsamda işverenden beklenen feshe son çare olarak bakmasıdır. Fesihten kaçınma olanağının bulunup bulunmadığı daima değerlendirilmelidir³³⁸. İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır (İş K. m. 19/1). Burada aranan şekil şartı

³³⁶ Uygulamada en yaygın görülen hali performans sebebi ile çıkarmadır. Yargıtay performans sebebi ile sona erdirmeye hali için şu kıstaslara işaret eder: “...İş sözleşmesinin performans düşüklüğü sebebiyle geçerli şekilde feshi için; işçiden beklenen performans düzeyi ile bu performansa ait ölçüm kriterlerinin gerek işe girişte ve gerekse zaman içinde iş ve görev tanımı çerçevesinde belirlenmesi ve çalışanlara tebliğ edilmesi, performans ölçüm kriterleri ile performans hedeflerinin belirli veya belirlenebilir, ölçülebilir, objektif ve ulaşılabilir olması, düşük performans düzeyinin kabul edilemeyecek bir süre devam etmesi ve alınan tedbirlere rağmen istenilen düzeye yükselmemesi, “feshin son çare olması” ilkesi uyarınca performansı düşük işçinin başka yer veya pozisyonda istihdamının mümkün olmaması, performans ölçüm kriterlerinin bilimsel ve objektif olup olmadığının işçinin çalıştığı iş ve sektör konusunda uzman olan bilirkişi raporu ile tespit edilmesi zorunludur.” Bkz. Y. 22. HD., T. 17.4.2012, E. 2011/14693, K. 2012/7585, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

³³⁷ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 589. Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. Y. 7. HD., T. 15.11.2016, E. 2016/15414, K. 2016/19496, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021. Savunma talep edildiği ve alındığını ispat yükü işverene aittir.

³³⁸ İş K. m. 18 gerekçesi. Bu yönde Yargıtay kararı için bkz. Y. 22. HD., T. 10.09.2018, E. 2018/11228, K. 2018/18058, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

geçerlilik şartı olan şekil şartıdır³³⁹.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu ile işe iade davalarında zorunlu arabuluculuk kurumu getirilmiştir. Sebebin geçerliliği noktasındaki değerlendirme işe iade davası yolu ile mahkeme huzurunda yapılır³⁴⁰. Fesih bildirimin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde işçi işe iade talebini ileri sürebilmek için zorunlu arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculukta anlaşma sağlanamaması halinde işe iade davası açılacaktır. Bu davada sadece feshin geçersiz olduğu ileri sürülebilir, ödenmemiş haklar talep edilemez. Davada geçerli sebebin varlığı işverence ispat edilir. İşe iade talebi haklı bulunursa hüküm fıkrasında:

- Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir. Maksimum hükmedebileceği ücret dört aydır. Bu dört aydan işçinin dava süresince başka bir yerde çalışıp para kazandığı durumda bu kazancı hükmedilecek bedelden mahsup edilir³⁴¹.
- Mahkeme kararın ayrıca kararı verdikten sonra gerçekleşmesi mümkün olan bir ihtimal için de karar verir. İşçinin işveren tarafından işe alınmadığı takdirde ne olacağını da düzenler: iade kabul edilmediği takdirde “işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat” ödemekle yükümlü olur.” Buna uygulamada “iş güvencesi tazminatı” denir. Zira işveren işçiye işe almak zorunda değildir. Bunun yerine iş güvencesi tazminatını ödemeyi tercih edebilir³⁴².

Ancak 7036 sayılı Kanun, 01.01.2018 tarihinden sonra açılan işe iade davalarında hükmedilecek hakların belirlenmesi esasına yönelik önemli bir değişiklik içermektedir. Bu kanun sonrası İş K. m. 21/4 ‘te yapılan değişiklik uyarınca:

³³⁹ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 602.

³⁴⁰ 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu m. 3/1 uyarınca işe iade davası açılmadan önce dava şartı olan zorunlu arabuluculuk şartının yerine getirilmesi gerekir. İşe iade talebiyle arabulucuya başvuru süresi fesih bildiriminin tebliğ tarihinden itibaren bir ay içerisinde gerçekleştirilmesi gerekir. Arabuluculuk sürecine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. Ömer Ekmekçi/Murat Atalı/Muhammet Özkes/Vural Seven, **Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk**, 2. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019, s. 226 vd.

³⁴¹ Süzek, **İş Hukuku**, s.645-646; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 634.

³⁴² Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 634; Süzek, **İş Hukuku**, s. 643-644.

“Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.” Bu takdirde hükmedilecek hakların ay esaslı olarak değil rakam olarak belirlenmesi gerekir.

Mahkeme kararının kesinleşmesinden sonra işe iade hakkından yararlanmak isteyen işçi:

- Kararın kesinleştiği tarihten itibaren on işgünü içerisinde işverene başvurmak zorundadır³⁴³. Aksi takdirde fesih sebebi geçerli hale gelir. Başvuru yazılı olarak yapılmalıdır. Eğer kişi başvurmuş, işveren kabul etmiş buna rağmen işe gitmemişse yine işe iade davasının hiçbir sonucundan yararlanamaz (*sadece dava masrafları alabilir*). İşverenin işçiyi işe alıp almamak noktasında bir aylık karar verme süresi vardır. Süre sonuna kadar işveren sessiz kalırsa işçiyi almama iradesinin ortaya çıktığı kabul edilir.
- İşçi tekrar işe alındığında, feshe bağlı olarak yapılan birtakım ödemeler geri alınır. İhbar tazminatı, kıdem tazminatı ve yıllık izin parası feshe bağlı yapılan ve geri alınması gereken ödemelerdir. Dört aylık ücret her halükârda işçiye verilir. Bu dört aylık süre kıdemden sayılır. Eski sözleşme bütün hükümleri ile beraber kaldığı takdirde devam eder. Dört aylık ücrete dair ödeme o süre zarfında işyerinde çalışmış olsaydı, hangi bedel üzerinden hesap yapılacaksa; o dikkate alınarak giydirilmiş ücret üzerinden yapılır.
- İşçi işe geri alınmadığı takdirde, dört aylık ücrete (*giydirilmiş*) ek olarak en az dört en fazla sekiz aylık ücrete (*çıplak ücret*) denk gelen iş güvencesi tazminatı ödenir. Feshe bağlı ödemeler işçide kalır. En çok sekiz aylık olarak ödenecek ücrete faiz işe alınmama iradesi ortaya koyduğu tarihte işlemeye başlar³⁴⁴. En çok dört aylık ücrete dair faiz ise, fesih iradesi tebliğ edildiği an üzerinden hesaplanır.

³⁴³ Süre işçinin öğrendiği tarihten itibaren işlemeye başlayacağı yönünde bkz. Y. 9. HD., 03.06.2020, E. 2016/16190, K. 2020/4836, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

³⁴⁴ Süzek, **İş Hukuku**, s. 645; Y. 9. HD., T. 08.07.2003, E. 2003/12442, K. 2003/13123, çevrimiçi, Legalbank, 25.08.2021.

3. Toplu İşçi Çıkarma

Geçerli sebeple feshin özel hali ise toplu işçi çıkarmadır. İşçi çıkarma, belirli bir zaman içerisinde, belirli nedenlerle belirli bir sayıya ulaşırsa toplu işçi çıkarma söz konusu olur³⁴⁵. Türk Borçlar Kanununda işverenin işten çıkaracağı işçi sayısı sınırlaması bulunmamaktadır. Hava İş Kanunu Tasarısının “toplu işçi çıkarma” başlıklı 22. maddesi ise bu konuda İş Kanununun 29. maddesinin uygulanacağını hüküm altına almıştır.

İş K. m. 29 uyarınca hangi hallerin toplu işçi çıkarma teşkil edeceği düzenlenmiştir³⁴⁶. Buna göre:

- Feshin sebebi ekonomik olmalıdır: İşveren; ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri veya işin gerekleri sonucu çıkarma iradesini ortaya koyması gerekir.
- Çıkarılan işçi sayısı işyerinde çalışan işçi sayısının belli bir kısmına denk gelmelidir: 20-100 işçi çalıştıran yerlerde en az 10, 101-300 arası ise en az %10’u oranında, 300 ve üzeri işletmelerde en az 30 kişi çıkarılmış olmalıdır.
- İşçilerin belirli bir süre içerisinde çıkarılması gerekir: Bir ay içerisinde aynı veya farklı tarihlerde işçi çıkarılması gerekir.

IV. Uçucu Personelin İş Sözleşmesinin Sona Ermesinde Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Sorunu

İş sözleşmesinin sona ermesinin en önemli sonucu işçiye ödenecek kıdem tazminatıdır. 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıf suretiyle varlığını koruyan kıdem tazminatı işçinin belli bir süre aynı işyerinde-işveren bünyesinde çalışması halinde

³⁴⁵ Süzek, **İş Hukuku**, s. 611; Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 489.

³⁴⁶ Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 333.

talep edebileceği toplu ödemedir³⁴⁷. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için iş sözleşmesi kural olarak belirsiz süreli olmalıdır.

Türk Borçlar Kanununa dayalı olarak çalışan işçiler kıdem tazminatına hak kazanamaz³⁴⁸. Dolayısıyla mevcut hukuki düzende uçucu personelin, aksi kararlaştırılmadıkça, kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır³⁴⁹. Hava İş Kanunu Tasarısı 20. maddesinin ilk fıkrasında 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesinin uçucu personel için de kıyasen uygulanacağını hüküm altına almıştır.

Kıdem tazminatı talep edilebilmesi için birtakım şartlar öngörülmüştür. Buna göre, öncelikle iş sözleşmesi en az bir yıl sürmüş olmalıdır. Farklı işverenler nezdinden bu sürenin geçmesi bir değişiklik meydana getirmedeği gibi; aynı işverene ait farklı işyerinde çalışılması da bir fark oluşturmaz³⁵⁰.

İş sözleşmesi birtakım nedenlerle sona ermemiş olmalıdır. Bu kapsamda iş sözleşmesi kural olarak uçucu personelin istifası ile sona ererse yahut işverenin sözleşmeyi ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı sebeplere dayanarak feshetmesi halinde kıdem tazminatı talep edilemez. Tasarı m. 20/2, 12. ve 13. maddelerinin a, b ve f bentlerine dayalı olarak yapılan fesihlerde uçucu personelin kıdem tazminatına hak kazanabileceğini hüküm altına almıştır. “Sağlık” veya “ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık” nedeniyle sözleşmenin sona erdiği bu hallerde uçucu personel kıdem tazminatına hak kazanabilecektir. Mücbir sebebin haklı fesih sebebi yapıldığı haller dışlanmıştır. Yine uçucu personelin İş Kanunu m. 25/II benzeri hallerde kıdem tazminatına hak kazanması engellenmiştir.

³⁴⁷Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 252; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 746; Süzek, **İş Hukuku**, s. 752; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 337; Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 355.

³⁴⁸ Bu durumun Türk Borçlar Kanunundaki çok büyük bir eksiklik olduğu yönünde bkz. Yürekli, **Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, s. 357.

³⁴⁹ “Davacı uçuş personeli olduğu için İş Kanununun 4. maddesindeki düzenleme karşısında İş Kanunu kapsamında değildir. Dolayısıyla İş Kanunu kapsamında düzenlenen kıdem tazminatı adı altında bir teminat isteyemez. Böyle olunca, mahkemece kıdem tazminatı ile ilgili isteğin reddine karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde karar verilmesi usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir”. Y. 13. HD., T.01.06.2007, E.2007/643, K.2007/7824, çevrimiçi, Legalbank, 06.09.2021.

³⁵⁰Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 349-351; Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 724. Bir yıllık sürenin nisbi emredici olduğu ve işçi lehine aşağı çekilebileceği yönünde bkz. Y. 22. HD., T. 14.01.2019, E. 2016/3552, K. 2019/775, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 22.08.2021.

İş sözleşmesi istifa ile sona ermiş olsa da bazı hallerde kıdem tazminatına hak kazanılabilir. Kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde sözleşmeyi sona erdirirse kıdem tazminatına hak kazanır³⁵¹. Erkek işçiler askerlik sebebi ile işten ayrıldığı takdirde kıdem tazminatına hak kazanır³⁵². Kurumlardan aylık alınması için yahut bir kaza sebebi ile malulen emeklilik hallerinde yine kıdem tazminatına hak kazanılır³⁵³.

Kıdem tazminatının hesabında, işçinin son ücreti esas alınır³⁵⁴. Ayrıca işçiye para veya para ile ölçülmesi mümkün menfaatler sağlanmışsa (giydirilmiş ücret) bunlar da kıdem tazminatının hesabında dikkate alınır (1457 sayılı Kanun m. 14/11). Ayrıca kıdem tazminatı, bir ihtara gerek olmaksızın iş sözleşmesi sona erdiği tarih itibari ile muaccel hale gelir³⁵⁵ ve o tarihten itibaren temerrüt faizi işlemeye başlar (1457 sayılı Kanun m. 14).

³⁵¹ Süzek, **İş Hukuku**, s. 764-765; “Davacı uçucu personel olduğunu, iş akdini evlilik haklı nedenine dayanarak feshettiğini ileri sürerek, kıdem tazminatının tahsili için eldeki davayı açmıştır. Hemen belirtmek gerekir ki; davacı uçucu personel olup, İş Kanunu’na tabi olmadığı gibi, taraflar arasında imzalanan kabin memuru sözleşmesinde de İş Kanunu hükümlerine bir atıf yapılmamıştır. Kaldı ki, Borçlar Kanunu hükümleri gereği akdin feshinde evlilik haklı sebep sayılamayacağından, davacının tazminata hak kazanamayacağı göz önüne alınmaksızın mahkemece yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmiş olması, usul ve yasaya aykırı olup, bozmayı gerektirir”. Y. 13. HD., T. 18.5.2015, E. 2014/21633, K. 2015/15918, çevrimiçi, Lexpera-İçtihat, 06.09.2021.

³⁵² Eyrenci/ Taşkent/ Ulucan, **İş Hukuku**, s. 256.

³⁵³ Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 582.

³⁵⁴ Ekmekçi/Yiğit, **a.g.e.**, s. 755; Mollamahmutoğlu/ Astarlı/ Baysal, **Bireysel İş Hukuku**, s. 360-362; Süzek, **İş Hukuku**, s. 784.

³⁵⁵ Narmanlıoğlu, **Ferdi İş İlişkileri**, s. 601 vd.

SONUÇ

4857 sayılı İş Kanununun 4/1/a maddesinde “deniz ve hava taşıma işlerinde çalışanlar” kanunun kapsamı dışında bırakılmıştır. 1936 tarihli ve 3008 sayılı İş Kanununa kadar dayanmakta olan bu hükümle esasen, bu işlerde çalışanları İş Kanunu korumasından mahrum bırakarak genel hükümlere mahkum bırakmak değil; kendine özgü kuralları olan deniz ve hava taşıma işlerini özel düzenlemelere tabi kılmak amaçlanmıştır. Söz konusu amaç “deniz taşıma işlerinde çalışanlar” için gerçekleştirilmiştir. 1954 yılında ilk Deniz İş Kanunu kabul edilmiş ve 1967 yılında kanunlaşan 854 sayılı Deniz İş Kanunu hala yürürlüktedir. Ancak “hava taşıma işlerinde çalışanlar” için özel bir kanuni düzenleme henüz getirilebilmiş değildir.

İş Kanununun istisnaları (m.4) kapsamında yer alan “hava taşıma işlerinde çalışanlar” 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununun “genel hizmet sözleşmesine” ilişkin hükümlerine tabi olarak çalışmaktadır. Ancak İş Kanunu m. 4/2/b gereği “havacılığın bütün yer tesislerinde yürütülen işler” istisnanın istisnasını oluşturmaktadır ve bu işçiler İş Kanununa tabi olarak çalışmaya devam etmektedirler.

Hava taşımacılık sektöründe çalışanlar uygulamada ve ulusal ve uluslararası sivil havacılık düzenlemelerinde “uçucu personel” olarak adlandırılmaktadır. Kabin görevlisi, pilot, uçuş mühendisi, uçan şef gibi mesleklere mensup olan bu kişilerin iş ilişkilerine genel kanun olan Türk Borçlar Kanunu uygulanmaktadır. Sivil havacılık sektörünün kendine özgü kurallarını ihtiva eden özel hükümlere tabi tutmak için İş Kanunu kapsamından çıkarılan bu işçileri çok daha genel hükümler içeren Türk Borçlar Kanununa tabi tutmak büyük bir çelişkidir. İş Kanununun başta “iş güvencesi” olmak üzere Türk Borçlar Kanununa göre işçi lehine daha fazla hükümler ihtiva ettiği bilinen bir gerçektir. Hava taşıma işlerinde çalışanları, benzer durumdaki işçiler karşısında daha aleyhe olan hükümlere tabi tutmak hukuka ve hakkaniyete aykırı bir durumdur.

Öğretide birtakım yazarlarca savunulan tüm iş ilişkilerini Fransa'daki İş Koduna benzer bir “şemsiye iş kanunu” ile düzenleme görüşüne işbu çalışma sonucunda katılmak mümkün değildir. Zira 1936 yılında öngörülebilir hava taşımacılığının kendine özgü kuralları olduğu ve bu işlerde çalışana işçilerin iş kanunlarından farklı düzenlemelere ihtiyaç duyduğu olgusu, günümüzde varlığını korumaktadır. Hatta hızla gelişen teknoloji, taşımacılık alanında en yoğun olarak havacılık sektörünü etkilemektedir ve havacılığın dinamik yapısına uygun kanuni düzenleme yapılmasını evleviyetle gerekli kılmaktadır.

Sivil havacılık sektörü, ulusal ve uluslararası ölçekteki geçici veya kalıcı bütün olumsuzluklardan çok hızlı ve yoğun olarak etkilenmektedir. Covid-19 küresel salgını bunun en güncel örneğidir. Pandemi nedeniyle birçok uçucu personel ya ücretlerinde indirim yapılmasına rıza göstermiş ya da işlerini kaybetmiştir. Ayrıca petrol fiyatları, küresel ve bölgesel savaşlar, ülkeler arasındaki siyasi çekişmeler sivil havacılık sektörünü ve dolayısıyla bu sektörde çalışanları doğrudan etkilemektedir. Havayolu şirketlerinin herhangi bir nedenle ekonomik problem yaşadığı hallerde, en kolay tedbir olan işgücü maliyetlerini azaltmayı seçtiği bilinen bir olgudur. Böyle kaygan bir zeminde görevini ifa etmeye çalışan uçucu personeli genel kanun hükümlerine tabi kılmaya devam etmek mümkün değildir. Şüphesiz taraflar bireysel ve toplu iş sözleşmelerinde uçucu personelin iş ilişkilerinde İş Kanununa tabi olacağını kararlaştırabilirler.

İş hukukunda çok uzun zamandır uçucu personele özgü hükümler içeren; pilot, kabin memuru, uçuş mühendisi gibi özel uzmanlık gerektiren mesleklerde çalışanları daha iyi korumayı amaçlayan ve bu işçilerin iş ilişkilerindeki özellikli durumları kapsayacak özel bir kanun yapılması ihtiyacı mevcuttur. İşte bu ihtiyacı karşılamak için Hava-İş Sendikasının ve sivil havacılık sektöründe çalışan meslek gruplarının gayreti ile 2017 yılında Hava İş Kanunu Tasarısı hazırlanmış ve meclise sunulmuştur. Üzerinden geçen yaklaşık dört yıla rağmen söz konusu tasarı henüz kanunlaşabilmiş değildir.

Sivil Havacılık Genel Müdürlüğü, sivil havacılık alanındaki ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip edip çoğu zaman emredici düzenlemeleri ile sektöre yön vermektedir. Uçucu personelin çalışma ilişkilerine uygulanacak hükümlerden bir

kısmı, örneğin uçuş ve dinlenme süreleri gereklilikleri, SHGM'nin yayınladığı talimatlarla belirlenmektedir. Hava İş Kanunu Tasarısı oluşturulurken uçucu personelin çalışma şartlarının düzenlenmesinde söz konusu talimatlardan ve diğer sivil havacılık mevzuatından yararlanmıştır ve birtakım istisnalar haricinde paralellik arz etmektedir. Ancak uçucu personelin iş sözleşmesine ve iş sözleşmesinin sona ermesine ilişkin hüküm ve sonuçlar büyük ölçüde 4857 sayılı İş Kanunundan alınmıştır. Belirtmekte fayda var ki işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih hakkı düzenlenirken İş Kanununda yer almayan sivil havacılığa özgü durum ve koşullara yer verilmesi yerindedir. Örneğin uçucu personelin lisansını veya yeterlilik belgesini sürekli olarak kaybetmesi, uçuş görevi yapmasını sürekli olarak engelleyecek bir sağlık probleminin ortaya çıkması haklı neden sayılmıştır (Tasarı m. 13/1/b).

Hava İş Kanunu Tasarısı, süreli fesih konusunda da İş Kanunu hükümlerinden yararlanmıştır. Hatta 15. maddesinde “feshin geçerli nedene dayandırılması” konusunda direkt İş Kanununun 18. ve 21. maddelerine atıf yapmıştır. İş güvencesi hükümlerine Tasarının içinde yer verilmesi kanun yapma tekniğine daha uygun olabilirdi. Zira Tasarı yasalaştığı takdirde uçucu personelin iş sözleşmesinden doğan hakları tespit edilirken hem Hava İş Kanununa hem İş Kanununa hem Türk Borçlar Kanununa bakmak gerekecek ve bu durum uygulamada kafa karışıklığına neden olabilecektir.

Türk Borçlar Kanununda iş güvencesi esası benimsenmediğinden işverenin uçucu personelin belirsiz süreli iş sözleşmesini sona erdirirken sebep gösterme zorunluluğu bulunmamaktadır. İhbar sürelerine uyulmak suretiyle gerçekleştirilen bu fesihte işverenin uyması gereken ihbar süreleri işçinin kıdemine göre belirlenmiştir. Ancak belirlenen kıdem aralıkları İş Kanununa oranla çok geniş tutulmuştur. Tasarı ile uçucu personeli hem iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmak hem de daha kısa kıdem aralıkları içeren fesih-ihbar sürelerine tabi tutmak yerinde bir düşüncedir. Böylece örneğin işverenin usulsüz feshi halinde iki yıllık kıdeme sahip olan uçucu personel TBK m. 432/2'ye göre dört haftalık ücreti tutarında ihbar tazminatı alabileceken, Tasarının 10. maddesi gereği alabileceği ihbar tazminatı altı haftalık ücreti tutarında olacaktır.

7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanununun kabulünden önce uçucu personelin iş sözleşmesi dahil olmak üzere, hizmet sözleşmesinden doğan davalar genel mahkemelerde yani asliye hukuk mahkemelerinde görülmekteydi. 7036 sayılı Kanun m. 5/1/a gereği uçucu personel ile işveren arasındaki iş sözleşmesinden doğan hukuki uyuşmazlıklarda görevli mahkeme iş mahkemeleri olarak tayin edilmiştir.

Türk Borçlar Kanununa tabi olarak çalışan işçilerin, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleriyle aksi kararlaştırılmadıkça, kıdem tazminatı hakkı bulunmamaktadır. Uçucu personel ile diğer işçiler arasında adaletsizliğe yol açan bu durum, Hava İş Kanunu Tasarısının 20. maddesi ile aşılmaya çalışılmış ve 1475 sayılı İş Kanununun 14. maddesine atıf yapılarak ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi gibi haller dışında uçucu personel kıdem tazminatı hakkına kavuşturulmuştur. Uzun ve stresli çalışma saatleriyle ve yerden metrelerce yükseklikte çalışan uçucu personelin kıdem tazminatından mahrum bırakılması hakkaniyete aykırıdır. Uçucu personelin kıdem tazminatı hakkına sahip olması yerinde bir düzenlemedir.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, hava taşıma işleri için yetersiz kalmaktadır ve uçucu personeli feshe karşı korumasız bırakmaktadır. Bu yüzden uçucu personelin iş ilişkilerine uygulanmak üzere sivil havacılık alanına özgü kurallar içeren özel bir kanun yapılması gereklidir. Böylece kanun koyucunun 1936'dan beri gerçekleştirmeye çalıştığı amaç yerine getirilmiş olacaktır. Kanaatimizce Hava İş Kanunu Tasarısı iş güvencesi hükümlerini de içerecek şekilde değiştirilerek yasalaşmalıdır.

KAYNAKÇA

- Akyiğit, Ercan** “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yıllık Ücretli İzin”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 55-73. (Yıllık Ücretli İzin)
- Aksoy, Sami:** “4857 sayılı İş Kanunundaki “Deniz ve Hava Taşıma İşleri İstisnası”, BATIDER, C. 37, S.1, 2021, s. 81-115.
- Altındağ, Dilek:** Türkiye’de Sivil Havacılık Sektöründe Çalışan Uçuş Personelinin Çalışma Koşullarına Yönelik Bir Alan Araştırması, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Denizli, Eylül 2013.
- Astarlı, Muhittin:** İş Hukukunda Çalışma Süreleri, 1. Baskı, Ankara, Turhan Kitabevi, Ekim 2008. (Çalışma Süreleri)
- Başkan, Esra** “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu’nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu’na Etkisi”, LİHSGHD, C.9, S. 35, 2012, s. 105-124.
- Bedük, Mehmet Nusret:** Deniz İş Sözleşmesi, İstanbul, Ekin Basın Yayın, Ekim 2012.
- Binbir, Sinan:** “Hava İş Kanunu Tasarısı ile Getirilmesi Düşünülen Yenilik ve Değişiklikler”, Yaklaşım, S. 151, Temmuz 2005.
- Caniklioglu, Nurşen:** “Türk Borçlar Kanunu – İş Kanunu İlişkisi ve Türk Borçlar Kanunun Bazı Hükümlerinin İş Kanunu Açısından Değerlendirilmesi”, 10. Yılında İş Kanunu Semineri, İstanbul, 2014, s. 74-120.
- Centel, Tankut:** “Türk Borçlar Kanunu’nda İşçinin Borçları”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 22, Haziran 2011, s. 5-11. (İşçinin Borçları)

Centel, Tankut: “Türk Borçlar Kanunu’nda İşverenin Ücret Borcu”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 23, Eylül 2011, s. 5-14. (Ücret Borcu)

Çağa, Tahir: Hava Hukuku: Genel Kısım, Doğan Kardeş Matbaacılık Sanayii, İstanbul, 1963.

Çelik, Nuri: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunundaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 5-9. (İsabetli Olmayan Düzenlemeler)

Çelik, Nuri/Canikliöğlu, Nurşen/ Canbolat, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, İstanbul, Beta, Kasım 2020.

DHİM Genel Müdürlüğü: Havacılık Terimleri Sözlüğü, 2011.

Doğan Yenisey, Kübra: “Türk Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu: (15-18 Ekim 2013, Antalya), İstanbul, Legal Yayıncılık, 2014, s. 78-110. (Genel Hizmet Sözleşmesi)

Dural, Mustafa/ Sarı, Suat: Türk Özel Hukuku Cilt I-Temel Kavramlar ve Medeni Kanunun Başlangıç Hükümleri, 15. Bası, İstanbul, Filiz Kitapevi, 2020.

Ekin, Ali: “İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Sayısı, 2016, s. 337-370.

Ekmekçi, Ömer: “Maddi İş Hukuku Yönünden 7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu”, “Yeni İş Mahkemeleri Kanunu Üzerine” Toplantısı: (23 Aralık 2017), Yayına Hazırlayanlar Ömer Ekmekçi, Ayşe Köme Akpulat, Özge Yıldız Hakkakul, Ayşe Ledün Akdeniz, İrem Yayvak Namli, Aslı Çalışkan, 1. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Temmuz 201 s. 5-40.

Ekmekçi, Ömer / Yiğit, Esra: Bireysel İş Hukuku Dersleri, 2. Baskı, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, Aralık 2020.

Ekmekçi, Ömer/ Atalı, Murat/ Özekes, Muhammet/ Seven, Vural: Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk, 2. Bası, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2019.

Ekonomi, Münir: “Çalışma Şartlarının Belirlenmesi ve Değişen İlişkilere Uyumu”, Oğuzman’a Armağan, Ankara 1997, s. 157-179. (Çalışma Şartlarının Belirlenmesi)

Engin, Murat: “Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklikler ve Yeni İş Kanunu Tasarısı”, İÜHFM, C. LX, S. 1-2, 2003, s. 313-326.

Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Ankara, Yetkin, 2020. (Genel Hükümler)

Eren, Fikret: Borçlar Hukuku Özel Hükümler, 8. Baskı, Ankara, Yetkin, 2020. (Özel Hükümler)

Eyrenci, Öner/ Taşkent, Savaş/ Ulucan, Devrim: İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul, Beta, 2020.

Gemici, Eser/ Yeşiller, Mehmet: “Hava Hukukunun Hukuk Düzeni İçerisindeki Yeri, Yapısı ve Özellikleri”, Journal of Aviation, 1, (2), 2017, s. 140- 153.

Göknil, Mazhar Nedim: Hava Hukuku, İstanbul, Fakülteler Matbaası, 1951.

Göktaş, Seracettin: Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Seçkin, Ankara, 2020. (Haksız Fesih)

Gülver, Ender: “Ücret Kesme Cezası”, LİHSGHD, S. 28, 2010, s. 1367-1395. (Ücret Kesme Cezası)

Gülver, Ender: “Türk Borçlar Kanunu’nda İş Sözleşmesinin Derhâl Feshi”, LİHSGHD, C.8, S. 31, 2011, s.999-1029. (Derhal Fesih)

Günel, Reşat Volkan: Uluslararası Hukuk Açısından Açık Semalar Antlaşmaları Sürecinde Sivil Havacılık Düzeninin Dönüşümü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Temmuz 2010.

Güner-Özbek, M. Deniz: “Türkiye’de Hava Taşıma Hukuku”, Avrupa ve Türkiye’de Hava Hukuku Konusunda Son Gelişmeler, İstanbul, 2010.

Güneş, Başak/ Mutlay, Faruk Barış: “Yeni Borçlar Kanununun ‘Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi”, Çalışma ve Toplum, 2011/3, S. 30, s. 231-288.

Kabakçı, Mahmut: “Sözleşme Özgürlüğü ve İkale (Karar İncelemesi)”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 25, Mart 2012, s. 121-135.

Karaçöp, Eda/ Yamakoğlu, Efe: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Kanunları ile İlişkisi”, LİHSGHD, C.10, S. 38, 2013, s. 83-149.

Kayagil, M. Enes: Hava Ulaştırma Sektöründe Toplu İş Sözleşmeleri: THY Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2014.

Koç, Sedef: “Borçlar Kanunu Tasarısı’nın Hizmet Sözleşmesi ile İlgili Düzenlemeleri”, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Prof. Dr. Erden Kuntalp’e Armağan, C. I, S.1, 2004, s. 585-604. (Borçlar Kanunu Tasarısı)

Köksal, Tunay: Uluslararası Sivil Havacılık Hukuku, Ankara, Adalet Yayınevi, 2019.

Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, Güncellenmiş 4. Baskı, Ankara, Lykeion Yayınları, 2020. (Bireysel İş Hukuku)

Narmanlıoğlu, Ünal: İş Hukuku: Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, İstanbul, Beta, 2014. (Ferdî İş İlişkileri)

Narmanlıoğlu, Ünal: “Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)”, DEÜHFD, C.12, Özel Sayı, 2010, s. 607-633. (İş Görmekten Kaçınabilme)

Narmanlıoğlu, Ünal: Toplu İş İlişkileri, 3. Baskı, İstanbul, Beta, 2016. (Toplu İş İlişkileri)

Oğuzman, M. Kemal/ Öz, M. Turgut: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Cilt I, 18. Baskı, Vedat Kitapçılık, İstanbul, 2020. (Genel Hükümler)

Özdemir, Erdem: “6098 Sayılı Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış”, Sicil İş Hukuku Dergisi, S. 24, Aralık 2011, s. 107-113.

Özdemir, Erdem: “İkale ve Alternatif Bir Öneri Olarak Sulh Sözleşmesi”, Çimento İşveren Dergisi, C. 27, S. 3, Mayıs 2013, s. 32-51.

Öztürk, Yaşar: Hava Hukuku I, Samsun, 2010.

Sarı Çiftçi, Saliha: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmesinde Ücret, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kocaeli, 2015.

Seliçi, Özer: Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1977.

Soyer, Polat: “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nda Yer Alan “Genel Hizmet Sözleşmesi’ne İlişkin ‘Bazı’ Hükümlerin İş Hukuku Açısından Önemi”, İş Hukukunda Güncel Sorunlar (2), Seminer- 25 Mayıs 2012, Ed. Ali Güzel, Deniz Ugan Çatalkaya, İstanbul, 2012, s. 4-51.

Sümer, Haluk Hadi: Bireysel Basın İş Hukuku, 3. Baskı, İstanbul, Seçkin Yayıncılık, Kasım 2020.

Süzek, Sarper: İş Hukuku, Yenilenmiş 19. Baskı, İstanbul, Beta, Eylül 2020. (İş Hukuku)

Şahlanan, Fevzi: Toplu İş Hukuku, İstanbul, On İki Levha Yayıncılık, 2020. (Toplu İş Hukuku)

Şimşek, Hatice Ebru: “Uçuş Personelinin Çalışma Yaşamındaki Başlıca Sorunları”, NKÜHFD, 2021 (1), s. 73-91.

Tolu, Hazal: İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul, Beta, 2017.

Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, Beta, Ekim 2018.
(İş Hukukunun Esasları)

Ülgen, Hüseyin: Hava Taşıma Sözleşmesi, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 1987.

Yavuz, Cevdet: Türk Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Güncellenmiş ve Yenilenmiş 10. Baskı, İstanbul, Beta, 2014.

Yılmaz, Fatma: “Türkiye’de Sivil Havacılık Sektörünün Tarihsel Gelişimi ve 2003-2018 Yılları Arasında Sektörün Değerlendirilmesi”, ASEAD, C.7, S.1, 2020, s. 113-129.

Yürekli, Sabahattin: Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, Güncellenmiş 3. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, Haziran 2016. (Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi)

Zevkliler, Aydın/ Gökyayla, Emre: Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri, 18. Bası, Ankara, Turhan Kitabevi, 2018.

ELEKTRONİK KAYNAKLAR

legalbank.net.

web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2207-pilot.

web.shgm.gov.tr/tr/havacilik-personeli/2138-kabin-memuru.

www.airporthaber.com.

www.havais.org.tr.

www.havaliman.com/hava-is-kanunu-tasarisi.

www.icao.int.

www.lexpera.com.tr.

www.plurestravel.com.tr/ucan-asci-sef.

www.sozluk.gov.tr.

EK

Hava İş Kanunu Tasarısı (www.havaliman.com/hava-is-kanunu-tasarisi).



HAVA İŞ KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM Genel Hükümler

Amaç

Madde 1 - Bu Kanun'un amacı, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan uçucu personelin çalışma şartları ve çalışma ortamı ile hava taşıma işlerinde uçucu personel çalıştıran işverenlere ilişkin hak ve sorumlulukları düzenlemektir.

Kapsam

Madde 2 - Bu Kanun, her türlü havacılık faaliyetinde kullanılan hava araçlarında iş sözleşmesi ile çalışan uçucu personel ile bunların işverenleri ve işveren vekilleri hakkında uygulanır.

Uçucu personel aynı zamanda idari hizmetlerde veya geçici olarak yer hizmetlerinde çalıştırılıyorsa bu kişilere de kapsama giren hakları bakımından bu Kanun hükümleri uygulanır.

Tanımlar

Madde 3 - Bu Kanun'da geçen;

- a) Ana üs: İş sözleşmesinde uçucu personelin esas olarak çalıştırılacağı belirtilen yeri ya da fiilen yoğun olarak çalıştırıldığı havalimanını/havaalanını,
- b) Boş takvim günü: Yerel saatle 00:00'da başlayıp 24 saat kesintisiz olarak uçucu personelin ana üs ya da geçici olarak görevlendirilen üste tüm görevlerden muaf olacak şekilde verilen dinlenme gününü,
- c) Geçici üs: Ana üs dışında, uçuş harekâtının devamlılığı için, uçucu personelin uçuş görev süresinin başlayıp sona erdiği ve uçucu personele işverenin uygun konaklama tesisi ve iâşe imkânı sağlamakla yükümlü olduğu, personelin geçici bir süre kalacağı ve aynı zamanda işverenin filosunda yer alan asgari bir hava aracının konuşlandığı işveren tarafından tayin edilen yurt içi ve/veya yurt dışındaki yeri,
- d) Görev: Uçuş görevi, idari görevler, eğitim vermek veya almak ve kontrolleri gerçekleştirmek, konumlandırma ve nöbet unsurları dâhil olmak üzere, uçucu personelin işveren için icra ettiği herhangi bir görevi,
- e) Görev süresi: Herhangi bir uçucu personelin işveren tarafından bir görev için görev yerine intikal ettirilmesinin veya göreve başlamasının gerekli görüldüğü anda başlayan ve söz konusu kişinin, uçuş sonrası görevi de dâhil olmak üzere tüm görevlerden muaf olduğu anda sona eren süreyi,

f) Hava aracı: Havalanabilen ve havada seyredebilme kabiliyetine sahip mürettebatıyla beraber insan, yük veya posta taşıyan motorlu ya da motorsuz her türlü sivil taşıma aracını,

g) İşveren: Bir iş sözleşmesine bağlı olarak uçucu personel çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi,

h) İşveren vekili: İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin veya işletmenin yönetiminde görev alan kişiler ile uçakta görevli sorumlu kaptan pilotu,

i) İşyeri: Hava aracında veya yerde işin yapıldığı yeri, bağlı yerleri, eklentileri ve araçları,

j) Uçucu personel: Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan lisans sahibi pilotları, uçuş mühendislerini, uçuş teknisyenlerini, kabin görevlilerini, yükleme uzmanlarını, uçan şefleri ve görevini hava aracında yapan sair personeli,

k) Uçuş görev süresi: Herhangi bir uçucu personelin göreve başlamasının gerekli görüldüğü anda başlayan, bir sefer veya seferler serisini kapsayan ve söz konusu uçucu personelin görevli olarak hareket ettiği son seferin sonunda hava aracının nihai olarak durduğu ve motorların kapatıldığı anda (sentetik eğitim süresi dahil) sona eren süreyi,

l) Uçuş süresi: Uçucu personelin görev yaptığı hava aracının kalkış amacıyla kapıları kapatıp motor çalıştırmasından veya park yerinden ilk hareket ettirilmesinden başlayarak uçuşunu tamamlayıp yere indikten sonra kapıların açılmasına kadar geçen süreyi,

ifade eder.

İşveren vekilinin, uçucu personele karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu Kanun'da işveren için öngörülen her çeşit sorumluluk ve zorunluluklar işveren vekilleri hakkında da uygulanır. İşveren vekilliği sıfatı, uçucu personele tanınan hak ve yükümlülükleri ortadan kaldırmaz.

Eşit davranma ilkesi

Madde 4 - İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan uçucu personel karşısında kısmi süreli çalışan uçucu personele, belirsiz süreli çalışan uçucu personel karşısında belirli süreli çalışan uçucu personele farklı işlem yapamaz.

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

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

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

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında uçucu personel, 23üncü maddenin birinci fıkra hükmüne göre hesaplanacak dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25 inci maddesi hükümleri saklıdır.

İş güvencesi hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını uçucu personel ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, uçucu personel bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Geçici iş ilişkisi

Madde 5 - İşveren, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle uçucu personeli; başka bir işyerinde yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde geçici iş ilişkisi gerçekleşmiş olur. Bu halde iş sözleşmesi devam etmekle beraber, uçucu personel bu sözleşmeye göre üstlendiği işin görülmesini, iş sözleşmesine geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirmekle yükümlü olur. Geçici iş ilişkisi kurulan işveren uçucu personele talimat verme hakkına sahip olup, uçucu personele sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür.

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

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

Uçucu personel, işyerine ve işe ilişkin olup kusuru ile sebep olduğu zarardan geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı sorumludur. Uçucu personelin geçici sözleşmesinden aksi anlaşılmıyorsa, uçucu personelin diğer hak ve yükümlülüklerine ilişkin bu Kanun'daki düzenlemeler geçici iş ilişkisi kurulan işverenle olan ilişkisine de uygulanır.

Uçucu personeli geçici olarak devralan işveren grev ve lokavt aşamasına gelen bir toplu iş uyuşmazlığının tarafı ise, uçucu personeli grev ve lokavtın

uygulanması sırasında çalıştıramaz. İşveren, uçucu personeli grev ve lokavt süresince kendi işyerinde çalıştırmak zorundadır.

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

İKİNCİ BÖLÜM

İş Sözleşmesi, Türleri ve Feshi

İş sözleşmesi

Madde 6 - İş sözleşmesi, uçucu personel tarafının bağımlı olarak iş görmeyi, işveren tarafının da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir. İş sözleşmesinin yazılı olarak yapılması zorunludur. Sözleşme iki suret yapılır ve taraflardan her birine birer suret verilir. Bu belgeler damga vergisi ile her çeşit resim ve harçtan muaftır.

Yazılı sözleşmelerde aşağıdaki hususların bulunması gerekir:

- a) İşverenin adı, soyadı, unvanı ve ikametgâh adresi,
- b) Uçucu personelin adı, soyadı, unvanı, yeterlik belgesi veya sertifika sicil numarası ve ikametgâh adresi,
- c) Sözleşmenin yapıldığı yer ve tarih,
- d) Uçucu personelin göreceği iş,
- e) Uçucu personelin işe başlayacağı yer, ana üs ve tarih,
- f) İş sözleşmesinin belli bir süre için yapılmış olup olmadığı, belli bir süre için yapılmış ise süresi,
- g) Kararlaştırılan ücret esası ile miktarı ve ödeme günü,
- h) Diğer iş koşulları ve özel şartlar,
- i) Tarafların imzaları.

Belirli süre için sözleşme

Madde 7 - İş ilişkisinin bir süreye bağlı olarak yapılmadığı durumda sözleşme belirsiz süreli sayılır. Sözleşmenin belirli süreli yapılabilmesi için belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif nedenlerin bulunması şarttır. Aksi halde sözleşme başlangıçtan itibaren belirsiz süreli sayılır. Belirli bir süre için yapılmış iş sözleşmesi bu sürenin bitiminde sona erer. İş sözleşmesi hava aracı seferde iken sona ererse, sözleşme hava aracının seferinin sona ermesine kadar devam eder.

Kısmi süreli sözleşme

Madde 8 – Uçucu personelin haftalık görev süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal uçucu personele göre 2/3’ünden daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan uçucu personel, ayrımı haklı kılan bir neden olmadıkça, salt iş sözleşmesinin kısmi süreli olmasından dolayı tam süreli emsal uçucu personele göre farklı işleme tabi tutulamaz. Kısmi süreli çalışan uçucu personelin ücret ve paraya ilişkin bölünebilir menfaatleri, tam süreli emsal uçucu personele göre çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir.

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

İşyerinde çalışan uçucu personelin, niteliklerine uygun açık yer bulunduğu kısmi süreliden tam süreliye veya tam süreliden kısmi süreliye geçirilme istekleri işverence dikkate alınır ve boş yerler zamanında duyurulur.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan uçucu personele fazla sürelerle çalışma veya fazla çalışma yaptırılamaz.

Deneme süresi

Madde 9 - İş sözleşmelerinde taraflar en çok iki aylık deneme süresi kararlaştırabilirler. Ancak, deneme süresi toplu iş sözleşmeleriyle dört aya kadar uzatılabilir.

Deneme süresi içinde taraflar iş sözleşmesini derhal ve tazminatsız olarak feshedebilirler. Ancak, uçucu personelin çalıştığı günler için ücret ve diğer hakları saklıdır.

Sözleşmenin feshinde bildirim

Madde 10 - Süresi belirli olmayan iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.

İş sözleşmesi, bildirimin diğer tarafa yapılmasından başlayarak;

- a) İş altı aydan az sürmüş olan uçucu personel için iki hafta sonra,
 - b) İş altı aydan bir buçuk yıla kadar sürmüş olan uçucu personel için dört hafta sonra,
 - c) İş bir buçuk yıldan çok üç yıla kadar sürmüş olan uçucu personel için altı hafta sonra,
 - d) İş üç yıldan fazla sürmüş olan uçucu personel için sekiz hafta sonra,
- feshedilmiş olur.

Bildirim süreleri asgari olup, sözleşme ile artırılabilir. Bildirim süresine uymayan taraf, bu süreye ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.

İşveren, uçucu personelin bildirim süresine ait ücretini peşin vermek suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan uçucu personelin iş sözleşmesini fesih hakkı işveren tarafından kötüye kullanıldığı takdirde, uçucu personele, bildirim sürelerine ait ücretlerin üç katı tutarı tazminat olarak ayrıca ödenir.

Tarafların ayrıca tazminat isteme hakları saklıdır.

Fesih bildirimlerinin taraflarca yazılı olarak yapılması şarttır.

Bu maddeye göre ödenecek tazminatlar ile bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücretin hesabında, 23 üncü maddenin birinci fıkrasında yazılan ücrete ek olarak uçucu personele sağlanmış para veya para ile ölçülmesi mümkün, sözleşme veya kanundan doğan menfaatler de göz önünde tutulur.

Yeni iş arama izni

Madde 11 - Bildirim süreleri sırasında işveren, uçucu personele ücret kesintisi yapmadan iş arama izni vermek zorundadır. Bu izin süresi, dinlenme süreleri ve tatiller dışında, günde iki saatten az olamaz. Uçucu personel, istediği takdirde iş arama izin sürelerini birleştirerek toplu olarak kullanabilir. Ancak, bu durumu, işverene önceden bildirmek ve bu izni iş sözleşmesinin sona ereceği tarihten önceki günlere rastlatmak zorundadır.

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

İşveren, iş arama izni süresinde uçucu personeli çalıştırdığı takdirde, uçucu personelin izin kullanarak bir çalışma karşılığı olmaksızın alacağı ücretin yanında, çalıştırdığı sürenin ücretini yüzde yüz zamlı öder.

Uçucu personelin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 12 - Süresi belirli olsun veya olmasın, uçucu personel, aşağıda yazılı veya benzeri hallerde sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemeksizin feshedebilir:

a) İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple uçucu personelin sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olursa,

b) İşveren, uçucu personeli kanun, yönetmelik, iş sözleşmesi, toplu iş sözleşmesi veya uluslararası sivil havacılık kurallarına aykırı uçuş veya operasyon yapmaya zorlarsa ya da çalışma şartlarına uymazsa,

c) Uçucu personelin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren yahut başka bir personel bulaşıcı veya uçucu personelin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa tutulursa,

d) Uçucu personel işveren, işveren vekili veya bir başka personel ya da üçüncü bir kişi tarafından cinsel tacize uğrar ve durumu işverene veya işveren vekiline bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa,

e) İşveren tarafından, uçucu personelin ücreti ve ekleri kanun hükümleri, toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi şartları gereğince hesap edilmez ve ödenmezse,

f) İşveren, 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 24/II hükmünde yer alan diğer örneklerde olduğu gibi iş sözleşmesini temelden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunursa,

g) İşyerinde uçucu personeli otuz günden fazla süreyle çalışmaktan alıkoyan zorlayıcı bir neden ortaya çıkarsa.

İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı

Madde 13 - Süresi belirli olsun veya olmasın, işveren, aşağıda yazılı veyabenzeri hallerde, sözleşmeyi sürenin bitiminden önce veya bildirim süresini beklemezsizin feshedebilir:

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

b) Uçucu personelin, kendi kusuruna yükletilmeyen herhangi bir nedenle lisansını veya yeterlik belgesini sürekli olarak kaybetmesi veyahut uçuş görevini yapmasını sürekli olarak engelleyen bir sağlık sorununun ortaya çıkması durumunda, işverence önerilen mesleğine uygun başka bir işi kabul etmemesi,

c) Uçucu personelin herhangi bir limanda uçağın hareketinden önce uçağa dönmemesi (sağlık sorunları, zorlayıcı nedenler ile uçuculuk mesleğinin gereklerince haklı görülen nedenler hariç),

d) Görevin ifası esnasında iş güvenliğini, mesleki ve teknik kuralları ihlal eden uçucu personelin kusurunun ağır bulunması veya bu yöndeki davranışının diğer kanunlar bakımından suç teşkil etmesi,

e) Uçucu personelin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 25/II hükmünde yer alan diğer örneklerde olduğu gibi iş sözleşmesini temelden sarsacak nitelikte, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan eylem ve davranışlarda bulunması,

f) Uçucu personeli, gözaltına alınma veya tutuklanma dâhil işe gelmekten alıkoyan her türlü zorlayıcı nedenin 12 aydan fazla sürmesi.

Hava aracının kayba uğraması, harp ganimeti ilan edilmesi, haczi, yerli ya da yabancı idarece müsadere edilmesi iş sözleşmesini haklı fesih nedeni değildir.

Derhal fesih hakkını kullanma süresi

Madde 14 - 12 nci maddenin (b), (d), (e) ve (f) bentlerinde uçucu personel ve 13 üncü maddenin (b), (c), (d) ve (e) bendinde işveren için düzenlenen fesih yetkileri, bu bentlerde belirtilen nedenlerin öğrenildiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak, uçucu personelin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu süreler uçuşun ana üs veya geçici üste sona ermesinden itibaren başlar.

12 nci ve 13 üncü maddelere dayanarak sözleşmeyi derhal fesheden tarafın ayrıca tazminat isteme hakkı saklıdır.

Geçerli nedenle fesih hakkı

Madde 15 – 4857 sayılı İş Kanunu’nun iş güvencesine ilişkin madde 18 ilâ 21 hükümleri uçucu personel hakkında kıyasen uygulanır.

Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi

Madde 16 - 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 uçucu personele yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekilde uygun olarak yapılmayan ve uçucu personel tarafından altı iş günü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler uçucu personeli bağlamaz. Uçucu personel değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. Uçucu personel bu durumda 10 veya 15 inci madde hükümlerine göre dava açabilir.

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

Hava aracında alt işverenlik

Madde 17 – Bir işverenden, hava aracında yürüttüğü hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği uçucu personeli sadece bu hava aracında aldığı işte çalıştıran diğer işverene alt işveren,

kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Bu ilişkide asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur.

Asıl işverenin uçucu personelinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren-alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin uçucu personeli başlangıçtan itibaren asıl işverenin uçucu personeli sayılarak işlem görürler. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez.

Yeni işverenin sorumluluğu

Madde 18 - Süresi belirli veya belirsiz bir iş sözleşmesi ile çalışan uçucu personel, sözleşme süresinin bitiminden önce, yahut bildirim süresine uymaksızın işini bırakıp başka bir işyerinde çalışmaya başlarsa, iş sözleşmesinin bu şekilde feshi nedeniyle eski işverenin doğabilecek zararından uçucu personelin sorumluluğu yanında, ayrıca yeni işveren de aşağıdaki hallerde birlikte sorumludur:

- a) Uçucu personelin bu davranışına, yeni işe girdiği işveren sebep olmuşsa,
- b) Yeni işveren, uçucu personelin bu davranışını bilerek onu işe almışsa,
- c) Yeni işveren, uçucu personelin bu davranışını öğrendikten sonra dahi onu çalıştırmaya devam etmişse.

İş sözleşmesinin ana üs dışında sona ermesi

Madde 19 - İş sözleşmesi her ne sebeple olursa olsun ana üs dışında sona erdiğinde, işveren, uçucu personelin isteği üzerine onu ana üs veya ikametgâhının bulunduğu şehre getirmek ve gerekli her türlü giderlerini karşılamak zorundadır.

”

Kıdem tazminatı

Madde 20 – Bu konuda 1475 sayılı İş Kanunu’nun madde 14 hükmü kıyasen uçucu personel için de uygulanır.

Şu kadar ki, bu Kanun’un 12 nci maddesi ile 13 üncü maddesinin (a), (b) ve (f) bentlerine dayanarak yapılan fesihlerde uçucu personel kıdem tazminatına hak kazanır.

İşverenin çalışma belgesi ve sair bilgi verme yükümlülüğü

Madde 21 - İşten ayrılan uçucu personele, işverence, işinin ne olduğunu ve süresini gösteren bir çalışma belgesi verilir. Bu belgeye uçucu personel isterse, kendisinin durumu ve davranışlarıyla ilgili bilgiler de yazılır. İşveren, uçucu personelin isteği üzerine her zaman iş türünü ve uçuş ile ilgili her türlü bilgiyi içeren bir hizmet belgesi vermekle ayrıca yükümlüdür.

Belgenin verilmemesinden veya belgede doğru olmayan bilgiler bulunmasından zarar gören uçucu personel veya onu işe alan yeni işveren, eski işverenden tazminat isteyebilir.

Bu belgeler her türlü resim ve harçtan muaftır.

Toplu işçi çıkarma

Madde 22 - Bu konuda 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 29 hükmü uygulanır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ücret ve İşin Düzenlenmesi

Ücret ve ödenmesi

Madde 23 - Genel anlamda ücret, uçucu personele işi karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve nakden ödenen tutardır. Uçuş tazminatı, ikramiye, her türlü prim ve sair istihkak ücret kavramına dâhildir. Uçucu personelin ücreti, yürürlükteki asgari ücretin iki katından az olamaz.

Uçuş tazminatı, uçuş görevi yapması karşılığında ve hava aracının uçuşa hazırlanmasında görevli uçucu personele yapılan ödemeyi ifade eder. Uçucu personelin uçuş tazminatı alabilmesi için lisans veya yeterlik belgesinin geçerli olması gerekir.

Ücret ve uçuş tazminatı en geç ayda bir özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir veya iş sözleşmelerine ücretin sefer başına ödeneceğine ilişkin hüküm ile ödeme yerine ilişkin hüküm konulabilir. Ücret veya ekleri yabancı para olarak kararlaştırılmış ise işveren ödeme günündeki rayice göre Türk Lirası olarak da ödeme yapabilir. Bu hususta 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 99 uncu maddesinin 3 üncü fıkra hükmü göz önünde tutulur.

Ücretin geç ödenmesi durumunda 4857 sayılı İş Kanunu'nun madde 34 hükmü uygulanır.

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde, uçucu personelin ücret ile tazminat ve para ile ölçülmesi mümkün diğer menfaatlerinin tam olarak ödenmesi zorunludur.

Ücret alacaklarında zamanaşımı süresi beş yıldır.

İşveren, tip eğitimi yaptırdığı uçucu personelden haksız kazanç elde edemez, ücretinden haksız kesinti yapamaz ve bu eğitimi suistimal edemez. Uçucu personele verilen zorunlu eğitim karşılığı da kendisinden istenemez, ücretinden kesilemez.

Avans

Madde 24 - İşveren, ihtiyacı olan uçucu personele, kendisini zora düşürmeyecek tutarda avansı, yapılan iş oranında ödemekle yükümlüdür.

Ücretin saklı kısmı

Madde 25 - Uçucu personelin aylık ücretinin dörtte birinden fazlası haczedilemez, takas veya başkasına devir ve temlik olunamaz. Ancak, uçucu personelin bakmak zorunda olduğu aile üyeleri için hâkim tarafından takdir edilecek miktar bu paraya dahil değildir. Bu sınırlamalar nafaka borcu alacaklılarının haklarını ortadan kaldırmaz.

Ücret hesap pusulası

Madde 26 - İşveren, uçucu personelin işi ile ilgili ücret, diğer ödemeler ve tatiller gibi konulara ilişkin her türlü bilgiyi ayrıntılarıyla belgelendirmek zorunda olup, uçucu personel dilediğinde bunu kendisine vermekle yükümlüdür.

Ücret kesintisi

Madde 27 - İşveren, toplu iş sözleşmeleri veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında uçucu personele ücret kesintisi cezası veremez.

Ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin uçucu personele hemen sebepleri ile beraber bildirilmesi gerekir. Uçucu personele uygulanacak ceza tutarı bir ayda çıplak ücretin iki gündeliğinden fazla olamaz.

Kesinti tutarları, uçucu personelin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde 4857 sayılı İş Kanunu'nun 38 inci maddesinde belirtilen Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına yatırılır. Her işveren, işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmak zorundadır.

İaşe ve konaklama

Madde 28 - Günlük uçuş görevlerinde ve gece kalışlı görevlerde iaşe giderleri için verilecek gündelikler işveren tarafından karşılanır. Yurt dışı görevlerinde ise gündelikler, kalınan ülkenin yaşam koşulları da dikkate alınarak 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümlerine göre peşin ve döviz olarak ödenir. Bu uygulama, en az on saatlik kalışlar için geçerlidir.

Yurt içi ve yurt dışı gece kalışlı görevler ile ana üs dışı dinlenme sürelerinde konaklama giderleri işveren tarafından sağlanır.

Gündelikler ile konaklamaya ilişkin esas ve usuller, uçucu personelin dinlenme ve günlük ihtiyaçlarına uygun olarak Maliye Bakanlığı, Ulaştırma Bakanlığı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın birlikte hazırlayacakları yönetmelikte düzenlenir.

Çalışma süreleri

Madde 29 – Birbirini takip eden yedi günlük toplam görev süresi en çok kırk beş saattir. Ancak bu süre fazla çalışmalarla birbirini takip eden yedi günde altmış saati geçemez. Günlük uçuş görev süresi on dört saati geçemez. Ancak ilave ekip ile bu süre on yedi saate çıkabilir. Özel durumlarda sivil havacılıktan izin almak suretiyle en çok iki saat daha artırılabilir. Art arda altı gün çalışan uçucu personele en az bir boş gün tatil verilir.

Uçuş süresi, herhangi bir takvim yılı içinde 900 uçuş saatini veya birbirini izleyen herhangi on iki takvim ayı içerisinde 1000 saatlik uçuş süresini geçmeyen süredir. Bir takvim yılı içindeki görev süresi ise iki bin saati geçemez. İşveren geçerli bir neden olmadığı sürece, bu sürelerin yıl içinde dengeli bir şekilde dağıtılmasını sağlar.

Zorlayıcı bir neden yüzünden hava aracı içinde veya hava limanında mahsur kalan süre görev süresine dâhildir. Taraf olunan uluslararası anlaşmalarda uçuş güvenliği bakımından uluslararası standart olarak belirlenen temel normlara uygun olmak kaydıyla uçucu personelin görev süresi, uçuş süresi, uçuş görev süresi, dinlenme süresi ve tıbbi kontrol sürelerine ilişkin usul ve esaslar, Ulaştırma Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın birlikte hazırlayacakları bir yönetmelikle düzenlenir.

İşveren, her bir uçucu personel için görev süresi, uçuş süresi, uçuş görev süresi ve dinlenme sürelerini içerecek her ay bir görev çizelgesi yayınlamak zorundadır.

Ana üs dışında görev

Madde 30 - İşveren, uçucu personeli ana üs dışında bir yerde görevlendirdiği takdirde, bu tür görevlendirmelerin süresi, görevlendirme anında uçucu personelin rızası olmadan ayda on beş günü ve yılda toplam dört ayı geçemez.

Bu tür görevlendirmelerde verilecek gündelikler ve konaklama giderlerine ilişkin olarak, bu Kanun'un 28 inci maddesi hükümleri uygulanır.

Fazla çalışma

Madde 31 - Fazla çalışma, bu Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde birbirini takip eden yedi gün içinde kırk beş saatlik görev süresini aşan çalışmalardır. Her bir saat fazla çalışma için verilecek ücret, günlük çalışma ücretinin saat başına düşen miktarının yüzde elli yükseltilmesi suretiyle ödenir.

Fazla çalışma yaptırılabilmesi için, uçucu personelin yazılı onayının alınması gerekir.

Zorunlu nedenle fazla çalışma

Madde 32- Uluslararası kurallar uyarınca belirlenmiş günlük görev ve uçuş görev süresinin azami sınırı aşılmamak kaydıyla; uçak arızası, meteorolojik şartlar, hava trafik kısıtlamaları ve benzeri olağan dışı zorlayıcı nedenlerin ortaya çıkması gibi istisnai durumlarda fazla çalışma yaptırılabilir. Zorunlu nedenle yapılan fazla çalışmalar için 31 inci maddenin birinci fıkrası hükmü uygulanır.

Yıllık ücretli izin

Madde 33 - Aynı işveren emrinde bir takvim yılı içinde bir veya birkaç iş sözleşmesine dayanarak en az altı ay çalışmış uçucu personel, yıllık ücretli izne hak kazanır.

İzin süresi, altı aydan bir yıla kadar hizmeti olan uçucu personel için yılda on beş günden, bir yıl ve daha fazla hizmeti olanlar için otuz günden az olamaz. Boş günler ve istirahat süreleri yıllık ücretli izin süresine dâhil değildir.

İzin, 4857 sayılı İş Kanunu'na göre çıkarılan Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği Hükümleri saklı kalmak kaydıyla işverenin uygun göreceği bir zamanda kullanılır. Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.

Yıllık ücretli izin, tarafların rızasıyla aynı yıl içinde kullanılmak suretiyle bir bölümü on günden az olmamak kaydıyla en çok üçe bölünebilir. Ancak, uçucu personelin isteği halinde işveren, iznin en az on günlük bölümünü yaz mevsimine rastlatmak ve bölümler arasında en az doksan gün süre bırakmak zorundadır. Yaz mevsimi 15 Mayıs-15 Ekim arasında geçen süredir.

Uçucu personel, yıllık ücretli iznini yabancı bir ülke veya ana üs dışında bir yerde kullanmaya zorlanamaz.

Uçucu personele isteği halinde işveren veya işveren vekili tarafından dört güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir.

İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan uçucu personele, izin dönemine ilişkin ücretini peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır.

Yıl içinde herhangi bir nedenle kullanılmayan izinler uçucu personelin rızası dışında daha sonraki yıllarda kullandırılmaz. Uçucu personelin hak kazanıp da kullanmadığı izin süresinin ücreti, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihteki ücreti üzerinden kendisine ödenir.

Aylık azami uçuş süresi, uçuş görev süresi ve görev süresi yıllık ücretli izin kullanılan aylarda izinli olunan gün sayısı ile orantılı olarak azaltılır.

Doğum izni

Madde 34 - Kadın uçucu personel, hamileliğinin hekim raporuyla belirlenmesinden itibaren uçuş görevine verilemez. Bu durumdaki uçucu personel

mesleğine uygun yer görevlerinde çalıştırılır. Bu çalıştırma, ücretinden indirimden yararlanmaz. Kadın uçucu personel doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta izindir. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenir. Ancak, sağlık durumu uygun olduğu takdirde, doktorun onayı ile kadın uçucu personel isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın uçucu personelin çalıştığı süreler doğum sonrası sürelerle eklenir. Kadın uçucu personelin erken doğum yapması halinde ise doğumdan önce kullanamadığı çalıştırılmayacak süreler, doğum sonrası sürelerle eklenmek suretiyle kullanılır.

İsteği halinde kadın uçucu personele doğum izninden sonra altı aya kadar ücretsiz izin verilir. Bu süre yıllık ücretli iznin hesabında dikkate alınmaz.

Kadın uçucu personele bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam bir buçuk saat süt izni verilir. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 13 üncü maddesinin beşinci fıkra hükmü ile 74 üncü maddesinin ikinci fıkra hükmündeki doğum sonrası ücretsiz izin ve kısmi çalışma hakkı kadın uçucu personele de sağlanır. Bu durumdaki kadın uçucu personele gece uçuşu yaptırılamaz.

Ulusal bayram, genel tatil ve boş takvim günü ücretleri

Madde 35 - Ulusal bayram, genel tatil ve boş takvim günü günlerinde, uçucu personel çalışmaksızın tam olarak ücrete hak kazanır. Bu günlerde çalışan uçucu personele çalıştığı günün ücreti, uçuş tazminatı dahil ayrıca ödenir.

İşveren, uçucu personele bir takvim ayı içerisinde sair dinlenme süreleri saklı kalmak ve kanuni tatil günleri dahil olmak üzere en az yedi boş takvim günü ve bir takvim yılında kanunen tatil olan günler de dahil olmak üzere en az doksan altı boş takvim günü tanımakla yükümlüdür. (Bir yıldan daha az süreyle çalışan uçucu personele o takvim yılı için verilecek en az boş takvim günü sayısı, oranlanarak hesaplanır.)

Çalışılmış gibi sayılan haller

Madde 36 - Bu Kanun'dan doğan haklar bakımından aşağıdaki süreler çalışılmış gibi sayılır:

a) Uçucu personelin maruz kaldığı kaza, hastalık gibi nedenlerle işe gidemediği günler ile kadın personelin bu Kanun'un 34 üncü maddesinde düzenlenen doğum izni nedeniyle çalıştırılmadığı günler,

b) Uçucu personelin muvazzaf askerlik hizmeti dışında manevra veya herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi sırasında yılda doksan günden fazlası sayılmamak üzere işine gidemediği günler,

c) Çalışmakta olduğu işyerinde, zorlayıcı nedenler yüzünden işin aralıksız bir haftadan çok tatil edilmesi sonucu olarak uçucu personelin çalışmadan geçirdiği zamanın on beş günü.

- d) Bu Kanun'un 37 nci maddesinde sayılan süreler,
- e) Ulusal bayram, genel tatil günleri ile boş takvim günleri,
- f) Uçucu personelin idari ve sendikal faaliyetler ile meslek konuları ile ilgili çalışma ve toplantılara temsilen katılmaları nedeniyle işlerine devam edemedikleri günler,
- g) Bu Kanun'un 33 üncü maddesine göre uçucu personele verilen yıllık ücretli izin süresi ile işveren tarafından verilen diğer izin süreleri,
- h) Uçucu personelin evlenmesinde ve evlat edinmesinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde beş gün, ana veya babalarının, eşlerinin, kardeş ve çocuklarının ölümünde üç gün verilecek izinler.

İş süresinden sayılan haller

Madde 37- Bu Kanun'dan doğan haklar bakımından aşağıdaki süreler günlük yasal iş sürelerinden sayılır:

- a) Uçucu personelin işveren tarafından ana üs dışında görev yapmak üzere gönderilmeleri halinde yolda geçen süreler,
- b) Uçucu personelin işyerinde veya başka bir yerde göreve ve işverenin talimatına hazır bir halde bulunmakla beraber çalıştırılmaksızın bekleyerek veya asıl işini yapmayarak başka bir işle meşgul edilmesi nedeniyle geçirdiği süreler,
- c) Çocuk emziren kadın uçucu personelin çocuklarına süt vermesi amacıyla belirtilecek süreler.

İşin mahiyetinden doğmayıp da işveren tarafından, sırf sosyal yardım gayesiyle işyerine götürülüp getirilme esnasında, araçlarda geçen zaman iş süresinden sayılmaz.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Çeşitli Hükümler

Sağlık kontrolü

Madde 38 - İşveren, uçucu personele, işe alınmadan önce ve iş sözleşmesi süresince ücretsiz ve tıbbi gizlilik ilkesine uygun olarak sağlık kontrolü yaptırmak zorundadır. Sağlık kontrolü giderleri işveren tarafından karşılanır.

Gece çalışmaları ile ilişkili sağlık problemleri teşhis edilen uçucu personel, öncelikle gündüz uçuş görevlerinde, eğer mümkün değilse mesleğine uygun yer görevlerinde geçici olarak çalıştırılır. Yer görevlerinde geçici çalıştırma bu Kanun hükümlerinin uygulanmasına engel teşkil etmez. Geçici

çalıştırma altı ayı geçemez. Geçici çalışma altı ayı geçtiği takdirde personele 4857 sayılı İş Kanunu uygulanmaya başlar.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu hükümleri saklıdır.

Sigorta

Madde 39 - İşveren, uçucu personele ölüm halini de içeren lisans kaybı sigortası ve tüm uçucu personele ölüm halini kapsayacak şekilde sigorta yaptırır. Sigorta primleri işveren tarafından ödenir. Sigorta teminatı uçucu personelin 23 üncü maddenin birinci fıkrâ hükmünde tanımı yapılan ücretinin bir yıllık tutarından az olamaz.

Bildirimler

Madde 40 - Bu Kanun'da öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla saptanır. Ancak, 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligatlar anılan Kanun hükümlerine göre yapılır.

Denetim ve teftiş

Madde 41 - Bu Kanun hükümlerinin yürütölmesini sağlamak üzere gerekli izleme, denetim ve teftiş, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılır. Bu konuda 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilgili hükümleri ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun iş hayatının denetim ve teftişine ilişkin 91 ilâ 97 nci maddeleri ile bu maddelerle ilgili ceza hükümlerini düzenleyen 107 ve 108 inci madde hükümleri uygulanır.

Görevli ve yetkili mahkeme

Madde 42 - Bu Kanun kapsamına giren uçucu personel ile bunların işveren veya işveren vekilleri arasında bu Kanun'dan, iş sözleşmesinden veya toplu iş sözleşmesinden doğan davalar hakkında 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uygulanır.

Saklı hükümler

Madde 43 –

Bu Kanun hükümleri, uçucu personele daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, yönetmelik, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi, ilgili sivil havacılık yönetmelikleri ve uluslararası sivil havacılık kuralları ile örf ve âdetlerden doğan haklara bu kanunun amacına aykırı düşmedikçe hâlel getirmez. Bu Kanun'un uygulanması sonucu olarak işverene düşen yükümlölükler, uçucu personelin ücret ve sair haklarının daha aşağı hadlere indirilmesine sebep teşkil etmez.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Ceza Hükümleri

İş sözleşmesine ilişkin cezalar

Madde 44 - Bu Kanun'un;

a) 6 ncı maddesinde belirtilen iş sözleşmesini yazılı olarak yapmayan, 11 inci maddesinde belirtilen yeni iş arama iznini vermeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (155 Türk Lirası - 5.509 Türk Lirası)¹ idari para cezası,

b) 21 inci maddesinde belirtilen çalışma belgesi verme yükümlülüğüne uymayan veya gerçeğe aykırı bilgi veren işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (155 Türk Lirası – 5.509 Türk Lirası)² idari para cezası, verilir.

Ücrete ilişkin cezalar

Madde 45 - Bu Kanun'un;

a) 23 üncü maddesinde belirtilen ücret ile uçucu personelin bu Kanun'dan veya toplu iş sözleşmesinden veya iş sözleşmesinden doğan her türlü haklarını süresi içinde kasten ödemeyen veya eksik ödeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel ve her ay için (167 Türk Lirası - 2.202 Türk Lirası)³ idari para cezası,

b) 28 inci maddesinde düzenlenen iâşe ve konaklama giderleri ile gündeliklerini ödemeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (1.833 Türk Lirasından az olmamak üzere ödenmeyen meblağın iki katı tutarında)⁴ idari para cezası,

c) 29 uncu maddesinde düzenlenen çalışma sürelerine uymayan, 31 inci maddesinde düzenlenen fazla çalışmaya ilişkin hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (295 Türk Lirası – 1619 Türk Lirası- 1.833 Türk Lirasından az olmamak üzere ödenmeyen meblağın iki katı tutarında)⁵ idari para cezası,

¹ İş Kanunu m.99/1-c uyarınca 2017 yılında her bir işçi için 155 TL, Deniz İş Kanunu m. 50 uyarınca 5 işçiden fazla işçi çalıştıran işverenlere 2017 yılı için 5509 TL

² İş Kanunu m.99/1-d uyarınca 2017 yılında her bir işçi için 155 TL, Deniz İş Kanunu m. 50 uyarınca 5 işçiden fazla işçi çalıştıran işverenlere 2017 yılı için 5509 TL

³ İş Kanunu m.102/a uyarınca 2017 yılında her bir işçi için 167 TL, Deniz İş Kanunu m. 51/ek fıkra uyarınca 2017 yılı için 2202 TL

⁴ Deniz İş Kanunu m. 51/1 uyarınca 2017 yılı için 1.833 Türk Lirasından az olmamak üzere ödenmeyen meblağın iki katı tutarında

⁵ İş Kanunu m.102/c uyarınca 2017 yılında fazla çalışma ücreti tam verilmeyen her bir işçi için 295 TL, İş Kanunu m.104 uyarınca 2017 yılında çalışma sürelerine uymayan 1619 TL, Deniz İş Kanunu m. 51/1 uyarınca 2017 yılı için 1833 TL

d) 35 inci maddesinde düzenlenen ulusal bayram, genel tatil, hafta tatili ücretleri ve boş takvim gününe ilişkin hükümlere uymayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (1619 Türk Lirası – 914 Türk Lirası)⁶ idari para cezası, verilir.

İşin düzenlenmesine ilişkin cezalar

Madde 46 - Bu Kanun'un;

a) 30 uncu maddesinde düzenlenen ana üs dışında görevle ilgili hükümlere ve 32 nci maddesinde düzenlenen zorunlu nedenle fazla çalışma hükümlerine uymayan işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (1619 Türk Lirası)⁷ idari para cezası,

b) 33 üncü maddesinde düzenlenen yıllık ücretli izinle ilgili hükümlere uymayan, 34 üncü maddesinde düzenlenen doğum izni ile ilgili hükümlere uymayan, 38 inci maddesinde düzenlenen sağlık kontrolü ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için (295 Türk Lirası – 914 Türk Lirası) idari para cezası,⁸

c) 39 uncu maddesinde belirtilen sigorta ile ilgili yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren veya işveren vekiline, bu durumda olan her uçucu personel için üç bin Türk Lirası idari para cezası, verilir.

ALTINCI BÖLÜM

Son Hükümler

Hüküm bulunmayan haller

Madde 47 - Bu Kanun'da hüküm bulunmayan hallerde, 4857 sayılı İş Kanunu hükümleri uygulanır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 30 uncu maddesi bu Kanun bakımından uygulanmaz. Şu kadar ki, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hükümleri, bu Kanun'da ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda hüküm bulunmayan hallerde işin niteliğine uygun düştüğü ölçüde uygulanır.

Yönetmelikler

⁶ İş Kanunu m.104 uyarınca 2017 yılı için 1619 TL, Deniz İş Kanunu m. 53 uyarınca 2017 yılı için 914 TL

⁷ İş Kanunu m.104 uyarınca 2017 yılı için 1619 TL

⁸ İş Kanunu m.103 uyarınca 2017 yılında her bir işçi için 295 TL, Deniz İş Kanunu m. 53 uyarınca 2017 yılı için 914 TL

Madde 48 - Bu Kanun'da öngörülen yönetmelikler, altı ay içerisinde hazırlanarak yürürlüğe konulur.

Yürürlük

Madde 49 – Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

Madde 50 - Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

