

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA BİLDİRİM

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Muhammed Enes YILDIZ

Enstitü Ana Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Enstitü Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Recep MAKAS

Ocak 2021

T.C.
YALOVA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

İŞ HUKUKUNDA BİLDİRİM

YÜKSEK LİSANS TEZİ
Muhammed Enes YILDIZ (187229015)

Enstitü Ana Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK
Enstitü Bilim Dalı: ÖZEL HUKUK

Bu tez 18/01/2021 tarihinde, aşağıdaki jüri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.

	Adı SOYADI	Kanaati			İmza
Jüri Başkanı (Danışman)	Doç. Dr. Recep MAKAS	Kabul (X)	Düzeltilme ()	Ret ()	
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Şaban KAYIHAN	Kabul (X)	Düzeltilme ()	Ret ()	
Jüri Üyesi	Dr. Öğr. Üyesi Arkın GÜNAY	Kabul (X)	Düzeltilme ()	Ret ()	

BEYAN BELGESİ

“İş Hukukunda Bildirim” başlıklı tez çalışmamın toplam 194 sayfalık kısmına ilişkin aşağıda belirtilen filtreler uygulanarak alınmış olan ve 29/12/2020 tarihinde aşağıda ismi yazılı danışmanım tarafından şahsıma iletilen Turnitin intihal tespit programı raporuna göre tezimin benzerlik oranı %21’dir.

Uygulanan Filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç,
2. Alıntılar dahil,
3. 5 kelimedenden az örtüşme içeren metin kısımları hariç.

Bu bilgiler doğrultusunda tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini, aksinin tespiti halinde doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

İmza

Adı SOYADI : Muhammed Enes YILDIZ

Öğrenci Numarası :187229015

Ana Bilim Dalı : Özel Hukuk

Programı : Özel Hukuk

Türü : () Proje (X) Yüksek Lisans Tezi () Doktora Tezi

Danışman

Doç. Dr. Recep MAKAS



ÖN SÖZ

Yalova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Yüksek Lisans Programı çerçevesinde yüksek lisans tezi olarak hazırlanan “İş Hukukunda Bildirim” adlı bu çalışmada temel olarak, bireysel iş hukuku içindeki bildirimler üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda, iş ilişkisinin kurulmasında, devamında ve sona ermesi sırasında, kural olarak iş sözleşmesi taraflarınca yapılması gereken bildirimler ele alınmış, bildirimlerin hukuki niteliğinin yanında esasa ve usule ilişkin kuralları açıklanmıştır.

Bu vesile ile, yüksek lisans tez danışmanlığımı üstlenen ve tezin yazılış aşamasında yönlendirmeleri, önerileri ve destekleri ile yardımcı olan, Sayın Hocam Doç. Dr. Recep MAKAS’a teşekkür ederim. Tez konumun belirlenmesi aşamasında yardımını esirgemeyip, “İş Hukukunda Bildirim” tez konusunu seçmemde etkili olan Arş. Gör. Emre KARABACAK’a ve tezin hazırlanmasında desteği olan tüm çalışma arkadaşlarıma teşekkürü borç bilirim.

Tez çalışması sürecindeki zorluklara benimle birlikte katlanan ve her an destek olan kıymetli eşim Av. Ayşe Büşra YILDIZ’a teşekkür ederim. Hayatımın her anında, çıktığım her yolda koşulsuz destekçilerim olan sevili annem Hanife YILDIZ ve babam Mehmet YILDIZ’a teşekkürü bir borç bilirim.

Arş. Gör. Muhammed Enes YILDIZ

Yalova, 2021

İÇİNDEKİLER

BEYAN BELGESİ	i
ÖN SÖZ.....	iii
İÇİNDEKİLER	iv
KISALTMALAR	xiii
ÖZET.....	xvi
ABSTRACT	xvii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK BİLDİRİM KAVRAMI VE İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA BİLDİRİM

I. GENEL OLARAK BİLDİRİM	4
A. Bildirim Kavramı	4
B. Bildirimin Hukuki Niteliği	7
C. İş Hukukunda Bildirim	10
II. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA BİLDİRİM.....	20
A. İşyerinin Bildirilmesi	20
1. İşyeri Kavramı ve İşyerinin Kapsamı.....	20
2. İşyerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne Bildirilmesi	21
3. İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi	23
4. İşyeri Bildirimlerinin Yapılmamasının Sonuçları	25
B. Alt İşveren İşyerinin Bildirilmesi	26
1. Genel Olarak Alt İşverenlik	26

2. Alt İşveren İşyerinin Çalışma ve İş Kurumuna Bildirilmesi	27
3. Alt İşveren İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi	30
4. Alt İşveren İşyeri Bildirimlerinin Yapılmamasının Sonuçları	31
C. İşçinin İlgili Kamu Kurumlarına Bildirilmesi.....	32
1. İşe Alınan İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi	32
a. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Verilmesi	32
b. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Verilmemesinin Sonuçları	34
2. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamında Bildirim	35
a. Genel Olarak Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı.....	35
b. Engelli İstihdamında Bildirim	37
aa. Kurum Aracılığı ile Engelli İşçi İstihdamında Bildirim	37
bb. Kurum Aracılığı Olmaksızın İstihdam Edilen Engellinin Bildirimi	38
cc. Engelli İşçi İstihdamına İlişkin Bildirimlerin Yapılmamasının Sonuçları	39
c. Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırmada Bildirim	40
aa. Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Talebinin Kuruma Bildirimi	40
bb. Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Talebi Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları	41
3. İşe Alınan İşçinin Kolluk Kuvvetlerine Bildirimi	42
a. İşçinin Kimlik Bilgilerinin Kolluk Kuvvetlerine Bildirilmesi.....	42
b. Kimlik Bilgilerinin Kolluk Kuvvetlerine Bildirilmemesinin Sonuçları	44
D. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Bildirimi.....	45
1. İşverenin Veri Sorumluları Siciline Kayıt Bildirimi	45

2. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları	47
--	----

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SIRASINDA BİLDİRİM

I. İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN BİLDİRİMLER	48
A. İş Sözleşmesinin Türüne Göre Bildirimler	48
1. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri Arası Geçişe İlişkin Bildirim	48
a. Genel Olarak Tam- Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri	48
b. Boş İş Pozisyonlarının İşçilere Bildirilmesi (Duyurulması).....	49
c. Boş İş Pozisyonlarının İşçilere Bildirilmemesinin Sonuçları	51
2. Çağrı Üzerine Çalışmada Bildirim	52
a. Genel Olarak	52
b. İşveren Tarafından Bildirim Yapılması (Çağrı).....	53
aa. Çağrı Kavramı ve Çağrının Konusu	53
bb. Çağrının Süresi	55
cc. Çağrının Şekli	56
dd. Çağrıya İlişkin Kurallara Aykırılığın Sonuçları	57
3. Evde Çalışma Sözleşmesinde Bildirim	58
a. Genel Olarak Evde Çalışma.....	58
b. Evde Çalışma Sözleşmesinde Tarafların Yapması Gereken Bildirimler.	60
aa. İşverenin Özel Çalışma Koşullarını, İşçi Tarafından Sağlanacak Malzemeyi ve Ücreti Bildirmesi	60
aaa. İşçiye Verilen İşe Özgü Çalışma Koşullarının Bildirilmesi	60
bbb. İşçi Tarafından Temin Edilecek Malzeme ve Ücretin Yazılı Olarak Bildirilmesi	61

bb. İşverenin Ürünlerdeki Ayıpları Bildirmesi.....	63
cc. İşçinin Malzemelerdeki ve İş Araçlarındaki Bozukluğu Bildirmesi.....	64
4. Pazarlamacılık Sözleşmesinde Bildirim.....	66
a. Genel Olarak Pazarlamacılık Sözleşmesi	66
b. Pazarlamacının Önemli Olayları Bildirmesi.....	67
c. Önemli Olayların Bildirilmemesinin Sonuçları.....	69
5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinde Bildirim	70
a. Genel Olarak.....	70
b. Geçici İşveren Tarafından Yapılması Gereken Bildirimler.....	71
aa. Ücreti Ödenmeyen İşçilerin Kuruma Bildirilmesi.....	71
aaa. Ücreti Ödenmeyen Geçici işçilerin ve Ücret Miktarlarının Kuruma Bildirilmesi	71
bbb. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları.....	73
bb. İşyerindeki Açık Pozisyonları Geçici İşçiye Bildirme Yükümlülüğü... 73	
aaa. Geçici İşçinin Niteliklerine Uygun Açık İş Pozisyonlarının Bildirilmesi	73
bbb. Açık İş Pozisyonlarının Bildirilmemesinin Sonuçları	75
cc. Geçici İşçilerin İstihdam Durumuna İlişkin Bilgilerin İşyeri Sendika Temsilcisine Bildirmesi.....	75
aaa. Geçici İşçilerin İstihdam Durumuna İlişkin Bilgilerin Bildirilmesi. 75	
bbb. İşyeri Sendika Temsilcisine Bildirim Yapılmamasının Sonuçları... 76	
dd. İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarının Bildirilmesi	76
aaa. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma, Özel İstihdam Bürosuna ve Kolluk Kuvvetlerine Bildirilmesi.....	76
bbb. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları	77
c. Özel İstihdam Bürosunun Yapması Gereken Bildirimler.....	77

aa. İstatistiki Bilgilerin Kuruma Bildirilmesi	78
aaa. İstatistiki Bilgilerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne Bildirilmesi	78
bbb. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları	78
bb. Unvan, Faaliyet Alanı, Yetkili Kişi vb. Bilgilerdeki Değişikliklerin Bildirilmesi	79
aaa. Genel Olarak Bilgilerdeki Değişikliğin Bildirilmesi.....	79
bbb. Değişikliklerin Bildirilmemesinin Sonuçları	79
B. Ücret ve Ücretin Korunmasına İlişkin Bildirimler	80
1. Parça Başına Ücret – Götürü Ücret Usulünün Uygulandığı Hallerde Bildirim.....	80
a. İşverenin Birim Ücreti Bildirmesi	80
b. Birim Ücretin Bildirilmemesinin Sonuçları.....	82
2. Ücret Kesme Cezası Uygulamasında Bildirim.....	82
a. Ücret Kesintisinin Sebepleriyle Birlikte İşçiye Bildirilmesi	82
b. Ücret Kesintisinin Sebepleriyle Birlikte Bildirilmemesinin Sonuçları	84
3. İhale Makamı Tarafından Ücretin Hakedişten Ödenmesinin Bildirimi	85
a. Ücretin Hakedişten Ödeneceğinin İşyerinde İlan Edilmesi	85
b. Hakedişlerden Ücret Ödenmesine İlişkin İlanın Yapılmamasının Sonuçları	86
4. Ücret Garanti Fonundan Yapılan Ödemelerin Bildirilmesi	87
C. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Bildirimi.....	88
1. Genel Olarak Çalışma Koşulları.....	88
2. Genel Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Bildirimi	89

3. Çalışma Koşullarına Esaslı Değişiklik Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları	92
D. İşçi Buluşları Hakkında Taraflarca Yapılması Gereken Bildirimler	92
1. İşçinin Hizmet Buluşunu ve Serbest Buluşu Bildirmesi	92
a. Buluş Yapan İşçinin İşverene Yapması Gereken Bildirim.....	92
b. Buluşun İşverene Bildirilmemesinin Sonuçları	97
2. İşverenin Yapması Gereken Bildirimler.....	97
a. İşverenin Hizmet Buluşu Üzerine Hak İddiası Bildirimi.....	97
b. İşçinin Serbest Buluş Bildirimine Karşı İşverenin İtiraz Bildirimi	100
c. İşçinin Buluş Bildirimlerine Karşı Bildirim Yapılmamasının Sonuçları	102
II. İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN BİLDİRİMLER.....	102
A. Günlük Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerinin Bildirimi (Duyuru) ..	102
1. Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerinin İşyerinde Duyurulması.....	102
2. Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerinin Bildirilmemesinin Sonuçları	104
B. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmada Bildirim	105
1. Genel Olarak Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma.....	105
2. Fazla Çalışma Talebinin İşçiye Bildirimi.....	107
3. Fazla Çalışma Onayının Geri Alınması Bildirimi	108
4. Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Talebine İlişkin Bildirim	110
5. Fazla Çalışmaya İlişkin Bildirimlerin Yapılmamasının Sonuçları.....	112
C. Telafi Çalışmasında Bildirim	112
1. Genel Olarak Telafi Çalışması	112
2. Telafi Çalışmasının Bildirilmesi	113

3. Telafi Çalışması Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları	115
D. Kısa Çalışma Uygulamasında Bildirim.....	115
1. Genel Olarak Kısa Çalışma	115
2. Kısa Çalışma Uygulamasının Kuruma, İşçi Sendikasına ve İşçilere Bildirilmesi	117
3. Süresinden Önce Sona Eren Kısa Çalışmanın Kuruma Bildirilmesi	120
E. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Sürelerinin Uygulandığı İşyerlerinde Bildirim	123
1. Çalışma Tablo ve Çizelgelerinin Bildirilmesi	123
2. Çalışma Tablo ve Çizelgelerinin Bildirilmemesinin Sonuçları.....	124
F. Postalar Halinde Çalışmada Bildirim	125
1. İşçi Postalarının İşyerinde İlanı	125
2. İşçi Postalarının İlan Edilmemesinin Sonuçları	126
G. Günde Azami 7,5 Saat Çalıştırılabilecek İşlerde Bildirim	127
1. Yapılan İşin Niteliğinin, Türünün ve İşçilerin Kuruma Bildirilmesi	127
2. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları.....	128
H. Yıllık Ücretli İzinde Bildirim	128
1. Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin	128
2. İşçinin Yıllık İzin Talebi Bildirimi.....	130
3. İşverenin Bildirimleri	132
4. İzin Kurulunun Bildirim Yükümlülükleri.....	133
İ. Ebeveynlerin Yarım Çalışma İzni, Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişinde Bildirim	135
1. Genel Olarak Ebeveyn İzni ve Benzeri Diğer İzinler.....	135
2. Yarım Çalışmaya Geçişte ve Ücretsiz İzinde Bildirimler	137

3. Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişinde Bildirimler.....	139
4. Ebeveynlere Tanınan İzinlere İlişkin Bildirimlerin Yapılmamasının Sonuçları.....	141
J. Açılan Emzirme Odalarına ve Yurtlara (Kreş) İlişkin Bildirim	142
1. İşverenin Emzirme Odalarını ve Kreşleri Bildirilmesi.....	142
2. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları.....	143

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNDE BİLDİRİM

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE BİLDİRİM	146
A. Genel Olarak Fesih Bildirimi ve Fesih Türleri	146
B. Süreli Fesih Bildirimi Yoluyla Sözleşmenin Feshi	147
1. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimiyle Sona Erdirilmesi.....	147
2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimiyle Sona Erdirilmesi.....	150
a. Geçerli Fesih Nedenleri	152
b. Fesih Bildiriminin İçeriği.....	153
c. Fesih Bildiriminin Şekli.....	155
d. Fesih Bildiriminin Süresi	157
e. Fesih Bildiriminin Hüküm ve Sonuçları.....	159
f. Geçersiz ve Usulsüz Fesih Bildirimi	160
C. Haklı Nedenle Fesih Bildirimi.....	162
1. Genel Olarak.....	162
2. Haklı Fesih Nedenleri.....	163
a. İşçinin Haklı Fesih Nedenleri	164

b. İşverenin Haklı Fesih Nedenleri	165
3. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Şekli	166
4. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin İçeriği	169
5. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Süresi	171
6. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Hüküm ve Sonuçları	175
7. Fesih Bildiriminin Haklı Nedene Dayanmaması (Haksız Fesih)	176
a. İşçi Tarafından Yapılan Haksız Fesih Bildirimi	176
b. İşveren Tarafından Yapılan Haksız Fesih Bildirimi	178
aa. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından.....	178
bb. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçiler Bakımından	178
II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA BİLDİRİM	180
A. Genel Olarak Toplu İşçi Çıkarma	180
B. Toplu İşçi Çıkarmada İşverenin Yapması Gereken Bildirim.....	181
C. Bildirim Yapılmamasının Sonuçları.....	184
III. İŞYERİNİN KAPATILMASINDA BİLDİRİM	186
A. İşyerinin Kapatılmasının Kuruma Bildirilmesi	186
B. İşyerinin Kapatılmasına İlişkin Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları..	190
IV. İŞÇİ HAKKINDA SGK'YA YAPILACAK BİLDİRİM	190
A. Sosyal Güvenlik Kurumuna İşten Ayrılış Bildirimi Yapılması	190
B. Bildirim Yapılmamasının Sonuçları.....	191
SONUÇ.....	192
KAYNAKÇA	197
ÖZ GEÇMİŞ.....	224

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Ankara Barosu Dergisi
Alt İY	: Alt işverenlik Yönetmeliği
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AYM	: Anayasa Mahkemesi
Bkz.	: bakınız
C.	: Cilt
ÇEİS	: Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası
ÇSY	: İş Kanununa İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DEÜSBED	: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
Deniz İK.	: Deniz İş Kanunu
E.	: Esas
ET.	: Erişim Tarihi
EÜHFD	: Erzincan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
EÜSBED	: Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi
FÇY	: İş Kanunu'na İlişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği
GÜHFD	: Gazi üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HD	: Hukuk Dairesi
HFD	: Hukuk Fakültesi Dergisi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HİGBÇS	: Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği

İBGK	: İctihadı Birleştirme Genel Kurulu
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
İHD	: İş Hukuku Dergisi
İİİD	: İş Hukuku ve İktisat Dergisi
İK	: İş Kanunu
İMİK	: İş Mahkemeleri Kanunu
İnÜHFD	: İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İSGHD	: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İSK	: İşsizlik Sigortası Kanunu
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
İÜHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
KBK	: Kimlik Bildirme Kanunu
KBKUY	: Kimlik Bildirme Kanununun Uygulanması ile İlgili Yönetmelik
KÇY	: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında Yönetmelik
KVKK	: Kişisel Verilerin Korunması Kanunu
LHD	: Legal Hukuk Dergisi
m.	: madde
MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
TMK	: Türk Medeni Kanunu
MÜHAD	: Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi
ÖİBY	: Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği
ÖÖKK	: Özel Öğretim Kurumları Kanunu
RG	: Resmi Gazete

s.	: sayfa
S.	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
sK.	: sayılı Kanun
SMK	: Sınai Mülkiyet Kanunu
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
SÜHFD	: Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TCK	: Türk Ceza Kanunu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TİKK	: Türkiye İş Kurumu Kanunu
TL	: Türk Lirası
TUHİS	: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	: ve benzeri
vd.	: ve devamı
VERBİS	: Veri Sorumluları Sicili Bilgi Sistemi
VSSY	: Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik
Y.	: Yıl
Yarg.	: Yargıtay
YBHD	: Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
YİYYHY	: Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelik
Yön.	: Yönetmelik
YÜİY	: Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği

ÖZET

Tezin Başlığı: İş Hukukunda Bildirim	
Tezin Yazarı: Muhammed Enes YILDIZ	Danışman: Doç. Dr. Recep MAKAS
Kabul Tarihi: 18.01.2021	Sayfa Sayısı: xvii (ön kısım)+195 (tez)+(ekler)
Anabilim Dalı: Özel Hukuk	Bilim Dalı: Özel Hukuk
İşçi ve işveren arasındaki iletişimin sağlanmasında bildirimler büyük önem taşır. İşçi ile işverenin yasal düzenlemelerle kendilerine tanınan bazı hakları kullanabilmeleri ve yükümlülüklerini yerine getirebilmeleri için karşı tarafa bildirim yapmaları gerekir. Bazı durumlarda ise bildirimin; iş sözleşmesinin karşı tarafına değil üçüncü bir kişiye, sendika temsilcisine ya da bir kamu kurumuna yapılması gerekir. Her ne kadar iş hukukunda ilk akla gelen bildirim fesih bildirimi olsa da iş hukuku mevzuatında, iş sözleşmesi taraflarının yapması gereken birçok bildirim öngörülmüştür. İş hukukundaki bildirimlere ilişkin düzenlemelerin eksik yanı, bildirimlerin yapılma usulünde bir standardın bulunmamasıdır. Öngörülen bildirimlerin hemen hepsi farkı geçerlilik şartlarına, farklı süre ve şekil kurallarına tabi kılınmıştır. Çalışmamızın ilk bölümünde; genel olarak bildirim kavramı ele alınmış, bildirimin hukuki niteliği ve iş hukukundaki yeri üzerinde durulmuştur. Ayrıca bu bölümde iş ilişkisinin kurulması aşamasında yapılması gereken bildirimlere yer verilmiştir. Çalışmamızın ikinci bölümünde iş sözleşmesinin devamı sırasında tarafların yapması gereken bildirimler ele alınmıştır. Üçüncü bölümde ise iş sözleşmesinin sona ermesi aşamasında tarafların yapması gereken bildirimler üzerinde durulmuştur.	
Anahtar Kelimeler: Bildirim, Bildirim Yükümlülüğü, İş Sözleşmesi, İhbar.	

ABSTRACT

Thesis Title: Notifications in Labour Law	
Thesis Author: Muhammed Enes YILDIZ	Advisor: Doç. Dr. Recep MAKAS
Date of Acceptance: 18.01.2021	Total Number of Pages: xvii (pre text)+ 195 (main body) +(appendices)
Department: Private Law	Field of Study: Private Law
Notifications are very significant in ensuring communication between the employee and the employer. The employee and the employer must notify the other party in order to be able to exercise some of the rights granted to them by legal regulations and to fulfill their obligations. In some cases, the notification must be made to a third party, union representative or a public institution, not the other party of the employment contract. Although the first notification that comes to mind in labour law is the termination notification, many notifications that the parties of the employment contract must make are regulated in the labour legislation. The shortcoming of the regulations regarding the notifications in the labour law is that there is no standard procedure for making notifications. Almost all of the notifications are subject to different validity conditions, different time and style rules. In the first part of our study, the concept of notification is broadly discussed, and then its legal nature and its place in labour law are explained. Also in this part, notifications to be made during the establishment of an employment relationship are included. In the second part, notifications to be made during the continuation of the employment relationship are discussed. In the third part, notifications to be made during the terminations of the employment contract are elaborated.	
Keywords: Notification, Notification Obligation, Employment Contract, Notice.	

GİRİŞ

Bildirim (ihbar) denildiğinde genelde ilk akla gelen “bir suçun ya da suçlunun kolluk kuvvetlerine bildirilmesidir”. Bildirimin bir diğer yaygın kullanımı ise kaynağını kamu hukukundan alan tebligat hukuku kapsamında yapılan resmi bildirimlerdir. Özel hukukta bildirim denildiğinde ise akla ilk gelen, satış sözleşmesinde alıcının satılan şeyi gözden geçirmesinden ve tespit ettiği ayıpları satıcıya bildirmesinden ibaret olan “muayene ve ihbar külfetidir”. İş hukukunda bildirim kavramı ise hemen hemen fesih bildiriminden başka bir şey çağrıştırmaz.

İş hukuku uyuşmazlıklarının temel nedeni, fesih bildirimi yapılmasına neden olan vakıalardır. İş sözleşmesinin tarafları arasındaki anlaşmazlık, doğrudan feshe neden olan olaydan kaynaklanmasa da çoğu zaman sözleşmenin feshinden sonra bir yargılama konusu yapılır. Bu nedenle fesih bildirimi hakkında çok sayıda yargı kararı ve akademik çalışma bulmak mümkündür. Kuşkusuz iş hukukundaki tek bildirim fesih bildirimi değildir. İş hukukunda kaynağını kanundan, yönetmelikten, iş sözleşmesinden, toplu iş sözleşmesinden ve diğer düzenlemelerden alan çok sayıda bildirim yer almaktadır. Ancak öğretilerde fesih bildiriminin aksine iş hukukundaki diğer bildirimleri kapsamlı şekilde ele alan bir çalışma bulunmamaktadır.

İş ilişkisi; iş sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona ermesi süreçlerinden oluşan bir bütündür. İşverenin mal veya hizmet üretmek amacıyla bir işyeri kurması, işçi istihdam etmesi ile işçi çalıştırması nedeniyle iş ilişkisine dahil olması ve iş sözleşmesinin sona ermesi aşamalarının her biri işçi ve işvereni, bazen de bunlarla bazı kurum ve kuruluşları birbiriyle iletişime zorlar. Bu iletişim, kaynağını çoğunlukla yasadan ve iş sözleşmesinden alan bildirimlerle gerçekleştirilir. Bildirimin bu önemi gereği iş ilişkisinin her safhasında yer alan bildirimlerin hukuki niteliklerinin tespiti yapılmalı, bildirimin içeriği, şekli, hüküm ve sonuçları ile bildirimde varsa uyulması gereken süre açıklığa kavuşturulmalıdır. Yine bildirimin usule ve esasa ilişkin kurallara aykırı olarak yapılmasının doğuracağı sonuçlar ele alınmalıdır.

Yukarıda açıklamaya çalıştığımız nedenlerle, çalışmamızda genel olarak bildirim kavramına yer verildikten sonra, iş sözleşmesi temelde kurulma, devam etme ve sona erme aşamaları olmak üzere kronolojik olarak üç aşamalı bir ayrıma tabi tutulmuştur. Her bölümde yer alan bildirimlerin hukuki niteliği, içeriği, şekli, bildirimde uyulması gereken süre, bildirimin hüküm ve sonuçları ve bildirimin yapılmamasının doğuracağı sonuçlar incelenmiştir. İş sözleşmesi taraflarının aralarındaki her iletişimin bildirim olarak nitelendirilip çalışmaya dahil edilmesi yoluna gidilmemiş daha çok yazılı hukuk kaynaklarında bildirim olarak öngörülen hususlar üzerinde durulmuştur.

Çalışmamızın birinci bölümünde, genel olarak bildirim kavramı ele alınmış, bildirimin hangi anlama geldiği, neleri kapsadığı açıklanmış ve tebligat hukuku çerçevesinde teknik anlamda tebligattan farkları ortaya konmuştur. Ardından bildirimin hukuki niteliğinin tespitinde izlenmesi gereken yol kademeli olarak açıklanmış her bir bildirimin hukuki niteliğinin tespiti için değerlendirilmesi gereken hususlar açıkça gösterilmiştir.

Birinci bölümün devamında, iş hukukunda kanun ve yönetmeliklerin dışında, ILO Sözleşmelerinin, ILO tavsiye kararlarının ve Yargıtay kararlarının iş sözleşmesi taraflarının yapması gereken bildirimler üzerindeki doğrudan ve dolaylı etkileri üzerinde durulmuştur. Ayrıca 4857 sayılı İş Kanunu'nun¹ bu Kanundaki bildirimlerin tümü hakkında genel bir düzenleme yapan tek hükmü olan 109. maddesi ele alınmış, uygulamada ve öğretide hükmün düzenlediği şekil şartının niteliği hakkında varılan ortak sonuç eleştiriye tabi tutulmuştur. Yine iş hukuku mevzuatında yer alan bildirimlerin hemen her birinin farklı usul kurallarına tabi olmasının doğurduğu problemlere işaret edilmiş ve bu sorunların ortadan kalkması adına önerilerde bulunulmuştur.

Genel olarak bildirim kavramına ilişkin açıklamaların ardından çalışmamızın bu bölümünün iş ilişkisinin kurulmasında bildirim başlıklı ikinci kısmında, yeni işyeri açan veya işçi istihdam eden asıl ve alt işverenin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne ve Sosyal Güvenlik Kurumuna yapması gereken bildirimler ayrı ayrı

¹ RG, 10.06.2003, 25134.

ele alınmıştır. Yine engelli ve eski hükümlü işçi istihdamında gerek özel gerekse kamu işverenin yapması gereken bildirimler incelenmiştir. Uygulamada çoğu zaman gözden kaçırılrsa da halihazırda yürürlükte olan 1774 Sayılı Kimlik Bildirme Kanunu² gereği yeni işe alınan işçilerin kimliklerinin kolluk kuvvetlerine bildirilmesi hakkındaki düzenlemelere değinilmiştir. Ayrıca şartları taşıyan işverenler için Veri Sorumluları Siciline kayıt bildirimini hakkında açıklamalar yapılmıştır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde, iş ilişkisinin devamı sırasında iş sözleşmesi taraflarının yapacağı bildirimler incelenmiştir. Bu alan kapsamının geniş olmasından dolayı genel iş hukuku kitaplarındaki sistematığe uygun olarak iş sözleşmesine ilişkin bildirimler ve işin düzenlenmesi hususundaki bildirimler olmak üzere iki temel ayrıma tabi tutulmuştur. İş sözleşmesine ilişkin bildirimler ise iş sözleşmesinin türüne özgü bildirimler ile ücret ve ücretin korunmasına ilişkin bildirimler olarak sınıflandırılmıştır. Ayrıca bu bölümde, iş sözleşmesinin varlığını sürdürdüğü süre boyunca tarafların başvurması muhtemel bildirimlere yer verilmiştir.

Çalışmamızın üçüncü bölümünde ise iş sözleşmesinin sona ermesi aşamasında gündeme gelen bildirimlere yer verilmiştir. Bu hususta ilk olarak fesih bildirimini hakkında açıklamalar yapılmış, fesih bildiriminin hukuki niteliği, içeriği, şekli, usulü ve hüküm ve sonuçları ele alınmıştır. Bu bölümde ayrıca toplu işçi çıkarma ya da işyerinin kapatılması şeklinde ortaya çıkabilecek sona erme durumlarında yapılması gereken özel bildirimler incelenmiş, son olarak iş sözleşmesi sona eren işçinin, SGK'ya bildirilmesi konusuna kısaca yer verilmiştir.

Çalışmada toplu iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku kapsamına giren konulara ve bu kapsamda resmi veya özel şekli hukuk kaynaklarında öngörülen bildirimlere kural olarak yer verilmemiş yalnızca bireysel iş hukuku kapsamıyla sınırlı kalınmıştır. Bildirim kavramı bireysel iş hukukunun hemen hemen her bölümüne yayılmış, iş hukuku mevzuatında birbirinden farklı çok sayıda bildirime yer verilmiştir. Bu nedenle her bir bildirimin tam ve yeteri kadar ele alınabilmesi ve konunun toparlanması adına açıklamaların kapsamında aşırıya kaçmaktan imtina edilmiştir.

² RG, 11.07.1973, 14591.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK BİLDİRİM KAVRAMI VE İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA BİLDİRİM

I. GENEL OLARAK BİLDİRİM

A. Bildirim Kavramı

Sözlükte bildirim, haber verme (ihbar) ve yazılı olarak yapılan açıklama (tebliğ) olarak açıklanmıştır³. Bildirim kavramının yerine geçmek üzere daha önceki dönemlerde kelime kökeni itibariyle Arapça olan “ihbar” kavramı kullanılmıştır. Türk Hukuk Lûgatı’na göre bildirim (ihbar), bir hak veya vecibeye veya ammeye müteallik olmak üzere bir veya müteaddit kimsenin veya resmi bir makamın dikkatlerini çekmek için söz veya yazı ile yapılan beyandır⁴. Kanımızca bildirim kavramı, bir kişinin hukukun kendisine tanıdığı hakları kullanmak ya da borçları yerine getirmek veya belirli bir olay veya konu hakkında görüşünü ya da bilgisini açıklamak amacıyla söz, yazı veya işaretlerle beyanda bulunması olarak tanımlanabilir. Bu anlamda bir kişi ya da kuruma belirli bir iradenin, görüşün veya düşüncenin sözlü veya yazılı olarak açıklanması ya da çok sayıda muhatabın bulunduğu durumlarda ilan edilmesi bildirim niteliğindedir.

Bugün her ne kadar yeni tarihli şekli hukuk kaynaklarında, “dilde sadeleşme” gayesiyle ihbar yerine bildirim kavramı tercih edilse de ihbar kavramı, halen birçok kaynakta kullanılmaya devam etmektedir⁵. Bazı kaynaklarda aynı anlama gelen ihbar ve bildirim kavramları birlikte dahi kullanılmaktadır. Nitekim 6100 Sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu’nun⁶ davanın üçüncü kişilere bildirilmesini düzenleyen 61. Maddesi, “ihbar ve şartları” başlığını taşır. Yine aynı Kanun’un, davaların birleşmesini düzenleyen 166. maddesinin 3. fıkrasında birleştirme kararının “bildirilmesi” düzenlenmiştir.

³ TDK Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, (ET. 3.6.2020).

⁴ Türk Hukuk Lûgatı, Türk Hukuk Kurumu, 3. Baskı, Ankara, 1991, s. 149.

⁵ Yıldız, Kübra: Satış Sözleşmesinde Ayıp Bildirimi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020, s. 5.

⁶ RG, 4.2.2011, 27836.

Bildirim kavramı hukukun farklı alanlarında yaygın bir kullanım alanına sahiptir. Ceza hukukunda bir kişinin suçun şüphelisini veya suç olan olayı yetkili makama bildirmesi öngörülmüştür. Türk Ceza Kanunu'nun⁷ 278. maddesine göre işlenmekte olan ya da işlenmiş suçların yetkili makamlara bildirilmemesi suç olarak düzenlenmiştir. Özel hukukta ise bildirimin en yaygın olduğu alanlardan biri satış sözleşmesinde alıcının yapması gereken ayıp bildirimidir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun⁸ 233. maddesinin birinci fıkrasına göre alıcı, satılan maldaki ayıbı belirli bir süre içerisinde satıcıya bildirmekle yükümlüdür. Yine iş hukukundaki en temel bildirim, İş Kanunu'nda ve diğer iş mevzuatında düzenlenen fesih bildirimidir. Fesih bildirimine ilişkin yasal düzenlemelere göre iş sözleşmesi, taraflarının birinin yapacağı fesih bildirimi ile geleceğe etkili olarak ortadan kalkar.

Bildirimin yakından ilişkili olduğu alanlardan biri de şüphesiz tebligat hukukudur. Tebligat sözlük anlamı bakımından bildirimle eş anlamlıdır⁹. Ancak tebligat hukuku anlamında tebligat, *“hukuki işlemlerin kanunun öngördüğü esas ve usullere uygun olarak yazı veya ilan yoluyla yetkili makam tarafından muhataba bildirilmesi ve bu bildirimin belgelendirilmesidir”*¹⁰. Tanıma göre tebligatın unsurları, bildirme ve belgelendirmedir. Bu iki unsurun birlikte var olmadığı bir bildirim, teknik anlamda tebligat olarak nitelendirilemez. Geniş anlamda bildirimde ise belgelendirme unsuru bulunmaz. Bir bildirimin hukuken varlık kazanabilmesi için kural olarak “bildirme” unsurunun varlığı yeterlidir. Yine tebligat, bildirimden farklı olarak yalnızca hukuki işlemlerin yetkili makam tarafından, mevzuata uygun şekilde bildirilmesi ve belgelendirilmesidir. Geniş anlamda bildirim ise herkes tarafından her konuda ve şekilde yapılabilen bir beyandan ibarettir ve kural olarak belgelendirilmesi de gerekmez¹¹.

Bildirimin kişi tarafından istenen ya da kanunda öngörülmüş olan hukuki sonucu doğurabilmesi için varsa eğer kanun veya yönetmelik gibi şekli hukuk

⁷ RG, 12.10.2004, 25611.

⁸ RG, 4.2.2011, 27836.

⁹ <https://sozluk.gov.tr/>, (ET. 15.08.2020).

¹⁰ **Atalı**, Murat/**Ermenek**, İbrahim/**Üçüncü**, S. Hilal: Tebligat Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019, s. 18; Ayrıntılı bilgi için ayrıca bkz. **Ruhi**, Canan/**Ruhi**, Ahmet Cemal: Tebligat Hukuku Bilgisi, Elektronik Tebligata Göre Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, 2019, s. 13 vd.

¹¹ *“Tebligat, bilgilendirme yanında belgelendirme özelliği de bulunan bir usul işlemidir”* Yarg. HGK, 26.3.2019, E. 2015/22-3295, K. 2019/353, www.kazanci.com.tr, (ET. 15.08.2020).

kaynaklarında öngörülmüş olan ehliyet, içerik, süre ve şekil gibi geçerlilik şartlarına uygun olarak yapılması gerekir. Aksi halde bildirim geçersiz sayılır ve kişi tarafından arzulan ya da mevzuatta öngörülen hukuki sonuç doğmaz¹².

Bildirimin içeriğinin kanunda özel olarak düzenlenmiş olması halinde, bildirim ile açığa vurulan söz, yazı ve işaretler kanunda öngörülen içeriğe uygun olmalıdır. Nitekim İş Kanunu'nun m. 19/1 hükmüne göre işveren, fesih bildiriminde fesih sebebini açıkça belirtmelidir. Kanunda öngörülen içeriğe ilişkin hükme uyulmadan yapılan bildirim hukuki sonuç doğurmaz¹³.

Hemen her bildirim için belirli bir süre şartı öngörülmüştür. Bildirim sürelerine ilişkin kanun hükümleri çoğu zaman açıkça gün, hafta ve ay gibi belirli bir zaman dilimine işaret eder. Takip edilmesi gereken sürenin bu şekilde açıkça düzenlendiği hallerde, ilgilinin bu sürele uygun olarak yerine getirdiği bildirim salt süre açısından hukuka uygun olur. Bazı bildirimler için ise açıkça bir süre öngörülmemiş, bildirimin uygun süre içerisinde yerine getirilmesi gerektiğine işaret edilmiştir. Örneğin TBK m. 223/1 hükmüne göre alıcının, satılan maldaki ayıbı “uygun bir süre içerisinde” satıcıya bildirmesi gerekir. Bildirim süresinin bu şekilde mutlak olarak tespit edilmemiş, muğlak ifadelerle düzenlenmiş olması halinde, dürüstlük kurallarına göre belirlenecek uygun bir süre içerisinde bildirimin yerine getirilmiş olması aranır. Kanun koyucu bazı bildirimlerin derhal yerine getirilmesini aramış ve mutlak bir süre sınırı getirmemiştir. Bu hallerde de ilgili vakit kaybetmeksizin bahse konu bildirim yapılmalıdır. Bu noktada yasalarda öngörülmüş olan bildirim sürelerine ilişkin kurallara riayet edilmemesi, kimi hallerde bildirimin geçersiz sayılması ve hukuki sonuç doğuramamasına ya da kişinin hukuki sorumluluğuna yol açarken, kimi hallerde ise ilgili kişinin birtakım haklarını kaybetmesine neden olabilir.

Bildirimde en önemli husus, bildirimin hangi yolla gerçekleştirileceğidir. Kimi bildirimler için kanunda herhangi bir şekil şartı öngörülmemişken bazı bildirimlerin yazılı, internet üzerinden, ilan suretiyle veya resmi yollarla (noter

¹²Fiil ehliyetine ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay** Özdemir, Saibe: Kişiler Hukuku, 19. Baskı, Y. 2020, s. 85 vd. ; **Ayan**, Mehmet/**Ayan**, Nurşen: Kişiler Hukuku, 9. Baskı, Y. 2020, s. 50 vd.

¹³ **Metin**, Hulusi: Türk Hukukunda Kanun ve İçtihatlarda İhbar-Bildirim, Ankara 2006, s. 12.

aracılığıyla vb.) yapılacağı yönünde düzenlemeler bulunmaktadır. Kanunlarda bildirimin şekline ilişkin öngörülen hükümler kural olarak “geçerlilik şartı” niteliği taşısa da bazı bildirimler için yalnızca ispat şartı düzenlenmiş veya bildirimin şekline ilişkin sınırlayıcı hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir. Mevzuatta bildirimin şekline ilişkin bir geçerlilik şartı öngörülmemiş olsa da uygulamada ilgililer, ileride yaşayabilecekleri ispat sorunlarının önüne geçmek adına iradi bir biçimde yazılı olarak ya da noter aracılığıyla bildirim yapmaktadır.

B. Bildirimin Hukuki Niteliği

Bildirimin hukuki niteliği konusunda iki temel nokta üzerinde durulması gerekir. Hukuki niteliğin tespitinde ilk olarak, bildirimin kişinin birtakım haklarını kullanabilmesi için yerine getirmesi gereken bir “kulfet” mi yoksa sözleşmeden ya da kanundan doğan bir borç mu olduğu belirlenmelidir. İkinci olarak, bildirimin bir tasavvur açıklaması mı, hukuki işlem benzeri mi yoksa hukuki işlem niteliğinde mi olduğunun tespiti gerekir¹⁴.

Bildirim kavramının hukuki niteliğinin mutlak olarak tespit edilerek, her koşulda o hukuki niteliğe sahip olacağının ileri sürülmesi mümkün değildir. Her bildirim ayrı ayrı değerlendirmeye tabi tutulup hukuki niteliği hakkında karar verilmelidir. Nitekim kanunlarda her biri birbirinden bağımsız çok sayıda bildirim öngörülmüştür. Bu tespit yapılırken bildirime ilişkin hükmün lafzının yanında, bildirim yapıldığında ya da yapılmadığında ortaya çıkan hukuki sonuç, kişinin bu bildirimi yapmaya zorlanıp zorlanamayacağı, bildirimin amacı ve kişinin iradesini taşıyıp taşımadığı meseleleri büyük önem arz eder.

Hukuki nitelendirilmesi yapılacak olan bildirimin bir yükümlülük mü yoksa kulfet mi olduğu hakkında karar verirken kulfet ve yükümlülük kavramlarının özellikleri göz önünde bulundurulmalıdır. Yükümlülük ve kulfet ayrımını kolaylaştıran en belirgin unsur, bildirimin gerçekleştirilmemesi halinde doğacak hukuki sonuçtur. Kulfet, hukuk düzeninin kişiye bir başka kişi karşısında yüklemiş olduğu davranıştır. Kişi bu davranışı yerine getirmese ya elde etmesi muhtemel

¹⁴ Aynı yönde bkz. Yıldız, s. 11.

haklarını kazanamaz ya da bazı hakları kaybeder¹⁵. Yükümlülük ise hukuk düzeninin kişilere yönelttiği uyulması zorunlu olan emirlerdir¹⁶. Yükümlülük niteliği taşıyan bir bildirimin yerine getirilmemesi halinde muhatap, bildirimle yükümlü olan kişiye karşı aynen ifa veya tazminat davası açarak bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi için onu zorlayabilir. Yine bildirim yükümlülüğüne aykırı davranan kişinin kanunda açıkça düzenlenmiş olması halinde idari para cezasıyla karşı karşıya kalması da mümkündür.

Bildirimin yenilik doğuran bir hakkın kullanılması amacıyla gerçekleştirildiği durumlarda kural olarak bildirim, yükümlük değil külfet niteliği taşır¹⁷. Nitekim iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebebiyet verilmesi halinde, fesih hakkı sahibinin İş Kanunu'nun 26. maddesinde düzenlenmiş olan sürelerle uygun olarak fesih bildirimini yapmadığı takdirde, fesih hakkını bir daha bu nedene dayanarak kullanamaz. Yine aynı zamanda bir hukuki işlem benzeri fiil olan maldaki ayıbın satıcıya bildirilmesi de niteliği gereği külfet sayılır. Alıcının maldaki ayıbı bildirme külfetine uymaması halinde, kanunda kendisine tanınan hakları bir daha kullanamaz. Bu bildirimlerin yerine getirilmemesi halinde ilgilinin herhangi bir sorumluluğu doğmaz.

Emredici nitelikte bir kanun hükmüyle düzenlenen veya sözleşmede açıkça öngörülen, yerine getirilmediğinde hukuki yaptırımla karşı karşıya kalınan veya muhatabın ilgiliyi bildirim yapmaya zorlayabildiği durumlarda yapılacak bildirimler yükümlülük niteliğindedir. Örneğin, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmesi, kanundan doğan bir bildirim yükümlülüğüdür (İK m. 29/1). Yine işçi, Sınai Mülkiyet Kanunu'nun¹⁸ 113. maddesinin birinci fıkrası anlamında bir hizmet buluşu meydana getirdiğinde bunu işverene bildirmekle yükümlüdür (SMK m. 114/1). Öte yandan işçi ve işveren de sözleşmede kararlaştıracakları hükümlerle diledikleri konuda birtakım bildirim yükümlülükleri öngörebilirler.

¹⁵ **Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Ankara, 2020, s. 45.

¹⁶ **Eren**, s. 28.

¹⁷ **Baycık**, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 475.

¹⁸ RG, 10.1.2017, 29944.

Bildirimin bir yükümlülük mü yoksa külfet mi olduğunun tespitinin ardından ikinci aşamaya geçilmeli ve bildirimin tasavvur açıklaması, hukuki işlem benzeri fiil veya hukuki işlem türlerinden hangisine girdiğine karar verilmelidir. Bir görüş, bildirim müessesesini ayrıma tabi tutulmaksızın “hukuki işlem benzeri” olarak nitelendirmiştir¹⁹. Kanımızca her bildirim ayrı ayrı ele alınmalı ve hukuki nitelendirmesi yapılmalıdır. Zira dikkatle incelendiğinde kimi bildirimlerin hukuki işlem, kimilerinin hukuki işlem benzeri fiil, kimilerinin ise tasavvur açıklaması niteliğinde olduğu açıkça ortaya çıkmaktadır. Nitekim fesih bildirimi hukuki işlem niteliğindeyken, işverenin işyerinde tam veya kısmi süreli işler için ortaya çıkan işçi ihtiyaçlarını işyerinde ilan etmesi (İK m. 13/4), tasavvur açıklaması niteliğindedir.

Hukuki işlem, bir veya daha çok kişinin hukuk düzeninin öngördüğü sınırlar içerisinde ve gerektiğinde diğer unsurlarla birlikte hukuki sonuç doğurmaya yönelik irade açıklamasıdır²⁰. Hukuki işlem neticesinde ortaya çıkan sonuç, ilgili tarafından istenen sonuçtur. Hukuki işlem niteliğinde olan bir bildirimin yapılması ile bir hak ya da hukuki ilişki kurulur, devredilir ya da ortadan kaldırılır. Nitekim öğretideki çoğunluk görüşüne göre yenilik doğuran hak niteliğinde olan çağrı üzerine çalışma ilişkisinde işverenin tek taraflı olarak yapacağı “çağrı”(bildirim) ile işçinin iş görme borcu onun kabulü aranmaksızın doğar²¹. Bu noktada işçinin iş görme borcunun doğumu işverenin irade açıklamasının bir sonucudur.

Hukuki işlem benzeri fiiller de tıpkı hukuki işlemler gibi bir irade açıklamasıdır. Ancak burada hukuki işlemden farklı olarak irade, hukuki değil, fiili bir sonuca yönelmiş olmasına rağmen hukuk düzeni bu irade açıklamasına bir hukuki sonuç bağlar²². Kanunun öngördüğü hukuki sonucun doğması için bildirimi yapanın bunu istemesi hatta bilmesi dahi gerekli değildir. Evde çalışma sözleşmesinde işçinin ayıptan sorumluluğunu düzenleyen TBK m. 465 hükmüne göre işveren, işçinin üretim

¹⁹ **Metin**, s. 11.

²⁰ **Eren**, s. 119.

²¹ **Sevimli**, Ahmet: 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul 2019, s. 40; **Baysal**, Ulaş: Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, TUIHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi C. 24, S. 1-2 s. 98; **Astarlı**, Muhittin: İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s. 388.

²² **Kocayusufpaşaoğlu**, Necip/ **Hatemi**, Hüseyin/**Serozan**, Rona/**Arpacı**, Abdulkadir: Borçlar Hukuku- Genel Bölüm, C. 1, İstanbul 2017, s. 84; **Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, C. 1, 2020, s. 136.

teslim ettiği ürünleri incelemeli ve varsa bulduğu ayıpları bir hafta içinde işçiye bildirmelidir. Aksi takdirde, malı bu haliyle kabul etmiş sayılır. İşverenin maldaki ayıplardan işçiye haberdar etmek için yapacağı bildirim, niteliği gereği hukuki işlem benzeri fiildir. Zira işveren bildirimle maldaki ayıplar hakkında işçiye bilgi vermenin yanında, aynı zamanda malı bu haliyle kabul etmediği hakkındaki iradesini de belirtmektedir²³. İşverenin bu bildirimiyile açıkça istemese de Kanunda öngörülen sonuçlar ortaya çıkar.

Tasavvur açıklamaları hukuki işlem den ve hukuki işlem benzeri fiillerden farklı olarak, bir iradenin açığa vurulması değil, kişinin bir olay veya konuyu ya da bunlar hakkındaki bir görüşü, fikri ya da bilgiyi beyan etmesidir²⁴. Günlük hayatta kişiler her türlü konuda görüş açıklayabilirler. Ancak hukuk düzeni yalnızca bazı tasavvur açıklamalarına hukuki sonuç bağlamıştır²⁵. İş hukukundaki bildirimlerin birçoğu hukuki niteliği itibarıyla tasavvur açıklaması sayılır. Örnek verilecek olursa, gerek geçici işverenin geçici işçiye işyerindeki açık iş pozisyonlarını bildirmesi (İK m. 7/9-b) gerekse işveren tarafından ücret kesme cezasının uygulandığı hallerde bunun işçiye Kanunda öngörülen usulde bildirilmesi (İK m. 38/2) bir tasavvur açıklaması niteliğindedir.

Yukarıda açıklandığı gibi bildirim kavramının hukuki niteliğinin genel geçer ve mutlak bir şekilde tespit etmek mümkün değildir. Bu nedenle hukuki niteliği tespit edilecek bildirim mevzuattaki diğer bildirimlerden bağımsız şekilde ele alınmalıdır. Hukuki niteliğin tespit işlemi açıklandığı gibi iki aşamada değerlendirilmeli ve sonuca varılmalıdır. Buna göre bir bildirim öncelikle, yükümlölük veya külfet niteliğinde olabilir. İlk incelemede bu seçenekten biri olarak nitelendirilen bildirimin, daha sonra hukuki işlem, hukuki işlem benzeri fiil veya tasavvur açıklaması kurumlarından hangisinin özelliklerini taşıdığı araştırılmalıdır.

C. İş Hukukunda Bildirim

İş hukukunda bildirim müessesesi çok geniş bir uygulama alanına sahiptir. İş hukukuna ilişkin kanun ve yönetmeliklerin hemen hepsinde bir veya birkaç bildirim

²³ Yıldız, s. 17.

²⁴ Antalya, s. 137.

²⁵ Eren, s. 169.

düzenlenmiştir. Düzenlenen bildirimlerin çoğu iş sözleşmesi taraflarının menfaatlerinin korunması amacıyla öngörülmüştür. Bildirimlerin bir kısmı ise kamu menfaatinin korunması amacına yöneliktir.

İş hukukunda bildirimin tek kaynağı kanun veya yönetmelik gibi resmi kaynaklar değildir. İş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi ile de birtakım olguların gerçekleşmesi durumunda işçi ya da işverenin bildirim yapması gerektiğine ilişkin hükümler öngörebilir. Taraflar bu yolla mevzuatta hiç düzenlenmemiş olan bir bildirimi kendi aralarında kararlaştırabilecekleri gibi emredici yasal düzenlemelere aykırı olmamak ve iş hukukuna hakîm ilkelerle çelişmemek kaydıyla, mevcut bildirim düzenlemelerini kapsam, usul veya hüküm ve sonuçları gibi hususlarda değişikliğe de uğratabilirler.

Bir bildirimin iş sözleşmesinden kaynaklandığının kabulü için sözleşmede açıkça düzenlenmiş olması şart değildir. Temelde kaynağını dürüstlük kurallarından alan, işverenin iş sözleşmesinden doğan gözetme borcu, işçinin ise sadakat borcu mevzuatta ya da iş sözleşmesinde öngörülmemiş çok sayıda bildirimin kaynağı olabilir. Bu bildirimler açıkça düzenlenmediğinden yerine getirilirken uyulması gereken herhangi bir kural da bulunmaz. Ancak her hakkın kullanılmasında ve her borcun yerine getirilmesinde olduğu gibi, iş sözleşmesi tarafları da bu bildirimleri dürüstlük kurallarını gözeterek yerine getirmelidir (TMK m. 2).

Bildirimin hukuki niteliği başlığı altında yukarıda yapılan açıklamalar iş hukukundaki bildirimler için de geçerlidir. İş hukukuna ilişkin özel ve resmi kaynaklarda öngörülen bildirimlerin hukuki niteliğinin tespitinde, yine öncelikle bildirimin bir yükümlülük mü yoksa külfet mi olduğuna karar verilmelidir. İkinci adımda ise bildirimin tasavvur açıklaması mı, hukuki işlem mi yoksa hukuki işlem benzeri fiil mi olduğu tespit edilmelidir²⁶.

Ağırlıklı olarak kamunun menfaatinin korunması gerekçesiyle öngörülen bildirimler, kural olarak yükümlülük niteliğindedir. Nitekim Kimlik Bildirme Kanunu'nda istihdam edilen işçilerin kimliklerinin kolluk kuvvetlerine bildirilmesi bir yükümlülük olarak düzenlenmiştir (m. 6/1, b).

²⁶ Bildirimin hukuki niteliğinin tespiti için bkz. Yukarıda, I, B.

İş sözleşmesi taraflarından birinin karşı tarafa yapacağı bildirimlere ise çoğunlukla bir hakkın, özellikle yenilik doğuran bir hakkın kullanılmasında rastlanır ve bu nedenle kural olarak külfet niteliğindedir²⁷. Ancak iş sözleşmesi taraflarının birbirlerine karşı yapmaları gereken ve yükümlülük niteliğinde olan bildirimler de vardır. Nitekim işyerindeki tam ya da kısmi süreli boş iş pozisyonlarının işçilere bildirilmesi bir yükümlülük niteliğindedir (İK m. 13/4)²⁸.

İş hukukundaki bildirimlerin hukuki niteliği ve bunun tespiti usulü, özel hukukun diğer alanlarındaki bildirimlerden kural olarak farksızdır. Ancak bazen iş sözleşmesinin taraflarının bu sözleşmenin niteliğinden doğan borçları, bazı bildirimlerin hukuki niteliklerini salt iş ilişkisi bakımından değişikliğe uğratabilir. Nitekim evde çalışmayı düzenleyen TBK m. 464/2 hükmüne göre işçi, işveren tarafından verilen araç ve malzemelerdeki ayıbı vakit geçirmeksizin işverene bildirmelidir. İlk bakışta basit bir muayene ve ihbar külfeti olarak görünen bu düzenleme, iş sözleşmesinden doğan sadakat borcu gereği bir yükümlülük haline gelmiştir²⁹. İşçinin işveren tarafından sağlanan malzemelerdeki ayıbı işverene bildirmemesi yalnızca bir külfetin yerine getirilmemesinin sonuçlarını doğurmaz; aynı zamanda işçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini yerine getirmemesi anlamına gelir.

İş ilişkisinde tarafların yapması gereken bildirimler yalnızca mevzuattan ya da iş sözleşmesinden kaynaklanmaz. Her ne kadar kural olarak iş sözleşmesi tarafları açısından bağlayıcı nitelik taşımasa da Yargıtay kararlarında da özellikle işverenler için birtakım bildirim yükümlülüklerinin benimsendiği görülmektedir. Yargıtayın ortaya koyduğu bu bildirim kriterini sağlamayan işveren, iddiasına dayanak olarak gösterdiği olguların varlığının ispatında sorun yaşamakta ve davayı kaybedebilmektedir. Nitekim Yargıtay bir kararında, performans düşüklüğü veya verimsizlik nedeniyle işçinin sözleşmesinin feshedebilmesi için, o işyerine özgü objektif performans ve verimlilik standartları oluşturulması ve önceden saptanmış

²⁷ Baycık, Yenilik Doğuran, s. 475.

²⁸ Sevimli, Kısmi Süreli, s. 89; Sevgi, Emre: Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, 2014, s. 68.

²⁹ Dulay, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara 2016, s. 154.

değerlendirme kriterlerinin işçiye bildirilmesi gerektiği sonucuna varmıştır³⁰. Yine Yargıtaya göre işçinin iş sözleşmesi, kendisinin düzeltebileceği, telafi edebileceği veya değiştirebileceği olumsuz davranışları nedeniyle, kendisine yapılan ihtarla rahatsızlık duyulan davranışlarını değiştirmedeği takdirde iş sözleşmesinin feshedileceği açıkça bildirilmedikçe feshedilemez³¹.

İşverenin, Yargıtayın öngördüğü bildirim yükümlülüğüne uymaksızın performans düşüklüğü veya verimsizlik gerekçeleriyle iş sözleşmesini feshetme yoluna gitmesi ya da davranışlarını değiştirmesi hakkında önceden bildirim yapmaması halinde, açılacak işe iade davası üzerine, feshin geçersizliği ve işçinin işe iadesi yönünde karar verilmesi muhtemeldir. Ayrıca Yargıtaya göre, işçinin davranışları veya yetersizliği nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi yoluna başvurulması için işverende, bu hallerin gelecekte de devam edeceğine ilişkin olumsuz bir öngörünün oluşması şarttır³². Yargıtayın verdiği kararlarla iş ilişkisi içerisindeki düzeni tesis etmesi sözleşme özgürlüğü ilkesine haksız bir müdahale teşkil etmediği müddetçe bizce de isabetli bir yoldur. Zira iş ilişkisi içinde meydana gelmesi muhtemel her problemin çözümüne kanun ya da yönetmeliklerle çözüm öngörülmesi her zaman mümkün olmaz.

Yargıtayın gerek işçinin performans düşüklüğü ve verimsizliği gerekse davranışları nedeniyle yapılacak fesihlerde öngörmüş olduğu, işverenin belirli şartları taşıyan bir bildirim yapma yükümlülüğü, İşverenin Girişimiyle İş İlişkisinin Sona Ermesine İlişkin 166 sayılı ILO Tavsiyesinin bir gereğidir. Tavsiyenin 7. maddesine göre iç hukuka ve uygulamaya göre ancak tekrarı halinde geçerli fesih yoluna gidilebilecek kusurlu bir davranış nedeniyle, işçi önceden yazılı olarak uyarılmadıkça iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilemez. Yine Tavsiyenin 8. maddesine göre,

³⁰ Yarg. 9. HD, 9.3.2009, E. 2009/20570, K. 2009/6142, **Süzek**, İş Hukuku, 20. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul, 2020, s. 579.

³¹ "...gelecekte sözleşmeye uygun davranması şartıyla işverenden iş ilişkisine devam etmesinin haklı olarak beklenebileceği durumlarda ihtar gerekli ve zorunlu olmalı aksi halde işveren ihtar vermeksizin iş sözleşmesini feshedebilmelidir, Yarg. 9. HD, 17.03.2008, E. 2007/27583, K. 2008/5294, **Astarlı**, Muhittin: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İHSGHD, Y. 2009, C. 6, S. 23, s. 978.

³² Yarg. 9. HD, 5.10.2017, E. 2016/24041, K. 2017/15069, Çalışma ve Toplum, S. 57, 2018/2, www.calismatoplum.org, (ET. 24.11.2020).

işçinin yetersiz iş görmesi nedeniyle iş sözleşmesi kendisine uygun talimatlar ve yazılı bir uyarı verilmeden feshedilemez³³.

İş mevzuatında öngörülen bildirimlerin bazılarının içeriğinde yer alması gereken hususlar açık olarak belirlenmişken bir kısmında yalnızca bildirimin hangi konuda yapılması gerektiğine işaret edilmiştir. Sınai Mülkiyet Kanunu'na göre, işçinin yapacağı bildirimin içeriğinde karşılaştığı teknik problemi, çözümünü, hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu açıkça ifade etmek zorundadır (m. 114/2 vd.). Yine parça başına ücret esasının kabul edildiği iş sözleşmelerinde, birim ücretin işçiye bildirilmesine ilişkin hükümde ise bildirimin içeriğine ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemiştir. Ancak bu halde bildirimin konusunun “birim ücretin bildirilmesi” olduğu kanun lafzından anlaşılmaktadır (TBK m. 412/1). İş sözleşmesi tarafları, kanunda bildirim içeriğinin açıkça düzenlendiği hallerde buna kesin surette uyarak bildirim yapmak zorundadır.

Kanunda öngörülen bildirimlerin yerine getirilmesinde uyulacak süreler genel olarak, ay, hafta ve gün olarak açıkça düzenlenmiştir. Bazı bildirimlerde ise belirli bir gün gibi açıkça bir süreye yer vermeden, bildirimin “derhal” yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bazı bildirimler için de bildirimin süresi hakkında yorum yapmayı sağlayacak hiçbir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bildirimin süresine ilişkin üç farklı düzenleme şeklinin ortaya çıkmasının nedeni bildirimin korunan menfaatler açısından taşıdığı öneminin ve hukuki niteliğinin değişiklik göstermesidir. Nitekim çalışma koşullarında esaslı değişiklik bildirimi, altı iş günlük bir süreyle düzenlenmiştir (İK m. 22/1). İşçinin işveren tarafından sağlanan araç ve malzemelerdeki bozukluğu bildirmesi ise işçinin daha sonra zor durumda kalması ihtimali nedeniyle “derhal” yerine getirilmesi gerektiği şeklinde düzenlenmiştir (TBK m. 464/2). İşyerinde çalışan işçilerin tam süreli ve kısmi süreli iş pozisyonlarındaki boşluklardan haberdar edilmesini amaçlayan bildirimde süreye ilişkin herhangi bir sınırlayıcı ifade kullanılmamış, bu boşlukların zamanında bildirilmesi gerektiğine işaret edilmiştir (İK m. 13/4). Sürenin açıkça belirtildiği hallerde bildirim, bu sürele uygun olarak yerine getirilmelidir. Bildirimin “derhal veya vakit geçirmeksizin” yerine getirilmesinin öngörüldüğü hallerde ise mümkün

³³ Astarlı, İhtar, s. 965.

olan en kısa sürede yapılması gerekir. Bildirim süresinin miktarına ilişkin açıklayıcı hiçbir ifadeye yer verilmemesi, kural olarak bildirim yapacak kişiye sınırsız bir süre tanındığı anlamına gelmez. Bu hallerde somut duruma göre, dürüstlük kuralları çerçevesinde belirlenecek zaman dilimi içerisinde bildirim yapılmalıdır.

İş Kanunu'nun bu kanundaki bildirimlerin tamamına uygulanacak kapsamda düzenleme getiren tek hükmü, bildirim şekline ilişkin “yazılı bildirim” başlıklı 109. maddesidir. Bu hükme göre, Kanunda düzenlenen bildirimlerin tümü yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalıdır. İlgilinin imzadan kaçınması halinde, durum tutanakla tespit edilmelidir. Öğretideki baskın görüşe göre, Kanun hükmünde öngörülen yazılı şekil, geçerlilik değil bir ispat şartı niteliğindedir³⁴. Yargıtay, çok eski tarihli kararlarında 109. maddedeki şeklin geçerlilik şekli olduğu yönünde kararlar vermiş ancak yeni kararlarında bu görüşünü değiştirmiştir³⁵. Ayrıca eski Kanun döneminde alınan bir içtihadı birleştirme kararında, fesih bildiriminin şekline ilişkin hükmün ispat şartı olarak yorumlanmasının, işin gereğine, menfaatler dengesine ve hukukun esaslarına daha uygun düşeceğine işaret edilmiştir³⁶. Kanunun gerekçesinde de yazılı şeklin ispat şartı olduğu açıkça belirtilmiştir.

Öğretide bir görüşe göre, İK m. 109'daki yazılı şekil şartı Kanundaki bildirimlerin tümü için öngörülmüş ve Kanunun tamamına uygulanacak olan son hükümler arasında düzenlenmiştir³⁷. İK m. 19 ile iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinin işverence feshinin yazılı geçerlilik şartına tabi olduğunun açıkça düzenlenmiş olması nedeniyle, İK m. 109'un bir ispat şekli olarak yorumlanması gerekir. Bu nedenle örneğin bir fesih bildiriminin sözlü olarak hatta eylemli şekilde gerçekleştirilmesi maddi hukuk açısından sorun yaratmaz. Yine yazara göre ispat

³⁴ **Çelik**, Nuri/**Caniklioglu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri, Yenilenmiş 33. Bası, İstanbul, 2020, s. 484; **Süzek**, s. 526; **Oğuzman**, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, Doktora Tezi, İstanbul 1955, s. 169; **Esener**, Turhan: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978, s. 229; **Soyer**, Polat: Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanununun Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İHD, S. 22, Haziran 2011, s. 14; **Arslan Ertürk**, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, 2017, s. 279 vd.

³⁵ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 483; **Süzek**, s. 526; Yarg. 9. HD, 3.10.2000, E. 2000/9309, K. 2000/12891; Yarg. 22. HD, 8.1.2019, E. 2018/16190, K. 2019/185, www.kazanci.com.tr, (ET. 5.11.2020).

³⁶ Yarg. İBK, 18.2.1959, E. 1958/28, K. 1959/17, **Süzek**, s. 526.

³⁷ **Baycık**, Yenilik Doğuran, s. 329.

hukuku bakımından şekle ilişkin bu hüküm Hukuk Muhakemeleri Kanunu m. 200’de öngörülen yazılı delille ispat hükmünden farksızdır. Her iki hüküm de kamu düzenini koruma amacı gütmemekte, dolayısıyla kamunun değil tarafların ispat güvenliğindeki menfaatini korumaktadır. Bu nedenle tarafların delil sözleşmesi ile yazılı ispat şartını bertaraf edebilirler (HMK m. 198, 200/2) Taraflara sunulan bu imkân karşısında hakîmin, taraflardan birinin eylemli fesih anlamına gelen davranışını açıkça tespit etmesi halinde ispata ilişkin şekil şartını bertaraf edemeyeceği düşünülemez³⁸. Dolayısıyla feshin eylemli olarak yapıldığının anlaşılması halinde ispat için yazılı delil aranmaz.

Kanunda aksi açıkça düzenlenmediği takdirde, şekle ilişkin hükümler ispat değil geçerlilik şartı sayılır (TBK m. 12). Yine her ne kadar Kanun’un gerekçesinde, kanunda öngörülen şekil şartının bir ispat şartı olduğu belirtilse de gerekçe metinleri, kanunların aksine bağlayıcı değildir. Kanımızca her ne kadar hükmün amaca uygun yorumlanmasında gerekçe metinleri önemli bir başvuru kaynağı olsa da hükmün açık lafzı karşısında şeklin ispat şartı olduğu sonucuna varılması pek mümkün görünmemektedir. Kanımızca uygulama ve öğretide bu hükmün ispat şartı olarak değerlendirilmesi, İK m. 109 hükmünün yok sayılmasından farksızdır. Keza bu hükmün genel kabul gören görüşe göre yorumlanarak uygulanması, bu kanunda öngörülen tüm bildirimlerin ancak yazılı şekilde ispatının mümkün olduğu sonucunu doğurması gerekir³⁹. Ancak uygulamada Kanunda öngörülen bildirimin ispatı hakkında bu şekilde yazılı ispat şartının aranması hususunda bir ısrarın bulunmadığı açıktır⁴⁰. Keza bizce de Kanun hükmünün mevcut haliyle uygulanmasıyla tüm bildirimlerin katı bir biçimde yazılı geçerlilik şekline tabi tutulması uygulamaya elverişli bir sonuç yaratmaz. Bu nedenle kanımızca yapılacak bir kanun değişikliğiyle ya İK m. 109 hükmü tamamen kaldırılmalı ya da Kanunun sistematığına uygun şekilde yeniden düzenlenmelidir. Zira ancak bu sayede İK m. 109 hükmü üzerindeki tartışmaların ortadan kalkması mümkündür.

³⁸ Baycık, Yenilik Doğuran, s. 329- 335.

³⁹ Pekcanitez, Hakan/Atalay, Oğuz/Özekes, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, On İki Levha Yayınları, 8. Bası, İstanbul, 2020, s. 390.

⁴⁰ Yarg. 9. HD, 17.2.2020, E. 2017/15110, K. 2020/2319, www.kazanci.com.tr, (ET. 6.11.2020).

Bildirimin yerine getirilmemesinin hukuki sonucu o bildirimin hukuki niteliğine göre farklılık gösterir. Yükümlülük niteliğindeki bildirimin ilgili tarafından süresinde ve usulüne uygun şekilde yerine getirilmemesi halinde, ortaya çıkan zarar nedeniyle ilgili taraf hukuki yaptırımla karşı karşıya kalır. İş sözleşmesi taraflarının birtakım bildirim yükümlülüklerine aykırı davranması, maddi tazminat yükümlülüğü doğurabileceği gibi, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini de gündeme getirebilir. Yine kanunda özel olarak düzenlenmiş olması halinde, idari para cezası da gündeme gelebilir. Çoğunlukla yenilik doğuran hakkın kullanımında karşımıza çıkan külfet niteliğindeki bildirimlerin, usulüne uygun olarak yerine getirilmemesinin genel sonucu, bildirim konu hakkın bir daha kullanılamaz hale gelmesidir⁴¹. Ancak iş hukukunda ilgilinin yenilik doğuran hakkını kullanırken yapması gereken bildirim, kural olarak hakkın kullanımı için geçerlilik şartı niteliği taşır⁴². Nitekim iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin fesih bildiriminin Kanunda öngörülen usule uygun olarak yapılmaması feshin geçersizliği sonucunu doğurur (İK m. 20).

İş hukuku mevzuatında öngörülen bildirimler dikkatle incelendiğinde, bu bildirimlerin özellikle şekline ve süresine ilişkin kuralların hemen hepsinin birbirinden farklı olduğu görülür. İş hukukunda öngörülen bildirimlerde temel sorun bu konuda bir uygulama birliğinin olmamasıdır. Hemen her bildirimin yapılmasında uyulması gereken şekil kuralları ve takip edilmesi gereken süre farklıdır. Öte yandan, bildirimlerin birçoğunun ya içeriğine ya şekline ya da süresine ilişkin düzenleme dahi yapılmamıştır. Bazı bildirimlerin ise içeriğinde bulunması gereken unsurlar ve uyulması gereken usul kuralları ayrıntılı ve açık bir şekilde düzenlenmiştir. Örneğin, SMK m. 114/2'ye göre işçi buluşuna ilişkin bildirimin içeriğinde olması gerekenler ayrıntılı şekilde sayılmışken, ihale makamının alt işveren işçilerinin ödenmeyen ücretlerinin ödeneceğine ilişkin yapacağı bildirimin içeriğine ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir (İK m. 36/2).

⁴¹ Baycık, Yenilik Doğuran, s. 498; Birben, Erhan: İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi, DEÜHFD, C. 15, S. Özel Sayı, Y. 2013, s. 456.

⁴² Baycık, Yenilik Doğuran, s. 331.

İş sözleşmesi taraflarının birtakım hak kayıplarına yol açabilmesi veya hukuki sorumluluklarının doğması tehlikesine rağmen, iş ilişkisinde bildirimlerin usulüne ilişkin mevcut düzenlemeler karmakarışık bir biçimde kaleme alınmıştır. Bu durum, iş sözleşmesi taraflarını hem bildirim yapılması hem de bunun ispatı aşamasında bazı problemlerle karşı karşıya bırakmaktadır. Özellikle iş sözleşmesinin işçi tarafının hukuki danışmanlığa erişim imkanının genelde kısıtlı olması nedeniyle, bildirimde uyması gereken esasa ve usule ilişkin kuralların tespiti içinden çıkılmaz bir hal alabilmektedir. Yine her iki taraf bakımından özellikle yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmayan her bildirim, ciddi bir ispat sorununa neden olmaktadır.

Bu nedenle kanımızca, en azından iş sözleşmesi taraflarının birbirlerine karşı yapması gereken bildirimler, korudukları menfaat, güttükleri amaç ve iş sözleşmesine etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurularak gruplandırılmalıdır. Aynı grupta yer alan bildirimlerin, özellikle şekil ve süreye ilişkin hususlarda aynı kurallara tabi olması sağlanmalı ve böylece iş hukukunda bildirimlerin standardizasyonu tesis edilmelidir. Bu sayede iş sözleşmesi tarafları, yapması gereken bildirimlerde uymaları gereken şekil kurallarını ve kaçırmamaları gereken süreleri daha kolay takip edebilirler.

Kanımızca iş ilişkisinde bildirimlerin standardizasyonunun sağlanmasının en uygun yolu, işçi ve işverenin aralarındaki bildirimlerin tümünün elektronik ortamda yapılabilmesinin alt yapısının oluşturulmasıdır. Bu amaçla, başta İş Kanunu olmak üzere tüm iş mevzuatındaki bildirimler, elektronik bildirim usulüne uygun olarak yeniden düzenlenmelidir. Yasal zeminin oluşturulmasının ardından, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığınca yürütülecek bir çalışmayla işçi ve işveren arasındaki bildirimlerin yapılabileceği internet destekli bir cep telefonu uygulaması oluşturulabilir. Bu sayede örneğin işçi, fazla çalışma onayını geri almasına ilişkin bildirimi, işverene bu uygulama üzerinden kolayca yapabilir. Taraflar bu bildirim sistemine yalnız cep telefonu aracılığıyla değil, bilgisayar üzerinden internet erişimi sağlanması yoluyla da ulaşabilmelidir.

İş sözleşmesinin tarafları, sosyal güvenlik sicil numaraları veya T.C kimlik numaraları üzerinden, bu sisteme kolayca erişebilir olmalıdır. Elektronik bildirim sisteminin işyerlerinde hayata geçirilmesi, işverenin Kuruma başvuru yapması gibi

birtakım şartlara bağı kılınmamalıdır. İşverenlere işyerinde elektronik bildirim sistemine geçip geçmeme hususunda tercih hakkı sunulmamalı, her işyerinin elektronik bildirim sistemine geçişi zorunlu tutulmalıdır. Uygulamanın işlerliğinin işverenin inisiyatifine bırakılması halinde bu uygulamadan verimli sonuçlar beklemek mümkün değildir. Keza bu halde işçilerin güçsüz durumundan faydalanmak isteyen işverenler, işçilerin uygulamaya erişimine engel olabilir.

Bildirimlerin uygulama üzerinden yapılması sayesinde iş sözleşmesi taraflarına yapacakları bildirimler ile ilgili hukuki destek sunmak oldukça kolaylaşacaktır. İşçi ve işveren sisteme giriş yaptıktan sonra yapmak istediği bildirimin yasal çerçevesini uygulamanın buna özgü bölümleri üzerinden kolayca görebilir. Uygulamada her bildirimin süresine ve içeriğine ilişkin şartlar “bildirim özellikleri” başlığıyla kullanıcılara sunulabilir. Bu yolla örnek olarak çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmak isteyen işveren, bildirim yapmadan önce bildirim özelliklerine göz attığında bu bildirimde işçinin değiştirmek istediği çalışma koşulunu, değişiklikten önceki hali ve değişiklikten sonra oluşacak durumu, karşı tarafa açık bir şekilde bildirmesi gerektiğini ve işçiye altı iş günü düşünme süresi tanınması gerektiğini sağlıklı bir şekilde öğrenebilir. Aynı uygulama üzerinden kendisine gelen bildirim gören işçi ise işverenin bildirim metninde kendisine ilettiklerinin yanında “bildirim özellikleri” bölümünden esaslı değişikliği kabul veya reddetmesinin kendisi hakkında doğuracağı sonuçlarla alakalı bilgilendirmeye basit ve ücretsiz bir şekilde ulaşabilir.

Bildirimin standardizasyonunda bu nitelikleri taşıyan bir uygulamanın tercih edilmesi ile özellikle iş sözleşmesinin güçsüz tarafında yer alan işçi, bildirimler ile ilgili hukuki bilgisindeki eksikliği, uygulamada sunulan bildirim özelliklerine göz atarak giderebilir. Yine bildirimlerin yapılmasında uyulması gereken süreler, bildirimlerin önem derecelerine ve türlerine ve hukuki niteliklerine göre farklı olarak belirlense bile, uygulama üzerinden o bildirimin süresine ilişkin bilgilere ulaşmanın kolaylığı bu durumu bir sorun olmaktan çıkarır.

Elektronik bildirim sistemine geçişte, herkesin ekonomik gerekçeler başta olmak üzere birtakım nedenlerle internete erişim imkânının olmadığı gerçeğinin göz

önünde bulundurulması şarttır⁴³. Bu nedenle kanımızca her ne kadar bildirimlerin tamamının elektronik ortamda yapılacağı bir sisteme geçilmiş de olsa, bildirimin yazılı olarak ispatı karşısında artık elektronik ortamda yapılmış bir bildirimin varlığında ısrarcı olmamak gerekir.

Kanımızca iş ilişkisi bakımından kaçınılmaz olan bildirimde standardizasyonun sağlanmasının çağın gereklerine en uygun hali, iş sözleşmesi taraflarının kolayca erişebilecekleri cep telefonu uygulamasının oluşturulmasıdır. Bu sayede hem iş sözleşmesi tarafları açısından uygulama kolaylığı ve ispat güvenliği sağlanacak hem de iş ilişkisinde bildirim kavramının bir bütün olarak ele alınabilmesinin yolu açılacaktır.

II. İŞ İLİŞKİSİNİN KURULMASINDA BİLDİRİM

A. İşyerinin Bildirilmesi

1. İşyeri Kavramı ve İşyerinin Kapsamı

İşyeri, iş hukukunun yer bakımından uygulama alanına işaret eder. Çalışma mevzuatındaki birçok hüküm, işyeri esas alınarak düzenlenmiştir⁴⁴. İş güvencesi hükümlerinin uygulanıp uygulanmayacağına, o işyerinde çalışan işçi sayısına göre karar verilir (İK m. 18/1). Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün belirlenmesi (m. 30/1) ve İş Mahkemeleri Kanunu'na göre iş mahkemelerinde açılacak davalarda yetkili mahkemenin tespiti gibi birçok mesele, işyeri esas alınarak düzenlenmiştir (İMK m. 6/1).

İş Kanunu'nun "tanımlar" başlıklı 2. maddesinin ilk üç fıkrasında işyerinin tanımı yapılmış ve kapsamı açıklanmıştır. Buna göre işveren tarafından mal ve hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurların ve işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşyerinde üretilen mal veya hizmet ile niteliği yönünden bağlılığı bulunan yerler, işçilerin dinlendiği, yemek yediği, çocuk emzirdiği, mesleki eğitim aldığı yerler, işyerinin avlusu ve araçlar da işyerinden sayılır (m. 2/2). 1475 sayılı İş Kanunundaki "*işin yapıldığı yere işyeri denir*" ifadesi

⁴³ [https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-\(BT\)-Kullanım-Arastirmasi-2020-33679](https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Hanehalki-Bilisim-Teknolojileri-(BT)-Kullanım-Arastirmasi-2020-33679), (ET. 17.01.2021).

⁴⁴ **Süzek**, s. 187.

karşısında 4857 sayılı İş Kanunu'nda işyeri, "işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür" ifadesiyle hem tanımlanmış hem de kapsamı belirtilmiştir⁴⁵.

6098 sayılı Kanun'da işyerinin tanımı yapılmamış, 6356 sayılı Kanun'da ise İş Kanunu'ndaki işyeri tanıma gönderme yapılmıştır (m. 2/3). Her ne kadar açıkça bir tanıma yer verilmemiş de olsa Deniz İş Kanunu m. 1/1 hükmünden geminin, Basın İş Kanunu m. 1/1'den ise gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarının işyeri olarak kabul edildiği sonucuna varılmaktadır⁴⁶. 5510 sayılı Kanun'da ise işyeri, genel olarak sigortalı sayılan kişilerin, maddi olan ve olmayan unsurlarla birlikte işlerini yaptıkları yer olarak tanımlanmıştır (m. 11/1).

Bir yerin işyeri sayılmasında işverenin mülkiyet sahibi ya da kiracı olması, işin kapalı veya açık bir yerde yapılması, faaliyet konusunun bir malın üretimi ya da bir hizmetin sunumu olması, sabit ya da gezici olması, kamuya ya da özel sektöre ait olması ve çalışan işçi sayısı önemsizdir⁴⁷. İş hukuku bakımından bir yere ya da organizasyona "işyeri" denebilmesi için en az bir işçinin çalıştırılıyor olması şarttır. Bu noktada başka bir mevzuata göre işyeri sayılabilen yerlerde eğer işçi çalıştırılmıyorsa iş hukuku bakımından işyeri sayılmaz⁴⁸.

2. İşyerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne Bildirilmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun "işyerini bildirme" başlıklı 3. maddesine göre, bu Kanun'un kapsamına giren bir işyerini kuran işveren, işyerinin unvan ve adresini, işçi sayısını, faaliyet konusunu, işin başladığı tarihi, unvanını veya kendisinin ve varsa işveren vekillerinin adını ve soyadını, bir ay içinde bildirmekle yükümlüdür. Bildirim, işyerinin kurulduğu tarihten itibaren bir ay içinde ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılmalıdır⁴⁹.

⁴⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Doğan Yenisey**, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Legal Yayınevi, İstanbul, 2007, s. 17 vd. ; **Süzek**, s. 188 vd.

⁴⁶ **Süzek**, s. 187.

⁴⁷ **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2012, s. 222; **Süzek**, s. 188.

⁴⁸ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 222.

⁴⁹ Her ne kadar kanun metninde bildirimin, bölge müdürlüğüne yapılacağı düzenlense de 655 sayılı KHK ile kurum, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü adı altında birleştirilmiştir; RG, 02.11.2011, 28103.

İK m. 3/1 çerçevesinde bildirim yükümlülüğü yalnızca İş Kanunu kapsamında ve faaliyetinin niteliği “sürekli” olan işyerleri için geçerlidir. Süreksiz iş görülen işyerlerinin bu kanun çerçevesinde il müdürlüğüne bildirilmesi gerekmez (m. 10/2). Yine işverenin şirket olması halinde de bu maddeye göre bildirim yapılması aranmaz. Zira şirketlerin tescili, ticaret sicili memuru tarafından gönderilen belgeler üzerinden resen yapılır (m. 3/3).

İşyeri bildiriminin işyerinin varlık kazanabilmesi açısından kurucu bir etkisi yoktur⁵⁰. İş hukuku anlamında işyerinin varlık kazanabilmesi için, işçi ve işveren arasındaki iş sözleşmesine dayanılarak bir yerde iş görülmeye başlanması, işyerinin varlığı için yeterlidir. Bir diğer ifadeyle işyeri bildirimi o işyerinin hukuken tanınması ya da İş Kanunu kapsamına girmesi gibi bir sonuç doğurmadığından yalnızca “bildirici” ve “açıklayıcı” nitelik taşır⁵¹. Bildim yükümlülüğü ile amaçlanan işyerinin varlığından, işveren ve işveren vekillerinin kimliğinden ve çalışan işçi sayısından, ilgili kamu kurumlarının haberdar olması ve işyerinin denetiminin sağlanmasının kolaylaştırılmasıdır⁵².

5510 sayılı Kanun’un Ek 1. maddesinde, Kanun’un 11. maddesine göre yapılan işyeri bildirimlerinin, İş Kanunu m. 3/1’e göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılacak olan bildirimler yerine geçeceği ifade edilmiştir. Bu noktada işverenin sosyal sigorta mevzuatı gereği yapması gereken işyeri bildirimini Sosyal Güvenlik Kurumuna yapması halinde artık İK m. 3/1 hükmüne göre ayrıca il müdürlüklerine bildirimde bulunmasına gerek yoktur⁵³. Bu halde çalışma ve iş kurumu, SGK’nın internet sistemi üzerinden işyeri bilgilerine erişim sağlayarak tescilini yapar.

⁵⁰ Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, 2013, s. 55.

⁵¹ Süzek, s. 194; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 234.

⁵² Süzek, s. 194; Ayrıca bkz. Doğan Yenisey, İşyeri ve İşletme, s. 161.

⁵³ İşyerinin SGK’ya bildirimi hakkında bkz. Güzel, Ali/Okur, Ali Rıza/Caniklioğlu, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Y. 2020, s. 207; Keskin, Mustafa: Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri, Sicil İHD, S. 18, Haziran 2010, s. 194; Özdamar, Murat/Çakar, Erden: SGK’na Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek Bildirimler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHAD, C. 20, S. 1, Y. 2014, Özel sayı, s. 898.

3. İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi

5510 sayılı Kanun'un 11. maddesinde, işyerini kuruma bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Yine bu Kanunun uygulanmasına ilişkin usul ve esasları düzenleyen Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği⁵⁴ m. 27 vd. hükümlerinde, işyeri bildirimini ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Kanunun 11. maddesine göre *“işveren, örneği Kurum tarafından hazırlanan işyeri bildirgesini en geç sigortalı çalıştırmaya başladığı tarihte Kuruma vermekle yükümlüdür”*. Şirket niteliğindeki işverenlerin ise kuruluşları aşamasında ticaret sicil memurluklarına sigortalı çalıştırmaya başlayacağı tarihi ve bunların sayısını bildirmeleri halinde ayrıca Kuruma bildirim yapmaları gerekmez. Kurum bu durumda ticaret sicil memurluğundan gönderilen bildirime istinaden işyerinin tescilini yapar (SSİY m. 27/5).

İşyerinin Kuruma bildirilmesi hakkındaki düzenlemenin amacı, çalışanların sosyal güvenlik mevzuatından doğan haklardan yeterince yararlanabilmelerinin ve kayıt dışılığın önlenmesidir. Zira ülkedeki işyerlerinin tamamının varlığından Kurumun tek başına haberdar olması mümkün değildir⁵⁵. Yine sosyal sigorta uygulamaları bakımından işverenin tek bir işyerinin mi yoksa birbirinden bağımsız birden çok işyerinin mi olduğunun tespiti bakımından da işyeri bildirimini büyük önem taşır⁵⁶. İşyeri bildirimleri sayesinde, sigortalı çalıştırılan işyerleri ve bu işyerlerinin işveren ve işveren vekilleri Kurum tarafından öğrenilmekte ve işyerinin sosyal sigortalar bakımından denetimi yapılmaktadır⁵⁷.

Kanunda bildirimin usulüne ve şekline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş bu husus yönetmelikle düzenlenmiştir. Yönetmelik'in bildirimin şeklini ve usulünü düzenleyen m. 27/1 hükmü, 05.12.2017 tarihli Kanun değişikliğinden önce işyeri bildiriminin, örneği Ek-6'da bulunan işyeri bildirgesinin kuruma elden verilmesi veya Kuruma posta yoluyla gönderilmesi suretiyle yapılmasına izin

⁵⁴ RG, 12.05.2010, 27579.

⁵⁵ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 207.

⁵⁶ Tuncay, A. Can/ Ekmekçi, Ömer: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 20. Baskı, İstanbul, Ekim 2019, s. 242.

⁵⁷ Cuhruk, Mahmut/Çolakoglu, H. Servet/Bükey, A. Avni: Sosyal Sigortalar, Kanun, Şerh, İçtihat, Ankara 1977, s. 164-168; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 207.

vermekteydi⁵⁸. Hükümün mevcut haline göre işverenler, işyeri bildirimlerini; T.C. kimlik numarası, nüfusa kayıtlı olduğu il, cilt no ve doğum yılı bilgilerine ilişkin soruları doğru şekilde cevaplayarak SGK'nın işyeri tescil uygulamasına internet üzerinden giriş yapacak ve işyeri bildirimini e-bildirge kanalıyla gerçekleştireceklerdir (m. 27/1)⁵⁹.

Yönetmelikte her ne kadar bildirimin internet üzerinden yapılacağı düzenlenmişse de internet üzerinden yapılan bildirim ile bildirim yükümlülüğü tam olarak yerine getirilmiş olmaz. İşverenin elektronik ortamda yaptığı bildirim tarihini izleyen yedi işgünü içinde, işyerinin adresini gösterir yerleşim belgesini ve gerçek kişi işverenin kendisinin, tüzel kişi işverenin ise yetkili temsilcisinin imza sirkülerinin kuruma elden ya da posta yoluyla verilmesi gerekir (m. 29/1). Bu kişilerin bizzat başvurarak imzalarını beyan etmeleri halinde artık imza sirküleri göndermeleri gerekmez (m. 29/1-b). Bunlara ek olarak tüzel kişi işverenler, tüzel kişiliklerinin tesciline ilişkin ticaret sicil gazetesini, adi ortaklıklar ise noter tarafından onaylanmış ortaklık sözleşmesini; ihaleli işlerde ilgili idarenin işin üstlendiğine ilişkin yazısını ve inşaat işlerinde ise yapı ruhsatının ve inşaat yapım sözleşmesinin aynı sürede kuruma bildirilmesi gerekmektedir (m. 29/3).

Yönetmelikte bildirimin süresinde yapılıp yapılmadığına göre bildirim usulünün de farklı olarak düzenlenmiştir. Gecikmiş işyeri bildirimleri, Kurum tarafından aksi kararlaştırılmadıkça, elden veya posta yoluyla yapılır (m. 27/9). Buna göre kural olarak en geç işçi çalıştırmaya başlandığı tarihte yapılmış olması gereken işyeri bildirimlerinin süresinde yapılmaması halinde artık bu bildirimler internet üzerinden gerçekleştirilemeyecekti. Ancak Kurum tarafından yayınlanan 14/09/2018 tarihli genel yazı ile artık süresi geçtikten sonra yapılacak işyeri bildirimlerinin de artık e-sigorta yoluyla yapılacağı açıklanmıştır⁶⁰.

⁵⁸ Bkz. **Keskin**, s. 194; **Özdamar**, Murat/**Çakar**, Erden: Sosyal Güvenlik Hukukunda İşyeri Kavramı ve İşyerinin Kuruma Bildirilmesi, Mali Çözüm, Mayıs-Haziran 2013, s. 245; **Güzel/Okur/Caniklioglu**, 16. Baskı, s. 204.

⁵⁹ <https://uyg.sgk.gov.tr/stw/KILAVUZ.pdf>, (ET. 6.11.2020).

⁶⁰ Bkz. Sosyal Güvenlik Kurumunun 99779835-202.99-E. 11899985 sayılı ve 14/09/2018 tarihli genel yazısı.

Bildirim usulüne ilişkin uygulamalara bakıldığında, her ne kadar bildirimin internet üzerinden yapılması zorunlu tutulmuş da olsa, bildirimin her koşulda tamamen internet üzerinden yapılabileceği bir sisteme henüz geçilmemiş olduğu görülür. Kanımızca SGK'nın internet uygulamasının geliştirilerek işyeri bildirimine ilişkin tüm bilgi ve belgelerin internet ortamından kuruma bildirilebileceği bir ortamın kurulması isabetli olur. Bu sayede uygulamada birlik sağlanacak ve bildirim ve tescil aşamalarının daha kolay ve daha hızlı yapılması mümkün kılınacaktır.

İşyeri bildiriminin yapılmasının ardından Kurum tarafından işverene mahiyet kodu, işkolu kodu, ünite kodu, sıra numarası, il kodu, ilçe kodu ve kontrol numarasından oluşan bir işyeri sicil numarası verilir. Yönetmeliğin, “işyeri sicil numarası” başlıklı 28. maddesinde bir araya getirildiğinde işyeri sicil numarasını oluşturan bu numaraların açıklaması tek tek yapılmıştır (m. 28/1). İşverenin Kuruma yaptığı işyeri bildirimini neticesinde artık İK m. 3/1 hükmüne göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirim yapma yükümlülüğü ortadan kalkar⁶¹. Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü, SGK tarafından yapılan tescil üzerine sistem üzerinden işyeri bilgilerine ulaşır ve işyerinin tescilini sağlar.

4. İşyeri Bildirimlerinin Yapılmamasının Sonuçları

İşyerinin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilmemesinin yaptırımını İK m. 98'de düzenlenmiştir. Buna göre İK m. 3/1'de düzenlenen işyerinin bildirilmesine ilişkin yükümlülüğe aykırı davranılması, yani bildirimin usulüne uygun bir şekilde yerine getirilmemiş olması halinde işveren veya ilgili işveren vekili, idari para cezası ile karşı karşıya kalır. Bu durumda işveren veya ilgili işveren vekiline, işyerinde çalıştırılan her işçi için yüz TL idari para cezası verilir⁶². Bu cezanın kesinleşmesine rağmen hala bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, takip eden her ay aynı miktarda idari para cezası uygulanır (m. 98/2).

İşyerinin SGK'ya bildirilmesine ilişkin yükümlülüğe aykırılığın yaptırımını da idari para cezası olarak belirlenmiştir. İşyerini SGK'ya bildirme yükümlülüğünü hiç

⁶¹ Bkz 5510 sK. Ek 1. Madde: “*Kanunun 11. Maddesine göre yapılan işyeri bildirimleri, 4857 sayılı İK m. 3/1 hükmüne göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapılacak bildirimler yerine geçer*”.

⁶² Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 336 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

yerine getirmeyen ya da gecikerek yerine getiren işveren veya işveren vekilleri idari para cezası ile karşı karşıya kalır. Kanun'a göre, kamu idareleri ya da bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlara asgari ücretin üç katı, diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlara asgari ücretin iki katı, defter tutmakla yükümlü olmayan işverenlere ise asgari ücret tutarında idari para cezası verilir (m. 102/1-b). Kurum tarafından bildirim yapılmadığı hususunun tespit edilmesinden önce işveren veya ilgili işveren vekili tarafından sürenin geçmesinden sonraki otuz gün içinde bildirimin yapılması ve kesilen cezanın tebliğinden itibaren on beş gün içinde ödenmesi halinde idari para cezası dörtte bir olarak uygulanır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken, idari para cezasına konu olan işyerlerine ilişkin bildirim yükümlülüğünün sona ermemesi, idari para cezasına rağmen devam ediyor olmasıdır⁶³.

B. Alt İşveren İşyerinin Bildirilmesi

1. Genel Olarak Alt İşverenlik

Alt işverenlik, İş Kanunu'nun 2. maddesinin 6. vd. fıkralarında düzenlenmiş, bu düzenlemelere ek olarak Alt İşverenlik Yönetmeliği⁶⁴ çıkarılmıştır. İşyerinde yürüttüğü mal üretimi veya hizmet sunumuna ilişkin yardımcı işlerde veya işin, işletmenin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini yalnızca bu işyerine çalıştıran işveren ile kendisinden iş alınan işveren arasındaki ilişkiye alt işverenlik ilişkisi denir (m. 2/6). Alt işverenliğin tanımından anlaşılacağı gibi bir ilişkinin alt işverenlik ilişkisi sayılabilmesi için, işyerinde kendisi de işçi çalıştıran bir işverenden yine o işyerinde üretilen mal veya sunulan hizmet konusu işin bir bölümü alt işverene devredilmiş olmalıdır. Alt işverene devredilen iş, işletme gereklilikleri ile teknolojik nedenlerle uzmanlığı gerektiren bir iş olmalı ve alt işveren bu işe bir grup işçisini özgülemiş olmalıdır. Son olarak alınan iş işverenin işyerinde yani onun iş organizasyonu içinde görülmelidir (m. 2/6). Teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirme şartı yalnızca asıl işin bölünerek

⁶³ Keskin, s. 194; Güzel/Okur/Caniklioglu, s. 213.

⁶⁴ RG, 27.09.2008, 27010.

alt işverene verilmesinde aranacak, yardımcı işlerde ise buna benzer bir şart aranmayacaktır⁶⁵.

İş Kanunu m. 2/6'da alt işverenliğin tanımı ve şartlarına ilişkin açıklamalar yapılmış; m. 2/7'de ise alt işverenlik ilişkisinde muvazaa kriterlerine yer verilmiştir. Ancak altıncı fıkrada aranan şartları taşımayan alt işveren ilişkilerinin akıbetine ilişkin bir açıklama yapılmamıştır⁶⁶. Yargıtaya göre tıpkı muvazaalı alt işverenlik ilişkisi gibi, Kanunda sayılan unsurlara sahip olmayan alt işverenlik ilişkisinde, alt işveren işçileri başlangıçtan beri asıl işverenin işçisi sayılmalıdır⁶⁷. Kanundaki şartları taşımayan her ilişkiye muvazaaya ilişkin yaptırımların uygulanması ve dolayısıyla işçilerin asıl işverenin işçisi sayılması her zaman o ilişkinin niteliğine uygun olmayabilir. Bu nedenle her somut olaya göre ayrı değerlendirme yapılmalı, muvazaa hükmünün uygulanmasına elverişli olmayan durumlarda yalnızca alt işverenlik sözleşmesinin geçersizliğine hükmedilmelidir⁶⁸.

Alt işverenlik ilişkisinde, kendisinden iş alınan işverenin (asıl işveren), alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak İş Kanunu'ndan, iş sözleşmesinden ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklar bakımından müteselsil sorumluluğu bulunmaktadır (m. 2/6). Kanun koyucu yalnızca müteselsil sorumluluğu düzenlemekle kalmamış, İK m. 36 hükmünde kamu ihale makamlarına ve asıl işverenlere, işçilerin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme ve ücreti ödenmeyenlerin ücretlerini işverenlerin hak edişlerinden keserek işçilere ödeme yükümlülükleri de öngörmüştür⁶⁹.

2. Alt İşveren İşyerinin Çalışma ve İş Kurumuna Bildirilmesi

İş Kanunu'nun işyerini bildirme başlıklı 3. maddesinin 5763 sayılı Kanunla değişik 2. fıkrasına göre alt işveren, kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı gerekli belgeler ve aralarında kurulmuş olan yazılı alt işverenlik sözleşmesi ile

⁶⁵ **Ekonomi**, Münir: "Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, Mart 2008, s. 48.

⁶⁶ **Süzek**, s. 168.

⁶⁷ Yarg. 9. HD, 14.5.2007, E. 2007/3132, K. 2007/14914, www.kazanci.com.tr, (ET. 8.11.2020).

⁶⁸ **Süzek**, s. 168.

⁶⁹ **Aydınlı**, İbrahim: 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, GÜHFD, C. XVIII, Y. 2014, S. 3-4, s. 83.

birlikte, işyerinin bildirilmesine ilişkin birinci fıkra hükmüne göre bildirim yapmakla yükümlüdür. Alt İşveren Yönetmeliğine⁷⁰ göre de alt işverenlik ilişkisinin kurulması, yeni bir işyeri kurulması ile aynı hüküm ve sonuçları doğurur ve bu ilişkinin Kuruma bildirilmesi gerekir (Alt İY m. 5/3).

Öğretide bir görüşe göre, İK m. 3/2 hükmünde yalnızca alt işverenlik hususunun bildirimi değil aynı zamanda alt işverenlik sözleşmesinin şekli de düzenlenmiştir⁷¹. Bir diğer görüş ise, yazılı olarak yapılmayan alt işverenlik sözleşmelerinin uygulamada geçersiz sayılmaması nedeniyle yazılı şekil şartını geçerlilik değil, ispat şartı olarak değerlendirmiştir⁷². 5763 sayılı Kanunla eklenen İK m. 3/4 hükmünde alt işveren ilişkisinin bildirimi, tescili ve yapılacak sözleşmede bulunması gerekli diğer hususlara ilişkin usul ve esasların çıkarılacak yönetmelikle düzenlenmesi öngörülmüştür. Bakanlıkça çıkarılan Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde de alt işverenlik sözleşmesinin yazılı şekilde yapılması gerektiği açıkça belirtilmiştir (m. 9). Yönetmelikteki açık düzenleme neticesinde artık kanımızca, alt işverenlik sözleşmesinin yazılı olarak yapılması ve bildirimde de Yönetmeliğe uygun alt işverenlik sözleşmesinin sunulması şarttır⁷³.

Bildirim yükümlülüğünden bahsedilebilmesi için taraflar arasında hukuki anlamda bir alt işverenlik ilişkisinin bulunması gerekir. Nitekim bir Yargıtay kararında, asıl işverenin faaliyet konusu ile ilgisi bulunmayan inşaat işinin üçüncü kişiye anahtar teslimi verilmesi durumunda işyerinin bildiriminin yapılmaması gerektiğini ifade edilmiştir⁷⁴.

İşyerinin bildirilmesi gibi alt işveren işyerinin bildirilmesi de kurucu değil açıklayıcı bir etki doğurur⁷⁵. Ancak alt işveren işyerinin bildiriminde özellik arz eden nokta kendisini Kurumun özel denetim yetkisinde gösterir. Alt işverenin Çalışma ve İş Kurumuna yapacağı bildirime ilişkin İK m. 3/2 hükmüyle amaçlanan, alt işverenin

⁷⁰ RG, 27.08.2008, 27010.

⁷¹ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 121; **Akyigit**, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, (Taşeronluk İlişkisi), Nisan, 2011, s. 24.

⁷² **Centel**, Tankut: Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik, Sicil İHD, Haziran 2008, S. 10, s. 6.

⁷³ **Hekimler**, Alpay: Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 2012, s. 6.

⁷⁴ Yarg. 10. HD, T. 6.2.2020, E. 2018/5436, K. 2020/836, www.kazanci.com (ET. 2.7.2020).

⁷⁵ **Süzek**, s. 194.

işyerinin Kurum tarafından tescilinin yapılması ve kötüye kullanmaya çok açık olan bu ilişkinin muvazaalı olup olmadığının denetiminin sağlanmasıdır⁷⁶. Bu sayede bariz sayılabilecek muvazaalı alt işveren ilişkileri daha en başta idari denetime takılır ve varlığını sürdüremez⁷⁷. Öğretideki bir görüşe göre, muvazaa denetiminin idari bir makama bırakılması isabetli değildir⁷⁸. Kanımızca idari makam tarafından verilen karara karşı dava açma ve temyiz yoluna başvurma imkânının açıkça tanınmış olması karşısında idari makam tarafından tescil aşamasında muvazaa denetimi yapılmasında sakınca yoktur⁷⁹.

Bildirim yükümlülüğünün içeriği ve hangi süre içinde yerine getirileceği İK m. 3/2’de yapılan gönderme gereği İK m. 3/1 hükmüne göre belirlenir. Buna göre işveren, işyerinin unvan ve adresini, işçi sayısını, faaliyet konusunu, işin başlama tarihini kendisinin ve varsa işveren vekillerinin adını, soyadını ve adreslerini bir ay içinde bildirmelidir (İK m. 3/1). Yine işveren vereceği bu işyeri bildirgesi ile birlikte, tüzel kişi ise, Ticaret Gazetesi suretini, gerçek kişi ise kendisinin, tüzel kişi ise yetkili temsilcilerinin imza sirkülerini, Yönetmeliğin 10. maddesindeki şartları taşıyan yazılı alt işverenlik sözleşmesini ve eklerini il müdürlüğüne bildirimle birlikte vermelidir (Alt İY m. 6/1).

Bildirimin şekline ilişkin bir hükme ne Kanunda ne de Yönetmelikte yer verilmiştir. Ancak bildirimin içeriğinin ve eklerinin teferruatı ve hacmi dikkat alındığında bildirimin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak yapılması gerektiği açıktır. Keza bildirimde bulunması gereken imza sirküleri, yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve bildirimde yer alan ayrıntılı bilgiler bildirimin yazılı olarak yapılmasını zorunlu kılmaktadır.

Kuruma yapılan bildirim üzerine, alt işveren işyerinin tescili yapılır ve işverene bir işyeri sicil numarası verilir. Bildirimin bir diğer sonucu ise gerekli

⁷⁶ Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 210.

⁷⁷ Alt işverenlik ve muvazaa denetimi hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Aydınli, İbrahim: Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) ilişkisi ve Muvazaa Sorunu, 4. Baskı, Ankara, 2015, s. 340 vd.

⁷⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 122; Centel, Alt İşveren, s. 11; Göktas, Seracettin: Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları, Sicil İHD, Aralık 2008, s. 102; Yılmaz, Ejder: “Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak, 2009, s. 7.

⁷⁹ Aydınli, Muvazaa Sorunu, s. 344.

görüldüğünde iş müfettişlerince işyerinin muvazaa bakımından incelenmesidir. İnceleme neticesinde alt işverenlik ilişkisini muvazaalı olduğu yönünde karar verildiği takdirde bu karar işverene tebliğ edilir. Kararı tebliğ alan işveren dilerse otuz işgünü içinde karara karşı iş mahkemesinde dava açabilir⁸⁰.

Yönetmelikte bazı kamu kurumlarının, bildirim yükümlülüğü yerine getirilmemiş olan alt işverenlik ilişkilerini ilgili Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir (m. 8). Buna göre, SGK ya da diğer kamu kurum veya kuruluşlarının denetim elemanları, ihale makamları ya da ruhsat vermeye yetkili merciler ve vergi daireleri yaptıkları işlemler sırasında işyeri bildiriminin yapılıp yapılmadığını kontrol etmekle yükümlüdür. Bildirim yapılmadığının tespiti halinde bu durum Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne on beş gün içinde yazılı olarak bildirilir (m. 8/1). Bunun üzerine Kurum tarafından İK m. 3/1'e göre gerekli işlemler yapılır (m. 8/2).

3. Alt İşveren İşyerinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi

Alt işveren her ne kadar mal veya hizmet üretimi faaliyetini asıl işverenin işyerinde yürütse de onun faaliyet gösterdiği alan bağımsız bir işyeri sayılır (İK m. 3/2). Alt işveren işyerinin asıl işverenin işyerinden bağımsız olması nedeniyle alt işveren işyerinin de SGK'ya ayrıca bildirilmesi gerekir⁸¹. 5510 sayılı Kanun m. 11/8 hükmünde alt işverenin, asıl işverenin işyerinde çalıştırdığı sigortalıları, alt işverenlik sözleşmesinin ibrazı ile birlikte Kurumdan alacağı özel bir numarayla asıl işverenin kayıtlı olduğu dosyadan bildireceği öngörülmüştür.

Alt işveren işyerinin Kuruma bildirilmesinde dikkat çeken husus, bildirimin bağımsız bir işyeri bildirimi gibi olmaması ve asıl işverenin dosyası üzerinden yapılmasıdır. Bu durum, kanun koyucu tarafından alt işveren işyerinin bağımsız bir işyeri olarak görülmediği izlenimi doğurmaktadır⁸². Ancak burada asıl amaç, asıl işyerinin hangisi olduğu, asıl ve alt işverenlerin kimler olduğu meselelerinin daha

⁸⁰ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 121; Hüküm Anayasaya aykırı olduğu iddiası ile Anayasa Mahkemesi önüne gelmiş ve başvuru aykırılık görülmediği gerekçesiyle reddedilmiştir. AYM, 18.10.2012, E. 2012/40, K. 2012/158.

⁸¹ Yarg. 9. HD, 9.4.2018, E. 2015/32118, K. 2018/8112, Çalışma ve Toplum, Y. 2018/4, S. 59, İnternet baskısı, www.calismatoplum.org, (ET. 8.11.2020).

⁸² Akyigit, Alt İşverenlik, s. 153.

kolay anlaşılabilmesinin sağlanmasıdır. Bu sayede alt işverenlik ilişkileri karışıklığa mahal verilmeyecek şekilde kayıt altına alınmaktadır⁸³.

Daha önce alt işveren tarafından elden yapılması gereken alt işveren işyeri bildirimini artık e-bildirge yoluyla yapılabilmektedir⁸⁴. Buna göre alt işveren işyerinin tesciline ilişkin bildirim, asıl işverenin e-bildirge üyeliği üzerinden giriş yapılarak e-devlet uygulamasında yer alan işyeri bildirgesi seçeneği üzerinden yerine getirilecektir⁸⁵.

Alt işveren işyerinin SGK'ya bildiriminde uyulması gereken süre ayrıca düzenlenmemiştir. Öğretide bizim de katıldığımız görüşe göre, alt işveren işyerinin bildirimini de normal işyeri bildirimleri gibi en geç sigortalı çalıştırılmaya başlandığı tarihe kadar yapılmalıdır (m. 11/3)⁸⁶.

4. Alt İşveren İşyeri Bildirimlerinin Yapılmamasının Sonuçları

İşyerini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirme yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını İK m. 98'de düzenlenmiştir. Buna göre İK m. 3/2'de düzenlenen işyerinin bildirilmesine ilişkin yükümlülüğe aykırılık durumunda işveren ya da ilgili işveren vekiline işyerinde çalıştırılan her işçi için yüz TL idari para cezası verilir⁸⁷. Bu cezanın kesinleşmesine rağmen hala bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde takip eden her ay aynı miktarda idari para cezası uygulanır (m. 98/2)⁸⁸. Alt işveren işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi halinde ise on bin TL idari para cezası gündeme gelir⁸⁹.

⁸³ **Gerek**, Nüvit: Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu, Sicil İHD, S. 19, Eylül, 2010, s. 181; **Akyiğit**, s. 154.

⁸⁴ Bkz. Sosyal Güvenlik Kurumunun 99779835-202.99-E.239234 sayılı ve 4.1.2019 Tarihli Genel Yazısı.

⁸⁵ <https://www.gulbenkmusavirlik.com/alt-isverenlerin-sgk-tescil-islemleri-internet-uzerinden-nasil-yapilir-144484.html>, (ET. 8.11.2020).

⁸⁶ **Tuncay/Ekmekçi**, s. 243.

⁸⁷ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 336 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

⁸⁸ Alt işveren işyeri bildirimini hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Alpagut**, Gülsevil: Alt İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği ile İdari Para Cezalarına İlişkin Düzenlemeler, "İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor?" Semineri'ne sunulan tebliğ, TİSK Yayın No: 297, Ekim 2018, s. 32 vd. ; **Centel**, Son Değişiklik, s. 39 vd. ; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 196 vd.

⁸⁹ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 34.809 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

5510 sayılı Kanun'a göre alt işveren işyerinin, alt işverenlik sözleşmesinin işverenin dosyası üzerinden e-bildirim kanalıyla SGK'ya bildirilmesi halinde işverenlerin ayrıca İK m. 3/2 hükmüne göre Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirim yapmaları gerekmez (m.11/8). SGK'ya yapılan bildirim İK m. 3'te düzenlenen işyeri bildirimlerinin yerine geçer (Ek m.1)⁹⁰. SGK'ya alt işveren işyerinin bildirimi yapılmış olması halinde işveren İK m. 98/2 de öngörülen idari para cezasından kurtulur.

Alt işveren işyerinin SGK'ya bildirilmesine ilişkin yükümlülüğe aykırılığın yaptırımı da idari para cezası olarak belirlenmiştir. Yine İK m. 3/2'de öngörülen bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde olduğu gibi alt işveren işyerini SGK'ya bildirme yükümlülüğünü hiç yerine getirmeyen ya da gecikerek yerine getiren işveren veya işveren vekilleri idari para cezası ile karşı karşıya kalır. Kanuna göre, kamu idareleri ya da bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlara asgari ücretin üç katı, diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlara asgari ücretin iki katı, defter tutmakla yükümlü olmayan işverenlere ise asgari ücret tutarında idari para cezası verilir (5510 sK. m. 102/1-b). Kurum tarafından bildirim yapılmadığının tespit edilmesinden önce işveren veya ilgili işveren vekili tarafından sürenin geçmesinden sonraki otuz gün içinde bildirimin yapılması ve kesilen cezanın tebliğinden itibaren on beş gün içinde ödenmesi halinde idari para cezası dörtte bir olarak uygulanır. Bu noktada dikkat edilmesi gereken, idari para cezasına konu olan işyerlerine ilişkin bildirim yükümlülüğünün sona ermemesi, idari para cezasına rağmen devam ediyor olmasıdır⁹¹.

C. İşçinin İlgili Kamu Kurumlarına Bildirilmesi

1. İşe Alınan İşçinin Sosyal Güvenlik Kurumuna Bildirilmesi

a. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesinin Verilmesi

5510 sayılı Kanun'un sigortalı bildirimi ve tescili başlıklı 8. Maddesinde, işverenin çalıştırdığı işçileri Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirme yükümlülüğü

⁹⁰ Sosyal güvenlik hukukuna ilişkin bildirimler inceleme alanımız dışında kaldığından ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 210; Tuncay/Ekmekçi, s. 243.

⁹¹ Keskin, s. 194; Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 213.

düzenlenmiştir. Zorunluluk ilkesinin hakim olduğu sosyal sigortalar hukukunda işçinin sigortalı niteliğini kazanabilmesi için herhangi bir bildirimde bulunulmuş olması gerekmez. Bununla birlikte işçilere sigorta yardımları yapılabilmesi ve Kanunda öngörülen diğer yükümlülüklerini yerine getirebilmesi için işverene, çalıştırdığı işçileri Kuruma bildirme yükümlülüğü öngörülmüştür⁹².

Bildirimin içeriği Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin ekinde yer alan EK-4'te bir matbu form içerisinde düzenlenmiştir⁹³. Buna göre, işveren yapacağı bildirimde genel olarak işçinin kimlik, adres ve sosyal güvenlik bilgilerinin yanında kendisine ve işyerine ilişkin birtakım bilgileri de açıklamalıdır.

Kanunda bildirimin şekline ve usulüne ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş bu hususun yönetmelikle açıklığa kavuşturulacağına işaret edilmiştir (m. 8/son). Yönetmelikte, sigortalı işe giriş bildiriminin e-sigorta yoluyla, internet üzerinden yapılacağı açıkça düzenlenmiştir (m. 11/2). Buna göre işveren, SGK tarafından hizmete açılan e-bildirge uygulamasına, daha önce kurumdan aldığı kullanıcı adı ve şifresi ile birlikte giriş yapmalı ve bildirimini e-bildirim sistemi üzerinden tamamlamalıdır⁹⁴.

İşçilerin henüz çalışmaya başlamadan sigortalı işe giriş bildirgesi ile birlikte Kuruma bildirilmeleri gerekir (5510 sK. m. 8/1). Kanun koyucu sigortasız işçi çalıştırma uygulamasının önüne geçme gayesiyle bu şekilde bir düzenleme yapma ihtiyacı duymuştur⁹⁵. Ancak her ne kadar genel kural işçilerin çalışmaya başlamadan önce Kuruma bildirilmeleri olsa da Kanunda işin ve işyerinin ya da birtakım kamu hukuku gerekliliklerinin bulunduğu hallere özgü olan bazı istisnalara yer verilmiştir. Bahse konu istisnalar, Kanunun m. 8/1 ve Yönetmeliğin m. 11/3 hükümlerinde tek tek sayılmıştır⁹⁶.

Kanunda, işçilerin Kuruma bildirilip bildirilmediğinin denetimine ilişkin, kamu idarelerine ve bankalara özel bir denetleme ve bildirim yükümlülüğü

⁹² Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 152.

⁹³ <http://www.sgk.gov.tr/wps/wcm/connect/da380919-57b8-428d-b0fd-6f9bd09cb3ae/SGK-004.XLS?MOD=AJPERES>, (ET. 23.04.2020).

⁹⁴ <https://ebildirge.sgk.gov.tr/WPEB/amp/loginldap>, (ET. 23.04.2020).

⁹⁵ Tuncay/Ekmekçi, s. 244.

⁹⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. Güzel/Okur/Caniklioğlu, s. 153 vd. ; Tuncay/Ekmekçi, s. 244 vd.

getirilmiştir. Buna göre, kamu idareleri ile bankalar, Kurumca sağlanan elektronik altyapıdan yararlanarak, Kurumun belirleyeceği işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol etmek ve sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmekle yükümlüdür (m. 8/7).

İşveren tarafından işe giriş bildiriminin e-bildirim yoluyla yapılmasının ardından Kurum tarafından işçilerin tescili gerçekleştirilir. Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurları ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanları tarafından yapılan incelemeler sonucunda ya da kamu idareleri ve bankalar tarafından düzenlenen belge veya alınan bilgilerden bildirimin yapılmadığı sonradan anlaşılabilir. Sigortalı işe giriş bildiriminin yapılmadığının bu yolla anlaşılması halinde bu belgeler Kurum tarafından resen düzenlenir ve işinin tescili sağlanır (5510 sK. m. 86/7)⁹⁷.

b. Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi Verilmemesinin Sonuçları

5510 sK. m. 102 hükmüne göre işverenin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranmasının yaptırımı idari para cezasıdır. Buna göre, işçileri SGK'ya süresinde ve usulüne uygun olarak bildirmeyen işverene her bir işçi için asgari ücret tutarında idari para cezası verilir. Ancak bildirimin yapılmadığı, mahkeme kararından ya da yukarıda açıklanan kamu kurum ve kuruluşları ile bankalar tarafından gönderilen bilgi ve belgelerden öğrenilmesi halinde bu kez işveren veya ilgili işveren vekiline, her işçi için asgari ücretin iki katı tutarında idari para cezası uygulanır. Bildirim yükümlülüğünün ihlalinin bu şekilde öğrenilmesinin bir yıl içinde tekerrür etmesi halinde bu kez idari para cezası asgari ücretin beş katı tutarında uygulanır (m. 102/1-a).

İşçinin işe girişinin SGK'ya bildirilmemesinin bir yaptırımı da kendisini bireysel iş hukuku alanında gösterir. SGK'ya işe başladığına ilişkin bildirim yapılmayan işçi, çalışma şartlarının uygulanmaması gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (m. 24/II-f)⁹⁸. Yine işyerinde çalışmaya başlayan işçinin SGK'ya

⁹⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 159 vd. ; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 253 vd.

⁹⁸ Aynı yönde bkz. Yarg. 9. HD, 25.4.2008, E. 2007/16602, K. 2008/10297, <https://www.alomaliye.com/2014/05/23/tam-sigortasiz-ya-da-kismi-prim-gun-sayisinin-veya->

bildirilmemesi aynı zamanda işverenin iş sözleşmesinden doğan gözetme borcuna da aykırılık teşkil eder (TBK m. 417/2).

Fiilen işyerinde çalışıyor olmasına rağmen işveren tarafından sigorta girişi Kanundaki süre içerisinde yapılmamış olan işçiler, kendileri de bizzat SGK'ya bildirimde bulunabilir. 5510 sayılı Kanuna göre, işe giriş bildirimleri işverence zamanında yapılmayan işçiler işe başladıkları tarihten itibaren bir ay içinde SGK'ya bildirimde bulunmalıdır (m. 8/2). İşçi bu bilirmiy e-devlet sistemine giriş yaparak SGK seçeneğinden işaretlenen “sigortalıların kendini bildirmesi” menüsü üzerinden yapmalıdır⁹⁹. İşverenin bildirim yükümlülüğünden farklı olarak işçinin kendi çalışmasını SGK'ya bildirmemesine ilişkin bir yaptırıma Kanunda haklı olarak yer verilmemiştir. Nitekim iş sözleşmesinin feshedilmesi tehlikesi altında olan işçinin böyle bir girişimde bulunmasının kendisinden beklenmesi rasyonel olmaktan fazlasıyla uzaktır.

2. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağdurlarının İstihdamında Bildirim

a. Genel Olarak Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamı

Sözleşme özgürlüğü ilkesi özel hukukun diğer dallarında olduğu gibi kural olarak iş hukukuna da hakimdir. Bir yönüyle bireylerin diledikleri kişiyle sözleşme yapma veya yapmama özgürlüğünü içinde barındıran ilkeye göre işveren dilediği kişi ile iş sözleşmesi yapabilir¹⁰⁰. Ancak kanun koyucu gerek Anayasa hükümlerinin gerekse bir takım sosyal düşüncelerin etkisiyle iş sözleşmesi taraflarının bu özgürlüğüne müdahale etmiştir. Bu noktada yapılan düzenlemelerle belirli kriterleri sağlayan işverenlere, engelli ve eski hükümlü ile Terörle Mücadele Kanunu m. 21’de sayılan terör olayları nedeniyle malul sayılamayacak derecede yaralananları, beden ve ruhi durumlarına uygun işlerde çalıştırma yükümlülüğü getirilmiştir. Böylece dezavantajlı durumdaki bu kişilerin, kimseye muhtaç olmadan yaşayabilmeleri sağlanmak istenmiştir¹⁰¹.

prime-esas-kazanclarin-eksik-bildirilmesi-kayit-disilik-gerekcesiyle-iscinin-is-sozlesmesini-hakli-nedenle-feshi/, (ET. 2.7.2020).

⁹⁹ Bkz. SGK’nın 11.1.2018 Tarihli, 217673 Esas sayılı kararı.

¹⁰⁰ Eren, s. 17.

¹⁰¹ Günay, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 3. Baskı, Ankara, 2009, s. 1584.

Anayasaya göre Devlet, sakatların korunmalarını ve toplum hayatına uyumlarını sağlayacak tedbirler almakla yükümlüdür (m. 61/2). Bu yolda, engellilerin temel hak ve özgürlüklerini temin ve teşvik etmek amacıyla 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun¹⁰² yürürlüğe konulmuştur. Diğer taraftan, eski hükümlü ve terör olayları nedeniyle yaralananların istihdam edilmelerine ilişkin usul ve esasların ayrıntılı olarak düzenlenmesi adına Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul Sayılamayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik¹⁰³ çıkarılmıştır. Yurt İçinde İşe Yerleştirme Hizmetleri Hakkında Yönetmelikte¹⁰⁴ de her iki istihdam türüne ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir.

İş Kanunu'nun engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu başlıklı 30. maddesine göre, elli ve daha fazla işçi çalıştırılan özel sektör işyerlerinde işveren, işçi sayısının %3 ü oranında engelli işçi çalıştırmak zorundadır. Kamu işyerlerinde ise %4 engelli ve %2 eski hükümlü ya da terör olaylarının etkisiyle yaralanmış kişilerin işe alınması zorunludur. İşçi sayısının tespitinde işverenin aynı il sınırlarındaki işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısı esas alınır (İK m. 30/1)¹⁰⁵. Öğretide bir görüşe göre, işçi sayısının tespitinde alt işveren işçilerinin ve geçici işçilerin hesaba katılmaması, bu yükümlülüğten kaçınmaya ve daha az engelli işçi istihdamına yol açmaktadır¹⁰⁶.

İş Kanunu'nda engellilerin, eski hükümlülerin ve terör mağdurlarının istihdamına ilişkin ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmemiş, bu alan yönetmeliklerle ayrıntılı şekilde ele alınmıştır. Bu hususların düzenlendiği yönetmeliklerde ise istihdamın amaçlandığı gibi sağlanması ve denetiminin kolaylaştırılması amacıyla birtakım bildirim yükümlülükleri öngörülmüştür.

¹⁰² RG, 7.7.2005, 25868.

¹⁰³ RG, 19.9.2009, 27354.

¹⁰⁴ RG, 25.4.2009, 27210.

¹⁰⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Köme Akpulat**, Ayşe: İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 77, S. 2, T. 31.12.2019, s. 523 vd. ; **Manav**, Eda: İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, Gazi Üniversitesi HFD, C. X, S. 1-2, Y. 2006, s. 137 vd. ; **Uğur**, Mehmet: İş Hayatında Engelli İstihdamı, Mali Çözüm, Temmuz-Ağustos 2014, s. 337 vd. ; **Bedük**, Mehmet Nusret: Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması, Kamu-İş, C. 11, S. 2, Y. 2010, s. 47 vd.

¹⁰⁶ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 492.

b. Engelli İstihdamında Bildirim

aa. Kurum Aracılığı ile Engelli İşçi İstihdamında Bildirim

Yönetmeliğe göre, kamu ve özel sektör işverenleri engelli işçi istihdam etme yükümlülüklerini kural olarak Kurum aracılığı ile yerine getirir (YİYHHY m. 13/1). Yine İş Kanunu'nun 30. maddesindeki şartların sağlanması neticesinde engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü doğan işveren, bu şartları sağladığını ve işyerinde çalıştırmak üzere kendilerine engelli işçi sağlanmasını istediğini Kuruma bildirmelidir (YİYHHY m. 14/1).

İşverence yapılacak engelli işçi talebi ile ilgili bildirimin içeriğine ilişkin ne Kanunda ve Yönetmelikte ayrıntıya yer verilmiştir. Bununla birlikte Yönetmelikte engelli işçi talebi bildiriminde uyulması gereken birtakım yasaklara yer verilmiştir. Buna göre işveren yapacağı bildirimde işin niteliği gerektirmedikçe çalıştırmak istediği işçilerin engellilik oranlarına bir üst sınır getiremez ve engel grupları arasında ayırım yapamaz (m. 14/3). Yine bildirimde işyerinde yürütülen faaliyetin gerektirdiği “ağırlıklı vasıfların” üstünde istihdamı zorlaştıracı şartlar ileri sürülemez (m. 14/2). Kanımızca işveren engelli işçi talebine ilişkin bildirimde, işyerinde halihazırda çalışan işçi sayısını, İK m. 30'a göre çalıştırmakla yükümlü olduğu engelli işçi sayısını ve yasal sınırın altında olmamak kaydıyla istihdam etmek istediği engelli işçi sayısını belirtmelidir. Yine işe alınacak işçilerin hangi pozisyonda çalışacağı, işin gerektirdiği nitelikler ve arz ettiği zorlukları da ayrıca bildirimde yer almalıdır. Bu sayede Kurum o işe uygun olan işçileri işverenle görüştürebilecektir.

Yönetmelik gereği işveren, engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün doğduğu tarihten itibaren beş işgünü içinde işçi talebi bildirimini yapmak zorundadır (m. 14/1)¹⁰⁷. Bildirimin şekline ilişkin bir düzenlemeye ne Kanunda ne de Yönetmelikte yer verilmiştir. Ancak bildirimin bir kamu idaresine yapılması ve bildirimde işverenin, işe ve işçiye ilişkin birtakım nitelikleri belirtecek olması nedeniyle bildirimin yazılı olarak yapılması gerekir. Uygulamada da işverenler, yönetmelikteki

¹⁰⁷ Sürelerin yeterliliği hakkında tartışma için bkz. **Köme Akpulat**, s. 543.

yasaklara aykırı olmayan yazılı bir dilekçeyle kuruma bildirimde bulunarak engelli işçi talebinde bulunmaktadırlar¹⁰⁸.

bb. Kurum Aracılığı Olmaksızın İstihdam Edilen Engellinin Bildirimi

Kanunda hem kamu hem özel sektör işverenleri için farklı oranlarda da olsa engelli çalıştırma yükümlülüğü öngörülmüştür (İK m. 30/1). Engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünün doğması için gereken şartları sağlayan işverenler, kural olarak çalıştıracakları engellileri Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü aracılığıyla sağlar (YİYYHY m. 13/1). Ancak Yönetmelikte özel sektör işverenine, Kurumu haberdar etmek şartıyla Kurum aracılığı olmaksızın engelli istihdam edebilme hakkı tanınmıştır. Buna göre kurum aracılığı olmaksızın engelli çalıştırmaya başlayan özel sektör işvereni, bu durumu en geç on beş işgünü içinde kuruma bildirmekle yükümlüdür (m. 13/2).

İşverenin yapacağı bildirimde, işe aldığı engelli işçilerin kimlik bilgileri, işin niteliğine uygun sağlık raporu, nüfus cüzdan fotokopisi yer almalıdır. Bu sayede Kurum, işverenin işe alması gereken engelli işçi sayısını ve almış olduğu engelli işçi sayısını kıyaslayabilecek; işe alınanların engelli olma şartlarını sağlayıp sağlamadıklarının denetimini yapabilecektir (m. 13/2).

Yönetmeliğe göre, Kurum aracılığı bulunmaksızın istihdam edilen engelli işçiler işe başlama tarihinden itibaren on beş işgünü içinde Kuruma bildirilmek zorundadır. Kanımızca on beş günlük sürenin işgünü olarak belirlenmesi süreyi oldukça uzatmakta ve gereksiz yere iş günü hesabı yapılmasına neden olmaktadır. Bu nedenle yeterince uzun olan bu sürenin işgünü değil normal bir süre olarak düzenlenmesi yerinde olurdu¹⁰⁹.

Engelli istihdamının Kuruma bildiriminin şekline ilişkin bir düzenlemeye ne Kanunda ne de Yönetmelikte yer verilmiştir. Ancak bildirimin yazılı olarak ve bir dilekçeyle yapılması gerekir. Zira işçiye, işverene ve işyerine ilişkin bilgilerin yer aldığı, işçinin durumunu destekler bir sağlık raporunu taşıyan bildirimin sözlü olarak yapılması mümkün değildir.

¹⁰⁸ Köme Akpulat, s. 544.

¹⁰⁹ Eski Yönetmelikteki sürelerle ilişkin durum hakkında bkz. **Manav**, Çalıştırma Zorunluluğu, s. 156.

Yapılan bildirim üzerine, Kurum tarafından engelli işçinin tescili yapılır. Bildirim neticesinde işçi, işverenin Kanun gereği çalıştırması gereken engelli işçi sayısından düşülür. İşverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü, bildirim konu işçi sayısınınca azalarak devam eder.

cc. Engelli İşçi İstihdamına İlişkin Bildirimlerin Yapılmamasının Sonuçları

Kurum aracılığı olmaksızın engelli işçi istihdam edilmesi halinde, işveren tarafından usulüne uygun şekilde ve süresinde engelli işçi bildirimi yapılmadığı ve Kurum tarafından tescil işleminin gerçekleştirilmediği takdirde, işe alınan işçi “engelli” statüsünde kabul edilmez (YİYYHY 13/2). Bu halde işverenin engelli istihdam etme yükümlülüğü, bildirimi ve tescili yapılmayan işçi sayısı kadar devam eder.

Kanımızca Kurum harici engelli istihdam eden işverenin yapması gereken bildirimin hukuki niteliğinin yükümlülük değil külfet olduğu söylenebilir. Zira burada asıl yükümlülük bildirimin yapılması değil, engelli işçi istihdam edilmesidir. Kuruma gerekli bildirimi yapmayan işveren Yönetmeliğe göre en nihayetinde dolaylı olarak engelli işçi çalıştırma yükümlülüğünü ihlal etmiş sayılsa da bildirimin yapılmamasıyla ortaya çıkan ilk sonuç bir yükümlülüğün ihlali değil, bir hakkın kaybedilmesidir. Zira işveren işe aldığı engelli işçiyi Kuruma bildirmeyerek o işçiyi engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü kotası kapsamına dahil etme hakkını kaybetmektedir. Ancak bildirimin düzenlendiği Yönetmelikte bu bildirimin bir “zorunluluk” olduğu açıkça ifade edilmiş ve yükümlülüğe uyulmaması halinde idari para cezası öngörülmüştür. Bu nedenle mevcut durumda bildirimin bir yükümlülük niteliğinde olduğu kabul edilmelidir.

Kurum aracılığıyla engelli işçi istihdamına ilişkin bildirimin hukuki niteliğinin yükümlülük olduğu ise tartışmasızdır (YİYYHY m. 14/1). Keza bu bildirim doğrudan İK m. 30’da öngörülen engelli işçi istihdamının bir gereğidir.

Yönetmelikte, yukarıda açıklanan iki farklı bildirimin yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını birlikte düzenlenmiştir. Buna göre, bildirim yapmayan işveren idari para cezası ile karşı karşıya kalır (m. 21/2). Süresinde bildirimde bulunmayan işverene İK m. 101/1 hükmüne göre bildirimde bulunmadığı her ay için işyerinin

bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından bin yedi yüz TL idari para cezası uygulanır (İK m. 108/1)¹¹⁰.

İdari para cezalarının yanında, işvereni engelli kişilerle iş sözleşmesi yapmaya hukuken zorlayacak bir müessese hukukumuzda bulunmamaktadır¹¹¹. Bu nedenle, işverene karşı dava açılarak Kurumun belirlediği engelli işçilerle iş sözleşmesi yapmasının sağlanması mümkün değildir¹¹².

c. Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırmada Bildirim

aa. Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Talebinin Kuruma Bildirimi

Kanun koyucu kamu kurum ve kuruluşlarına eski hükümlü ya da terörle mücadelede malul sayılamayacak derecede yaralanan kişileri çalıştırma yükümlülüğü getirmiş ancak özel sektör işverenlerini bu yükümlülüğün altına sokmamıştır. Kamu kurumlarının ise bir kısmı, Eski Hükümlü Çalıştırma Hakkında Yönetmelik kapsamında bırakılmış ve ilgili maddede sayılan şirketlere, kooperatiflere, bankalara ve sosyal yardımlaşma ve dayanışma vakıflarına Yönetmelikte düzenlenen ve sıkı şartlara bağlı istihdam usulünün uygulanmayacağı belirtilmiştir (m. 2/2). Ancak yine de Yönetmeliğin m. 2/2 hükmünde istisna tutulan işyerleri, eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamı yapmak istediklerinde, diğer işverenler gibi bunu Kuruma bildirmek zorundadır. Bu sayede Kurum, istihdamda şeffaflığın sağlanması adına yapacağı ilanlarla işçi ihtiyacını kamuoyuna duyurur (m. 2/2-c).

Eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamı talebine ilişkin bildirimin süresi, engelli işçi istihdamına ilişkin sürelerle paralel şekilde düzenlenmiştir. Buna göre eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamına ilişkin şartların gerçekleştiği tarihten itibaren beş gün içinde Kuruma bildirim yapılmak zorundadır (YİYYHY m.

¹¹⁰ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 4.345 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

¹¹¹ Kılıçoğlu/Şenocak, Şerh, s. 1588; Oğuzman, s. 285.

¹¹² Aksi yöndeki görüş için bkz. Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 496; Tuncay, A. Can: İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları, İÜHFM, C. 38, S. 1-4, 1973, s. 576.

14/1). İşçi talebi yazılı olarak kuruma bildirilebileceği gibi elektronik ortamda da bu bildirim yapılabilir (m. 6/1)¹¹³.

İşe alınmak üzere sınava tabi tutulacak işçilere sınavın günü, saati ve yapılacağı yer ilgili kamu kurum veya kuruluşunun internet sitesinde ilan edilir. Bu ilan tebliğ niteliğindedir ve işçilere ayrıca bir bildirim yapılmaz (m. 15). Yönetmeliğin 21. maddesinde kamu kurum ve kuruluşlarına yapılan sınavın sonucunu ve işe yerleştirmeleri Kuruma bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Kuruma yapılacak bildirimle bir yandan işe yerleştirilen işçilerin tescili sağlanacak diğer yandan ise işe yerleştirilemeyen işçiler bakımından iş arama faaliyetlerine devam edilecektir.

Yönetmeliğe göre işveren, yapılan sınav sonucunda asıl ve yedek olarak sınavı kazananların yanında başarısız olanlarla birlikte varsa sınava girmeyenleri de listeler halinde beş gün içinde Kuruma bildirmelidir. Yine asıl ve yedek kazananlardan işe yerleştirmeleri yapılan işçiler ayrıca işe yerleştirilmelerini takiben beş gün içinde Kuruma bildirilmelidir (m. 21/2). Sınav sonucuna ilişkin bildirimin listeler halinde yapılacağı açıkça düzenlendiğinden gerek sınav sonuçlarının gerekse yerleştirme sonuçlarının işveren tarafından yazılı olarak bildirilmesi gerekir.

bb. Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Talebi Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları

İşveren tarafından gerekli bildirimlerin yapılmaması halinde engelli ve eski hükümlü işçi çalıştırma hükümlerine aykırılığın yaptırımı gündeme gelir. Buna göre kamu kurum ve kuruluşu işverene bulunduğu yerdeki Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü tarafından bildirimini yapmadığı her eski hükümlü ve terör mağduru için, her ay karşılığında bin yedi yüz TL idari para cezası uygulanır (YİHY 21/2)¹¹⁴.

Engelli işçi istihdamına ilişkin yapılan açıklamalar eski hükümlü ve terör mağduru işçi istihdamı için de geçerlidir. Kanun koyucu idari para cezasının

¹¹³ **Bedük**, Eski Hükümlü, s. 75.

¹¹⁴ Yönetmelikteki idari para cezasına ilişkin hükmün normlar hiyerarşisine aykırılık yarattığına ilişkin görüş için bkz. **Bedük**, Eski Hükümlü, s. 80-81; Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 4.345 TL'dir, www.lebiblyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

haricinde, işvereni dava yoluyla iş sözleşmesi yapmaya zorlayacak veya tazminat yükümlülüğü altına sokacak bir imkân tanımamıştır¹¹⁵.

3. İşe Alınan İşçinin Kolluk Kuvvetlerine Bildirimi

a. İşçinin Kimlik Bilgilerinin Kolluk Kuvvetlerine Bildirilmesi

1774 sayılı Kimlik Bildirme Kanununda faaliyet konusuna bakılmaksızın, her türlü ticaret ve sanat amacı güden işyerlerinde çalıştırılmak üzere işe alınan işçilerin kimlik bilgilerinin kolluk kuvvetlerine bildirilmesi düzenlenmiştir. Ayrıca Kanun'un 2. maddesinde sayılan otel, pansiyon, tatil köyü ve benzeri her türlü özel ya da resmi konaklama yerleri için ise çalıştırılan işçilerin bildiriminin yanında bu işyerlerinin “sorumlu işletenin” de kolluk kuvvetlerine bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir (KBK m. 3). “Sorumlu işleten” ve “ticaret ve sanat amacı güden işyeri” kavramlarının tanımlarına ise Kimlik Bildirme Kanununun Uygulanması İle İlgili Yönetmelik'te¹¹⁶ yer verilmiştir¹¹⁷.

Kanunun 2. maddesinde sayılan konaklama işyerlerinin sorumlu işleticileri, faaliyete başlamadan önce işletme sahibi, kanuni temsilci ya da kiracı tarafından kolluk kuvvetlerine “işletici kimlik bildirgesi formu”¹¹⁸ doldurularak vermelidir (KBKUY m. 6/2). Yine bu işyerlerinde sorumlu işleticinin değişmesi halinde ise yeni işleticinin kimlik bilgileri, eski işleticinin adı ve ayrılış tarihine ilişkin bilgiler de doldurulmak suretiyle en geç yirmi dört saat içinde genel kolluk kuvvetlerine bildirilmelidir (m. 7). İş hukuku bakımından sorumlu işletici duruma göre işveren ya da işveren vekili olabilir. Kanunun 2. maddesinin kapsamında olmayan işyerlerinin ise işletici kimlik bildirimi yapma yükümlülüğü bulunmamaktadır. Bu işyerleri yalnızca istihdam ettikleri işçilerin kimlik bildirimlerini yapmakla yükümlüdür.

İşe alınan işçinin kimlik bildirimi Yönetmelikte “form 2” olarak belirtilen “çalışanlara ait kimlik bildirme belgesi” ile yapılır¹¹⁹. Bildirimde işçinin fotoğrafı ile kimlik bilgileri, bildirimi yapan kişinin kimlik bilgileri ve bildirimi alan kolluk

¹¹⁵ Kılıçoğlu/Şenocak, Şerh, s. 1589.

¹¹⁶ RG, 13.07.1974, 14944.

¹¹⁷ Bkz. Yön. m. 3/b ve f.

¹¹⁸ http://95.9.127.120/form1_firma.aspx, (ET. 10.11.2020).

¹¹⁹ <https://pdf4pro.com/view/199-ali-anlara-a-t-k-ml-k-b-ld-rme-belges-2e8c79.html> (ET. 10.11.2020).

personeline ait bilgilerin doldurulması ve iki nüsha olarak hazırlanması zorunludur. Ayrıca bildirimlerin kolluk örgütüne verilmeden önce mahalle ya da köy muhtarına onaylatılması gerekir (KBK m. 6/3)¹²⁰.

Kural olarak bildirim, formların elle veya bilgisayar ortamında doldurulup ilgililer tarafından imzalanarak muhtarlık onayıyla birlikte kolluk kuvvetlerine teslimi şeklinde gerçekleşir. Ancak 25.03.2020 tarihli 7227 sayılı Kanunla¹²¹ yapılan değişiklikle, bildirimlerin işveren ya da ilgili işveren vekili tarafından genel kolluk kuvvetlerine elektronik ortamda da yapılabilmesinin yolu açılmıştır (m. 6/son). Ayrıca bildirimlerin elektronik ortamda yapılması halinde ise muhtarın onayı aranmayacaktır. Elektronik ortamda kendisine kimlik bildirimi yapılan kolluk kuvvetleri, bu bildirimi köy ve mahalle muhtarları ile daha sonra paylaşacaktır (m. 6/son).

İşçilerin kimlik bilgilerinin bildirimi, kural olarak konaklama hizmeti sunan işyerleri için, işçilerin işe başlamalarından itibaren yirmi dört saat içinde yapılmalıdır (m. 4/1). İstisnai olarak kanun koyucu öğrenci yurtları ve benzeri yerlerde çalışanların bildirimini farklı olarak düzenlemiştir. Buna göre öğrenci yurtları ve benzeri yerlerde çalışanlar, işveren veya işveren vekili tarafından üç gün içinde kolluk kuvvetlerine bildirilmelidir (m. 6/1-b ve c). Kanunun 2. maddesinde belirtilen konaklama faaliyeti haricinde her türlü ticaret ve sanat amacı güden işyerleri ise bu işyerlerinde çalışmaya başlayanları üç gün içinde kolluk kuvvetlerine bildirmekle yükümlüdür (m. 6/1-b ve c). Yönetmelikte de sürelerle ilişkin bu hükümler tekrarlanmış ancak üç günlük sürenin yetmiş iki saat olarak anlaşılması gerektiğine ayrıca işaret edilmiştir (m. 4/1-b).

Kolluk kuvvetlerine kimlik bildiriminin yapılmasının ardından işçilerin kimlik bilgileri genel kolluk kuvvetleri tarafından Sosyal Güvenlik Kurumu İl Müdürlüklerine gönderilir. Kanunun 2. maddesinde sayılan işyerlerindeki çalışanlar için kolluk kuvvetlerine yapılan bildirimden itibaren üç gün içinde sorumlu işletici

¹²⁰Bu husus Kanunda hiçbir ayırım gözetilmezken Yönetmelikte yalnızca köy sınırları içerisinde olması halinde muhtar onayının aranacağı düzenlenmiştir (KBKUY m.8/2).

¹²¹ RG, 25.3.2020, 31080.

tarafından “konaklama tesisi personeline ait kimlik kartı” düzenlenir ve işçilere verilir (KBKUY m. 9/1).

b. Kimlik Bilgilerinin Kolluk Kuvvetlerine Bildirilmemesinin Sonuçları

Kanunun 2. maddesinde sayılan işyerlerinin sorumlu işleticilerinin ve işçilerinin, kolluk kuvvetlerine bildirilmesine ilişkin yükümlülüğe aykırılığın yaptırımını iki yüz elli TL idari para cezası olarak öngörülmüştür (KBK m. 15)¹²². Diğer işyerlerinde ve öğrenci yurtlarında istihdam edilen işçilerin kimlik bildirimlerinin yapılmaması halinde yirmi TL¹²³, bildirimde gerçeğe aykırı bilgiler verilmesi halinde ise ilgili işveren veya işveren vekili yüz TL¹²⁴ idari para cezası ile karşı karşıya kalır (m. 17). Ancak Kanunda idari para cezası yaptırımının öngörülmüş olması, işverenin bildirim yükümlülüğüne aykırı davranması halinde başka yaptırımlarla da karşı karşıya kalmasını engellemez. Nitekim Danıştay 10. Dairesi bir davada, bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverene aynı zamanda işyerinin kapatılması yaptırımının uygulanmasında hukuka aykırılık bulunmadığı yönünde karar vermiştir¹²⁵.

Kanımızca olağanüstü hâl uygulamalarını andıran kolluk kuvvetlerine kimlik bildirimine ilişkin bu yükümlülük işverenler için fazladan iş yükü oluşturmada dışında pek de bir anlam ifade etmemektedir. Keza daha önce açıklandığı gibi işveren gerek işyerini kurması gerekse de işçi istihdam etmesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna zaten bir bildirim yapmaktadır. Bu noktada 5510 sK Ek m.1 yeniden ele alınmalı ve SGK’ya işçi bildiriminin yapılması halinde, KBK kapsamındaki bildirimlerin de yapılmış sayılmasına imkân tanınmalıdır¹²⁶.

¹²² Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 860 TL’dir, www.jandarmaforum.com, (ET. 13.01.2021).

¹²³ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 56 TL’dir, www.jandarmaforum.com, (ET. 13.01.2021).

¹²⁴ 2021 Yılı için bu tutar 336 TL’dir, www.jandarmaforum.com, (ET. 13.01.2021).

¹²⁵ Danıştay 10. Dairesi, 15.03.1999, E. 1996/8577, K. 1999/854, www.kazanci.com, (ET. 29.7.2020).

¹²⁶ **Kurt**, Resul: Kimlik Bildirmeyene Ceza Var, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kimlik-bildirmeyene-ceza-var/432401>, (ET. 24.12.2020).

D. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Bildirimi

1. İşverenin Veri Sorumluları Siciline Kayıt Bildirimi

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun¹²⁷ yürürlüğe girmesi ile birlikte, kişisel verilerin korunması adına önemli bir adım atılmıştır. İş hukuku bakımından işveren sayılanlar bu Kanun bakımından “veri sorumlusu” sayılmıştır. Kanunun “tanımlar” başlıklı 3. maddesinde, veri sorumlusu (işveren) *“kişisel verilerin işleme amaçlarını ve vasıtalarını belirleyen veri kayıt sisteminin kurulmasından ve yönetilmesinden sorumlu olan gerçek veya tüzel kişi”* olarak tanımlanmıştır.

Veri sorumlusu sayılan işverenler, KVKK m. 16'da düzenlenen veri sorumluları siciline kaydolmakla yükümlüdür. Kişisel Verileri Koruma Kurumu Başkanlığı tarafından kamuya açık olarak tutulacak bu sicilin oluşturulması, yönetimi ve veri sorumlularının kaydına ilişkin usul ve esasların belirlenmesi amacıyla, Veri Sorumluları Sicili Hakkında Yönetmelik¹²⁸ öngörülmüştür. Buna göre işveren henüz veri işlemeye başlamadan önce, yapacağı bir bildirimle veri sorumluları siciline kaydolmakla yükümlüdür (KVKK m. 16/2).

Kanunda, Kurula veri sorumlusu siciline kayıt yükümlülüğü hakkında istisnalar getirebilme yetkisi öngörülmüştür (m. 16/2). Kurul, Kanunda öngörülen bu yetkiye dayanarak aldığı bir kararda, bildirim yükümlülüğünde istisna tutulacak halleri belirlemiştir¹²⁹. Buna göre otomatik olmayan yollarla veri işleyenler, noterler ile dernek, vakıf ve sendikalardan sadece faaliyet alanlarıyla sınırlı ve sadece kendi çalışan, üye ve bağışçılarına yönelik veri işleyenler, siyasi partiler, avukatlar, serbest muhasebeci, mali müşavir ve yeminli mali müşavirler bildirim yükümlülüğü kapsamı dışındadır. Ayrıca çalışan sayısı elliden az ve yıllık mali bilançosunun toplamı yirmi beş milyon TL'den az olan gerçek ve tüzel kişilerde sicile kayıt yükümlülüğünden istisna tutulmuştur¹³⁰. Daha önce sicile kayıt yükümlüsü iken sonradan istisna

¹²⁷ RG, 07.04.2016, 29677.

¹²⁸ RG, 30.12.2017, 30286.

¹²⁹ Kişisel Verileri Koruma Kurulunun, 2/4/2018 Tarihli ve 2018/32 Sayılı Kararı, <https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/4110/2018-10>, (ET. 7.5.2020).

¹³⁰ **Velioğlu**, Azize: Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019, s. 105.

şartlarını sağlayan veri sorumlusunun, sicile yapacağı bildirimle kaydını sildirmesi gerekir¹³¹.

İşverenin yapacağı bildirimde; kendisinin, varsa temsilcisinin ve irtibat kişinin kimlik ve adres bilgilerine yer verilmeli, kişisel verilerin işleme amacı, veri konusu kişi grubu ve veri kategorileri açıklamaları, aktarılacağı alıcılar, varsa yabancı ülkelere aktarılması öngörülen veriler, alınan tedbirler ve azami muhafaza süresi açıkça belirtilmelidir (m. 16/3).

İşveren, bildiri kişisel veri işleme envanterine dayalı olarak hazırlamak ve Veri Sorumluları Sicili Bilgi Sistemi (VERBİS) üzerinden elektronik ortamda yapmakla yükümlüdür (VSSY m. 9/2)¹³². İşveren tarafından bildirilen bilgilerde daha sonra bir değişiklik olması halinde bu değişiklikler yine VERBİS üzerinden yedi gün içinde Kuruma bildirilmek zorundadır (m. 13/1).

Sistemde ilgililerin kişisel verileri yer almayacak, bölümler ve başlıklar halinde verilerin işleme amacı, muhafaza süresi gibi bilgiler işlenecektir. Bu nedenle VERBİS'e kişisel verilerin işlenmeyeceği gibi bu verilerin kamuya ilanı da yapılmayacaktır¹³³.

Kanuna göre veri sorumluları, henüz veri işlemeye başlamadan önce VERBİS üzerinden bildirim yapmakla yükümlüdür. Bu noktada bildirim yükümlülüğü bakımından istisna kapsamında bulunmayan işveren, henüz işçi çalıştırmaya ve faaliyete başlamadan veri sorumluları siciline bildirimde bulunarak kayıt olmak zorundadır (m. 16/2). Başlangıçta kriterleri sağlamayan ancak sonraki bir tarihte kriterleri sağlayarak kayıt yükümlülüğü altına giren işverenler ise, yükümlülüğün doğduğu tarihten itibaren otuz gün içinde bildirim yapmakla yükümlüdür (m. 8/2). Ayrıca herhangi bir fiili, teknik veya hukuki imkânsızlık nedeniyle bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesi imkânsız hale gelmiş ise bu imkânsızlığın ortaya çıktığı tarihten itibaren yedi işgünü içinde Kuruma yazılı ve gerekçeli bir başvuru yapmak şartıyla Kurumdan ek süre talep edilebilir (m. 8/3).

¹³¹ Altındere, Murat: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması, 1. Baskı, 2020, s. 103; Sorularla Verbis, s. 21,

https://verbis.kvkk.gov.tr/UploadedFiles/SORULARLA_VERB%C4%B0S.pdf, (ET. 19.12.2020).

¹³² www.kvkk.gov.tr adresi üzerinden bildirim yapılmalıdır.

¹³³ Bük, Alaattin, Bilişim Alanında Kişisel Verilerin Korunması, 1. Baskı, Ankara, 2018, s. 97.

2. Veri Sorumluları Siciline Kayıt Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları

Veri sorumluları siciline kayıt ve bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde işveren idari para cezası ile karşı karşıya kalır. KVKK m. 18/1-ç hükmüne göre, Kanunun 16. maddesinde öngörülen bildirim yükümlülüğüne aykırı hareket edenler hakkında 20.000 TL ile 1.000.000 TL arasında idari para cezasına hükmolunur¹³⁴.



¹³⁴ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 Yılı için bu tutar 39.337 TL – 1.966,862 TL olarak uygulanır, www.gsg hukuk.com, (ET. 13.01.2021); **Sürmeli**, Yaprak: Veri Sorumluları Sicili Yönetmeliği Taslağı İncelemesi, <https://startup hukuku.com/veri-sorumlulari-sicili-yonetmelik-taslagi-incelemesi/>, (ET. 23.12.2020); **Bük**, s. 99.

İKİNCİ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMI SIRASINDA BİLDİRİM

I. İŞ SÖZLEŞMESİNE İLİŞKİN BİLDİRİMLER

A. İş Sözleşmesinin Türüne Göre Bildirimler

1. Tam Süreli ve Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri Arası Geçişe İlişkin Bildirim

a. Genel Olarak Tam- Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri

Kısmi süreli iş sözleşmesi, İş Kanunu'nda düzenlenen esnek çalışma biçimlerinden biridir¹³⁵. İK m. 13/1'e göre "*işçinin normal haftalık çalışma süresinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi durumunda sözleşme kısmi süreli iş sözleşmesidir*". Kanunda, iş sözleşmesinin kısmi süreli sayılabilmesi için tam süreli işçiden kaç saat daha az çalışma süresi kararlaştırılmış olması gerektiği kesin olarak düzenlenmemiştir. İK m. 13'ün gerekçe metninde ve İş Kanunu'na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde¹³⁶ ise kısmi süreli çalışma, tam süreli çalışmanın "üçte ikisine kadar çalışmalar" olarak açıklanmıştır (m. 6)¹³⁷. Buna göre haftalık çalışma süresi kırk beş saat olan bir işyerinde haftalık çalışma süresinin otuz saat ve altında belirlendiği iş sözleşmeleri kısmi süreli iş sözleşmesidir. Çalışma saatleri bu oranın üzerinde kararlaştırılmış ise sözleşme tam süreli sayılır.

¹³⁵ Kısmi süreli iş sözleşmesi hakkında bkz. **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 9 vd. ; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 206; **Süzek**, s. 259 vd. ; **Odaman**, Serkan: Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal, Mart 2013, s. 139 vd. ; **Koç**, Muzaffer/**Görücü**, İbrahim: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum 2011/1; **Sarıbay**, Gizem: Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof. Dr. Devrim Ulucan'a Armağan, Ağustos 2008, s. 267 vd. ; **Şafak**, Can: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma, http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, (ET. 11.12.2019); **Sevgi**, s. 4 vd. ; **Zeytinoğlu**, Emir: Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm İÜHFM, C. LXII, S. 1-2, 2004, s. 449-466.

¹³⁶ RG, 6.4.2004, 25425.

¹³⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 208.

Kısmi süreli iş sözleşmeleri yapılması yoluyla işin bölünmesi, işçi ihtiyacını artırmakta bu sayede işsizliğe olumlu etkileri olmaktadır¹³⁸. Yine kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi özel yaşamına daha çok zaman ayırabilmekte, bu sayede öğrencilerin ve ev hanımlarının çalışma hayatına girmesine kolaylık sağlanmaktadır¹³⁹.

Kural olarak klasik kısmi süreli iş sözleşmeleri herhangi bir şekil şartına tabi değildir¹⁴⁰. 5510 sayılı Kanunda, kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin bildiriminde yazılı iş sözleşmesi ibrazı zorunlu tutulmuştur. Öğretide bu düzenlemenin mevzuatta uyumsuzluk meydana getirdiği ve bunun giderilmesi için İş Kanunu'nda kısmi süreli iş sözleşmeleri için yazılı ispat şartı öngörülmesinin doğru olacağı ileri sürülmektedir¹⁴¹. Mevcut düzenlemeler ışığında, kısmi süreli iş sözleşmelerinin ne ispat ne de geçerlilik şekli şartına tabi olduğu söylenebilir¹⁴².

b. Boş İş Pozisyonlarının İşçilere Bildirilmesi (Duyurulması)

Kaynağını Anayasa'dan alan çalışma ve sözleşme özgürlüğü kapsamında işçiler, tam süreli ya da kısmi süreli çalışma türlerinden kendine uygun olanı seçebilir ve çalışabilirler¹⁴³. İşçinin bu özgürlüğü yalnızca işe alım sürecinde değil iş ilişkisinin devamı sırasında da mevcuttur. Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi, işverenden tam süreli iş sözleşmesiyle çalışmayı talep edebilir. Aynı şekilde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi de kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep edebilir¹⁴⁴.

Kanunda işverene, işyerinde çalışan işçilerin niteliklerine uygun iş pozisyonlarında boşluk meydana gelmesi halinde, işçilerin kısmi süreliden tam süreliye veya tam tersi yöndeki çalışma isteklerini gözetme ve bu açık iş pozisyonlarını işyerinde ilan etme yükümlülükleri öngörülmüştür (m. 13/4). Hüküm iki ayrı yükümlülüğü düzenlemektedir. İlki, işçilerin tam ve kısmi süreli iş

¹³⁸ Süzek, s. 259.

¹³⁹ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 206.

¹⁴⁰ Sevimli, Kısmi Süreli, s. 22.

¹⁴¹ Özdemir Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Şubat 2006, s. 109; Arslan Ertürk, Şekil, s. 107.

¹⁴² Sevimli, s. 23.

¹⁴³ Sarıbay, Kısmi Süreli, s. 280.

¹⁴⁴ Sarıbay, s. 309.

sözleşmeleri arasındaki geçiş taleplerini dikkate alma yükümlülüğüdür. İkincisi ise işyerinde tam ve kısmi süreli iş pozisyonlarındaki işçi ihtiyaçlarının işyerindeki işçilere bildirilmesi yükümlülüğüdür. İş sözleşmesi türleri arasında geçiş için işverence kolaylık sağlanmasını emreden bu hüküm, 97/81 sayılı AB Yönergesi'nin bir gereğidir¹⁴⁵.

Öğretide bir görüş, işçilerin kısmi süreli den tam süreliye ya da tam tersi yöndeki geçiş isteklerinin işverence dikkate alınması ve boş yerlerin duyurulması hakkındaki düzenlemenin işverene kesin bir zorunluluk getirmediğini iddia etmektedir. Bu görüşün temsilcilerine göre düzenlemeyle işverene, işçilerin taleplerini özenli bir şekilde göz önünde bulundurması için bir öneri yapılmıştır¹⁴⁶. Her ne kadar baskın görüş bu yönde olsa da kanımızca burada Kanun, açıkça işverene uymak zorunda olduğu bir yükümlülük öngörmüştür. İşveren, işyerinde uygun iş pozisyonu bulunduğu müddetçe işçilerin geçiş yapma talepleri doğrultusunda harekete geçmek ve onları geçiş yapmayı istedikleri sözleşme türüne geçirmek zorundadır. Yine hükümde öngörülen duyuruyu da yapmalıdır. İşverenin bu yükümlülüklerini yerine getirmemesinden dolayı mağdur olan işçiler, Kanunla düzenlenmiş çalışma koşullarının uygulanmaması gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı sebeple feshedebilmelidir (İK m. 24/II-f)¹⁴⁷.

Tasavvur açıklaması niteliğindeki boş yerlerin duyurulması yükümlülüğünün hangi şekilde yerine getirileceği hakkında Kanunda bir düzenleme yapılmamıştır. Bu noktada işveren, dürüstlük kurallarına aykırı olmamak şartıyla işyerinin de koşullarına uygun olan herhangi bir yolla işçilere boş pozisyonları bildirebilir. Örnek vermek gerekirse, yüzlerce işçinin çalıştığı büyük bir fabrikada işçilerin görebileceği ve devamlı olarak takip ettikleri bir panoya duyuru asmak suretiyle bu yükümlülük yerine getirilebilir.

¹⁴⁵ Madde gerekçesi s. 93.

¹⁴⁶ **Süzek**, s. 261; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 217; **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 88; **Meriç**, Nedim: Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 8/2005, s. 1562; **Sarıbay**, Kısmi Süreli, s. 310.

¹⁴⁷ Aynı yönde Bkz. **Sevgi**, s. 68.

Öğretide bir görüşe göre, duyuru yapmak yerine bizzat işçilere boş pozisyonların bildirilmesi de mümkündür¹⁴⁸. Kanımızca yalnızca birkaç işçinin çalıştığı küçük çapta bir işyerleri haricinde duyuru yapılmayıp işçilere doğrudan yazılı veya sözlü bildirim yapılması, öngörülen yükümlülüğün objektif niteliğine zarar verebilir. Yine işçilerin geçiş talepleri yerine getirilirken daha sonra bir ispat sorunu yaşamamak adına, işçi ve işveren arasında yazılı bir protokol hazırlanması yerinde olacaktır. Zira iş sözleşmesinin türünün değişmesi işçinin çalışma sürelerini değiştirmekte bu durum da çalışma şartlarında esaslı değişiklik niteliği taşımaktadır (İK m. 22)¹⁴⁹.

Boş yerlerin işçilere duyurulmasında uyulması gereken süre hakkında bir düzenleme mevzuatımızda yer almamıştır. Bu konuda kanımızca işverenden beklenen, boş pozisyonunun ortaya çıkmasının ardından gecikmeksizin bu bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesidir. Kanımızca işverenin bu yükümlülüğü tam ve doğru olarak yerine getirmiş sayılabilmesi için, en geç o pozisyon için dışarıdan işçi alımı sürecine başlamadan makul bir süre önce bu duyuruyu yapmış olmalıdır. Burada makul süre işçinin yeni iş pozisyonuna geçmesinin iş hayatındaki ve özel hayatındaki muhtemel etkilerini değerlendirip bir karara varması için gereken süredir.

c. Boş İş Pozisyonlarının İşçilere Bildirilmemesinin Sonuçları

İşverenin boş yerlerin duyurulması yükümlülüğüne aykırı davranmasının sonuçlarına Kanunda yer verilmemiştir. Her ne kadar işverene bildirim yükümlülüğüne aykırı davranışı sebebiyle bir tazminat ya da idari para cezası yaptırımını öngörülmemiş olsa da yükümlülüğe aykırı davranılması sebebiyle mağdur olan işçiler için iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yolu açıktır. Öğretide işçinin hangi haklı fesih sebebine dayanması gerektiği hakkında farklı görüşler ileri sürülmüştür. Bir görüşe göre işveren tarafından tam ve kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışılacak açık iş pozisyonlarının işyerinde ilan edilmemesi çalışma şartlarının

¹⁴⁸ Kılıçoğlu/Şenocak, Şerh, s. 210, Ayrıca yazarlara göre, yalnız işyerindeki değil, işverenin işletmesinde bulunan tüm işyerlerindeki boş pozisyonlar ilan edilmelidir.

¹⁴⁹ Çalışma sürelerinin önemli bir çalışma koşulu olduğu yönünde bkz. **Sevimli**, Kısmi Süreli s. 85, Yarg. 22. HD, 15.1.2019, E. 2016/3612, K.2019/909.

uygulanmaması anlamına gelir ve işçiler bu fesih sebebine dayanarak iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler (İK m. 24/2-f)¹⁵⁰. Bir diğer görüş ise bildirim yükümlülüğünü işverenin işçiyi gözetme borcu içerisinde değerlendirmekte ve iş sözleşmelerinin bu sebeple haklı nedenle feshedilebileceğini ileri sürmektedir¹⁵¹. Kanımızca doğurduğu sonuçların aynı olması ve her iki sebeple yapılacak feshin de aynı nitelikte olması nedeniyle işçiler iki gerekçeden birine dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilirler (İK m. 24/2-f).

2. Çağrı Üzerine Çalışmada Bildirim

a. Genel Olarak

Çağrı üzerine çalışma ilişkisi İş Kanunu’nun 14. maddesinde düzenlenmiştir. Düzenlemeye göre “*işçinin yapmayı üstlendiği iş ile ilgili olarak kendisine ihtiyaç duyulması halinde iş görme ediminin yerine getirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisi*” çağrı üzerine çalışma ilişkisidir¹⁵². Yine İK m. 14/1’e göre çağrı üzerine çalışmalar her ne kadar kısmi süreli iş sözleşmelerinin bir türü olsa da genel kuraldan farklı olarak yazılı şekil şartına tabi tutulmuştur. Bu noktada şekil şartına uyulmayan hallerde, ihtilaf durumunda sözleşme, alelade bir kısmi süreli iş sözleşmesi sayılır¹⁵³.

Bu çalışma ilişkisinin diğer çalışma biçimlerinden farkı, işçinin iş görme borcunun, işverenin yapacağı işbaşı bildirimi, yani çağrı ile doğmasıdır. Sözleşmenin bu niteliği gereği çağrı üzerine çalışan işçiler çalışma yaşamında “ekstra işçi” olarak adlandırılmıştır¹⁵⁴. Esneklik ilkesinin bir sonucu olarak İK m.14’te emredici düzenlemelerden ve işçinin korunması düşüncesinden kısmen kaçınılmış, taraflara daha çok hareket alanı sağlamak adına bu çalışma türü, yedek hukuk kurallarıyla

¹⁵⁰ Sevgi, s. 68.

¹⁵¹ Sevimli, Kısmi Süreli, s. 89.

¹⁵² Çağrı üzerine çalışma hakkında bkz. Sevimli, Kısmi Süreli 24 vd. ; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 224 vd. ; Süzek, s. 264 vd. ; Odaman, Çalışma Süreleri, s. 170 vd. ; Sarıbay, Gizem, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, s. 284 vd. ; Baysal, 86 vd. ; Sert, Selin: Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi, 2014 (110), s. 335 vd. ; Kaner Koç, Nilgün: Çağrı Üzerine İş İlişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri, Mülkiye Dergisi, 41(3), s. 83-110; Zeytinoğlu, s. 449. vd.

¹⁵³ Süzek, s. 266; Sevimli, Kısmi Süreli, s. 46; Arslan Ertürk, Şekil, s. 179; Baysal, s. 96.

¹⁵⁴ Eyrenci, Öner: İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliği, TÜHİS İHİD, Mayıs 2001-Ağustos 2001, s. 4; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 224; Baysal, s. 87; Aydın, Ufuk, Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, Sicil İHD, S. 8, Aralık 2007, s. 42; Odaman, Çalışma Süreleri s. 170.

düzenlenmiştir. İK m. 14'ün 2. ve 3. fıkralarında çağrı üzerine çalışma hakkında getirilen tüm kurallarda taraf iradelerine öncelik tanımıştır.

Uygulamada çağrı üzerine çalışma hususunda çok fazla sorun ortaya çıkmış, işçinin korunması ilkesine aykırı olması, işçinin çok düşük belirlenen çalışma süreleri sebebiyle ücretinin düşük olacağı, sosyal sigortalardan yararlanmanın imkânsızlığı ve sendikal haklardan yeterince yararlanılamayacağı gerekçeleriyle Anayasaya aykırılığı iddia edilmiştir. Ancak Anayasa Mahkemesi, az çalışma saati karşısında düşük ücretin ücrette adalet ilkesinin bir gereği olması, yeterli primin ödenmesi ve sosyal sigortalar mevzuatında yapılacak düzenlemeler neticesinde sosyal sigortadan yararlanmaya engel bir hal olmadığını gerekçe göstererek iptal istemini reddetmiştir¹⁵⁵.

b. İşveren Tarafından Bildirim Yapılması (Çağrı)

Çağrı üzerine çalışma ilişkisi her ne kadar bir kısmi süreli iş ilişkisi türü olsa da bu iş ilişkisinde, diğer kısmi süreli iş ilişkilerinden farklı olarak işçinin iş görme borcu, işverenin çağrısı ile doğar. Aşağıda işçinin iş görme edimini ifa edebilmesi için gereken çağrı, çağrının konusu, süresi, şekli ve çağrıya ilişkin kurallara aykırılığın sonuçları incelenmiştir.

aa. Çağrı Kavramı ve Çağrının Konusu

Çağrı, çağrı üzerine çalışma ilişkisinde işçinin iş görme borcunun doğması için, işveren tarafından yapılması gereken bir bildirimdir. Çağrı üzerine çalışma ilişkisinde, duyduğu iş ihtiyacı gereği işçiye çalıştırmak isteyen işverenin, işçiye sözleşmede ya da Kanunda öngörülen sürede çağrı yapması gerekir. Öğretide hakim görüş, çağrının yenilik doğuran hak olduğu yönündedir¹⁵⁶. Gerçekten de çağrı tek taraflı varması gerekli bir irade açıklamasıdır. Yine işverenin, çağrının hüküm ve sonuçlarını doğurmasının ardından tek taraflı olarak vazgeçmesi ya da değişikliğe gitmesi mümkün değildir. Çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılabilecek bu durum ancak tarafların karşılıklı anlaşmaları ile mümkündür (m. 22).

¹⁵⁵ Bkz. **Aydın**, *Ufuk*: 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu, s. 208; *AYM*, 19.10.2005, E. 2003/66, K. 2005/72, RG, 24.11.2007, 26710.

¹⁵⁶ **Sevimli**, s. 40; **Baysal**, s. 98; **Astarlı**, *Çalışma Süreleri*, s. 388.

İşveren, yapacağı çağrıda işçinin çalışmasını istediği günleri ve çalışacağı saat aralığını bildirmelidir¹⁵⁷. Bu süre, sözleşmede işçinin her çağrıda en az kaç saat çalışacağı belirtilmişse o sürenin, belirtilmemişse İK m. 14/3 gereği dört saatlik sürenin altında olamaz. Yine işçinin, işverene karşı birden fazla iş görme edimini üstlendiği iş sözleşmelerinde hangi iş için çağrıldığının yapılan çağrıda açık ve net şekilde bildirilmesi gerekir. Bu sayede işçi boş zamanlarını ayarlayabilecek ve yapacağı işe ilişkin ekipmanlarını temin edip diğer hazırlıklarını doğru şekilde yerine getirebilecektir.

İK m. 14'te çağrı hususu her ne kadar emredici düzenlemeye bağlanmamış da olsa, işverenin yapacağı çağrı, dürüstlük kurallarına aykırı olamaz¹⁵⁸. İşverenin, işyerinde işçiye ihtiyaç duymamasına rağmen sırf tespit edilen haftalık çalışma süresinin doldurulması amacıyla ya da sırf işçinin başka bir işte çalışmasına engel olmak, özel yaşamında gerçekleştirdiği faaliyetlerini bölmek amacıyla yapılan çağrılar dürüstlük kurallarına aykırıdır¹⁵⁹.

İşverenin, işçinin iş görme borcunun doğumu için yapacağı çağrıdan önce, durumun gereklerine göre bir menfaat değerlendirmesi yapması gerekir. İş sözleşmesinde yapılacak çağrıdan sonra gerçekleştirilecek çalışmanın blok olarak yerine getirileceği düzenlenmemiş dahi olsa tarafların menfaat dengesi işverence gözetilmelidir. Bu noktada çalışma sürelerinin bölünerek uygulanması yönteminin seçilmiş olması halinde dahi işçiye yapılacak çağrıda işçinin ailevi durumu, hâlihazırda çalıştığı diğer işlerin kesintiye uğramaması ve işçinin işyerine ulaşımının zorluğu gibi hususlar dikkate alınmalıdır¹⁶⁰.

Yapılacak çağrının sözleşme hükümlerine ya da sözleşmede düzenleme olmayan hallerde, kanundaki asgari koşullara aykırı olarak yapılması veya dürüstlük kurallarına aykırı olması halinde işçi çağrıya uymak zorunda değildir. Belirtelim ki

¹⁵⁷ **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 40.

¹⁵⁸ **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 389; **Baysal**, s. 98; **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 40.

¹⁵⁹ **Baysal**, s. 98.

¹⁶⁰ **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 389.

işveren ya da işverence yetkilendirilmiş işveren vekili tarafından yapılmayan çağrılar da işçiyi bağlamaz¹⁶¹.

bb. Çağrının Süresi

İK m. 14/3'e göre taraflarca aksi kararlaştırılmadığı müddetçe işveren, ihtiyaç duyduğu işçisine, iş görme edimini yerine getirmesini istediği günden dört gün önce çağrı yapmalıdır. Öğretide bazı yazarlar hükmün lafzına rağmen bu düzenlemenin nispi emredici olduğunu ve hiçbir şekilde dört günlük sürenin kısaltılamayacağını ileri sürmektedir¹⁶². Bu görüşü ileri süren yazarlar, boş olarak belirlenen sürelerin işçinin başka işlerde çalışabilmesi için bir fırsat olduğunu, işverenin çağrısı karşısında kısa süre içerisinde iş başı yapılmasının işçinin işini zora sokacağı gerekçesine dayanmıştır.

Hükmün lafzından açıkça tamamlayıcı olduğunun anlaşılmasının karşısında, çağrı süresi hakkındaki hükmün emredici olduğu ileri sürülemez¹⁶³. Esneklik ilkesi temeline dayanan çağrı üzerine çalışmada taraflar, kaç gün önceden işe başlama çağrısı yapılabileceğini Kanunun lafzı gereği, sözleşme özgürlüğü çerçevesinde diledikleri gibi belirleyebilmektedirler. Kanımızca işçinin boş zamanlarını önceden bilerek hayat planını ona göre yapması amacıyla düzenlenen bu hükmün taraf iradelerine tanıdığı geniş alan daraltılmalı ve nispi emredici bir düzenleme yapılmalıdır. Ancak her ne kadar m. 14/3'teki düzenleme emredici nitelikte olmasa da genel hükümlerdeki sınırlamalar burada da geçerli olacaktır. Bu nedenle, dürüstlük kurallarına aykırı ya da işçinin kişilik haklarına aykırı, bir çağrı süresinin kararlaştırılması mümkün değildir (TMK m. 2, TBK m. 27).

Çağrının süresi, işçinin iş görme borcunun doğması noktasında büyük önem taşır. Zira m. 14/3'ün ikinci cümlesinde, işçinin iş görme borcunun doğumu, çağrının süresinde yapılmış olması şartına bağlanmıştır. Süresinde yapılmayan çağrı karşısında işçi iş görme edimini yerine getirmek zorunda değildir. Ancak işçi yine de çağrı üzerine iş görme edimini yerine getirirse çalıştığı süre haftalık çalışması

¹⁶¹ Sert, s. 345.

¹⁶² Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Kasım 2020, s. 92; Aydın, 10. Yıl Sempozyumu, s. 211; Aydın, Uygulama Sorunları, s. 49; Sert, s. 345.

¹⁶³ Aynı yönde bkz. Sevimli, Kısmi Süreli, s. 31; Baysal, s. 99, Akyiğit, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, İstanbul, 2008, s. 579.

gereken süreden düşölür, çalışılan süreyle haftalık belirlenen sürenin aşılması halinde işçi aşan kısma ilişkin ücret talebinde bulunabilir¹⁶⁴. Çağrı süresine uygun yapılsın ya da yapılmasın aksi kararlaştırılmadığı müddetçe işçi, en az dört saat aralıksız çalıştırılmak zorundadır (İK m. 14/3).

cc. Çağrının Şekli

Kanun'un 14. maddesinde çağrı üzerine çalışmada, işverence yapılacak çağrının şekline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Çağrı üzerine çalışma ilişkisi niteliğindeki iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılacağına ilişkin m. 14/1 hükmü, yapılacak çağrılarının da yazılı şekilde olması gerektiği şeklinde yorumlamaya müsait de değildir¹⁶⁵. Bu noktada işverenin iş ilişkisinin devamı süresince yapacağı bu bildirimlerin şekli bir soru işareti taşımaktadır.

Öğretide bir görüş, İK m. 109'da düzenlenen ve “*Kanunda öngörölün bildirimlerin ilgisine yazılı olarak ve imza karşılığında*” yapılmasını öngören hüküm karşısında, işverence yapılacak çağrının bildirim niteliği taşıması nedeniyle bu hükme uygun olarak yapılması gerektiğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre çağrının yazılı olarak ispatlanması zorunludur. Bu sayede iş sözleşmesinin feshi gündeme geldiğinde feshin kim tarafından yapıldığının tespiti de kolaylaşır. Yine Kanunda çağrının en az dört gün önce yapılması hakkındaki düzenlenme göz önünde tutulduğunda çağrının acil bir eylem olmadığı, dolayısıyla yazılı şekil şartının uygulanmasının zararı olmayacağı ileri sürülmektedir¹⁶⁶. Aksi yöndeki görüşe göre ise Kanunda sınırlayıcı bir düzenlemeye yer verilmediğinden taraflar çağrının şeklini özgürce kararlaştırabilirler¹⁶⁷.

Kanımızca ikinci görüşe değer vermek daha doğrudur. Zira çağrı üzerine çalışma ilişkisinin yazılı şekilde yapılacağı açıkça düzenlenmişken bu ilişkinin en temel kurumu olan çağrı konusunda susulmuş olması kanun koyucunun, çağrının yapılması hakkında herhangi bir şekil sınırlaması getirme amacının olmadığını ortaya

¹⁶⁴ **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 41; **Baysal**, s. 100; Süresinde yapılmayan çağrının yeni bir icap sayılacağı görüşü hakkında bkz. **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 394-395.

¹⁶⁵ **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 42.

¹⁶⁶ **Aydın**, Uygulama Sorunları, s. 49; **Aydın**, Çağrı Üzerine, s. 209; **Baysal**, s. 99; **Odaman**, Çalışma Süreleri, s. 181.

¹⁶⁷ **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 389; **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 42; **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 182.

koymaktadır. Bu açıdan çağrı üzerine çalışma ilişkisinin yazılı olarak kurulacağına ilişkin kuralın kıyasen çağrının şekline de uygulanması mümkün değildir. Kanımızca hukuki niteliği tartışmalı olan İK m. 109 hükmünün çağrının şekline uygulanması esneklik gayesiyle Kanundaki yerini alan çağrı üzerine çalışma ilişkisine uygun düşmez.

Sonuç olarak, çağrının yapılması konusunda herhangi bir şekil şartı olmaması sebebiyle işveren, işçinin iş görme edimini yerine getirmesi için yapacağı bildirimini yazılı, sözlü, telefon aracılığıyla, internet ortamında, e-posta ya da mesaj yoluyla da yapabilir¹⁶⁸. Esas olan işçinin, işverenin çağrısını sağlıklı bir şekilde öğrenebilmesinin sağlanmasıdır. Çağrının yazılı yapılmaması bunun ispatlanamayacağı anlamına da gelmez. İşveren, işçiye çağrı yaptığını her türlü delille ispatlayabilir¹⁶⁹. Toplu iş sözleşmeleri ile de çağrının usulüne ilişkin kurallar getirilebilir¹⁷⁰.

dd. Çağrıya İlişkin Kurallara Aykırılığın Sonuçları

Çağrı üzerine çalışmada işçinin en temel borcu, işverence önceden belirlenmiş zaman aralığında, işverenin çağrısı üzerine iş görmektir. Bu noktada işverenin, sözleşmeye veya Kanuna uygun olarak yaptığı çağrıya işçinin uymaması, iş sözleşmesinin feshini gündeme getirebilir. İşçinin, işverenin çağrısına uymayarak iş görme edimini yerine getirmemesi halinde, iş sözleşmesi İK m. 25/II-g hükmüne dayanılarak haklı nedenle feshedilebilir. Anılan hükme göre, işçinin çağrı üzerine bir ayda üç işgünü, ardı ardına iki işgünü veya bir ayda iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki işgünü devamsızlık yapması halinde, iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Yine bu konuda bir diğer fesih sebebi de İK m. 25/II-h bendinde düzenlenmiştir. İlgili hükme göre işçiye yapmakla ödevli bulunduğu görevleri hatırlatıldığı halde işini yerine getirmemesi bir haklı fesih nedenidir. Görüldüğü üzere, iş sözleşmesinin feshi yoluna gidilebilmesi için işçinin tüm

¹⁶⁸ Sevimli, Kısmi Süreli, s. 42.

¹⁶⁹ Sevimli, Ahmet: İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, ÇEİS, C. 17, S. 2, Mart 2003, s. 21 vd.

¹⁷⁰ Yarg. 9. HD, 14.03.2011, E. 2010/26766, K. 2011/6751, www.lexpera.com, (ET. 27.12.2020).

uyarılara rağmen çağrıya olumlu cevap vermemesi, iş görme edimini yerine getirmemesi gerekir¹⁷¹.

İşverence hiç çağrı yapılmaması halinde başvurulacak yol Kanunda düzenlenmemiştir. Kanımızca işverenin çağrı yapmaması, işveren temerrüdü sonucunu doğurmayacağı gibi işçiye sözleşmenin feshi için haklı bir sebep de oluşturmaz¹⁷². Zira her ne kadar işçi çağrılmasa da iş sözleşmesinde ya da kanunda belirtilen çalışma süresine ilişkin ücrete hak kazanır (m. 14/2). Bu noktada çağrı üzerine çalışmada işçiye asgari bir koruma sağlanmıştır. Yine işçinin boşta geçen bu zaman diliminde her an iş görmeye hazır olarak beklemesi de söz konusu değildir.

İK m.14'e aykırı davranan işveren ve işveren vekili için bir de idari para cezası öngörülmüştür. İK m. 99/1-c hükmüne göre *"14. madde hükümlerine aykırı davranan işveren veya işveren vekiline bu durumdaki her işçi için yüz elli Türk lirası"* idari para cezası verilir¹⁷³. Buna göre çağrıya ilişkin kurallara aykırı davranan işveren bu idari para cezasının da muhatabı olacaktır.

3. Evde Çalışma Sözleşmesinde Bildirim

a. Genel Olarak Evde Çalışma

İş Kanunu m. 14/4'e göre *"Uzaktan çalışma, işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı"* olan iş ilişkisidir. Hükümden anlaşılabacağı üzere uzaktan çalışma, "evde çalışma" ve "tele çalışma" olarak ikiye ayrılır. TBK m. 461'de evde hizmet sözleşmesi *"işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlanmıştır. İş Kanunu'nun 14. maddesinin dört ve devamı fıkralarında, her iki çalışma türüne de uygulanacak olan uzaktan çalışmaya ilişkin hükümler düzenlenmiştir. TBK m. 461

¹⁷¹ Aynı yönde bkz. **Sevimli**, Kısmi Süreli, s. 41.

¹⁷² İşveren temerrüdü hakkında değerlendirme için bkz. **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 391.

¹⁷³ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 292 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

ve devamı hükümlerinde ise ayrıca evde çalışmalara ilişkin özel hükümler yer almıştır¹⁷⁴.

Evde çalışma sözleşmesine konu olan işler, işyerine gidip gelme yükümlülüğünün bulunmaması ve işçinin çalışma saatlerini kendisinin belirleyebilmesi gibi avantajlar sunması nedeniyle yakın zamana kadar çoğunlukla ev hanımları tarafından tercih edilmiştir¹⁷⁵. Ancak son yıllarda gelişen teknolojinin, yeni iş alanlarının meydana gelmesinin ve esneklik ilkesinin etkisiyle reklamcılık, çeviri, programcılık, mimarlık gibi işlerin de evde çalışmaya konu olduğu görülmektedir¹⁷⁶. Yine Covid-19 salgını neticesinde birçok işyeri çok daha çeşitli nitelikte işler için geçici de olsa evden çalışmaya ilişkisi ile iş sözleşmesini sürdürmüştür¹⁷⁷.

Evde ve tele çalışmalara uygulanacak olan İK m. 14/5 hükmünde, işçi ve işveren arasında yapılacak sözleşmenin içeriği de düzenlenmiştir. İlgili hükme göre sözleşmede *“işin tanımı, yapılma şekli, işin süresi ve yeri, ücret ve ücretin ödenmesine ilişkin hususlar, işveren tarafından sağlanan ekipman ve bunların korunmasına ilişkin yükümlülükler, işverenin işçiyle iletişim kurması ile genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümler”* yer alır.

Evde hizmet sözleşmesine ilişkin TBK hükümlerinde sözleşmenin şekline ilişkin bir düzenleme olmamasına rağmen İK m. 14/4’te, evde çalışma sözleşmesinin

¹⁷⁴ Evde çalışmaya ilişkin bkz. **Süzek**, 268 vd. ; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 231 vd. ; **Engin**, Murat: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000, 269-287; **Özdemir**, Burhan: Ev Çalışması, Kamu-İş Dergisi, C. 4, S. 2, Haziran 1997, 127-150; **Civan**, Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma- Tele Çalışma), Legal İSGHD, s. 525-574; **Dulay**, Dilek: 6715 Sayılı Yasanın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İHD, Aralık 2016, s. 148-171; **Karaca**, Aybüke: Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi, EÜSBED, 2012, C. V, S. 2, s. 371-402; **Gülver**, Ender: Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine İÜHFM C. LXXII, S. 2, Y. 2014, s. 103-122; **Kandemir**, Murat: Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İÜHFM C. LXXII, S. 2, Y. 2014, s. 143-166; **Günay**, Arkın: Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, Legal Yayınları, İstanbul, 2018, s. 91; **Özcan**, Celal: Yeni İstihdam Biçimi Olarak Uzaktan Çalışma, 15 Haziran 2016, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/yeni-istihdam-bicimi-olarak-uzaktan-calisma/28457>, (ET. 28.12.2019); **Alp**, Elif/ **Sönmez**, Özge Alev: ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi TUHİS İHİD, C. 23, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2011, s. 16.

¹⁷⁵ **Süzek**, s. 268.

¹⁷⁶ **Süzek**, s. 268.

¹⁷⁷ **Manav Özdemir**, Eda: Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İHD, Y. 2020, S. 43, s. 146.

yazılı şekilde kurulacağı düzenlenmiştir¹⁷⁸. Bu noktada özel kanun niteliğindeki İş Kanunu hükmü uygulanacak ve yazılı olarak yapılmayan evde çalışma sözleşmeleri geçersiz sayılacaktır¹⁷⁹. Sözleşmesinin süresine ilişkin ise tam tersi bir durum söz konusudur. İş Kanunu'nda sözleşmenin süresine ilişkin bir düzenleme bulunmamasına rağmen TBK m. 468/2 hükmünde kural olarak evde hizmet sözleşmesinin belirli süreli olacağı, ancak işçinin işveren tarafından aralıksız çalıştırıldığı hallerde sözleşmenin belirsiz süreli sayılacağı düzenlenmiştir. Bu düzenleme gereği evde hizmet sözleşmeleri kanun gereği belirli süreli sayılır ve İK m. 11'deki şartlar burada aranmaz.

b. Evde Çalışma Sözleşmesinde Tarafların Yapması Gereken Bildirimler

aa. İşverenin Özel Çalışma Koşullarını, İşçi Tarafından Sağlanacak Malzemeyi ve Ücreti Bildirmesi

aaa. İşçiye Verilen İşe Özgü Çalışma Koşullarının Bildirilmesi

İşverenin çalışma koşullarını bildirme yükümlülüğü TBK m. 462'de düzenlenmiştir. Hükme göre işveren her yeni iş verişinde o işe özgü koşulları işçiye bildirmek zorundadır. Yine hükmün devamına göre işin yürütülmesinde kullanılacak malzemenin işçi tarafından temin edilmesi gerektiğinin, işverence bunun karşılığında işçiye yapılacak ödemenin miktarının ve her halde görülecek iş için ödenecek ücretin miktarının da işçiye bildirilmesi şarttır. İş Kanunu'nun 14. maddesine sonradan eklenen dördüncü ve devamı fıkralarla eski tarihli düzenleme olan TBK m. 462 hükmünün birlikte yorumlanması gerekir. TBK m. 462'de de belirtildiği gibi işverenin bildirmekle yükümlü olduğu çalışma koşulları, verdiği işe özgü olan özel çalışma koşullarıdır. Zira daha genel nitelikteki yani o işe özgü olmayan özel çalışma koşullarının taraflarca yapılacak yazılı iş sözleşmesinde belirtilmek zorunda olduğu Kanunda açıkça ifade edilmiştir (İK m. 14/5).

¹⁷⁸ Evde çalışmaya ilişkin TBK ve İK hükümlerinin birlikte uygulanmaları gerekir Yarg. 9.HD, 19.10.2015, E. 2015/22587, K. 2015/28954, www.lexpera.com, (ET. 11.07.2020).

¹⁷⁹ Şekle ilişkin düzenlemenin bir düzen hükmü olduğu ve ispat kolaylığı sağladığı ancak geçerlilik şekli olmadığı dolayısıyla aykırılığın sözleşmeyi geçersiz kılmayacağı yönündeki görüş için bkz. **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 185.

TBK m. 462’de, verilen işe özgü çalışma koşullarının neler olduğu ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Buna rağmen işveren, işçiye vermiş olduğu işin özel risklerini, işin yapılması sırasında kullanılacak malzemelerin doğru kullanımının sağlanması adına hazırlanmış olan kılavuzu, o işe özgü iş sağlığı ve güvenliği risk ve önlemlerini bildirmek zorundadır¹⁸⁰. Yine verilen işin, sözleşmede belirtilen teslim süresinden daha uzun veya kısa olması, ürünlerin hangi koşullarda muhafaza edileceği de dürüstlük kuralları çerçevesinde işçiye açıkça bildirilmelidir.

Çalışma koşullarının evde çalışma yapan işçiye bildirilmesinin süresi ve şekli hakkında açık bir düzenleme bulunmamaktadır. Kanımızca TBK m. 462’de yer alan “*her yeni iş verişte*” ifadesi en geç işin işçiye verilmesi anında özel çalışma koşullarının işçiye bildirilmesi şeklinde yorumlanmalıdır¹⁸¹. Çalışma koşullarının bildirimine ilişkin bir şekil şartı da bulunmamaktadır. Her ne kadar İK m. 14/4 gereği evde çalışma sözleşmesi yazılı şekle tabi olsa da çalışma koşullarının bildiriminin yazılı yapılacağı düzenlenmediğinden, işveren bu bildirim sözlü olarak da yapabilir. Kanun koyucunun hükmün devamında bazı bildirim yükümlülüklerinin yazılı şekilde yapılması gerektiğini açıkça düzenlemesinden de çıkarılması gereken sonuç, çalışma koşullarının bildiriminin herhangi bir şekil şartına bağlı olmadığıdır.

bbb. İşçi Tarafından Temin Edilecek Malzeme ve Ücretin Yazılı Olarak Bildirilmesi

TBK m. 462’de işçi tarafından sağlanacak malzemenin, bu malzeme karşılığında işverence ödenecek bedelin ve o iş için ödenecek ücretin, yazılı olarak bildirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Öğretide, mehz İsviçre Borçlar Kanunu’nda “işçi tarafından sağlanacak malzemenin” bildirilmesinin yazılı bildirim şartına tabi kılınmadığını, Kanun’un iktibasındaki bir çeviri hatasından dolayı TBK m. 462’de bu bildirimin de yazılı yapılması gerektiği gibi bir anlam çıktığı, hükmün mehz kanuna uygun olarak yorumlanması ve uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir¹⁸².

¹⁸⁰ Gülver, Evde Hizmet, s. 109.

¹⁸¹ Günay, s. 260.

¹⁸² Bu görüş için Bkz. Gülver, Evde Hizmet, s. 110; Günay, s. 261.

Kanımızca her ne kadar mehzaz kanunda yazılı yapılması gereken bildirimler, işçi tarafından temini gerekli malzemelerin işçiye bildirilmesine ilişkin düzenlemeden sonra ayrıca ele alınmış olsa da mevcut durumda işçi tarafından sağlanacak malzemelerin bildirimi de yazılı şekilde yapılmalıdır. Zira malzeme ve iş araçlarını sağlama borcu kural olarak işverene yüklenmiş bir borçtur. Bunun aksinin kararlaştırıldığı durumlarda, işverence yapılacak bildirimin yazılı yapılmasının aranması yerinde bir düzenlemedir. Kanundaki “gerekiyorsa” ifadesi de yanlış yorumlanmaya açıktır. İşin görülmesi için gereken araç ve gereçlerin bildiriminin yalnızca işverence gerekli görüldüğü takdirde yapılacağı gibi bir anlam çıkmaktadır. Burada “gerekiyorsa” ifadesinden anlaşılması gereken, iş için gerekli araç ve malzemelerin işçi tarafından temin edilmesi gerektiğidir. Buna göre iş araç ve malzemelerinin işçi tarafından temin edilmesi gereken her durumda işverence bu bildirim yapılmalıdır.

İşin görülmesi için gereken araç ve malzemelerin işçi tarafından temin edilmesi durumunda, işverenin ödeme yapacağı miktar ve iş için tespit edilen ücretin bildiriminin yazılı olarak yapılması gerektiği konusunda ise herhangi bir tartışma yoktur. İşin görülmesi sırasında ya da daha sonraki bir tarihte işçinin malzemeleri sağlaması ve iş görmesi karşılığında alacağı ücretin miktarında bir ihtilaf çıkmaması ya da ihtilaf durumunda ispat kolaylığı sağlanması adına yerinde bir düzenleme yapılmıştır. Zira evde çalışma ilişkisi klasik iş sözleşmelerinden daha esnek, işçiliğin ve işçilik alacaklarının ispatının daha zor olduğu bir iş ilişkisidir.

İşçiyi koruma amacı taşıyan bu bildirimin açıkça yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlendiğinden, işverence işyerinde yapılacak bir ilanla, internet sitesine koyulacak bir duyuru, e-mail veya kısa mesaj gibi yollarla yapılan bildirim geçerli sayılmaz¹⁸³. Kanımızca işçiye içeriğini öğrenmesi imkanının sağlanması için gerçek anlamda yazılı bir bildirim yapılmalı, işçiden yazılı bildirimin yapıldığına ilişkin imza alınmalıdır.

TBK m. 462/2’de, işin verilmesinden önce malzemelerin sağlanması için işçiye ödenecek bedel ve iş için ödenecek ücretin yazılı olarak bildirilmemesinin

¹⁸³ **Gülver**, Evde Hizmet, s. 110.

sonucu açıklanmıştır. Buna göre, bildirimin yapılmadığı hallerde “*bu işlerde uygulanan alışılmış bedel ve ücret ödenir*”. Öğretide bir görüşe göre, işçi tarafından temin edilecek araç ve malzemelerin yazılı olarak bildirilmemesinin yaptırımının özel olarak düzenlenmiş olması bildirimin yazılı olarak yapılması gerektiği görüşünü destekler niteliktedir¹⁸⁴.

Sağlanacak araç ve malzemelere ilişkin bedelin ve iş için tespit edilen ücretin yazılı olarak bildirilmemesi durumunda her durumda alışılmış bedel ve ücrete başvurulmamalı, tarafların aralarında sözlü de olsa bir anlaşma olup olmadığı incelenmelidir. Böyle bir anlaşmanın varlığı halinde ise öncelikle bu anlaşma doğrultusunda karar verilmelidir¹⁸⁵. Alışılmış bedel ve ücretin tespiti işin yapıldığı yerdeki örf ve âdet kurallarına göre çözülmesi gereken bir meseledir¹⁸⁶.

bb. İşverenin Ürünlerdeki Ayıpları Bildirmesi

Evde çalışma sözleşmesinde işçinin ayıptan sorumluluğu, TBK m. 463/2’de kaleme alınmıştır. Buna göre, “*İş, işçinin kusuruyla ayıplı olarak görülmüşse işçi giderilmesi mümkün olan ayıpları, masrafı kendisine ait olmak üzere gidermek zorundadır*”. Görüldüğü üzere, işçinin ayıptan sorumluluğunun doğması için aranan ilk şart kusurdur. İşçinin ayıptan sorumluluğunun doğması için aranan ikinci şart ise işverenin süresine uygun ayıp ihbarında bulunmasıdır. Bu iki şart birlikte gerçekleştiğinde işveren, işçiden ayıbın giderilmesini talep edebilir (m. 463/2).

İşveren, işçi tarafından teslim edilen ürünleri incelemek ve ürünlerde tespit ettiği ayıpları yedi gün içinde işçiye bildirmek zorundadır (m. 465). Aynı hükmün devamında işverenin süresine uygun şekilde inceleme ve bildirim yapmaması halinde ürünün mevcut durumuyla kabul edilmiş sayılacağı düzenlenmiştir. Açıkça anlaşıldığı üzere burada işverene bir muayene ve ihbar külfeti getirilmiştir¹⁸⁷. Zira işverenin bildirim yapmamasının onun hukuki sorumluluğunu doğurmaması, bu halde yalnızca işçiden ayıpların giderilmesini isteme hakkını kaybetmesi bildirimin

¹⁸⁴ **Gülver**, s. 110; Bildirimin şekline ilişkin düzenlemenin emredici nitelikte olmadığı görüşü için bkz. **Kandemir**, Evde Çalışma, s. 157.

¹⁸⁵ **Gülver**, s. 111.

¹⁸⁶ **Günay**, s. 263.

¹⁸⁷ **Gülver**, Evde Hizmet, s. 115; **Günay**, s. 305.

külfet niteliğinde oluşunun sonucudur. Yine işverenin yapacağı bildirim hukuki niteliği bakımından tasavvur açıklaması sayılır.

TBK m. 465’e göre işveren, kendisine ürünlerin teslim edilmesinden itibaren bir hafta içinde incelemelerini tamamlayıp ayıplı ürüne rastlarsa, ürünlerdeki ayıbı açıkça belirterek bildirimini gerçekleştirmesi gerekir. Kanunda  ng r len süre, niteliği gereği bir hak düşürücü süredir. Bu bakımdan uyuramazlık halinde bu sürenin dolduğu işçi tarafından ileri s r lmese dahi h kim tarafından kendiliğinden dikkate alınır¹⁸⁸.

Kanunda ayıp bildiriminin şekline ilişkin bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Bu noktada işveren, sözlü olarak bildirim yapabileceği gibi elektronik posta ya da kısa mesaj yoluyla da bildirimini yerine getirebilir. Ancak işveren açısından ispat kolaylığı sağlaması adına ayıp bildiriminin yazılı olarak yapılması daha faydalı olacaktır¹⁸⁹. Her durumda işçi tarafından ayıbın sağlıklı şekilde giderilebilmesini için yapılacak bildirim, ürünlerin ne kadarının ayıplı olduğunu, ayıbın türünü, ayıbın giderimi için başvurulması istenen yolu içermelidir.

cc. Işinin Malzemelerdeki ve Iř Aralarındaki Bozukluğu Bildirmesi

Evde alışma sözleşmesinde işin görülmesi sırasında kullanılacak araçların ve malzemelerin temini borcunun işçiye de işverene de y kletilebilmesi mümkündür (m. 464/1). Ancak aksine bir düzenleme olmadığı müddetçe bir iş sözleşmesinde kural olarak araç ve malzeme sağlama borcu işverendedir (m. 413/1). Kanun koyucu bu genel kuralın ışığında “malzeme ve iş araçları” başlıklı TBK m. 464 hükümünde, işverence sağlanan malzeme ve araçları özenle kullanma, işverene hesap verme ve iş sonunda bu araç ve malzemeleri işverene teslim etme borcunu düzenlemiştir.

Kanunda işçiye, işveren tarafından verilen araç ve malzemelerdeki ayıbı bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Işçi, işverence sağlanan araç ve malzemelerde bir bozukluk tespit ederse bu durumu işverene derhal bildirmek, ardından işverenin bu konuda vereceği talimatı beklemek zorundadır (m. 464/2). Metinde her ne kadar “bozukluk” tabiri kullanılsa da bu konuda daha doğru ve kapsayıcı olan “ayıp”

¹⁸⁸ Karaca, Evde Hizmet, s. 388.

¹⁸⁹ Günay, s. 307.

teriminin kullanılması daha yerinde olurdu¹⁹⁰. Bu noktada hükmün uygulanması ve dolayısıyla işçi için bildirim yapma yükümlülüğünün doğması için yalnızca bozukluk hali değil geniş anlamda ayıp olarak nitelendirilebilecek her durum, işçi tarafından işverene bildirilmelidir¹⁹¹.

İşverenin ürünlerdeki ayıpları işçiye bildirmesinin külfet niteliğinde olduğu yukarıda açıklanmıştı. İlk bakışta işçinin malzemelerdeki ve iş araçlarındaki bozukluğu bildirmesi de bir ayıp bildirim olması nedeniyle hukuki niteliği bakımından külfet gibi görünmektedir. Ancak kanımızca, işçinin Kanun gereği yerine getirmesi gereken bildirim aynı zamanda iş sözleşmesinden kaynaklanan sadakat ve iş görme borcundan doğan bir yükümlülüktür. İşçinin malzemelerdeki ve iş araçlarındaki ayıbı bildirme yükümlülüğü onun işverene iş sözleşmesi ile bağlı olmasının bir sonucudur.

Her ne kadar Kanun'un lafzından işçinin ayıbı bildirme yükümlülüğünün yalnızca işin görülmesi sırasında var olduğu anlamı çıksa da işçi henüz iş görmeye başlamasa da sadakat borcunun bir gereği olarak, malzemeleri teslim aldığı andan itibaren tespit ettiği ayıpları işverene bildirmek zorundadır¹⁹². Hükümde ayıbın öğrenilmesinin ardından “derhal” bildirim yapılması gerektiği belirtildiğinden, işçinin gecikerek bildirim yapması, zararın artmasına veya işin görülmesinin aksamasına neden olursa işçinin sorumluluğuna başvurulabileceği gibi iş sözleşmesinin feshi de gündeme gelebilir.

Bildirim yükümlülüğünün şekline ilişkin bir sınırlama Kanunda yer almamıştır. Bu halde, işçinin bildirim dilediği şekilde yerine getirebileceği sonucu ortaya çıkmaktadır. Ancak kanımızca işçiye getirilen “derhal bildirme” yükümlülüğünün nedeni, işverenin bu durumu derhal öğrenmesinin öneminde saklıdır. Bu noktada işçi, işverene yapacağı bildirimde şekil serbestisine dayanarak, işverene varmasının ya da işverenin öğrenmesinin uzun süre alacağı yollara başvurmamalıdır.

¹⁹⁰ **Gülver**, Evde Hizmet, s. 113.

¹⁹¹ **Dulay**, Evde Çalışma, s. 168.

¹⁹² **Dulay**, Dilek: Evde Çalışma, s. 154; **Ergin**, Hediye: “Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul, 2012, s. 217.

Ayıp bildirimi yükümlülüğünü düzenleyen hükmün devamında işverene, örtülü de olsa bir talimat verme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren, işçinin ayıp bildirimine karşı en kısa sürede gerekli talimatları vermeli, işçiyi yönlendirmelidir. İşverenin aldığı bildirim üzerine, dürüstlük kurallarına aykırı şekilde işçiyi cevapsız bırakması, gerekli talimatı vermemesi işveren temerrüdü sonucunu doğurur ve işçi, araçların veya malzemelerin ayıplı olması dolayısıyla çalışamamasına rağmen ücrete hak kazanır (m. 408)¹⁹³.

İşçinin iş araçlarındaki ve malzemelerdeki ayıpları işverene bildirmeden veya işverenden gelen talimatı beklemeden bozuk araçlarla işe devam etmesi halinde iş tam ve gereği gibi ifa edilemeyeceğinden hukuki sorumluluğunun doğması muhtemeldir. Bu durumda işçi meydana gelen zararı işverene karşı tazmin etmekle yükümlü olur¹⁹⁴. İşverenin halihazırda ayıptan haberdar olması gibi bildirim yapmanın yararının bulunmadığı durumlarda, işçi bu hali ispat etmekle sorumluluktan kurutulur¹⁹⁵.

4. Pazarlamacılık Sözleşmesinde Bildirim

a. Genel Olarak Pazarlamacılık Sözleşmesi

Pazarlamacılık sözleşmesine ilişkin özel düzenlemeler TBK m. 448-460 arasında yer almıştır. Kanuna göre pazarlamacılık sözleşmesi, “*pazarlamacının sürekli olarak, bir ticari işletme sahibi işveren hesabına ve işletmesinin dışında her türlü işlemin yapılmasına aracılık etmeyi veya yazılı bir anlaşma varsa, bu anlaşmada belirtilen işlemleri yapmayı, işletme sahibi işverenin de ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir*” (m. 448).

Uygulamada pazarlamacılık sözleşmesine, kozmetik, ilaç, gıda ve ev aletleri gibi iş kollarında rastlanmaktadır¹⁹⁶. Öğretide pazarlamacılık sözleşmesinin hukuki niteliği tartışmalıdır. Bir görüşe göre, bağımlılık unsurunun zayıf olması ve

¹⁹³ **Gülver**, Evde Hizmet, s. 114; **Dulay**, Evde Çalışma, s. 154.

¹⁹⁴ **Kandemir**, Evde Çalışma, s. 159.

¹⁹⁵ **Kandemir**, s. 159; **Karakışlak**, Sahra: Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S. 89-90, Ocak- Şubat, 2020, s. 233.

¹⁹⁶ **Süzek**, s. 275.

pazarlamacının temsil yetkisine sahip olması nedeniyle, pazarlamacılık sözleşmesini iş sözleşmesi olarak değil, vekalet sözleşmesi olarak nitelendirmek gerekir¹⁹⁷. Bir diğer görüşe göre ise pazarlamacılık sözleşmesinin, m. 448'de hizmet sözleşmesinin özel bir türü olarak ele alınmış olması ve ilişkinin, iş sözleşmesinin unsurlarını taşıdığı gerekçeleriyle, pazarlamacılık sözleşmesi iş sözleşmesinin özel bir türü olarak kabul edilmelidir¹⁹⁸.

Kanımızca pazarlamacılık sözleşmesi hizmet sözleşmesinin özel bir türüdür. Pazarlamacının yaptığı işin niteli gereği, işyeri dışında gezici olarak iş görmesi halinde gerçekleştirilen faaliyet iş organizasyonu kapsamındadır. Pazarlamacı, işverenden aldığı talimatlara uygun olarak aracılık faaliyeti yapar ve bunun karşılığında işveren de ücret ödeme borcu altına girer. Pazarlamacının işvereni temsil yetkisinin bulunması işçi sıfatını ortadan kaldırmaz¹⁹⁹. Bu noktada pazarlamacılık sözleşmesinin Kanunda hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler arasında yer alması isabetlidir²⁰⁰.

b. Pazarlamacının Önemli Olayları Bildirmesi

İşverenle aralarındaki sözleşme gereği, işyeri dışında müşterilerle bir araya gelen ve sahip olduğu temsil yetkisi ile işveren için bağitlanacak sözleşmelere aracılık eden ya da sözleşmeyi işveren adına yapan pazarlamacı, işverenin adeta işyeri dışındaki gözü ve kulağıdır. Müşterilerle doğrudan ilişki kuran kişi olması

¹⁹⁷ **Akdeniz**, Umut: Pazarlamacılık Sözleşmesi, GÜHFD, C.XVII, Y. 2013, S. 4, s. 10; **Topçuoğlu**, Metin: Yeni Tacir Yardımcısı Pazarlamacı S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.I, S. 2, Y. 2011, s. 30; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 268.

¹⁹⁸ **Şener**, Battal: Pazarlamacılık Sözleşmesi ve Pazarlamacılık Sözleşmesi Hakkında 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerinin Uygulanabilirliği, Çalışma ve Toplum, 2017/3, s. 1492; **Zengin**, İbrahim Çağrı: Pazarlamacılık Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013, s. 24; **Topuz**, Murat: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi (TBK 448-460), MÜHAD, C. 19, S. 1, s. 299; **Süzek**, s. 275; **Tuncay**, A. Can: Pazarlamacılık (Ticari Gezin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri, Çimento İşveren Dergisi, S. 2, Mart 2012, s. 5; **Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin /**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, Gözden Geçirilmiş 3. Baskı, LYKEION Yayınları, s. 136.

¹⁹⁹ Yarg. 21. HD, 24.2.2016, E. 2015/8780, K. 2016/2751, (www.lexpera.com ET. 27.12.2020).

²⁰⁰ Pazarlamacılık sözleşmesi için bkz. **Arkan**, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, 25. Baskı, s. 205; **Ülgen**, Hüseyin/**Helvacı**, Mehmet/**Kendigelen**, Abuzer/**Kaya**, Arslan/**Nomer Ertan**, Fusun: Ticari İşletme Hukuku, İstanbul 2019, 6. Baskı, s. 45 vd. ; **Kayar**, İsmail: Ticari İşletme Hukuku, 11. Baskı, Eylül, Ankara, 2018, s. 375 vd. ; **Yalman**, Gökhan: Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Pazarlamacılık Sözleşmesi, Ankara, Ekim 2017, s. 19 vd. ; **Koç**, Derviş: Pazarlamacılık Sözleşmesi, Yayınlanmamış YL Tezi, Eylül, 2014, s. 3 vd. ; **Bilgili**, Fatih/**Demirkapı**, Ertan: Ticaret Hukuku Bilgisi, 18. Baskı, Ankara, 2020, s. 15 vd. ; Bkz. yukarıdaki dipnotlardaki yazarlar.

sebebiyle pazarlamacıya müşteri çevresine ve pazarlama faaliyetlerinin gidişatına ilişkin birtakım bilgileri ve önemli durumları işverene bildirme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu sayede işveren, pazarlama faaliyetlerindeki ya da müşteri çevresindeki değişen durumlardan haberdar olur ve işlerini yeni duruma uygun olarak yürütebilir. Türk Borçlar Kanunu'nun pazarlamacının yükümlülükleri başlıklı 450. maddesinin üçüncü fıkrasına göre pazarlamacı, *“pazarlama faaliyetleri ile ilgili olarak düzenli biçimde ayrıntılı bilgi vermek, aldığı siparişleri işverene derhâl ulaştırmak ve müşteri çevresini ilgilendiren önemli olayları bildirmekle yükümlüdür”*.

TBK m. 450/3'te, pazarlamacının iki farklı bilgi verme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Bu yükümlülüklerin ilki, işverene pazarlama faaliyetleri ile ilgili olarak düzenli aralıklarla bilgi verme yükümlülüğüdür. İkinci yükümlülük ise müşteri çevresini ilgilendiren önemli olayları işverene bildirme yükümlülüğüdür. Kanımızca her ne kadar özel Kanun hükmü olsa da temelde pazarlamacının, müşteri çevresine ilişkin önemli olayları bildirme yükümlülüğünün kaynağı sadakat borcudur²⁰¹.

Pazarlamacının müşteri çevresini ilgilendiren olayları bildirme yükümlülüğünün içeriği ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Ancak kanundaki “önemli” ifadesi sebebiyle pazarlamacının, müşteri çevresine ilişkin öğrendiği tüm bilgileri işverene aktarma gibi bir yükümlülüğü olduğu da ileri sürülemeyecektir. Bu noktada hangi olayın “önemli” sayılacağı sorunu gündeme gelmektedir. Kanımızca işverenin menfaatlerini etkileme potansiyeline sahip olaylar önemli olay sayılmalıdır²⁰². Önemli olay sayılabilecek durumlara pazarlamacının aracılıkta bulunduğu müşterilerin ödeme ahlakı, ekonomik durumu ve bu durumda sonradan ortaya çıkan değişiklikler, müşterilerin pazarlamaya konu ürünlere ilişkin görüş ve şikâyetleri ya da işverene iletilmesini istedikleri teklifler örnek verilebilir²⁰³. Yine pazarlamacının faaliyetlerini yürütmekle görevli olduğu bölgedeki piyasanın durumu ve meydana gelen değişiklikler, gerçekleştirilen müşteri ziyaretlerinden elde edilen

²⁰¹ Arslan Ertürk, Arzu: Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, İstanbul, On İki Levha, 2010, s. 297; Zengin, s. 80.

²⁰² Aynı yönde bkz. Akdeniz, s. 18.

²⁰³ Topuz, s. 320; Ülgen/Helvaci/Kendigelen/Nomer Ertan, s. 713.

önemli sonuçlar, işveren hesabına sözleşme yapma yetkisine sahip pazarlamacının yaptığı sözleşmeler de işverene bildirilmesi gereken önemli olaylar arasında yer alır²⁰⁴. Taraflar aralarında yapacakları sözleşmeyle bildirimin kapsamını genişletebileceği gibi bazı önemli olay sayılabilecek durumların, rutin bilgi verme dönemleri sırasında da bildirilebileceğini düzenleyebilirler. Pazarlamacının önemli olayları bildirme yükümlülüğü hukuki niteliği bakımından tasavvur açıklaması sayılır.

Kanunda, bildirim yükümlülüğünün süresine ve şekline ilişkin sınırlayıcı bir ifadeye yer verilmemiştir. Kanımızca bildirim yükümlülüğü, pazarlamacının rutin olan bilgi verme yükümlülüğünden farklı olarak yalnızca önemli olayları konu edindiği için gecikmeksizin, derhal yerine getirilmelidir. Böylece işveren, işletmesini ilgilendiren önemli olaylar hakkında en kısa sürede haberdar olur ve gerekli önlemleri bir an önce alabilir²⁰⁵. Zira amaca uygun yorum neticesinde çıkarılabilecek yegâne anlam da budur. Yapılacak bildirimin şekline ilişkin bir sınırlayıcı düzenleme yapılmaması da aynı amaca hizmet etmektedir. Bu sayede pazarlamacı telefon çağrısı ve kısa mesaj gibi basit ve hızlı yollara başvurarak işvereni çok hızlı bir şekilde haberdar edebilir²⁰⁶.

c. Önemli Olayların Bildirilmemesinin Sonuçları

Pazarlamacının bildirim yükümlülüğünü hiç yerine getirmemesi ya da bildirimin, gerçeğe aykırı ifadeler içermesi halinde işverenin uğradığı zarardan sorumluluğu gündeme gelir (TBK m. 400). Yine pazarlamacı ile tacir arasındaki ilişki en nihayetinde bir iş sözleşmesine dayandığından, niteliği gereği sadakat ve özen borcuna aykırılık anlamına gelen bu davranış karşısında iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilebilir²⁰⁷ (İK m. 25/II-h, e). Ancak dikkat edilmelidir ki pazarlamacı yalnızca pazarlamacılık faaliyeti sırasında öğrendiği önemli olayları bildirmekle yükümlüdür. Bu noktada aksine bir sözleşme olmadığı müddetçe, iş görme ediminin yanında ayrıca aktif bir çaba içine girmek ve araştırma yaparak

²⁰⁴ Topçuoğlu, s. 54.

²⁰⁵ Zengin, s. 82.

²⁰⁶ Zengin, s. 72.

²⁰⁷ Makas, Recep: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Aykırılığın Hukuki Sonuçları, GÜHFD, C. XVI, Y. 2012, S. 4, s. 149 vd.

önemli olayları öğrenmek gibi bir yükümlülüğü yoktur²⁰⁸. Bu nedenle pazarlamacının öğrenme imkânının bulunmadığı, faaliyeti dışındaki önemli olayların kendisine bildirilmediği gerekçesiyle iş sözleşmesi işverence feshedilemeyeceği gibi pazarlamacının herhangi bir sorumluluğu da doğmaz.

5. Geçici (Ödünç) İş İlişkisinde Bildirim

a. Genel Olarak

Geçici iş ilişkisi, mesleki anlamda olan ve mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisi olarak ikiye ayrılır. Bu ilişki, 2008/104/EC sayılı Avrupa Birliği Yönergesi ışığında 6715 sayılı Kanunla değişikliğe uğramış olan İK m. 7’de düzenlenmiştir²⁰⁹. Ayrıca, Türkiye İş Kurumu Kanunu’nda ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde de meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine ilişkin ayrıntılı açıklamalar bulunmaktadır. İK m. 7/1’e göre geçici iş ilişkisi, “*Özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme suretiyle*” kurulur²¹⁰. Kanun koyucu meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin kurulabileceği halleri ve sürelerini ayrıntılı bir şekilde tespit etmiş, meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde ise sınırlayıcı ifadelerden kaçınarak taraflara daha çok serbesti tanımıştır.

Esasen üçlü iş ilişkisine dayanan geçici iş ilişkisinde, işyeri devri ve iş sözleşmesi devri gibi diğer üçlü iş ilişkisi yaratan kurumlardan farklı olarak, işçinin geçici işverenin işyerinde çalışmak üzere gönderilmesi ile asıl işvereni ile aralarındaki iş sözleşmesi sona ermez²¹¹. Bu noktada mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde özel istihdam bürosu, mesleki anlamda olmayan geçici iş ilişkisinde ise devreden işveren işçinin işvereni olmaya devam eder. Bu ilişkide iş sözleşmesi tarafları değişmeksizin yalnızca işçinin iş görme ediminin alacaklısı geçici bir süre

²⁰⁸ Şener, s. 1474; Akdeniz, s. 18.

²⁰⁹ Yönergenin gereklilikleri için bkz. Usen, Şelale: 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2010/3, s. 169 vd.

²¹⁰ İK m. 7’nin Anayasaya aykırılığı sebebiyle iptali istenmiş ancak talep mahkeme tarafından reddedilmiştir., Süzek, s. 281, AYM, 28.02.2018, E. 2016/141, K. 28.02.2018, RG T: 29.03.2018, S. 30375.

²¹¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 244.

için geçici işveren olur. İlişkinin bu niteliği gereği işçinin asıl işverene karşı iş görme borcu dışındaki borçları kesintiye uğramaksızın devam eder. Diğer taraftan iş görme ediminin karşılığını oluşturan ücret ödeme borcu asıl işverenin borcu olarak kalır²¹².

Geçici işveren, her ne kadar bu ilişkide işçinin işvereni niteliğini taşımasa da işçi kendi iş organizasyonunda iş gördüğünden, iş sözleşmesi benzeri bu hukuki ilişki birtakım hak ve yükümlülükleri içinde barındırır²¹³. Bunların başında geçici işverenin emir ve talimat verme hakkı (m. 7/9-a), eşit davranma yükümlülüğü (m. 7/10), iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmesi ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği önlemlerin alınması yükümlülüğü gelir²¹⁴. Bu yükümlülüklerin yanında gerek işçinin korunması gerekse geçici iş ilişkisinin denetiminin sağlanabilmesi amacıyla mevzuatımızda özel istihdam bürosuna ve geçici işverene birtakım bildirim yükümlülükleri getirilmiştir.

b. Geçici İşveren Tarafından Yapılması Gereken Bildirimler

aa. Ücreti Ödenmeyen İşçilerin Kuruma Bildirilmesi

aaa. Ücreti Ödenmeyen Geçici İşçilerin ve Ücret Miktarlarının Kuruma Bildirilmesi

İş Kanunu m. 32/1'e göre ücret, *“bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen”* tutardır. İşçinin ve ailesinin genel olarak yegâne geçim kaynağı olan ücret bu noktada “sosyal” bir nitelik kazanmış, Anayasal güvenceye sahip olmasının yanında İş Kanunu ve diğer çalışma mevzuatında da işçinin ücretini koruyucu düzenlemeler yer almıştır²¹⁵. Bu koruyucu düzenlemelerden biri de geçici işverenin, geçici işçinin ücretinin ödenip ödenmediğini her ay kontrol etme ve varsa ödenmeyen üç aya kadar ücretlerini özel

²¹² **Süzek**, s. 292.

²¹³ **Civan**, Orhan Ersun, Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi AÜHFD, 66 (2) 2017: 311-397. s. 388.

²¹⁴ Geçici iş ilişkisi hakkında geniş bilgi için bkz. **Süzek**, s. 280 vd. ; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 242; **Güzel**, Ali/**Heper**, Hande: Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/01, s. 11 vd. ; **Civan**, s. 311 vd. ; **Ekin**, Ayşegül: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2019, s. 6 vd. ; **Yiğit**, Esra: Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019, s. 70 vd. ; **Çelebi**, Duygu: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara, 2019, s. 30 vd. ; **Nazlı**, Seçkin: Özel İş Aracılığı, İstanbul, 2009 s. 232 vd.

²¹⁵ **Süzek**, s. 361.

istihdam bürosunun alacağından mahsup etmek kaydıyla doğrudan işçilerin banka hesabına yatırma yükümlülüğüdür (m. 7/12).

Bu yükümlülüğün yanında geçici işverene, ücreti ödenmeyen işçileri ve ödenmeyen ücret tutarlarını, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü de getirilmiştir (m. 7/12). Geçici işverenin her ay ücretlerin ödenip ödenmediğini kontrol etme yükümlülüğü olmasına rağmen geçici işçiye ödemekle yükümlü olduğu ücretin üç ayla sınırlandırılmasının yeterli koruma sağladığı söylenemez. Kanımızca yapılacak değişiklikle madde metni, geçici işçilerin ödemeyen ücretlerinin tamamının özel istihdam bürosunun alacağına mahsup edilmek üzere geçici işverence ödeneceği şeklinde kaleme alınmalıdır²¹⁶. Yine İş Kanunu'nda bu bildirim yükümlülüğü yalnızca İK m. 7/2-f hükmü uyarınca *“işletmenin ortalama mal ve hizmet üretimi kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması sebebiyle”* kurulan geçici iş ilişkilerine getirilmişken diğer sebeplere dayalı geçici iş ilişkilerinde geçici işverenin böyle bir yükümlülüğü bulunmamaktadır²¹⁷.

İş Kanunu'ndan farkı olarak, Yönetmelikte herhangi bir ayırım yapılmamış, her türlü geçici iş ilişkisinde geçici işverene, ücreti ödenmeyen işçileri ve ödenmeyen ücret tutarını çalışma ve iş kurumu il müdürlüğüne bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (ÖİBY m. 9/5). Kanunla düzenlenmemiş bir yükümlülüğün yönetmelikle düzenlenmesi normlar hiyerarşisi ilkesine aykırılık taşımaktadır. Kanımızca Yönetmelik göz ardı edilmeli ve yalnızca İK m. 7/2-f bendi hükmüne göre kurulacak geçici iş ilişkilerinde işverenin ücreti ödenmeyen işçileri ve ücret tutarlarını kuruma bildirme yükümlülüğü olduğu kabul edilmelidir²¹⁸. Yahut Kanunda, Yönetmelikteki benzer şekilde değişikliğe gidilmelidir.

İK m. 7/2-f'ye göre geçici işverenin bildirim yükümlülüğünün doğması için, işçinin en az bir aydır çalışıyor olması gerekmektedir (m. 7/12). Bildirim yükümlülüğünün hangi zaman aralığında kullanılması gerektiği sorusunun cevabına İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. ÖİBY m. 9/5'te ise ücretlerin ödeme gününden

²¹⁶ Aynı Yönde, **Yiğit**, Özel İstihdam Büroları, s. 169.

²¹⁷ Geçici işveren ile özel istihdam bürosu arasındaki rücu ilişkisinin yasal düzenlemeye kavuşturulması gerektiğine ilişkin bkz. **Ekin**, Mesleki Anlamda, s. 127.

²¹⁸ **Yiğit**, Özel İstihdam Büroları, s. 169.

itibaren 15 gün içinde bildirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Türkiye İş Kurumu Kanunu m. 17/13'e göre İK m. 7/2-f'ye göre bildirilen şikâyetler incelenmek üzere İş Teftiş Kurulu Başkanlığına iletilir²¹⁹.

bbb. Bildirim Yükümlülüğüne Aykırılığın Sonuçları

İK m. 99/2'ye göre İK m. 7/2-f'ye aykırı olarak davranan işveren veya işveren vekiline İK m.99/1-b'de düzenlenen idari para cezası dört kat artırılarak uygulanır. İK m. 99/1-b'ye göre 7. maddeye aykırı işçi çalıştıran işveren veya işveren vekiline, bu durumdaki her işçi için iki yüz elli Türk lirası idari para cezası verilir. Bu durumda İK m. 7/2-f hükmüne göre geçici işçi çalıştıran işveren tarafından, ücreti ödenmeyen işçileri ve ücret tutarlarını Yönetmelikte öngörülen süre içerisinde Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmediği takdirde, her işçi için bin Türk lirası idari para cezası yaptırımına tabi tutulur²²⁰.

bb. İşyerindeki Açık Pozisyonları Geçici İşçiye Bildirme Yükümlülüğü

aaa. Geçici İşçinin Niteliklerine Uygun Açık İş Pozisyonlarının Bildirilmesi

Geçici iş ilişkisi kurumunun, işçinin emeğinin sömürülmesine izin vermemesi ve işçiyi sürekli istihdam içerisine yerleştirebilmenin yollarını açması gerekir. Ülkede istihdamın geliştirilmesi açısından geçici işçilik kurumundan devamlı işçiliğe geçiş için kolaylaştırıcı yollar sunulması elzemdir²²¹. İK m. 7'nin gerekçesine göre de geçici iş ilişkisinin önemli işlevlerinden biri sürekli istihdama geçişi sağlama fonksiyonudur. İlgili AB Yönergesinin 6. maddesinde de bu amaç açıkça gösterilmiştir.

İş Kanunu'na göre geçici işçi çalıştıran işveren, “işyerindeki açık iş pozisyonlarını geçici işçisine bildirmek” zorundadır (m. 7/9-b)²²². Hükmün esin kaynağı sayılabilecek AB Yönergesinin 6. maddesine göre “...çalışanların sürekli ve

²¹⁹ RG, 5.7.2003, 25159.

²²⁰ 2021 yılı değerlendirme oranına göre İK m.99/1-b hükmünde düzenlenen idari para cezası miktarı 488 TL'dir. Dolayısıyla dört katı tutarındaki idari para cezası da 1.952 TL olarak uygulanır, www.lebityalkin.com, (ET. 13.01.2021).

²²¹ Sözek, s. 295.

²²² Geçici işçi, geçici işçi çalıştıran işverenin işçisi olmadığından “geçici işçiye” ifadesi kullanılmalıdır görüşü için bkz. Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 257.

daha kaliteli istihdam koşullarına sahip olabilmeleri için belirsiz süreli ve tam gün çalışma imkânları hususunda bilgilendirilmelerinin sağlanması gerekir”²²³. Buna göre geçici işçi çalıştıran işverenler geçici işçilerin sürekli ve düzenli istihdamlarını sağlamak adına işyerlerindeki boş pozisyonları geçici işçilere bildirmekle yükümlüdür.

Geçici işçi çalıştıran işverenin, işyerindeki açık iş pozisyonlarını bildirme yükümlülüğünün şekline ilişkin bir hüküm İş Kanunu’nda yer almamıştır. Yönergeye göre geçici işçilerin görev yaptıkları geçici işçi çalıştıran işletmenin uygun bir yerinde yapılacak genel bir ilanla bu yükümlülük yerine getirilebilir. Kanımızca, işyerinde çok az sayıda geçici işçi çalışıyorsa doğrudan o işçilere yazılı ya da sözlü bir bildirim yapılabilir. Yine bildirim yükümlülüğünün taşıyacağı amaca tam olarak hizmet etmesi adına bu bildirimler işyerinin internet sitesinde ilan edilebileceği gibi işçi temsilciliklerine de ayrıca bildirimde bulunulabilir²²⁴. Her ne kadar bildirim için bir şekil şartı öngörülmemiş olsa da geçici işçi çalıştıran işverenin bildirim yükümlülüğünü yerine getirdiğini ispat edebilmesi için bildirimin yazılı olarak yapılması yerinde olur.

İşverenin açık iş pozisyonlarını geçici işçiye bildirme yükümlülüğünün doğuracağı hüküm ve sonuçlar İş Kanunu’nda düzenlenmemiştir. Bu durumda işçinin açık pozisyonda çalışmak istemesi halinde, işverenin işçiye işe alıp çalıştırmak zorunda olup olmadığı sorusu yasal anlamda cevapsız kalmaktadır. Kanımızca kanun koyucunun işveren için böyle bir bildirim yükümlülüğü öngörmesi, işvereni sürekli istihdama geçmek isteyen geçici işçilerle iş sözleşmesi yapmaya zorlamaktan başka bir amaç taşımamaktadır. Bu nedenle Kanunda yapılacak değişiklikte, geçici işçi çalıştıran işverene işçinin olumlu irade açıklaması üzerine açık pozisyonda nitelikleri uygun olan geçici işçiye sürekli olarak istihdam etme yükümlülüğü getirilmesi isabetli olur.

²²³ Usen, s. 178.

²²⁴ Başkan, Esra: Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, Y. 2017, S. 2, s. 37.

bbb. Açık İş Pozisyonlarının Bildirilmemesinin Sonuçları

İş Kanunu'nda işyerindeki açık iş pozisyonlarını bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı düzenlenmemiştir. Bu noktada bildirim yükümlülüğünün işlerliğinin artırılabilmesi için geçici işverene götürü bir tazminat yaptırımının getirilmesi yerinde olacaktır²²⁵. Yine aynı amaçla bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış halinde işverenler idari para cezası ile de karşı karşıya kalmalıdır. Böylece geçici iş ilişkisi kurumu, sürekli istihdamın sağlanmasına yardımcı olur.

cc. Geçici İşçilerin İstihdam Durumuna İlişkin Bilgilerin İşyeri Sendika Temsilcisine Bildirmesi

aaa. Geçici İşçilerin İstihdam Durumuna İlişkin Bilgilerin Bildirilmesi

İş Kanunu m. 7/9-e hükmüne göre, geçici işçi çalıştıran işveren, geçici işçilerin istihdam durumuna ilişkin bilgileri işyeri sendika temsilcisine bildirmekle yükümlüdür. İşverenin bildirim yükümlülüğünün doğabilmesi için elbette öncelikle işyerinde yetkili bir sendikanın bulunması ve işyeri sendika temsilcilerinin atanmış olması gerekir.

Bildirim yükümlülüğüyle, işyerindeki yetkili sendikanın işyerinde çalıştırılan geçici işçilerin işe alınmalarından ve çalışma şartlarından haberdar olması amaçlanmıştır²²⁶. Böylece, geçici iş ilişkisine ilişkin mevzuatın doğru şekilde uygulanıp uygulanmadığının denetimi sağlanacak ve işveren tarafından yasaya aykırı olarak özel istihdam bürosu işçisi çalıştırmasının önüne geçilebilecektir.

Mevzuatımızda, işyeri sendika temsilcisine bildirimin hangi şekilde yapılması gerektiği düzenlenmemiştir. Şu hâlde işveren, işyeri sendika temsilcisine dilediği şekilde bildirim yapabilir. Ancak ispat noktasında kolaylık sağlaması adına yapılan bildirimlerin yazılı olması işverenin lehine olur.

²²⁵ **Doğan Yenisey**, Kübra: Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 15-16-17 Mayıs 2014, s. 163.

²²⁶ **Süzek**, s. 295.

bbb. İşyeri Sendika Temsilcisine Bildirim Yapılmamasının Sonuçları

İşyeri sendika temsilcisine bildirim yapma yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımını ne İş Kanunu'nda ne de diğer kanunlarda bulunmaktadır. Kanımızca geçici işçilerin çalışma şartlarının denetimini en iyi şekilde yerine getirecek kurum, işyeri sendika temsilcilikleridir²²⁷. Bu nedenle Kanunda değişiklik yapılarak, sendika temsilcisine bildirim yükümlülüğü idari para cezası ve tazminat yaptırımları ile güvence altına alınmalıdır. Yine Kanunda açıkça bir yaptırım öngörülmemiş olsa da işyerinde bağtlanacak toplu iş sözleşmesinde bahse konu yükümlülüğe aykırı davranan işveren için belirli bir miktarda tazminat ödeme yükümlülüğü öngörülebilir. Bu sayede Kanunda öngörülen bu bildirim yükümlülüğünün işlerlik kazanmasına yardımcı olunabilir.

dd. İş Kazalarını ve Meslek Hastalıklarının Bildirilmesi

aaa. İş Kazası ve Meslek Hastalığının Kuruma, Özel İstihdam Bürosuna ve Kolluk Kuvvetlerine Bildirilmesi

Kanunda, geçici işverenin geçici işçinin uğradığı iş kazasını ve yakalandığı meslek hastalığını bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir (İK m. 7/9-c). Böylece, iş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin asıl yükümlüsü olan işveren (özel istihdam bürosu) yükümlülükten kurtarılmış, bildirim yükümlülüğünün tek sorumlusu geçici işveren haline gelmiştir²²⁸. Ancak her ne kadar geçici işveren bildirimle yükümlü tutulmuş olsa da iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmasında asıl ve geçici işveren birlikte sorumludur (5510 sK. m. 12/2). İşçinin fiilen geçici işverenin işyerinde çalışıyor olması dolayısıyla, işçinin başına gelenlerden öncelikle haberdar olacak geçici işverenin iş kazası ve meslek hastalığının bildiriminden sorumlu tutulması yerinde bir düzenlemedir²²⁹.

İK m. 7/9-c'ye göre geçici işveren, iş kazası ve meslek hastalığı hallerini, özel istihdam bürosuna derhal bildirmek zorundadır. Bu sayede özel istihdam bürosu,

²²⁷ İşyeri sendika temsilcilerinin nitelikleri hakkında bkz. **Yürekli**, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler, Legal İSGHD, S. 13, Y. 2007, s. 36 vd.

²²⁸ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 256.

²²⁹ İş Kazası ve meslek hastalığının bildirilmesi yükümlülüğü hakkında Bkz. **Erdoğan**, Canan: Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü YBHD, Y. 2, S. 2017/2, s. 144; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 393; **Güzel/Okur/Caniklioğlu**, s. 365 vd.

işçinin uğradığı kazadan mümkün olan en kısa sürede haberdar edilir. Yine ilgili hükme göre geçici işverenin iş kazası ve meslek hastalığı hallerinde kuruma yapacağı bildirimin süresi hakkında genel hükümlere yollama yapılmıştır. Buna göre geçici işveren iş kazasını kolluk kuvvetlerine derhal, Kuruma ise iş kazasını izleyen üç işgünü içinde bildirmek zorundadır (m. 13/2-a). Yine meslek hastalığının bildirimi de geçici işveren tarafından öğrenilme tarihinden itibaren üç işgünü içinde Kuruma yapılmalıdır (m. 14/4-a).

İş kazası ve meslek hastalığı bildiriminin şekli 5510 sayılı Kanun'da düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası ve meslek hastalıkları “e-sigorta” yoluyla elektronik ortamda ya da matbu formun (iş kazası ve meslek hastalığı bildirim formu) doldurulup Kuruma teslim edilmesiyle bildirilir (m. 13/2-c).

bbb. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları

5510 sayılı Kanun'da bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımı düzenlenmiştir. Buna göre, iş kazası kanuni süresi içinde kuruma bildirilmezse işverenin iş kazasının meydana gelmesinde kusuru bulunmasa dahi bildirim tarihine kadar geçen sürede sigortalıya ödenen geçici iş görmezlik ödeneği Kurumca işverenden tahsil edilir (m.21/2). İşveren tarafından yapılan bildirimin gerçeğe aykırı olduğu ve olayın iş kazası niteliği taşımadığının tespiti halinde de Kurumca yapılmış olan yersiz ödemeler gerçeğe aykırı bildirimde bulunan geçici işverenden tahsil edilir (m. 13/3).

c. Özel İstihdam Bürosunun Yapması Gereken Bildirimler

Her ne kadar geçici işverenin bildirim yükümlülükleri kadar geçici işçiyi doğrudan etkilemese de özel istihdam bürolarının faaliyetlerinin denetiminin sağlanması ve iş gücü piyasasının izlenmesi amacıyla Türkiye İş Kurumu Kanunu ve Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinde özel istihdam büroları için birtakım bildirim yükümlülükleri düzenlenmiştir.

aa. İstatistiki Bilgilerin Kuruma Bildirilmesi

aaa. İstatistiki Bilgilerin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne Bildirilmesi

4904 sayılı Kanun’a göre, özel istihdam bürosu “*iş arayanlar, açık işler, işe yerleştirmeler ve geçici işçi sağlama sözleşmeleri ile ilgili istatistikleri kuruma bildirmekle*” yükümlüdür (m. 19/3). Bu sayede Kurum, iş gücü piyasasını izleyebilecek, sistemin önünü açacak önlemleri alabilecek, geçici iş ilişkisi ile çalışma ilişkilerinin sayısal verileri hakkında bilgi sahibi olabilecek ve bu konuda kamuoyunu aydınlatabilecektir. Aynı hükümde Kuruma bildirimin elektronik ortamda yapılacağı da belirtilmiştir. Kanunda bildirim yükümlülüğünün süresine ilişkin bir sınırlama bulunmamaktadır. Söz konusu bildirimin büronun rutin bir yükümlülüğü olmaması ve Kurumun bilgi talebi üzerine doğması sebebiyle, burada kesin bir süre belirlemesi yoluna gidilmemesi doğrudur. Kanımızca bildirim yükümlülüğünün süresini, istatistiki bilgileri talep eden Kurum tayin etmelidir. Yine maddede, özel istihdam bürosunun derlediği bu istatistiki bilgileri kuruma bildirme amacı haricinde kullanılamayacağı da açıkça ifade edilmiştir.

bbb. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları

Özel istihdam bürolarının geçici iş ilişkisi ile ilgili istatistiki bilgileri bildirme ve bu bilgileri başka bir amaç için kullanmama yükümlülüğüne aykırılığının yaptırımını da Kanun’un idari para cezaları başlıklı 20. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, iş gücü piyasasının izlenmesi için gerekli olan istatistiksel bilgileri Kurumca belirlenen süre içerisinde bildirmeyen özel istihdam bürolarına üç bin Türk lirası idari para cezası verilir (m. 20/1-i)²³⁰. Yine aynı hükmün k bendine göre iş arayanlara ve açık işlere ilişkin bilgileri, iş ve işçi bulma faaliyeti dışında başka bir amaç için kullanan özel istihdam bürolarına ise elli bin Türk lirası idari para cezası verilir.

Özel İstihdam Büroları yönetmeliğinde ayrıca istatistiki bilgilerin bildirilmesine ilişkin yükümlülüğe aykırı davranan bürolar hakkında özel bir

²³⁰ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 5.896 TL’dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

yaptırım öngörülmüştür. Buna göre istatistiki bilgileri, Kurum tarafından tespit edilen zaman içerisinde bildirmeyen büroların izinleri iptal edilir (m. 27/1-e). Ancak özel istihdam bürosu kurma izninin iptal edilmesi yaptırımının uygulanabilmesi için büronun son iki yılda üç kez bu yükümlülüğünü ihlal etmiş olması şarttır. Bu halde büronun izni üç yıl süreyle iptal edilir (m. 27/1-e).

bb. Unvan, Faaliyet Alanı, Yetkili Kişi vb. Bilgilerdeki Değişikliklerin Bildirilmesi

aaa. Genel Olarak Bilgilerdeki Değişikliğin Bildirilmesi

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği m. 25/1'e göre "özel istihdam büroları, faaliyet süresi içerisinde unvan, faaliyet alanı, yetkili kişi, nitelikli personel, işyeri adresi, posta adresi, internet sayfası ve elektronik posta adresi değişikliklerini" bildirmekle yükümlüdür. Yine aynı maddenin devamında geçici iş ilişkisi uygulamalarının takibi için gerekli bilgi ve belgelerin, talep edilmesi halinde kuruma ibraz edilmesi yükümlülüğüne de yer verilmiştir.

İlgili hükme göre özel istihdam büroları, Kanunda sayılan hususlardan birinde değişiklik olduğunda, bu durumu on gün içinde izin başvurusu yaptıkları il müdürlüklerine veya hizmet merkezlerine bildirmekle yükümlüdür. Bildirimin süresine ilişkin bir sınırlamanın varlığına rağmen bildirimin ne şekilde yapılacağı hakkında bir düzenlemeye yer verilmemiştir.

bbb. Değişikliklerin Bildirilmemesinin Sonuçları

Yönetmelikte, bildirim yükümlülüğünün ihlali halinde hangi yaptırımın uygulanacağına ilişkin bir açıklama yoktur. Kanımızca, bilgilerin güncellenmesine ilişkin bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde özel istihdam bürolarının idari para cezası ile karşı karşıya kalmalarına yol açacak yasal düzenlemeler yapılmalıdır.

B. Ücret ve Ücretin Korunmasına İlişkin Bildirimler

1. Parça Başına Ücret – Götürü Ücret Usulünün Uygulandığı Hallerde Bildirim

a. İşverenin Birim Ücreti Bildirmesi

Ücret türlerindeki en temel ayırım zamana göre ücret ve verime göre ücret ayrımıdır. Zamana göre ücrette işçinin ücreti; saat, gün, hafta, ay gibi çalıştığı zaman aralığına göre hesaplanır²³¹. Zamana göre ücrette işçi belirlenen zaman aralığında yaptığı işin niceliği dikkate alınmaksızın sabit bir ücrete hak kazanır. Verime göre ücrette zaman kavramı zamana göre ücretten farklı bir anlam taşır²³². İşçinin veriminin esas alınarak hesaplanan ücret türlerinde ise işçi, tamamladığı işle orantılı olarak ücrete hak kazanır. Başka bir ifadeyle zamana göre ücretin hesabında yapılan işin sonucu önem taşımazken, verime göre ücrette adeta bir eser sözleşmesi gibi işin sonucu işçinin ücretinin belirleyicisi olmaktadır²³³.

Yapılan işin sonucuna göre belirlenen ücret, parça başına (akort) ücret ve götürü ücret olarak ikiye ayrılır. Parça başına ücrette üretilen parça sayısı, tamamlanan işin uzunluğu gibi unsurlar dikkate alınarak ücret tespit edilir²³⁴. Götürü ücret ise belirli bir parça gibi sabit bir birim saptanmasının genelde mümkün olmadığı işlerde kararlaştırılan ücret türüdür²³⁵. Bu noktada parça başına ücret için boyadığı kumaşın uzunluğuna göre ücret alan işçi örnek verilebilirken götürü ücret için ise birbirinden farklı cinsten ve budanmalarının farklı zorluklarda olduğu ağaçların bulunduğu bir bahçenin budama işi örnek verilebilir. İlk örnekte işçi boyadığı kumaş uzunluğu ile orantılı olarak ücret alırken, ikinci örnekte iş için tespit edilen ücret karşılığı budama işinin tamamının yapılması gerekir. Zamana göre ücret esasının uygulandığı hallerde, işçiye belirli bir mal veya hizmet üretimi karşılığında prim ödenmesi ise parça başı ücret olarak nitelendirilmemelidir²³⁶.

²³¹ **Süzek**, s. 363.

²³² **Isaac**, Alfred: Ücret Sistemleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 2, Y. 1949, s. 53.

²³³ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Uşan**, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003, s. 23 vd. ; **Süzek**, s. 363 vd. ; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 339 vd.

²³⁴ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 340.

²³⁵ **Evren**, Öcal Kemal: İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara, 2011, s. 30.

²³⁶ **Çil**, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara, 2010, s. 295.

Parça başına ücretle yapılan çalışmalarda kanun koyucu işçinin ücretinin korunması gayesiyle işverene, “birim ücreti bildirme” yükümlülüğü getirmiştir. TBK m. 412’ye göre parça başına ya da götürü ücretle çalışmanın üstlenildiği iş ilişkilerinde işveren, her işin başlamasından önce işçiye ödenecek birim ücreti bildirmekle yükümlüdür. Eski kanunda yer almayan bu bildirim, işçi ile işveren arasında ücret konusundaki uyuşmazlıkların önüne geçme ve taraflar için öngörülebilirlik sağlama amacı taşımaktadır. Birim ücretin bildirilmesi hukuki niteliği bakımından hukuki işlemdir. Nitekim işveren yaptığı bildirimle işçiye kendisinde yapmasını istediği iş karşılığında hangi miktarda ücret ödeyeceğini belirten bir irade açıklaması yapmaktadır.

Birim ücret bildiriminin içeriğine ilişkin ayrıntılı düzenleme yapılmamış, yalnızca “birim ücretin” bildirileceği ifade edilmiştir. Her ne kadar ayrıntılı düzenleme yapılmamış olsa da işveren tarafından yapılacak bu bildirimde, işçinin ücret hesabına esas olacak birimin cinsine göre tanımı, miktarı veya tutarı uyuşmazlığa mahal vermemek adına açıkça belirtilmelidir. İşçi, kendisine yapılan bildirim neticesinde, yaptığı çalışmanın karşılığında alacağı ücreti zorlanmadan hesaplayabilmelidir. Zira ancak bu şekilde işverenin bildirim yükümlülüğünü tam olarak yerine getirdiği söylenebilir.

TBK m. 412/1’de, birim ücret bildiriminin ne zaman yapılması gerektiği de düzenlenmiştir. Buna göre, işveren “her işin başlamasından önce” işçiye birim ücreti bildirmek zorundadır. Birim ücret bildiriminde zaman unsuru çok önemlidir. Zira hükmün emredici niteliği gereği işçinin iş görmeye başlamasından sonraki bir zaman diliminde işverence yapılacak birim ücret bildirimleri, kural olarak geçerli olmaz. Ancak anılan hükmün nispi emredici düzenleme olması gereği sonradan bildirilen birim ücretin, tarafların daha önce anlaştıkları birim ücretin ve TBK m. 412/2’deki “aynı veya benzer iş için” belirlenmiş ücretin üzerinde olması halinde yapılan bildirimi geçerli saymak gerekir.

Birim ücret bildiriminin şekline ilişkin herhangi bir sınırlama yapılmamıştır. Bu durumda hükmün lafzına göre işveren, birim ücret bildirimini dilediği şekilde yapabilir. Ancak kanımızca daha sonra bir uyuşmazlık çıkmaması adına birim ücret bildiriminin yazılı olarak yapılması ispat kolaylığı açısından daha uygun olur. Yine

bu noktada Kanunda yapılacak değişikliklerle bildirimin yazılı olarak yapılması yasal zemine kavuşturulmalıdır. Aksi takdirde, taraflar arasındaki iş sözleşmesinin de yazılı olarak yapılmadığı durumlarda kararlaştırılan birim ücretin ispatı zorlaşır.

b. Birim Ücretin Bildirilmemesinin Sonuçları

İşverenin birim ücreti bildirme yükümlülüğünü süresinde ya da hiç yerine getirmemesinin sonucu hükmün ikinci fıkrasında düzenlenmiştir. Buna göre, *“bildirim yapmayan işveren, aynı veya benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücreti ödemekle yükümlüdür”* (m. 412/2). Aynı şekilde, süresinde yapılmayan bildirim aynı veya benzer işler için belirlenen “mutat” ücretin üzerinde olmadığı müddetçe, bildirimin hiç yapılmamasına ilişkin hüküm ve sonuçlar doğar. Aynı veya benzer işler için belirlenmiş birim ücretin tespitinin nasıl yapılacağı düzenlenmemiştir. Kanımızca uyumsuzluk halinde işin yapıldığı yerdeki uygulama birliğine, örf ve adetlere ve o iş koluna ilişkin sendika ve meslek odalarınca açıklanan birim ücrete göre tespit yapılmalıdır.

2. Ücret Kesme Cezası Uygulamasında Bildirim

a. Ücret Kesintisinin Sebepleriyle Birlikte İşçiye Bildirilmesi

İşveren, iş sözleşmesinde öngörülmüş olması şartıyla, yönetim hakkına dayanarak işçiye disiplin cezası verebilir. Ücret kesme cezası, iş ilişkisinde işçinin karşılaşılabileceği disiplin cezalarından biridir. Ücret, genelde işçinin tek geçim kaynağı olduğundan kanun koyucu, işverenin ücret kesme cezası vermesini birtakım özel sınırlamalara tabi tutmuştur²³⁷. İK m. 38/1’e göre işveren toplu iş sözleşmesi ya

²³⁷ Ücret kesme cezası hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Süzek**, s. 394; **Temir**, Arif: Ücret Kesme Cezası Nasıl Verilir, <http://www.ariftemir.com/Iscilere-Ucret-Kesme-Cezasi-Nasil-Verilir-i144.html>, (ET. 22.01.2020); **Başbuğ**, Aydın: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ocak, 1999; **İskender Demirci**, Meryem: Basın İş Kanunu’nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu, Birinci Baskı, Ankara, 2013, s. 26; **Gülver**, Ender: Ücret Kesme Cezası, Legal İSGHD, Y. 2010, S. 28, s. 1367; **Çopuroğlu**, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013, s. 155; **Görücü**, İbrahim/ **Demirbaş**, Muzaffer: Türk İş Hukukunda Ücret Kesme Cezası, İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, S. 2, 2014, s. 15-32; **Süzek**, Sarper, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum, 2011/1, s. 9; **Karaçöp**, Eda: Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, Yayınlanmamış YL Tezi, İzmir, 2012 s. 39; **Evcil**, Cahit/ **Göktaş**, Kerem: Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, Legal, Kasım, 2010, s. 51; **Özdemir**, Mehmet Erdem: İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, C. 2, İstanbul 2001. s. 1272; **Centel**, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988, s. 362 vd.

da iş sözleşmesinde gösterilen sebepler dışında ücret kesme cezasına başvuramaz. İkinci fıkrada ise ücret kesme cezasının işçinin iki günlük²³⁸ ücretini aşamayacağına işaret edilmiştir. Son fıkrada da kesilen ücretlerin işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılmak üzere Bakanlık hesabına yatırılması öngörülmüştür²³⁹. İşçinin bir davranışına dayanarak ücret kesme cezası veren işveren bu işçiye ikinci bir ceza veremez. Aynı eylem için iki ayrı ceza verilmesi caiz değildir²⁴⁰.

Kanunda, ücret kesme cezalarını işçiye bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Buna göre işveren, işçi ücretlerinden yapacağı “ceza” niteliğindeki kesintileri sebepleriyle birlikte derhal işçiye bildirmek zorundadır (İK m. 38/2, Deniz İK m. 38/2). Bildirim yükümlülüğünün amacı, işçinin kendisi hakkındaki ithamlardan ve maruz kaldığı cezalardan haberdar edilmesidir. Bunun yanında yapılan bildirimle kendisine verilen cezaya karşı kendini savunabilir, verilen cezaya karşı işverene itiraz edebilir ya da dava açma yoluna başvurabilir²⁴¹. Bildirim, hukuki niteliği bakımından tasavvur açıklamasıdır. Zira bildirimle bir hukuki işlem yapılmamakta, daha önceki bir zamanda gerçekleşmiş olan bir işlem hakkında işçi bilgilendirilmektedir. İşveren halihazırda karar verilmiş olan bir ücret kesme cezasından işçiye haberdar etmektedir.

Ücret kesme cezasının kaleme alındığı maddede, bildirim yükümlülüğünün kapsamı, ayrıntılı olmasa da belirtilmiştir. Buna göre, yapılacak kesintinin tutarının ve sebeplerinin bildirimde yer alması gerekir. İş Kanunu’ndaki ücret ile ilgili bazı hükümlere aykırılıklar için idari para cezaları getiren 102. maddenin birinci fıkrasının b bendinden, bildirimde ücret kesintisinin hesabının da yer alması gerektiği anlaşılmaktadır. Bu durumda kanımızca işveren yapacağı bildirimde ücret kesintisinin tutarının yanında, kesinti neticesinde işçiye ödenecek ücretin hesap cetveline de yer vermelidir.

²³⁸ Deniz İK m. 38/2’ye göre bu süre üç gündür.

²³⁹ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Görücü**, İbrahim/ **Demirbaş**, Muzaffer: 4857 Sayılı İş Kanununda Ücret Kesme Cezası ve Ceza Paralarının Kullanımı, Legal İSGD, Y. 2016, S. 51, s. 1383; Bu konuda çıkarılan yönetmelik için bkz. “İşçi Ücretlerinden Ceza Olarak Kesilen Paraları Kullanmaya Yetkili Kurulun Teşekkülü ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik”, RG, 25.03.2004, 25393.

²⁴⁰ Yarg. 9. HD, 20.1.2020, E. 2016/12229, K. 2020/610, www.kazanci.com, (ET. 27.12.2020).

²⁴¹ **Özdemir**, Disiplin Cezaları, s. 1273; **Akyiğit**, s. 1620; **Centel**, Ücret, s. 364; **Gülver**, Ücret Kesme, s. 1385.

Bildirimin süresi hakkında gün, hafta ve ay gibi belirgin bir düzenleme yapılmamış, işverenin bu bildirimini “derhal” yapması gerektiği belirtilmiştir. Kanımızca derhal ifadesinden anlaşılması gereken “makul bir süre içerisinde ve gecikme olmaksızın” bildirimin yapılması gerektiğidir. Makul süre her somut olayda dürüstlük kuralları ışığında tespit edilebilecek bir süredir²⁴². Toplu iş sözleşmesinde düzenlenecek bir hükümle ya da tarafların aralarında yapacakları bir sözleşmeyle de bildirim süresi tespit edilebilir²⁴³. Kanımızca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleri ile belirlenecek bu süre “aynı gün içinde”, “bir gün içinde” gibi çok kısa süreleri ifade etmediği müddetçe geçersiz sayılmalıdır. Zira aksi durum, nispi emredici nitelikte bir Kanun hükmünün korumasını bertaraf edebilir.

Bildirimin şekline ilişkin bir sınırlamaya Kanunda yer verilmemiştir. İK m. 38/2’nin İK m. 102/1-b hükmü ile birlikte ele alınmasıyla, işveren tarafından yapılacak bildirimin yazılı olarak yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmaktadır. Nitekim bu düzenlemelere göre işverenin bildirimde ücret kesintisinin sebeplerine, kesintinin miktarına ve kesintinin ayrıntılı hesabına da yer vermesi gerekir.

b. Ücret Kesintisinin Sebepleriyle Birlikte Bildirilmemesinin Sonuçları

Bildirim yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımına, İK m. 38’de açıkça yer verilmemiştir. Kanun maddesinin emredici niteliği gereği, işveren tarafından işçiye bildirim yapılmaksızın uygulanan ücret kesme cezası geçersiz sayılır²⁴⁴. Aynı sonuca bildirimin derhal yapılması gerektiği kuralına aykırılık halinde de varılması gerekir. Bildirimin hiç yapılmaması veya gecikerek yapılması ya da bildirimin içeriği ile ilgili kurallara aykırı olarak yapılması halinde, işçi ücret kesme cezasının geçersizliğinin tespiti ve kesilen tutarın kendisine ödenmesi talebini içeren bir alacak davası açabilir. Kanımızca, bu durumda işçi çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme yoluna da gidebilir (İK m. 24/II, f).

Bildirim yükümlülüğüne aykırılık halinde Kanunda bir de idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre, yapılan ücret kesintisinin sebebini ve hesabını

²⁴² Centel, Ücret, s. 364; Akyiğit, Şerh 2, s. 1620.

²⁴³ Başbuğ, Disiplin Cezaları, s. 153.

²⁴⁴ Gülver, Ücret Kesme, s. 1385; Akyiğit, Şerh 2, s. 1620; Başbuğ, Disiplin Cezaları, s. 152.

bildirmeyen işveren veya işveren vekili, dört yüz elli TL idari para cezası ödemek zorundadır (m. 102/1-b)²⁴⁵.

3. İhale Makamı Tarafından Ücretin Hakedişten Ödenmesinin Bildirimi

a. Ücretin Hakedişten Ödeneceğinin İşyerinde İlan Edilmesi

İş Kanunu'nun 36. maddesinde, kamu makamlarından iş alarak işçi çalıştıran asıl işveren ya da alt işveren işçilerinin ücretlerinin korunmasına ilişkin özel bir düzenleme yapılmıştır. Buna göre, *“Genel ve katma bütçeli dairelerle mahalli idareler veya kamu iktisadi teşebbüsleri yahut özel kanuna veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesine dayanılarak kurulan banka ve kuruluşlar; asıl işverenler müteahhide verdikleri her türlü bina, köprü, hat ve yol inşası gibi yapım ve onarım işlerinde çalışan işçilerden müteahhit veya taşeronlarca ücretleri ödenmeyenlerin bulunup bulunmadığının kontrolü, ya da ücreti ödenmeyen işçinin başvurusu üzerine, ücretleri ödenmeyen varsa müteahhitten veya taşeronlardan istenecek bordrolara göre bu ücretleri bunların hakedişlerinden öderler”* (İK. 36/1)²⁴⁶.

Kanun'un ilgili maddesine 2014 yılında eklenen son fıkrayla asıl işverenlere, alt işveren işçilerinin ödenmeyen ücretlerinin alt işverenin hakedişlerinden kesilerek ödeme yükümlülüğü getirilmiştir. Bu tarihten önce İK m.36 yalnızca ilk fıkrada sayılan nitelikleri taşıyan kurumların yükümlülüklerini ele almaktaydı. Yine bu madde, yalnızca bina, köprü, hat ve yol gibi inşaat işlerinin görülmesi için verilen işlerde uygulama alanı bulmakta ve yalnızca ücreti ödenmeyen işçilerin ücretlerinin üç aylık kısmı için sorumluluk doğurmaktaydı. Getirilen yeni düzenleme ile ise tüm asıl işverenler, tüm bu sınırlamalardan bağımsız olarak alt işveren işçilerinin ücretlerinin ödenip ödenmediğini kontrol etme ve varsa ödenmeyen ücretleri ödemekle yükümlü kılınmıştır (İK m. 36/son)²⁴⁷.

²⁴⁵ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 1.145 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

²⁴⁶ Hakedişten keserek ücret ödenmesi hakkında bkz. **Süzek**, s. 391; **Gedik Akbaş**, Şebnem: Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Asıl İşveren Alt İş Veren İlişkisi Yayınlanmamış YL Tezi, Çanakkale 2015 s. 98.

²⁴⁷ **Süzek**, s. 394.

Kamu kurumları hakkında, ücreti ödenmeyen asıl işveren ve alt işveren işçilerini tespit etmeleri ve bunların ücretlerini hakedişlerden kesmek suretiyle ödeme yükümlülüğünü yerine getirebilmeleri için ilan yükümlülüğü öngörülmüştür. İlgili düzenlemeye göre “*hakediş ödeneceği ilgili idare tarafından işyerinde şantiye şefliği işyeri ilân tahtası veya işçilerin toplu bulunduğu yerler gibi işçilerin görebileceği yerlere yazılı ilân asılmak suretiyle duyurulur*” (İK m. 36/2).

Kamu kurumlarına getirilen hakedişlerin ödeneceğine ilişkin ilan yoluyla bildirim yükümlülüğünün içeriğin ile ilgili ayrıntılı bir düzenleme yapılmamıştır. Buna rağmen kanımızca ilanda, işçilerin kolayca anlayabilecekleri şekilde hakediş ödeneceğinin bildirilmesi, ödemenin hangi tarihte yapılacağı ve ücreti ödenmeyen işçilerin izlemesi gereken yolların açıkça belirtilmesi gerekir.

Kanunda ilanın süresine ilişkin bir sınırlamaya da yer verilmemiştir. Bu durumda kamu kurumu, her hakediş döneminden makul bir süre önce ilan yükümlülüğünü yerine getirmiş olmalıdır. Makul sürenin tespitinde ilanın yapılacağı işyerindeki çalışma düzeninde işçilerin ilanı görebilmeleri ve ilanda gösterilen yolla kamu kurumuna başvurabilmeleri için gereken sürenin dürüstlük kuralları ışığında araştırılması gerekir.

Hakedişten ödeme yapılması ilanın usulü ilgili maddede ayrıca düzenlenmiştir. Kanuna göre işyerinde, *şantiye şefliği, işyeri ilân tahtası* veya *işçilerin toplu bulunduğu yerler* gibi işçilerin iş görme ya da dinlenme sürelerinde vakit geçirdikleri alanlarda yazılı ilân asılmak suretiyle duyuru yapılması gerekir (İK m.36/2).

b. Hakedişlerden Ücret Ödenmesine İlişkin İlanın Yapılmamasının Sonuçları

Kamu kurumu ihale makamlarının ilan yoluyla yapacakları hakediş ödeneceğine ilişkin bildirimini hiç yapmamaları ya da öngörülen şekle aykırı veya makul süreye uymaksızın, dürüstlük kurallarına aykırı olarak ilan yapmalarının yaptırımına Kanunda yer verilmemiştir. Yine ücrete ilişkin hükümlere aykırılık halinde uygulanacak idari para cezalarını düzenleyen İK m. 102’de de ilan yükümlülüğüne aykırılığın yaptırımına yer verilmemiştir. Kanımızca ilan

yükümlülüğüne aykırılık durumunda ücreti ödenmeyen işçiler ilgili kamu kurumuna karşı dava yoluyla ödenmeyen ücretlerinin üç aylık kısmını talep edebilir²⁴⁸.

4. Ücret Garanti Fonundan Yapılan Ödemelerin Bildirilmesi

4447 sayılı Kanun'un Ek 1. maddesi ile işverenin ödeme gücüne düştüğü kimi durumlarda işçinin ücretini elde edebilmesini sağlamak adına ücret garanti fonu oluşturulmuştur. Hükme göre işverenin konkordato ilan etmesi, hakkında aciz vesikası düzenlenmesi, iflas etmesi ya da hakkında iflas ertelemesi kararı verilmesi hallerinde, işçilerin ücretleri işsizlik sigortası fonu kapsamında ayrı bir ücret garanti fonundan ödenir²⁴⁹.

İşverenin ödeme gücüne düşmesi sebebiyle işçilerin fona başvurup ücretlerini alabilmeleri birtakım sınırlamalara tabi tutulmuştur. İşçilerin bu imkândan yararlanabilmeleri, işverenin ödeme gücüne düşmeden önceki son bir yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olmalarına bağlıdır. Yine işçilerin yalnızca işveren tarafından ödenmemiş olan üç aylık ücret alacakları bu fon vasıtasıyla ödenecek, diğer işçilik alacakları için işçiler herhangi bir hak talebinde bulunamayacaktır (Ek m. 1). İşçilerin üç aylık ücretlerinin fondan ödenmesini talep edebilmeleri için, Ücret Garanti Fonu Yönetmeliği²⁵⁰(ÜGFY) m. 8'e göre düzenlenen alacaklı belgeleriyle Kuruma başvurmaları gerekir.

²⁴⁸ Yarg. 9.HD, 19.1.2010, E. 2010/12079, K. 2010/383, www.kazanci.com.tr, (ET. 27.11.2020), **Süzek**, s. 391.

²⁴⁹ Ücret garanti fonu hakkında bkz. **Süzek**, s. 390; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 353 vd. ; **Arı, Hanife**: Ücret Garanti Fonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014; **Süzek**, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, Y. 2007, C. 56, s. 207; **Ertürk, Şükran**: Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkânsızlaşıyor mu?, Sicil İHD, Haziran 2010, s. 184; **Kıymaz**, Talip, Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu”, Sicil İHD, Eylül 2007, s. 36; **Korkusuz**, Refik: İş Hukukunda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, Legal İHD, 2004/4, s. 1328; **Oğuz**, Özgür: Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşullarına İlişkin Genel Değerlendirme, LHD, C. 17, S. 193, Y. 2019, s. 2017; **Sungurtekin Özkan**, Meral: Ödeme Gücüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslar Arası Normlara Uygunluğu Meselesi, DEÜSBED, C. 10, S. 1, 2008, s. 138; **Görücü**, İbrahim: Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları, Kamu-İş, C. 10, S. 4/2009, s. 85; **Tiryaki**, Hamit: Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları, Mali Çözüm, S. 93-2009, s. 251; **Kuru**, Demet: Ulusal ve Uluslararası Çerçeve Ücretin Korunması: “Ücret Garanti Fonu”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 11, Ağustos 2018, s. 115; **Deynekli**, Adnan: Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi, ABD, Y.67, S. 2, Bahar 2009, s. 43; **Çalık**, Abdurrahman: İşverenin Ödeme Gücüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Ücret Garanti Fonundan Ödenmesi, Mali Çözüm, Ocak- Şubat 2019, s. 255.

²⁵⁰ RG, 28.06.2009, 27272.

Yönetmeliğin 8. maddesinde, şartları taşıyan işçilere üç aylık ücretlerine kadar ücret garanti fonundan ödeme yapan Kurum için bildirim yükümlülüğü getirilmiştir. Hükme göre, işveren hakkında aciz vesikası alınmışsa, yapılan ödeme işverene ve icra dairesine bildirilmelidir. İşverenin konkordato ilanı sebebiyle fondan işçiye ödeme yapılması halinde bildirim, konkordato komiserine ya da konkordato tasfiye memuruna yapılmalıdır. Yine iflas halinde iflas idaresine ya da iflas masasına ve iflas ertelemesinde ise kayyıma bildirilmek zorundadır. Yine her durumda yapılan ödeme işverenin bağlı olduğu vergi dairesine de bildirilir (m. 10).

Kanunda ve Yönetmelikte, bildirimin içeriğine ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir. Kanımızca bildirimin istenilen sonucu doğurabilmesi için kurum tarafından ilgililere yapılacak bildirimde ödeme yapılan işçinin kimlik bilgileri, toplam alacağı, ücreti, işçiye ne kadar ödeme yapıldığı ve kalan alacak miktarı açıkça gösterilmelidir.

Yönetmelikte bildirimin yazılı şekilde yapılacağına yer verilmiş ancak bildirimin süresi hakkında bir sınırlama yapılmamıştır. Süre hususunda herhangi bir sınırlama belirtilmemişse de ödemeyi gerçekleştiren Kurum, makul sürede Yönetmelikte belirtilen kişi veya kurumlara bildirim yapmalıdır. Aksi takdirde ücretlerin ödendiğinden habersiz olan muhataplar tarafından işçilere mükerrer ödeme yapılabilir. Böyle bir durumda da Kurumun hukuki sorumluluğuna başvurulması gündeme gelebilir.

C. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Bildirimi

1. Genel Olarak Çalışma Koşulları

Çalışma koşulları kavramı iş hukuku mevzuatında tanımlanmamış, bu kavramın içeriğinin doldurulması öğreti ve uygulamaya bırakılmıştır. İş Kanunu'nda çalışma koşullarında esaslı değişiklik meselesi özel olarak düzenlenmiş, çalışma koşullarının nelerden ibaret olduğu üzerinde ise durulmamıştır²⁵¹.

Yargıtaya göre iş ilişkisinden doğan ve işçinin iş görmesi ile ilgili olan hakların ve borçların tamamı “çalışma koşulları” içerisinde değerlendirilir. İşverenin

²⁵¹ Çalışma koşulları hakkında bkz. **Kocak**, Onur: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019, s. 3 vd.

ücret ödeme borcu, işçinin ise iş görme borcu çalışma koşullarının en önemlileridir. Öte yandan, işin yapıldığı yer ve zaman, çalışma ve dinlenme süreleri, ücret ekleri, sosyal yardımlar ve bireysel emeklilik sistemine dahil olup olmama da çalışma koşullarından sayılır²⁵². Çalışma koşullarını oluşturan hususlar öğretide de Yargıtay kararlarına paralel şekilde belirlenmiştir²⁵³.

Kanunda çalışma koşullarının kaynağı, iş sözleşmesi, personel yönetmeliği, işyeri uygulaması ve benzerleri olarak ifade edilmiştir (m.22/1). Hükmün lafzından, çalışma koşullarının kaynağının yalnızca iş sözleşmesi ve benzer iradi kaynaklar olduğu anlamı çıkmaktadır. Ancak çalışma koşulları, iş sözleşmesi ve eklerinin yanında Anayasa, kanunlar, yönetmelikler ve diğer resmi kaynakların yanında toplu iş sözleşmelerinden de doğabilir²⁵⁴.

2. Genel Olarak Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Bildirimi

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik müessesesi İş Kanunu'nun 22. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, *“İşveren...çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Şekil şartına aykırı olan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz”* (İK m. 22/1).

İK m. 22, fesihte son çare ilkesinin uygulanması konusunda iş sözleşmesi taraflarına adeta yol göstermektedir. İK m.22'nin gerekçesinde de belirtildiği gibi bu düzenlemenin amacı, olumsuz koşulların varlığı halinde doğrudan fesih yoluna gidilmemesi ve çalışma koşullarında yapılacak esaslı değişikliklerle iş sözleşmesinin ayakta tutulabilmesinin sağlanmasıdır. İşçinin, iş sözleşmesi ve benzeri diğer kaynaklarla oluşan çalışma koşullarında “esaslı” değişikliklerin neler olduğuna ise kanunda açıklık getirilmemiştir²⁵⁵.

²⁵² Yarg. 22.HD, 24.12.2019, E. 2019/7991, K. 2019/24146, www.lexpera.com, (ET. 18.12.2020).

²⁵³ **Şen**, Murat: İş Hukukunda Çalışma Koşullarında Değişiklik, 1. Baskı, Mayıs, 2005, s. 24.

²⁵⁴ **Alp**, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005, s. 101.

²⁵⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 611; **Süzek**, s. 670; **Tulukçu**, Binnur: Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, I, İstanbul 2011, s. 1099; **Demircioğlu**, Murat: Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan, İstanbul 2011, s. 33; **Engin**, Murat: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFM, C. LXI, S. 1-2, Y. 2003, s. 313; **Uşan**, M. Fatih: 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi DEHFD, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007, s. 211;

Yukarıda açıklandığı gibi işverenin, işçinin çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapabilmesi için belirli şartları taşıyan bir bildirimde bulunması gerekir. İşverenin İK m. 22 anlamında bir değişiklik bildirimi yapma zorunluluğunun doğması için değişikliğe konu olan çalışma koşulunun “esaslı” nitelik taşıması gerekir. Her ne kadar esaslı değişikliğin tanımına kanunda yer verilmese de işçiyi, işyerinde yaptığı işin niteliği, işyerindeki konumu, yüklendiği sorumluluk ve onun sosyal yaşamı bakımından olumsuz etkileyen önemli değişiklikler esaslı değişiklik sayılır²⁵⁶. Yine yönetim hakkının sınırlarını aşan ve iş ilişkisindeki dengeyi ve düzeni bozan değişiklikler esaslı değişikliktir²⁵⁷. Bu noktada işveren tarafından yapılacak değişiklik, esaslı bir değişiklik sayılmıyor, işçinin durumunu esaslı şekilde ağırlaştırmıyor dolayısıyla, işverenin yönetim hakkı kapsamında kalıyorsa işverenin değişikliği İK m. 22’ye uygun olarak bildirme gibi bir zorunluluğu bulunmaz. Keza işverenin çalışma koşullarında yapmak istediği değişiklik işçiye herhangi bir yük getirmemekle birlikte yalnızca onun yararına olacak bir değişiklik ise işçinin bunu reddetmesi dürüstlük kurallarına aykırı olacağından hükümdeki usule uygun olarak bir bildirim yapılması da gerekmez²⁵⁸. İşverenin bildirim yükümünü ortadan kaldıran bir diğer sebep de çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının saklı tutulması halidir²⁵⁹.

Kanunda esaslı değişiklik bildiriminin içeriğine ilişkin ayrıntılı bir açıklama yapılmamıştır. Öğretide bizim de katıldığımız hakim görüşe göre, çalışma koşullarının değiştirilmesine ilişkin bildirim niteliği gereği icap (öneri) sayılır²⁶⁰. İşverenin çalışma koşullarında değişikliğe gidilmesi yönündeki icabına işçinin

Yücel, Ramazan: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, İstanbul Aydın Üniversitesi HFD, Y. 3, S. 1, Haziran 2017, s. 49.

²⁵⁶ **Uşan**, Değişiklik Feshi, s. 220; **Akyiğit**, Şerh I, s. 994.

²⁵⁷ **Alpagut**, Gülsevil: İş Kanunu’nun 22. maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD, S. 9, Y. 2006, s. 55; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 344.

²⁵⁸ **Süzek**, s. 674.

²⁵⁹ **Özdemir**, Erdem: İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, Selçuk Üniversitesi HFD, C. 12, S. 3-4, Y. 2004, s. 44; **Anlama**, Adil: İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri, s. 257 vd.

https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/60_isverene_sozlesmede_tek_taraflı_degisiklik_yapma_yetkisi_veren_sozlesme_hukumleri.pdf, (ET. 24.01.2020); **Aydın**, Ufuk: 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları, Sicil İHD, S. 5, Mart 2007, s. 63.

²⁶⁰ **Süzek**, s. 680; **Alp**, İş Sözleşmesi, s. 130; **Engin**, Esaslı Değişiklik, s. 314; Önerinin tek taraflı bir hukuki işlem niteliğinde olduğu görüşü için bkz. **Eren**, s. 277.

kabulünün eklenmesiyle değişiklik meydana gelir. Bu nedenle icabın açık ve belirgin şekilde yapılması gerekir²⁶¹. Değişiklik önerisi taşıyan bildirimin konusu işçinin işyerinin değiştirilmesi ise bildirimde işçinin çalışması istenen işyerinin konumu ve işyerine ulaşım imkânları gibi işçinin kararında etkili olacak hususlar açıkça belirtilmelidir. Yine işçinin ücretinde yapılmak istenen değişikliklerde, ücretinde ne miktarda bir azalma olacağı, değişiklik sonrasında ücretinin ne kadar olacağı açıkça belirtilmelidir²⁶². Benzer şekilde, işçinin çalışma sürelerinde ya da yapmakla yükümlü olduğu işin değiştirilmesi için yapılacak bildirimde de değişiklik sonrasında meydana gelecek durum açık bir şekilde ifade edilmeli, işçi tam ve doğru olarak bilgilendirilmelidir. Değişiklik önerisinin, açık ve belirgin olmadığı durumda, işverenin kabule uygun bir irade beyanının bulunmaması nedeniyle işçi, öneri ile bağlı olmayacaktır²⁶³. Değişikliğin konusuna ilişkin bilgilerle birlikte her durumda işçiye değişikliğin sebebi de bildirilmelidir²⁶⁴. Kanımızca, her ne kadar Kanunda işçinin düşünmesi için gereken süre açıkça düzenlenmişse de işçinin değişikliği reddetme ya da kabul etme hakkını sağlıklı bir şekilde kullanabilmesi için, altı iş günlük düşünme süresinin bulunduğu hatırlatması da bildirimde yer almalıdır.

İK m. 22/1’de, değişiklik önerisinin yazılı şekilde yapılacağı açıkça düzenlenmiştir. Kanunda aksi yönde bir düzenleme olmadığından burada öngörülen şekil, ispat değil geçerlilik şartıdır. Dolayısıyla işveren tarafından yazılı şekil şartına aykırı olarak yapılan esaslı değişiklik önerisi geçersizdir (TBK m. 12/2). Hükümde açıkça işçiye yazılı bir bildirim yapılması gerektiği öngörüldüğünden bu bildirim işyeri panosuna asılacak bir metinle ya da işyerinde yapılacak genel bir duyuru ile yerine getirilemez. Kanımızca değişiklik teklifini taşıyan yazılı metin, işçinin kendisine tebliğ edilmeli ve bu durum tebliğ tarihi itibarıyla tutanağa geçirilmelidir. Yine işçinin, işverence yapılan esaslı değişiklik talebini kabul etmek istemesi halinde, bu kabul iradesinin de adi yazılı olarak işverene bildirilmesi şarttır (m. 22/1).

²⁶¹ **Süzek**, s. 680; **Alp**: İş Sözleşmesi, s. 130.

²⁶² **Eren**, s. 278.

²⁶³ **Süzek**, s. 680.

²⁶⁴ **Narmanlıoğlu**, Ünal: İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümler Bağlayıcı mıdır?, Sicil İHD, S. 3, Y. 2006, s. 12; Değişiklik sebebinin yalnız değişiklik feshi halinde önem kazanacağı görüşü için bkz. **Koçak**, s. 34.

3. Çalışma Koşullarına Esaslı Değişiklik Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları

İşveren tarafından yazılı olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik önerilerinin işçiyi bağlamayacağı, dolayısıyla geçersiz olacağı açıkça düzenlenmiştir (m. 22/1). İşverenin, esaslı değişiklik bildirimine ilişkin usule ya da işçinin rızasına aykırı şekilde değişikliği gerçekleştirmesi halinde işçi, çalışma şartlarının uygulanmaması sebebiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK m. 24/II-f). Ayrıca esaslı değişikliği düzenleyen maddenin güncel haline göre işverence değişikliğin zorla uygulandığı durumlarda işverenin bu davranışının, uygun düştüğü ölçüde işveren feshi olarak nitelendirilmesi gerekir²⁶⁵.

D. İşçi Buluşları Hakkında Taraflarca Yapılması Gereken Bildirimler

1. İşçinin Hizmet Buluşunu ve Serbest Buluşu Bildirmesi

a. Buluş Yapan İşçinin İşverene Yapması Gereken Bildirim

Buluş kavramının genel kabul gören bir tanımı bulunmamaktadır. Öğretiye göre buluş kısaca, “teknik bir probleme getirilen yeni bir çözüm” anlamına gelir²⁶⁶. Çalışanların buluşlarına ilişkin Yönetmeliğe²⁶⁷ göre çalışan buluşu, “*çalışan tarafından gerçekleştirilen patent veya faydalı modelle korunabilir nitelikte olan hizmet buluşları veya serbest buluşlar*” olarak tanımlanmıştır (m. 4/1-c). 6769 sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu’na (SMK) göre işçi (çalışan) buluşu, hizmet buluşu” ve “serbest buluş” olarak ikiye ayrılır. SMK m. 113/1 hükmüne göre, “*çalışanın bir işletme veya kamu idaresinde yükümlü olduğu faaliyeti gereği gerçekleştirdiği ya da büyük ölçüde işletme veya kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanarak, iş ilişkisi sırasında yaptığı buluş*” hizmet buluşudur. İkinci fıkrada ise hizmet buluşu

²⁶⁵ **Süzek**, s. 683; Yarg. 9. HD, 25.5.2009, E. 2009/17729, K. 2009/14144, **Caniklioglu**, Nurşen: İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşveren Feshetmiş Sayılacağı, SİCİL İHD, Haziran 2010, S. 18, s. 104.

²⁶⁶ **Canbolat**, Talat: İşçi Buluşları, Ocak 2007, s. 49.

²⁶⁷ RG, 29.9.2017, 30195.

tanımının kapsamına girmeyen buluşların “serbest buluş” sayılacağı ifade edilmiştir²⁶⁸.

Kanunda, çalışan tarafından meydana getirilen buluşun, hizmet buluşu ya da serbest buluş olduğuna bakılmaksızın işverene bildirilmesi yükümlülüğü öngörülmüştür (m. 114/1, m. 119/1). Bizim de katıldığımız görüşe göre, Kanunda işçinin meydana getirdiği buluşu bildirme yükümlülüğü açıkça düzenlenmese de sadakat borcundan yola çıkılarak aynı sonuca ulaşılabilirdi²⁶⁹. Zira TBK m. 396 gereği işçi sadakat borcu altındadır. İşçiler tarafından gerçekleştirilen buluş hakkında işverene yapılacak bildirim sayesinde, işveren bahse konu buluştan haberdar olacak ve işletmesinin menfaatlerini korumak adına birtakım haklarını ileri sürebilecektir. İşçilerin buluş hakkındaki bildirim yükümlülüklerini yerine getirmelerinin ardından işverenin buluşun akıbeti hakkındaki bildirim yükümlülükleri gündeme gelir.

İşçi, bir hizmet buluşu meydana getirdiğinde, bunu işverene bildirmekle yükümlüdür (SMK m. 114/1). İşçinin SMK anlamında bir hizmet buluşu meydana getirmesi, bildirim yükümlülüğünün doğması için yeterlidir. İşçinin bildirim yükümlülüğünün doğması için buluşun, işçinin çalıştığı işletmenin ya da kamu idaresinin yükümlü olduğu faaliyetin bir gereği olması gerekir (m.113/1). Bu şartın sağlanamadığı, yani buluşun yapılmasının işçinin doğrudan iş görme borcunun konusu olmadığı hallerde ise buluşun, kamu idaresinin deneyim ve çalışmalarına dayanması ya da işletmenin deneyim ve çalışmalarının buluşun meydana gelmesindeki öneminin büyük olması aranır. Buluşun iş saatleri içinde gerçekleşmiş olması aranmamakla birlikte, iş ilişkisinin devamı sırasında meydana getirilmiş olması şarttır²⁷⁰.

²⁶⁸ İşçi Buluşları Hakkında bkz. **Canbolat**, İşçi Buluşları, s. 96 vd. ; **Çataklar**, Eda: “Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2017, s. 409 vd. ; **Solmaz**, Meryem: Güncel Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Çalışan Buluşları ve Bedel Tarifesi, Articletter Summer 2018, s. 113 vd. ; **Pınar**, Mustafa Anıl: İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ve İşverenin Hak ve Yükümlülükleri, Türk Metal S. 222, 2018, s. 85 vd. ; **Demircioğlu**, Murat/ **Balsever**, Sergül: Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları, Sicil İHD, S. 40, Y. 2018, s. 22 vd.

²⁶⁹ **Çataklar**, s. 428.

²⁷⁰ **Tekinalp**, Ünal: Fikri Mülkiyet Hukuku, Ocak 2012, 5. Baskı, s. 199; **Demircioğlu/Balsever**, s. 25

Bildirim yükümlülüğünün içeriğinde bulunması gerekenler Kanunda ayrıntılı olarak sayılmıştır. SMK m. 114/2 ve devamı hükümlere göre işçi hizmet buluşu bildiriminde, karşılaştığı teknik problemi, çözümünü, hizmet buluşunu nasıl gerçekleştirmiş olduğunu açıkça ifade etmek zorundadır. Resminin çizilmesinin mümkün olduğu buluşlarda işçi, buluşun daha iyi açıklanabilmesini sağlamak için buluşun resmini de bildirimde eklemelidir. Bunların yanında işçi bildirimde, buluşu gerçekleştirirken yararlandığı işletme deneyim ve çalışmalarını, eğer buluşun meydana getirilmesinde başka işçilerin de katkısı varsa bu işçilerin isimlerini ve yaptıkları katkıların şeklini, yaptığı işle ilgili aldığı talimatları ve kendisinin de buluştaki katkı payını açıkça belirtir (m. 114/3). Bu sayede işveren buluşun mahiyetini daha iyi bir şekilde değerlendirme fırsatı elde eder²⁷¹.

Kanunda bildirimin yazılı şekilde yapılacağı açıkça düzenlenmiştir. Yazılı şekil şartı getirilmesi isabetlidir (m.113/1). Zira buluş bildirimi, karmaşık teknik kurallar ve bunları açıklamaya yönelik birtakım çizimleri içerdiğinden, niteliği gereği yazılı yapılmak zorundadır²⁷². İşçi tarafından yazılı şekle uyulmadan yapılacak bildirim geçerli sayılmayacak ve geçerli bir bildirimin hüküm ve sonuçlarını doğurmaz²⁷³. Buluş, birden fazla işçi tarafından meydana getirilmişse her bir işçi ayrı ayrı bildirim yapabileceği gibi birlikte tek bir bildirim de yapılabilir (m. 114/1). Ayrıca Kanunda herhangi bir düzenleme olmamasına rağmen Yönetmeliğin 5. maddesinde bildirimin, işveren tarafından belirlenen birim yetkilisine yapılacağı, bu şekilde bir yetkilendirme yapılmadığı halde ise bildirimin işçinin çalıştığı birimin yetkilisine yapılacağı ifade edilmiştir. Bunun yanında her iki durumda da işverence hizmet buluşu bildirimlerinin yapılması sırasında takip edilmesi gereken bir usul belirlenmişse bu usulün de göz önünde tutulması gerektiği açıkça belirtilmiştir²⁷⁴.

Kanunda bildirimin süresine ilişkin net bir açıklama yapılmamıştır. Bunun yerine, buluşun “gecikmeksizin” işverene bildirilmesi öngörülmüştür. Gecikmeksizin ifadesi, dürüstlük kuralları ışığında somut olaya göre belirlenmesi gereken bir

²⁷¹ Demircioğlu/Balsever, s. 26; Tekinalp, s. 562.

²⁷² Canbolat, İşçi Buluşları, s. 199.

²⁷³ Kar, Bektaş: İşçi Buluşları, Prof Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, İstanbul 2018, s. 8, (yayımlanmamış tebliğ), Süzek, s. 487’den naklen.

²⁷⁴ Catak, s. 428.

kavramdır. Yine gecikmenin değerlendirilebilmesi için bildirim yükümlülüğünün doğduğu anın tespiti de önemlidir. Ayrıca, bir gecikmeden bahsedilebilmesi için, işçinin buluşu tamamladığına emin olmasına rağmen bildirim yapmaması gereklidir. Zira bildirim yükümlülüğü ancak buluşun tamamen meydana getirilmesi halinde doğar²⁷⁵.

Serbest buluşun işverene bildirilmesi, SMK m. 119/1’de düzenlenmiştir. Buna göre, “*çalışan, iş ilişkisi içindeyken serbest bir buluş yaptığı takdirde, durumu geciktirmeden işverene bildirmekle yükümlüdür*”. Ayrıca, işçinin serbest buluşu bildirme yükümlülüğünün doğması için serbest buluşun işverenin faaliyet alanı içinde değerlendirilebilir nitelikte olması şarttır. Yine işçinin, yapacağı bildirimde buluş ve buluşun gerçekleştirilme şekli hakkında işverene bilgi vermesi gerekir (m. 119/3). Bu sayede işverenin, buluşun işçinin iddia ettiği gibi gerçekten bir serbest buluş mu yoksa bir hizmet buluşu mu olduğu konusunda inceleme yapması ve bir kanaate varması sağlanır (m. 119/1).

Serbest buluşun bildirilmesi yükümlülüğünün amacı hizmet buluşunun bildirilmesiyle benzerdir. Her iki bildirimde de işverenin menfaatinin korunması hedeflenir. Yine buluşun henüz meydana geldiği aşamada bildirimin yapılması taraflar arasında daha sonraki aşamada ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların daha en başta çözüme kavuşması adına oldukça işlevseldir²⁷⁶.

Serbest buluş bildiriminin içeriği konusunda iki temel unsur önem taşır. Bunlardan biri buluş diğeri ise buluşun ne şekilde gerçekleştirildiğidir. İşçinin bildirimde soyut ifadelerle iş ilişkisinin devamı sırasında bir buluş meydana getirdiğini ve bunun bir serbest buluş olduğunu ifade etmesi, geçerli bir serbest buluş bildirimi olarak değerlendirilemez. Zira böyle muğlak ifadelerden oluşan bir bildirimde işverenin buluşun serbest buluş mu yoksa hizmet buluşu mu olduğunu takdir etmesi mümkün değildir. Bildirimde buluşun hangi teknik problemin çözümünde işe yaradığı ve buluşun gerçekleştirilme aşamalarında izlenen yollar gibi

²⁷⁵ Canbolat, İşçi Buluşları, s. 196.

²⁷⁶ Canbolat, s. 244.

özellikleri açık şekilde ifade edilmelidir. Bildirimin içeriği, işverenin meydana gelen buluşun niteliğini değerlendirmesine imkân sağlayacak açıklıkta olmalıdır²⁷⁷.

Serbest buluş bildiriminin süresi de tıpkı hizmet buluşunda olduğu gibi net bir şekilde belirlenmemiş, işçinin gecikmeksizin bildirim yükümlülüğünü yerine getirmesi öngörülmüştür. Yine hizmet buluşu bildirimi gibi serbest buluşun da yazılı olarak yapılması gerekir. Bu noktada bildirimin süresine ilişkin hizmet buluşu hakkında yaptığımız açıklamalar serbest buluş için de geçerlidir. Ayrıca hükümde serbest buluş bildiriminin şekline ilişkin özel bir düzenleme bulunmaması karşısında, işçinin bu bildirimi yazılı olarak yapmak zorunda olduğu ileri sürülemeyecektir. Zira kanun koyucu 551 sayılı KHK dönemindeki tutumunu 6769 sayılı Kanun döneminde de sürdürmüştür. Kanımızca yapılacak bir kanun değişikliğiyle serbest buluş bildiriminin de yazılı olarak yapılması gerektiği açıklığa kavuşturulmalıdır. Zira buluşun gerçekleştirilmesine ilişkin teknik çizimlerin ve ayrıntılı açıklamaların yazılı olmayan bir şekilde işverene aktarılabilmesi mümkün değildir. Bu noktada her ne kadar yasal düzenleme olmasa da serbest buluş bildirimi de niteliği gereği yazılı olarak yapılması gerekir²⁷⁸.

Serbest buluşun hizmet buluşundan farklı olarak önem arz ettiği bir konu da işçinin serbest buluşu kullandırmayı, işverene teklif etme yükümlülüğüdür. Kanun'a göre serbest buluş, işletmenin faaliyet alanına giriyorsa veya işletme o alanda faaliyette bulunmak amacıyla ciddi çalışmalar içinde ise işçi, iş ilişkisinin devamı sırasında buluşu başka şekilde değerlendirmeye başlamadan önce, uygun şartlarda buluştan yararlanma imkânı vermek için işverene teklif bildirimi yapmakla yükümlüdür (m. 119/4)²⁷⁹. İşçinin, serbest buluşu tamamlamasının ardından gecikmeksizin yapmakla yükümlü olduğu bildirimle birlikte işverene bu teklifi de yapması gerekir²⁸⁰.

İşçinin işverene yapacağı buluşu kullandırma teklifi bildirimi hukuki niteliği bakımından icap sayılır. Bu noktada işçinin yapacağı bildirimin geçerliliği, kendisi ve işveren açısından bağlayıcılığı ve doğuracağı hüküm ve sonuçları bakımından

²⁷⁷ Canbolat, İşçi Buluşları, s. 249.

²⁷⁸ Canbolat, s. 247.

²⁷⁹ Demircioğlu/Balsever, s. 27.

²⁸⁰ Canbolat, s. 265.

TBK'nın sözleşmelerin kurulmasına ilişkin hükümleri uygulama alanı bulur²⁸¹. İşçinin teklif yükümlülüğünün amacı, işverenin serbest buluş üzerinde tam hak sağlaması değil, uygun şartlar altında yararlanmasının sağlanabilmesidir²⁸².

b. Buluşun İşverene Bildirilmemesinin Sonuçları

İşçinin hizmet buluşunu ya da serbest buluşu tamamladığı halde işverene hiç bildirmemesi, eksik bildirilmesi, işverenin uyarısına rağmen zamanında düzeltip tekrar bildirmemesi ya da Kanunda öngörülen şekil şartına aykırı bildirim yapması bildirim yükümlülüğüne aykırılık anlamına gelir. Bu noktada işçi kusuruyla bildirim yükümlülüğüne aykırı davrandığında işverenin uğradığı zararları tazminle yükümlü olur (TBK m. 400). Yine sadakat borcunun gereği olan bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyen işçinin iş sözleşmesi İK m. 25/2-e'ye dayanarak haklı nedenle feshedilebilir²⁸³.

Gerek hizmet buluşunun gerekse serbest buluşun işverene bildirilmesiyle işverenin, buluş üzerinde hak talep etmesi ya da buluşun niteliğine ve bildirimin eksikliğine ilişkin itirazlarını bildirebilmesi için uyması gereken hak düşürücü süreler işlemeye başlar. İşçi buluşlarının işverene Kanun'un öngördüğü şekilde bildirilmesiyle işverenin haklarını kullanabilmesi için bazı bildirim yükümlülükleri ve bildirim külfetleri gündeme gelir²⁸⁴.

2. İşverenin Yapması Gereken Bildirimler

a. İşverenin Hizmet Buluşu Üzerine Hak İddiası Bildirimi

İşçi tarafından meydana getirilen bir hizmet buluşunun işverene bildirilmesiyle birlikte işveren için birtakım haklar ve külfetler doğar. İşverenin, bildirim konu hizmet buluşu üzerinde hak iddiasında bulunabilmesi için, bazı bildirim şartlarını yerine getirmesi gerekir. Bu noktada Kanunda işverene bir takım bildirim külfetleri öngörülmüştür.

²⁸¹ Eren, s. 277 vd.

²⁸² Solmaz, s. 120.

²⁸³ Özşahin, Özge: Sınai Mülkiyet Kanunu El Kitabı: Marka, Patent, Faydalı Model, Coğrafi İşaret ve Tasarım Hakkı, 1. Baskı, Ankara, 2017, s. 240; Yarg. 9. HD, 11.10.2016, E. 2016/15516, K. 2016/17659, www.lexpera.com, (ET. 27.12.2020).

²⁸⁴ Canbolat, İşçi Buluşları s. 207.

İşçi tarafından yapılan hizmet buluşu bildirimini tebellüğ eden işverenin ilk bildirim külfeti SMK m.114/1’de düzenlenmiştir. Buna göre işveren, bildirimin kendisine ulaştığı tarihi, bildirimde bulunan işçi veya işçilere gecikmeksizin ve yazılı olarak bildirmek zorundadır. İşçinin hizmet buluşu bildiriminin varma ile hüküm ve sonuçlarını doğuracağı ve dolayısıyla işverenin haklarını kullanabilmesi için uyması gereken süreleri başlatacağından tebliğ tarihi önem taşır. Bu nedenle kanun koyucu tarafından işverene, bildirimi aldığı tarihi gecikmeksizin yazılı olarak bildirme külfeti getirilmiştir. Yazılı şeklin geçerlilik şartı olması gereği, işverenin bu şekle uymadan yaptığı bildirim geçersiz sayılır. Bu sebeple uyumsuzluk halinde işveren, şekle aykırı bildirimine dayanarak tebellüğ tarihinin işçinin bildirdiği tarihten farklı olduğunu ileri süremez.

SMK m. 114/4 ile işverene, işçi tarafından yapılan hizmet buluşu bildirimindeki eksiklikleri veya açık olmayan ifadeleri işçiye düzelttirebilme imkânı tanınmıştır. Buna göre işveren, hizmet buluşu bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren iki ay içinde bildirimin hangi noktalarının düzeltilmesi gerektiğini bildirir. İşverenin yapacağı düzeltme talebi hukuki niteliği bakımından bir yükümlülük değil külfettir. Zira işveren düzeltme talepli bildirimini öngörülen süre içinde yapmadığı takdirde bir daha bu hakkını kullanamayacak ve işçi tarafından yapılan bildirim geçerli sayılacaktır. İşverene tanınan bu imkân hizmet buluşu bildiriminin açık ve anlaşılır olması gerektiğini düzenleyen SMK m. 114/2 hükmünü tamamlar niteliktedir. İşverenin düzeltme talebini içeren bildirimden hangi eksik bilgilerin tamamlanması istendiği açık şekilde anlaşılmalıdır. Bildirimin açık olmaması halinde iki aylık hak düşürücü süre işlemeye devam eder ve sürenin sonunda işveren hak kaybına uğrar²⁸⁵.

İşveren kendisine yapılan bildirimin ardından hizmet buluşu hakkında tam hak talebinde bulunabileceği gibi kısmi hak talebinde de bulunabilir. İşveren tam ya da kısmi hak talebini, işçinin bildiriminin kendisine ulaştığı tarihten itibaren dört ay içinde yazılı olarak yapmak zorundadır. Kanunda işverenin tam ve kısmi hak taleplerine farklı hüküm ve sonuçlar bağlanmıştır.

²⁸⁵ Tekinalp, s. 512; Canbolat, İşçi Buluşları, s. 210.

İşveren tarafından yapılacak tam hak talebi bildirimi ile buluş üzerindeki malvarlığı haklarının tamamı işverene geçer. İşverenin tam hak talebi yenilik doğuran bir haktır. Zira bildirimin işçinin hakimiyet alanına varmasıyla birlikte buluşa ilişkin tüm haklar işverene geçer (m. 115/2). Yasadan kaynaklanan bu devir için işçinin rızası da aranmaz²⁸⁶. Ancak her ne kadar buluşa ilişkin malvarlığı haklarının tamamı işverene ait olsa da bu durum işçinin buluş üzerindeki manevi hakkının varlığına engel teşkil etmez. Bu noktada Kanunda işçiye, işverenden buluşu yapan olarak tanınmasını ve isminin patentte belirtilmesini isteme hakkı tanınmıştır (m. 90/6)²⁸⁷. İşverenin buluş üzerinde kısmi hak talep etmesi ile hizmet buluşu serbest buluşa dönüşür. Bu durumda işveren kısmi hak talebinden kaynaklanan bir kullanma hakkına sahip olur.

Tam ya da kısmi hak talebine ilişkin bildirimin içeriği ile ilgili ayrıntılı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yenilik doğuran hak olması gereği, işverenin yapacağı bildirimle birlikte buluş üzerindeki tüm haklar işverene geçeceğinden, yazılı olarak hazırlanması gereken bildirim metninden işverenin buluşa ilişkin hak talebinde bulunduğu açıkça anlaşılmalıdır. Hizmet buluşu bakımından işverenin tam hak talep etmesi kural, kısmi hak talebi istisna olduğundan kısmi hak talebinin söz konusu olduğu durumlarda da bildirimde bu husus açıkça ifade edilmelidir. Zira kısmi hak talep edildiğinin açıkça anlaşılamadığı durumlarda tam hak talep edildiği yönünde yorumlama yoluna başvurulacaktır²⁸⁸.

Tam veya kısmi hak talebine ilişkin bildirimin hizmet buluşunun işverene bildirilmesinden itibaren dört ay içinde yapılması gerekir. Dört aylık süre niteliği bakımından bir hak düşümü süresidir. Zira işverenin bildirimi süresinde yapmaması halinde buluşun serbest buluş niteliği kazanacağı açıkça ifade edilmiştir (m. 115/1). Burada açıklığa kavuşturulması gereken husus, işveren tarafından düzeltilmesi için işçiye geri gönderilen bildirimlerde dört aylık sürenin ne zaman başlamış sayılacağıdır. İşverene tanınan düzeltme talep etme hakkının işlevsel olabilmesi

²⁸⁶ Canbolat, s. 219.

²⁸⁷ Süzek, s. 490; Bekgöz, Merve: Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Ankara 2017, s. 103.

²⁸⁸ Canbolat, s. 229.

adına dört aylık sürenin, bildirimdeki eksikliklerin tamamlanıp işverene tekrar bildirildiği tarihte başlaması gereklidir²⁸⁹.

İşverenin tam ya da kısmi hak talebi bildirimini ile işçinin buluş üzerindeki haklarını tamamen ya da kısmen kaybetmesinin karşılığı olarak işveren için bir bedel ödeme borcu getirilmiştir. Buna göre işveren buluş üzerinde tam hak talep ederse ya da kısmi hak talep ederek buluşu kullanırsa, çalışan makul bir bedelin kendisine ödenmesini talep edebilir (m. 115/6).

İşverenin buluş üzerinde tam hak talebinde bulunması halinde patent verilmesi talebiyle Kuruma başvuru yapması gerekir. Buluş hakkında patent alınabilmesi için işçi, işverene buluş hakkındaki gerekli bilgileri vermekle yükümlüdür. İşveren ise işçinin talebi üzerine başvuru işlemleri sırasındaki gelişmeleri ve sürecin hangi aşamada olduğunu işçiye bildirmekle yükümlüdür (m. 118/1). Başvuru işlemleri hakkındaki gelişmelerin bildirim açısından ne bir süre sınırı ne de bir şekil şartı getirilmiştir. İşverenin bu bildirimini işçinin buluş bildiriminde olduğu gibi ayrıntılı teknik çizimlerin ve modellerin açıklanmasını gerektirmediği için yazılı şekilde yapılmasına ihtiyaç duyulmamıştır. Süre hususunda ise işveren işçinin istediği bilgileri makul bir süre içerisinde ona bildirmelidir.

b. İşçinin Serbest Buluş Bildirimine Karşı İşverenin İtiraz Bildirimi

Kanun'un serbest buluşları ele aldığı 119. maddesinin 2. fıkrasında işverene, işçi tarafından yapılan serbest buluş bildirimine itiraz hakkı tanınmıştır. Kanun koyucu işçinin tek başına buluşu serbest buluş olarak nitelendirmesini yeterli görmemiş ve işverene, buluşun serbest buluş mu yoksa hizmet buluşu mu olduğunu denetleme imkânı tanımıştır²⁹⁰. Hükme göre işveren, buluşun işçinin iddia ettiğinin aksine serbest buluş değil bir hizmet buluşu olduğunu düşünüyorsa, bildirim kendisine ulaştığı tarihten itibaren üç ay içinde yazılı bir bildirimle bunu ileri sürebilir.

Kanunda hizmet buluşu itirazı bildiriminin içeriğine ilişkin ayrıntılı açıklamalar yapılmamıştır. Kanımızca işveren, yapacağı bildirimde işçinin

²⁸⁹ Çataklar, s. 429.

²⁹⁰ Canbolat, İşçi Buluşları s. 249.

bildirimine konu buluşun serbest buluş olduğu fikrine katılmadığını, bahse konu buluşun aslında bir hizmet buluşu olduğunu açıkça ifade etmelidir. İşverenin serbest buluş bildirim üzerine buluş hakkında yapacağı tam ya da kısmi hak talebi de serbest buluş bildirimine itiraz niteliği taşır. Yine yapacağı bildirimde iddiasını desteklemek için dayandığı teknik veriler ve belgeler de yer almalıdır.

İşverenin serbest buluşa karşı itiraz hakkını kullanabilmesi için uyması gereken üç aylık süre, bildirim kendisine tebliğinden itibaren başlar. Ancak burada dikkat çeken husus, hizmet buluşunda işverene tanınan “bildirimin düzeltilmesi hakkı” serbest buluş için öngörülmemiştir. Kanımızca her ne kadar bu yönde açık bir düzenleme bulunmasa da kıyas yoluyla serbest buluş bildirimi için de işverenin bu hakkı kullanabilmesinin mümkün olduğu sonucuna varılmalıdır. İşverenin uyması gereken üç aylık süre, eksiklikleri tamamlanmış olan bildirim kendisine varması anında işlemeye başlar²⁹¹.

İşverence yapılacak itiraz yazılı şekil şartına tabidir (m. 119/2). İşverenin yazılı şekil şartına aykırı olarak yaptığı bildirim geçerlilik kazanmaz. Yine itirazın yazılı olarak süresinde yapıldığını işveren ispatlamak zorundadır. İşveren bu durumu işçiden alacağı yazılı bir tebellüğ evrakı ile ispatlayabilir. İtiraz bildirimi için resmi yazılı şekil şartı aranmasa da noter kanalıyla bildirim yapılarak ispat hususundaki uyumsuzlukların önüne geçilebilir.

İşverenin itiraz bildiriminde, serbest buluş üzerinde tam ya da kısmi hak talep etmesi halinde, hizmet buluşu üzerinde hak talep etmesi ile aynı sonuçları doğurur. Yine işçinin, işverenin itirazından önce buluş üzerinde yaptığı tasarruflar işverenin haklarını ihlal ettiği ölçüde geçersizdir (m. 115/4). Bu durumda buluşun serbest buluş olduğunu düşünen işçi bunu ispatla yükümlüdür. Öğretide bir görüşe göre, işverenin tam veya kısmi hak talep etmeksizin yalnızca serbest buluş bildirimine itiraz etmesi halinde hak talebinde bulunduğu sonucunun doğmayacağı ileri sürülmüştür²⁹². Ancak bizim de katıldığımız görüşe göre işverenin buluşa itiraz etmesi, hak talep etmediği anlamına gelmez²⁹³.

²⁹¹ Canbolat, s. 250.

²⁹² Ortan, Ali Necip: İşçi Buluşları Hukuku, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987, s. 162.

²⁹³ Canbolat, İşçi Buluşları, s. 252.

c. İşçinin Buluş Bildirimlerine Karşı Bildirim Yapılmamasının Sonuçları

İşçinin gerçekleştirdiği hizmet buluşunun üzerinde tam veya kısmi hak talebinde bulunulmasına ilişkin bildirimin, hizmet buluşunun işverene bildirilmesinin ardından dört ay içinde yapılması gerekir. Dört aylık süre niteliği bakımından bir hak düşürücü süredir. Zira işverenin bildirimi süresinde yapmaması halinde buluşun serbest buluş niteliği kazanacağı açıkça ifade edilmiştir (m. 115/1). Bildirimin sonucunda işverenin tam veya kısmi hak iddiasında bulunmaktan mahrum kalıyor olması, işveren tarafından yapılması gereken bildirimin külfet niteliğinde olmasının bir sonucudur.

İşverene tanınan serbest buluşa itiraz imkânı bir yükümlülük değil külfettir. Bu nedenle işveren itiraz bildirimi yapıp yapmamakta özgürdür. Serbest buluş bildirimine itiraz bildirimi yapmak istemeyen işveren üç aylık sürenin dolmasını beklemeksizin itiraz hakkından feragat ettiğini işçiye açıkça bildirebilir. Bu durum üç aylık sürenin itirazsız geçirilmesi ile aynı sonucu doğuracak ve buluşun serbest buluş niteliği kesinlik kazanacaktır. Böylece bahse konu buluş gerçekte hizmet buluşu olsa da artık işveren bunun serbest buluş olmadığını iddia ederek herhangi bir hak talebinde bulunamaz²⁹⁴.

II. İŞİN DÜZENLENMESİNE İLİŞKİN BİLDİRİMLER

A. Günlük Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerinin Bildirimi (Duyuru)

1. Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerinin İşyerinde Duyurulması

İşçilerin çalışma ve dinlenme süreleri konusunda bilgilendirilmesi gerekir. Zira iş görme borcunun tam ve doğru olarak yerine getirilebilmesi için işveren tarafından öngörülen çalışma zamanına işçiler tarafından uyulması gerekir. Aksi durumda işçi iş görme edimini ifa etmemiş ya da eksik ifa etmiş sayılacak ve ücrete hak kazanamayacaktır²⁹⁵. Kural olarak iş görme edimini ifa etmeme durumu, iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli nedenle feshine yol açar²⁹⁶.

²⁹⁴ Canbolat, İşçi Buluşları, s. 256.

²⁹⁵ Özkan Koç, Sema Deniz: İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, MÜHAD, C. 25, S. 2, Aralık 2019, s. 1217.

²⁹⁶ Çalışma süreleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 7 vd.

İşçilere çalışma ve dinlenme sürelerinin bildirilmesi ve bu konuda ortaya çıkabilecek uyuşmazlıkların önüne geçilebilmesi amacıyla, İK m. 67’de çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini duyurma yükümlülüğü öngörülmüştür. Buna göre, “*günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri işyerinde işçilere duyurulur*” (m. 67/1). İlk fıkranın lafzından, duyurulacak çalışma sürelerinin, işyerinin çalışma süreleri olduğu anlamı çıkmaktadır. Ancak hükmün, işin niteliğine göre çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin işçiler için farklı şekilde düzenlenebileceğini öngören son fıkrası ile birlikte yorumlanmasıyla, duyurulması gereken çalışma sürelerinin işçilerin çalışma süreleri olduğu anlaşılmaktadır. Zira her ne kadar Kanunda yer almasa da İş Kanunu’na İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’nin²⁹⁷ 11. maddesine göre de çalışma süreleri ile ilgili sınırlamalar işyerlerine ya da yürütülen işlere değil işçilerin şahıslarına ilişkindir²⁹⁸.

Mevzuatta, çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin ilanının içeriğine ilişkin ayrıntılı bir açıklamaya yer verilmemiştir. Çalışma ve dinlenme sürelerinin işyerine değil işçiye ilişkin olması nedeniyle, kanımızca hangi işçinin hangi zaman aralığında çalışacağını, saat ve dakika olarak açıkça belirtilmesi şarttır. Yine belirlenen zaman aralığında ara dinlenmelerin yerinin, süresinin ve varsa ara dinlenmelerine ek olarak, işçilere sağlanan çay ve sigara molalarının da açıkça gösterilmiş olması gerekir.

Çalışmanın başlama ve bitiş sürelerine ilişkin bildirimin şekline ilişkin bir düzenlemeye Kanunda yer verilmemiş, Yönetmelikte ise “uygun araçlarla” duyuru yapılacağı ifade edilmiştir. Duyuru da bir bildirim olduğundan bahisle öğretide bir görüşe göre, İK m. 109’deki şekil şartına uygun yapılması gerektiğinin ileri sürülmesi işvereni uygulamada oldukça güç bir hale sokar²⁹⁹. Yönetmelikteki “uygun araçlar” ifadesi, kanımızca her işyerinin şartları ve imkânları çerçevesinde değerlendirilmesi gereken bir kavramdır. Birkaç işçinin çalıştığı küçük bir işyerinde çalışma saatleri doğrudan işçilere sözlü olarak bildirilebileceği gibi işçilerin çalıştıkları atölyeye veya odaya asılacak bir duyuru metni ile de bildirilebilir. Çalışan sayısının çok fazla olduğu büyük fabrika, maden vb. işyerlerinde ise işçilerin

²⁹⁷ RG, 6.4.2004, 25425.

²⁹⁸ Ayrıca Bkz. Dinlenme saatlerinin başlama ve bitiş saatlerinin belediye meclisince tespit ve ilan olunacağına hakkında bkz. Öğle Dinlenmesi Kanunu m. 1/2, RG, 2.3.1954, 8652.

²⁹⁹ Akyiğit, Şerh 2, s. 1996.

çalıştıkları, dinlendikleri ve yemek yedikleri yerlerde daha önceden oluşturulmuş ilan panolarına asılacak bir ilanla ya da anons yöntemiyle duyurular yapılabilir³⁰⁰.

Kanımızca işçilerin çalışma ve dinlenme zaman aralıklarını daha iyi kavramaları ve işverenin ispat kolaylığı elde etmesi bakımından yazılı bir ilanın panoya asılması yolu daha elverişli olur. Nitekim, Yönetmeliğin, 9. maddesine göre işveren, işçilerin çalışma sürelerini belgelemekle yükümlüdür. Ancak işveren tarafından tek taraflı olarak yapılan ilanlar, çalışılan sürelerin ispatı açısından tek başına yeterli değildir³⁰¹. Öğretide bir görüşe göre, duyurunun yazılı ve işçiye tebliği zorunlu olacak şekilde yapılmasının yasal zemine kavuşturulması ispat kolaylığı açısından isabetli olur³⁰². Bir diğer görüşe göre ise duyurunun, işçilerin çalışma ve dinlenme sürelerini öngörebilmelerinin sağlanması amacına hizmet edebilmesi için, okunaklı ve bu amaca ulaşmaya elverişli olması gerekir³⁰³.

İşçilerin çalışma ve dinlenme sürelerinin duyurulması için uyulması gereken herhangi bir süre Kanunda ya da Yönetmelikte yer almamıştır. Bu durumda boşluk dürüstlük kurallarına göre doldurulmalıdır (TMK m. 2). İşçilerin çalışma ve dinlenme süreleri hakkında bilgi sahibi olmaları, iş yaşamı dışındaki planlarını yapabilmeleri bakımından da büyük önem taşır. Öngörülebilirliğin sağlanması bakımından kanımızca uygulamaya koyulmasından en az bir hafta önce haftalık çalışma planı işverence ilan edilmelidir. Bu sayede işçiler hayatlarını daha rahat şekilde planlayabilirler. Aksi durumda, işçinin çalışmaya başlamasından birkaç gün önce yapılan ilanla çalışmanın başlama ve bitiş saatlerinin değiştirilmesi işçiler bakımından birtakım zorluklara sebep olabilir.

2. Çalışmanın Başlama ve Bitiş Saatlerinin Bildirilmemesinin Sonuçları

İşverenin, çalışmanın başlama ve bitiş saatlerini duyurma yükümlülüğüne aykırı davranışının yaptırımına Kanunda yer verilmemiştir. Kanımızca işverenin bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi neticesinde çalışmanın başlama ve bitiş saatleri konusunda bilgi sahibi olamayan işçi, dürüstlük kurallarına aykırı olmadığı müddetçe

³⁰⁰ Akyiğit, s. 1996.

³⁰¹ Yarg. 9. HD, 8.12.2005, E. 2005/12153, K. 1998/7695, www.tazminathukuku.com, (ET. 27.11.2020).

³⁰² Kılıçoğlu/Şenocak, Şerh, s. 904.

³⁰³ Çenberci, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986, s. 647; Kılıçoğlu/Şenocak, s. 904.

çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilmelidir (İK m. 24/II-f). Yine kanımızca bu ilanın işyerinde usulüne uygun şekilde yapılmaması nedeniyle işçinin çalışma saatlerini tam ve doğru olarak algılayamaması ve işe geç kalması halinde kusurlu sayılarak, kendisinin sorumluluğuna gidilemeyecektir (TBK m. 400).

B. Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmada Bildirim

1. Genel Olarak Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma

Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma müessesesi, İş Kanunu, TBK ve İş Kanunu'na ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliğinde³⁰⁴ düzenlenmiştir. İK m. 41 hükmünde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramlarının tanımı yapılmıştır. Buna göre, haftalık kırk beş saati aşan çalışmalar fazla çalışma sayılır (İK m. 41/1). Bir işyerinde haftalık çalışma süresinin sözleşmelerle kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda ise haftalık çalışma süresini aşan ancak kırk beş saati geçmeyen çalışmalar fazla sürelerle çalışma sayılır (İK m. 41/3)³⁰⁵.

Ülkenin genel yararları, işin niteliği veya üretimin artırılması gibi sebeplerle işçilerin fazla çalışma yapması istenebilir (m. 41/1). Yine fazla çalışma yapılabilmesi için fazla çalışma yasakları da dikkate alınmalıdır. Kural olarak fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçinin rızasının alınması şarttır. Ancak zorunlu ve olağanüstü nedenlerle yapılacak fazla çalışmalarda işçinin onayı gerekmez (m. 41 ve 42). Yine olağan nedenlere dayanarak bir işçiye bir yılda en fazla iki yüz yetmiş saat fazla çalışma yaptırılabilir (m. 41/8).

³⁰⁴ RG, 6.4.2004, 25425.

³⁰⁵ Ayrıntılı bilgi için Bkz. **Süzek**, s. 816 vd. ; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 762 vd. ; **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 167 vd. ; **Yuvalı**, Ertuğrul: Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış, Kamu-İş, C. 10, S. 4, Y. 2009, s. 55; **Ekin**, Ali: İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, İÜHF, LXXIV, Özel Sayı C. 1, s. 337; **Çil**, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, 2007/3, s. 57; **Kandemir**, Murat: Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, LEGAL İHD, S. 29, Y. 2011, s. 11; **Keser**, Hakan: İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İHD, S. 39, Y. 2018, s. 19; **Ocak**, Uğur: Fazla Çalışma, Gaziantep 2018, s. 18 vd.

İş Kanunu'nda ve ilgili Yönetmelikte fazla çalışma (fazla sürelerle çalışma) yasaklarına yer verilmiştir³⁰⁶. Hemen hemen tamamı işçinin sağlığının korunmasına ve güvenliğinin sağlanmasına hizmet eden bu düzenlemelerde yer alan yasaklara aykırı olarak fazla çalışma yapılamaz. İşverenin bu hükümlere aykırı olarak işçiden fazla çalışma yapmasını istemesi halinde, işçi bu talimata uymak zorunda değildir. Yine fazla çalışma yasaklarının kapsamına giren bir durumda işçinin iş sözleşmesi, fazla çalışma yapmayı reddettiği gerekçesiyle feshedilemez³⁰⁷.

Kanunda, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmanın karşılığına yer verilmiştir. Buna göre fazla çalışma yapan bir işçinin kırk beş saati aşan her bir saatlik çalışmasının karşılığı, ücreti yüzde elli artırılarak ödenir. Yine fazla sürelerle çalışmada ise fazla sürelerle çalışılan her bir saat için ödenecek ücret yüzde yirmi beş artırılmak suretiyle ödenir (m. 41/3). Fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yapan işçinin bir diğer hakkı da artırılmış ücret yerine serbest zaman kullanma hakkıdır. Bu durumda fazla çalışma yapan işçi, fazla çalıştığı her bir saat için bir saat otuz dakika, fazla sürelerle çalıştığı her bir saat için ise bir saat on beş dakika serbest zaman kullanma talebinde bulunabilir (m. 41/4).

Fazla çalışma yapıldığını ispat yükü işçidedir³⁰⁸. Bu durumda işçi fazla çalışma yaptığını ve fazla çalışmanın süresini ispat etmelidir. Uygulamada yazılı delile karşı tanık dinletme yasağına rağmen işçinin korunması ilkesi dikkate alınarak, imzalı bordroya ya da banka kayıtlarına rağmen işçinin fazla çalışma yaptığını tanıkla ispat edebilmesine müsaade edilmektedir³⁰⁹. Yine bu hususun ispatında işyeri kayıtları, işçilerin işyerine giriş ve çıkış saatlerinin tespit edilebilmesi işçin getirilen kartlı geçiş sistemleri veya işçilerin imza attıkları çalışma çizelgeleri de dikkate alınmaktadır³¹⁰.

³⁰⁶ Bkz. İK m. 41'in 6., 9. ve 10. fıkraları ve Yönetmeliğin 7. ve 8. maddeleri.

³⁰⁷ **Kandemir**, Fazla Çalışma, s. 27.

³⁰⁸ **Süzek**, s. 823.

³⁰⁹ Yarg. 9. HD, 29.12.2017, E. 2017/18257, K. 2017/22166, **Süzek**, s. 824.

³¹⁰ **Göksel**, Merve: Fazla Çalışmanın İspatı, Legal İHD, S. 23, Y. 2009, s. 1019; Ayrıca Bkz. **Yuvalı**, Ertuğrul/**Kantarci**, Nihan Gizem: Kamu Kurumlarındaki Fazla Çalışmaların Yazılı (Resmi) Kayıtlarla İspat Zorunluluğu Hakkında Yargıtay Karar Tahlili, Sicil İHD, S. 41, Y. 2019, s. 245.

2. Fazla Çalışma Talebinin İşçiye Bildirimi

İşçiden fazla çalışma yapmasının istenmesi için ona herhangi bir bildirim yapılacağı ne İş Kanunu'nda ne de Yönetmelikte yer almıştır. Her ne kadar mevzuatta bu yönde bir düzenleme bulunmasa da kendisinden fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapması istenen işçiye makul bir süre öncesinden bu talep bildirilmelidir. Ancak böyle bir bildirimin önceden yapılması halinde işçi, kişisel durumunu yapılacak fazla çalışmaya göre ayarlayabilir. Aksi durumda, işçinin dinlenme hakkı kapsamındaki serbest zamanı üzerindeki tasarruf hakkı zedelenir³¹¹.

Yasal düzenleme bulunmadığından, fazla çalışma talebinin işçiye kaç gün önceden bildirilmesi gerektiğinin mutlak olarak ortaya koyulması mümkün değildir. Kanımızca fazla çalışmalara ilişkin Kanun maddelerine eklenecek bir fıkayla, olağan nedenlerle fazla çalışma yapılabilmesi için, en geç bir önceki çalışma haftasının bitimine kadar bildirim yapılması gerektiği öngörülmelidir. Bu sayede işçiler çalışma saatlerine uygun bir haftalık plan yapabilir ve kişisel durumlarını da bu plana göre belirleyebilir. Herhangi bir yasal düzenlemenin bulunmadığı mevcut durumda işyerinin ya da işin gereklilikleri göz önünde bulundurularak en az bir veya birkaç gün önceden fazla çalışma talebinin bildirilmesinin hakkaniyete uygun olacağı söylenebilir.

Fazla çalışma talebi dürüstlük kurallarına uygun bir şekilde yapılmalıdır. Daha önceden yazılı olarak fazla çalışma onayı alınmışsa, yapılması istenen her fazla çalışma için tekrar yazılı olarak bildirim yapılması işverenden beklenemez. Ancak işyerinin ve işin gerekleri göz önünde tutularak bazı durumlarda işyerinde belirli yerlere asılmış olan ilan panolarında fazla çalışma yapması istenen işçilerin belirtilmesi yeterli görülebilirken bazı durumlarda ise işçiye sözlü olarak ya da iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde öngörülen şekilde bu talep bildirilebilir. Yine uzaktan çalışmanın yapıldığı işlerde işveren tarafından e-posta, kısa mesaj ya da telefon araması yoluyla da bildirim yapılabilir.

Yönetmeliğe uygun olarak fazla çalışma onayı veren ve kendisine dürüstlük kurallarına uygun ve makul bir süre önce fazla çalışma talimatı bildirilen işçi fazla

³¹¹ Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 183.

çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmak zorundadır. İşçinin, haklı bir nedene dayanmaksızın fazla çalışma yapmayı reddetmesi halinde işveren, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (m.25/II-h)³¹². Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma uygulamasına sahip olduğu haklı nedenlerden dolayı katılmak istemeyen işçi, işverene bu durumu en kısa sürede bildirmelidir³¹³.

3. Fazla Çalışma Onayının Geri Alınması Bildirimi

İşyerinde fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptırılabilmesi için işçinin onayının alınması şarttır. Yönetmeliğin 9. maddesine göre, zorunlu nedenler ya da olağanüstü durumlar dışında, işçiden yazılı onay alınmadan fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yaptırılması mümkün değildir. Kanunda fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma onayının ne şekilde alınacağına ilişkin ayrıntılı düzenleme yapılmamış bu alan Yönetmelikte ele alınmıştır.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma uygulamasına artık katılmak istemeyen işçiye, verdiği fazla çalışma onayından dönme da imkânı tanınmıştır. FÇY m. 9/2'ye göre, fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi, otuz gün önceden yazılı bildirimde bulunmak suretiyle onayını geri alabilir. Fazla çalışma onayının geri alınabilmesine ilişkin 2017 yılında yürürlüğe giren bu düzenleme neticesinde artık işçiden onay alınması, işveren açısından bir güvence sağlamamakta, işçi bu onayını usulüne uygun şekilde yapacağı bildirimle dilediği zaman geri alabilmektedir³¹⁴.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma onayının geri alınması bildiriminin içeriğine ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçi, yapacağı bildirimde onayını geri almasının sebeplerini dahi bildirmek zorunda değildir. Keza işçinin, onayını geri alması için haklı bir sebebe dayanma gibi bir yükümlülüğü de yoktur. Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma onayının geri almasının özel sebepleri bulunsa da işçi, hiçbir sebep göstermeksizin yapacağı bildirimle onayını geri

³¹² Süzek, s. 818; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 768.

³¹³ Kurucu, Oğuz: Fazla Çalışma, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara 1987, s. 131; Karacan Çetin, Hatice: Fazla Çalışma, 5. Baskı, Ankara, 2015, s. 113.

³¹⁴ Keser, Değerlendirme, s. 27.

alabilir³¹⁵. Ancak bildirim içeriğinden fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışma onayının geri alınması iradesinin açıkça anlaşılabilmesi gerekir. Bunun için bildirim metninde “*fazla çalışma onayından vazgeçiyorum, fazla çalışma onayımı geri alıyorum, ya da artık fazla çalışmaya rızam yoktur*” ifadelerinin yer alması yeterlidir. Yapılan bildirimin ardından işleyecek otuz günlük süre, Yönetmelikte açıkça belirtildiğinden bunun ayrıca bildirimde belirtilmesi de gerekmez.

İşçinin onayını geri alabilmesi için yapması gereken bildirimin yazılı şekil şartına bağlanması yerinde bir düzenlemedir. Zira iş sözleşmesinin yapılması sırasında ya da işverenin fazla çalışmaya ihtiyaç duyduğu zaman diliminde yazılı olarak işverene verilmiş olan onayın geri alınmasında da yazılı şekil şartına uyulması gerekir. Aksi takdirde ileride taraflar arasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda ispat sorunları yaşanabilir. Yazılı bildirim şartı, işyerinin insan kaynakları birimine verilecek bir dilekçeyle ya da doğrudan işverene yapılacak bir tebligatla yahut adi yazılı bir bildirimle yerine getirilebilir³¹⁶.

Fazla çalışma onayının geri alınmasına ilişkin bildirim işverene varma tarihinden itibaren otuz gün sonra sonuçlarını doğurur. Otuz günlük sürenin dolmasına kadar geçen süre içerisinde işverenin fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma talebinde bulunması halinde, işçi buna uymak zorundadır. Diğer taraftan, otuz günlük sürenin dolmasından sonraki bir tarihte işçinin onayı olmamasına rağmen yaptırılan fazla çalışma veya fazla süreli çalışmalar da geçersiz sayılamayacağından bu halde de zamlı ücret ödenmesi gerekir³¹⁷. Kanımızca yazılı şeklin Kanunda öngörülmüş olması, normlar hiyerarşisi bakımından daha doğru olurdu.

Fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma onayının geri alındığına ilişkin bildirimin işverene ulaşmasından itibaren otuz gün sonra artık işçi, işyerindeki fazla çalışma uygulamalarına katılmaya zorlanamaz. Yine işverenin talebine rağmen fazla

³¹⁵ Çelik/Caniklioglu/Canbolat: s. 766.

³¹⁶ Keser, Değerlendirme, s. 27.

³¹⁷ Süzek, s. 818.

çalışma yapmayan işçinin iş sözleşmesi, işveren tarafından İK m. 24/2-h'ye göre haklı nedenle feshedilemez³¹⁸.

4. Fazla Çalışma Karşılığı Olarak Serbest Zaman Talebine İlişkin Bildirim

Fazla çalışma ya da fazla sürelerle çalışmanın karşılığı kural olarak işçilere fazla çalışmada yüzde elli, fazla sürelerle çalışmada yüzde yirmi beş artırılmış saat ücretlerine dayanan fazla çalışma ücretinin ödenmesidir (m. 41/3). Ancak kanun koyucu işçilere bu hususta seçimlik hak tanımıştır. Buna göre işçiler, zamlı ücret ödenmesi yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığı bir saat otuz dakikayı ve fazla sürelerle çalıştığı her saat için bir saat on beş dakikayı serbest zaman olarak kullanmayı seçebilirler (m. 41/4).

Fazla çalışmanın karşılığı kural olarak arttırılmış ücret olduğundan işçinin bu çalışmalarının karşılığını serbest zaman olarak kullanmak istemesi halinde, bunu usulüne uygun olarak işverene bildirmesi gerekir. İşçinin serbest zaman talep etmesi halinde, işverenin bu talebi reddetme hakkı yoktur³¹⁹. Bu bakımdan işçinin serbest zaman kullanma talebine ilişkin yaptığı bildirim kanımızca yenilik doğuran bir hakkın kullanılması niteliğindedir. Kanun koyucu olağanüstü hallerde ya da zorunlu nedenlerle fazla çalışma yapılmasında işçilere bu hakkı tanımamış yalnızca olağan nedenlerle yapılan fazla çalışma karşılığında serbest zaman talep edilebileceğini düzenlemiştir (m. 42/2, m. 42/3).

Kanunda ve Yönetmelikte serbest zaman kullanma isteği ile ilgili bildirimin içeriğine ilişkin ayrıntıya yer verilmemiştir. Öğretide bizim de katıldığımız hakim görüşe göre fazla çalışma yapan işçi, fazla çalışmanın karşılığı serbest zamanı bölerek kullanabilir³²⁰. Bu noktada haklarının bir kısmını fazla çalışma ücreti olarak

³¹⁸ Fazla çalışmaya veya fazla sürelerle çalışmaya onay verilmemesi ya da verilen onayın yönetmeliğe uygun şekilde geri alınması halinde iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedilebileceği görüşü hakkında bkz. **Keser**, Değerlendirme, s. 31.

³¹⁹ **Eyrenci**, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İHD, 2004/I, s. 45; **Narmanlıoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014, s. 668.

³²⁰ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 782; **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s. 171; **Caniklioğlu**, Nurşen: “4857 Sayılı İş Kanunu’nun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren Sendikası, Bodrum, 21–25 Eylül 2005, s. 186; **Akyiğit**, Normali Aşan, s. 22; **Mollamahmutoğlu/Astarlı** s. 1256; **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 222; **Güç**, Tekin: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Ankara, 2014, s. 117.

bir kısmını da serbest zaman olarak kullanma hakkına sahip olan işçi, yapacağı bildirimde karşılığını serbest zaman olarak almak istediği çalışmaları ve miktarını açıkça bildirmelidir. İşçinin bildiriminden aksi açıkça anlaşılmadığı takdirde fazla çalışmanın tümünü serbest zaman olarak kullanmak istediği yönünde yorum yoluna gidilmelidir.

Fazla çalışma yapan işçinin serbest zaman kullanma bildirimini ne zaman yapması gerektiği hususu mevzuatta düzenlenmemiştir. Yönetmeliğin lafzındaki açık olmayan ifadeler, altı aylık sürenin işçinin yazılı talebine ilişkin olduğu yönünde yorumlamaya açık olsa da bu süre işçi için değil, işverenin serbest zaman kullandırması için öngörülmüş bir süredir. Bu nedenle işçi, serbest zaman talebini altı aylık süre ile bağlı kalmaksızın işverene bildirebilir³²¹. Fazla çalışmanın karşılığı kural olarak zamlı ücret ödenmesidir. Bu nedenle işçi, en geç fazla çalışma ücretlerinin tahakkuk ettirilmesinden önce serbest zaman bildirimini yapmış olmalıdır³²². Serbest zaman kullanma talebinin bildirilebilmesi için en erken zaman ise çalışılan haftanın tamamlandığı, dolayısıyla fazla çalışmanın gerçekleştiğinin tespit edildiği zamandır³²³.

Kanunda serbest zaman kullanma bildiriminin şekline ilişkin bir sınırlama yoktur. Yönetmelikte ise söz konusu bildirimin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür (m. 6/2). Bu durumda kanımızca işçi, serbest zaman talebini dilediği şekilde bildirebilecektir. Zira kanunda öngörülmejen bir sınırlamaya yönetmelikte yer verilmesi normlar hiyerarşisi ilkesine aykırıdır. Bununla birlikte işçinin yazılı bildirim yapmasının kendisine bir ispat kolaylığı sağlayacağı söylenebilir³²⁴.

İşçi tarafından usulüne uygun şekilde serbest zaman kullanma talebinin bildirilmesi ile birlikte işveren, altı aylık süre içerisinde uygun gördüğü bir zaman aralığında ve çalışma saatleri içerisinde işçiye serbest zaman kullandırmak

³²¹ Aynı yönde bkz. **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 224; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 1257; Aksi yönde bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 781; **Karacan Çetin**, s. 187.

³²² **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 267; **Sümer**, Haluk Hadi: İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Eylül 2020, s. 148; **Karacan Çetin**, s. 187; **Akyiğit**, Normali Aşan Çalışmalar, s. 22.

³²³ **Çil**, Fazla Çalışma, s. 74; **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 223; **Karacan Çetin**, s. 187.

³²⁴ **Karacan Çetin**, s. 186; **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 222; **Akyiğit**, Ercan: Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TUIİS, Mayıs 2005, s. 23.

zorundadır (İK m. 41/5)³²⁵. İşverenin serbest zaman kullandırma yükümlülüğünü altı aylık süre içerisinde yerine getirmemesi ya da fazla çalışmasının karşılığını işçinin rızasına aykırı olarak zamlı ücret olarak ödemesi durumunda işçi, iş sözleşmesini çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle haklı nedenle feshedebilir (İK m. 24/II-f). Ayrıca, fazla çalışma karşılığında işçilerin hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırmayan işveren veya işveren vekili, her işçi için iki yüz yirmi TL idari para cezası ile karşı karşıya kalır (İK m. 102/1-c)³²⁶.

5. Fazla Çalışmaya İlişkin Bildirimlerin Yapılmamasının Sonuçları

Fazla çalışma müessesesine ilişkin işçi ve işverenin yapacağı bildirimler yukarıda açıklandığı üzere yenilik doğuran hakkın kullanılması niteliğindedir. Bu nedenle, bildirim konu hakkın kullanılması için yapılması gereken bildirim bir yükümlülük değil, külfet niteliğinde olan bir hukuki işlemdir. Bunun sonucu olarak bildirimin mevzuattaki usul ve esasa ilişkin hükümlere uygun şekilde yapılmaması ilgilinin sorumluluğunu doğurmaz³²⁷. Nitekim, işverenin fazla çalışma talebini içeren bir bildirimde bulunmaması, işçinin fazla çalışmayı konu edinen iş görme borcunun doğmamasına dolayısıyla işveren bakımından iş görme edimine ilişkin alacak hakkının doğmamasına neden olur. Benzer şekilde fazla çalışma onayını geri alma bildirimini yapmayan işçi, işverenin fazla çalışma talimatlarına uymak zorunda kalır. Yine fazla çalışma karşılığı serbest zaman kullanma talebine ilişkin bir bildirimde bulunmayan işçi de fazla çalışma ücretinin kendisine ödenmesi ile birlikte, artık serbest zaman kullanma hakkını kaybeder.

C. Telafi Çalışmasında Bildirim

1. Genel Olarak Telafi Çalışması

İşçinin bazı nedenlerden dolayı çalışmadığı gün veya saatlerin, daha sonraki iş günlerindeki bir zaman diliminde normal çalışma sürelerini aşan çalışmalar yapması karşılığında fazla çalışma ücreti ödenmesine gerek olmaksızın telafi

³²⁵ İş akdinin askıya alındığı hallerde altı aylık sürenin işlemeyeceği yönündeki görüş için bkz. **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, 1256.

³²⁶ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 555 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

³²⁷ **Eren**, s. 46.

edilmesine telafi çalışması denir³²⁸. Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işin kısmen ya da tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde telafi çalışmasına başvurulabilir. İşveren, sayılan durumların gerçekleşmesinden itibaren dört ay içinde işçiye fazla çalışma yaptırabilir (İK m.64/1). Öğretide ağırlık kazanan bizim de katıldığımız görüşe göre, çalışmanın kısmen veya tamamen tatil edileceğinin öngörüldüğü durumlarda telafi çalışması daha önceki bir tarihte de yaptırılabilir³²⁹. Telafi çalışması, üç saatten fazla olmamak ve günlük en çok çalışma süresini aşmamak kaydıyla iş günlerinde yaptırılır³³⁰. İşçi tarafından günlük normal çalışma süresinin üzerine çıkılarak yapılan bu çalışmalar Kanundaki özel düzenleme gereği fazla sürelerle veya fazla çalışma ücreti ödenmesini gerektirmez³³¹.

2. Telafi Çalışmasının Bildirilmesi

Telafi çalışması uygulaması için işçinin rızası aranmayacağı gibi, işçi tek taraflı iradesiyle telafi çalışması da yapamaz. Öte yandan mevzuatta öngörülen durumların gerçekleşmesi ile de telafi çalışması yapma yükümlülüğü kendiliğinden doğmaz. İşçinin telafi çalışması yapma borcunun doğması için Kanunda sayılan durumların ortaya çıkmasının yanında, işverenin telafi çalışması yapılması yönünde bir karar alması ve bunu uygulamaya koyması gerekir³³². İşverenin telafi çalışması yaptırmak istediği işçi veya işçilere bu isteğini belirten bildirim yapmasıyla işçinin

³²⁸ Sözek, s. 810.

³²⁹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 751; Sözek, s. 812; Soyer, M. Polat: 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları Türk-İş, Ankara, 2003, s. 30; Ekonomi, Münir: Telafi Çalışması, Legal İHSGHD, 2004/4, s. 1256; Aksi yönde bkz. Akyiğit, Ercan: Telafi Çalışması, TUIİS, Şubat, 2005, s. 1; Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 341.

³³⁰ İnciroğlu, Lütfi: Yeni İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, Legal, 2005, s. 51; Çalışılmayan cumartesi günü üç saatin üzerinde telafi çalıştırması yaptırılmayacağı hakkındaki Yargıtay kararı ve incelemesi için bkz. Yarg. 17.3.2008, E. 2007/27677, K. 2008/5298, Öktem Songu, Sezgi/Birben, Erhan: Çalışılmayan Cumartesi Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür? , DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007, s. 273 vd.

³³¹ Telafi çalışmaları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Ekonomi, Telafi çalışması, s. 1247 vd. ; Akyiğit, Telafi Çalışması, s. 1 vd. ; Ekmekçi, Ömer: Telafi Çalışması, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, ÇEİS, C. 19, S. 6, Kasım, 2005, s. 30 vd. ; Eyrenci, Öner: 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, 2007, s. 31 vd. ; Baycık, Gaye: Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHAD, Yıl 2014, C. 20, S. 1, Özel Sayı, s. 246 vd.

³³² Astarlı, s. 337.

telafi çalışması yapma borcu doğar (ÇSY m. 7/2). Telafi çalışması yaptırma bildirimi hukuki niteliği bakımından bir yükümlülük değil külfettir. Ayrıca bir yenilik doğuran hakkın kullanılması niteliğinde olan bir hukuki işlemdir. Zira işveren bu bildirimi Yönetmeliğe aykırı olarak yapar ya da hiç yapmazsa herhangi bir tazminat yükümlülüğü altına girmez, ancak işçiden telafi çalışması yapmasını isteme hakkını kaybeder.

Telafi çalışması bildiriminin içeriğinde nelerin bulunacağı Yönetmeliğin 7/2. maddesinde belirtilmiştir. Buna göre bildirimde, telafi çalışması talebinin İK m. 64'te sayılan nedenlerden hangisine dayandığı açıkça ifade edilmeli, telafi çalışmasının hangi tarihte başlayacağı belirtilmelidir. Telafi çalışmasının hangi nedene dayandığının açıklanması hem işçi hem de işveren bakımından önem taşır. Sebebin açıkça bildirimde gösterilmesiyle işçi gösterilen nedenle gerçekten telafi çalışması yapma yükümlülüğünün olup olmadığını değerlendirebilirken işveren de ileride çıkması muhtemel bir fazla çalışma iddiasına karşı ispat kolaylığı elde eder³³³. Bildirimde çalışmanın başlayacağı tarihin belirtilmesiyle yetinilmemeli, fazla çalışmanın hangi tarihlerde ve kaç saat boyunca yaptırılacağı açıklanmalıdır. Bu sayede işçiler iş dışındaki hayatlarını planlayabilecekler³³⁴.

Kanunda telafi çalışmasının dört aylık bir süre içinde yaptırılması gerektiği öngörülmüş ancak telafi çalışması bildiriminin çalışmadan ne kadar süre önce yapılacağına ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. İşverenin, dört aylık sürenin dolmasından sonra telafi çalışması yapılmasını isteyemeyeceğinde şüphe yoktur. Dürüstlük kuralları ve işverenin gözetme borcu dikkate alınarak telafi çalışması yapılacak tarihten makul bir süre önce bu bildirimin yapılması gerekir³³⁵. Makul süre gözetilmeksizin aynı gün içinde ya da mesainin bitimine birkaç saat kala yapılan bildirim karşısında işçi, telafi çalışması yapmaya zorlanamaz³³⁶. Zira dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil eden bu bildirim geçerli olmaz.

³³³ **Ekmekçi**, Telafi Çalışması s. 35, **Eyrenci**, Yeni Düzenlemeler, s. 47.

³³⁴ **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 338.

³³⁵ **Ekmekçi**, Telafi Çalışması, s. 34; **Ekonomi**, Telafi Çalışması, s. 1255.

³³⁶ **Astarlı**, s. 338.

Mevzuatta telafi çalışması bildiriminin şekline ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda işveren, telafi çalışması isteğini içeren bildirimini herhangi bir şekil şartı ile bağlı kalmadan yapabilir.

Makul sürede yapılmış bir telafi çalışması bildiriminin ardından işçi telafi çalışması yapmakla yükümlüdür. İşçinin telafi çalışmasına katılmaması durumunda, önceden çalışma süreleri yerine verilen izinler için ödenen ücretin geri alınması mümkün hale gelir³³⁷. Ayrıca yapılan telafi çalışması bildirimine rağmen çalışmaya katılmayan işçinin iş sözleşmesi, İK m. 25/2-e-g-h hükümlerinden birine dayanılarak haklı nedenle feshedilebilir³³⁸.

3. Telafi Çalışması Bildiriminin Yapılmamasının Sonuçları

Telafi çalışması talebine ilişkin bildirimin, dört aylık telafi süresi döneminde yapılmaması veya usulüne uygun şekilde ve makul bir süre içerisinde işçiye bildirilmemesi ya da yapılan bildirimde telafi çalışması talebinin hangi nedene dayandığının ve çalışmanın yapılacağı tarih ve saatlerin açıkça gösterilmemesi durumunda, işveren artık işçiden telafi çalışması yapmasını isteyemez³³⁹. Varılan bu sonuç, bildirimin hukuki niteliğinden kaynaklanmaktadır. Zira bildirimin işçiye yapılmasıyla işçinin iş görme borcu doğacağından söz konusu bildirim yenilik doğuran bir hakkın kullanılması için yapılması gereken bir hukuki işlem niteliğindedir. Bildirimin yapılmaması halinde işverenin hukuki sorumluluğunun doğmaması, yalnızca işçiyi telafi sürelerinde çalıştırma hakkından mahrum kalması da bildirimin külfet niteliğinde olmasının bir sonucudur.

D. Kısa Çalışma Uygulamasında Bildirim

1. Genel Olarak Kısa Çalışma

Kısa çalışma uygulaması 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu'nda³⁴⁰ düzenlenmiştir. Bunun yanında kısa çalışma uygulaması hakkında daha ayrıntılı düzenlemelerin yer aldığı Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Hakkında

³³⁷ Ekmekçi, s. 36.

³³⁸ Akyiğit, Telafi Çalışması, s. 13.

³³⁹ Astarlı, Çalışma Süreleri, s. 339.

³⁴⁰ RG, 8.9.1999, 23810.

Yönetmelik³⁴¹ ile de bu husus özel düzenlemeye kavuşturulmuştur. Yürürlüğe giren bu düzenlemelerle kısa çalışmanın ne anlama geldiği, hangi hallerde kısa çalışma yapılabileceği, bu uygulamanın süresi, kısa çalışma süreci boyunca iş sözleşmesi tarafları ile birlikte Kurumun hakları, borçları ve kısa çalışma uygulamasının sona ermesi konularına açıklık getirilmiştir³⁴².

Kanunun ek 2. maddesine göre “*genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz ile zorlayıcı nedenlerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli oranda azaltılması ya da işyerindeki faaliyetin tamamen veya kısmen durdurulması hallerinde üç ayı aşmamak üzere kısa çalışma yapılabilir*”. İşverene tanınan, işyerinde kısa çalışma uygulamasına geçme imkânı ile ekonomik kriz dönemlerinin işçi çıkarma yoluna başvurulmadan atlatılmasına destek sağlanmıştır³⁴³.

Kanunda belirtilen ekonomik kriz ve zorlayıcı sebeplerin mevcudiyeti halinde işveren, kısa çalışma talebini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirerek, içinde bulunduğu durumun kısa çalışma uygulamasına geçilmesi için, uygunluğunun tespitini talep eder. Kurumun uygunluk tespit kararının ardından işyerinin tamamında ya da bir bölümünde işin kısmen ya da tamamen durdurulması yoluyla kısa çalışma uygulamasına geçilebilir (Ek m. 2/2). Kurum, kısa çalışma uygulamasının şartlarının mevcut olmadığına kanaat getirirse işverenin talebini reddeder (KÇY m. 5/3)³⁴⁴.

İşyerinde kısa çalışama uygulamasına geçilmesi işçilerin tamamının ya da bir kısmının ya hiç çalışmaması ya da önemli ölçüde az çalışması sonucunu

³⁴¹ RG, 30.4.2011, 27920.

³⁴² Kısa Çalışmalar Hakkında Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. **Caniklioglu**, Nurşen: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 499 vd. ; **Seçkin**, M. İhsan: Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma Legal Yayıncılık, İstanbul, 2015, s. 5 vd. ; **İnciroğlu**, Lütfi: Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayıncılık, Mart, 2013, s. 37 vd. ; **Akyiğit**, Ercan: Kısa Çalışma, TUIİS, Ağustos-Kasım, 2004, s. 1 vd. ; **Demir**, Fevzi: Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkileri, Legal İHSGHD, S. 22, Y. 2009, s. 539 vd. ; **Aydın**, Ufuk: Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İHD, S. 13, Mart 2009, s. 29 vd. ; **Astarlı**, Muhittin: Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gereklere Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil İHD, S. 17, Mart 2010, s. 74 vd. ; **Kayalı Çetinkaya**, Tuba: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, ABD, Y. 2014, S. 4, s. 417 vd; **Makas**, Recep: “Bakanlar Kurulunca Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı ? Karar İncelemesi” EÜHFD, C. 7, S. 1-2, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2012.

³⁴³ **Süzek**, s. 813.

³⁴⁴ Kısa çalışma uygulamasının şartlarına ilişkin Covid-19 salgını kapsamında getirilen yenilikler hakkında bkz. **Centel**, Tankut: Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil İHD, Y. 2020, S. 43, s. 18 vd. ; **Manav Özdemir**, Covid-19, s. 142 vd.

doğuracağından işçiler ücret haklarından kısmen ya da tamamen mahrum kalır. Zira kısa çalışma uygulaması nedeniyle çalışmanın durdurulduğu süre boyunca iş sözleşmeleri askıdadır³⁴⁵. Askı süresi boyunca yegâne geçim kaynağı olan ücretinden mahrum kalan işçilerin mağduriyetlerinin bir ölçüde giderilmesi adına, bu süre zarfında kendilerine işsizlik sigortası fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. Ancak işçilerin bu haktan yararlanabilmeleri için, iş sözleşmesinin feshi hariç işsizlik ödeneği alabilmeleri için gerekli şartların tamamını sağlamaları gerekir (Ek m. 2/3)³⁴⁶

Kısa çalışma ödeneği alabilmek için gerekli şartları taşıyan işçilere, son on iki aylık prime esas kazançları dikkate alınarak günlük ortalama brüt kazançlarının %60'ı kısa çalışma ödeneği olarak ödenir. Ancak bu şekilde hesaplanacak kısa çalışma ödeneğine üst sınır getirilmiştir. Buna göre ödenecek kısa çalışma ödeneği asgari ücretin brüt tutarının %150'sini geçemez (Ek m. 2/4)³⁴⁷.

2. Kısa Çalışma Uygulamasının Kuruma, İşçi Sendikasına ve İşçilere Bildirilmesi

İşyerinde kısa çalışma yaptırmak isteyen işveren kendiliğinden bu kararı alarak yürürlüğe koyamaz³⁴⁸. İşyerinde kısa çalışma uygulamasına geçilebilmesi için Kuruma ve ilgili işçi sendikasına karşı gerekli bildirimlerde bulunulması gerekmektedir. Genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel kriz veya zorlayıcı sebeplerle işyerinde kısa çalışma yapılmasını isteyen işveren, Kurum birimine ve varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına yazılı bildirimde bulunmak zorundadır (İSK Ek m. 2/2). Her ne kadar hem Kuruma hem de sendikaya bildirim yükümlülüğü getirilse de kısa çalışmaya geçilebilmesi için asıl olan kuruma yapılan bildirimdir. Kuruma yapılacak bildirim, yenilik doğuran hakkın kullanılması niteliğindedir . Zira Kurum işverenin talebini kabul edip etmeme hususunda bir tercih hakkına sahip değildir. Kurum ancak kısa çalışma ilişkisine dayanak yapılan

³⁴⁵ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 518.

³⁴⁶ Gerekli şartlar hakkında bkz. **Engin**, E. Murat: Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları, Toprak İşveren Dergisi, Y. 2019, S. 120, s. 7-8; **Çalık**, Abdurrahman: Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mali Çözüm, Mayıs- Haziran 2019, s. 314.

³⁴⁷ Kısa çalışma ödeneğinin miktarına ve hesaplanmasına ilişkin ayrıntılı bilgi için bkz. **Kayalı Çetinkaya**, s. 467.

³⁴⁸ **Seçkin**, s. 114.

olayların yokluğu halinde bu kısa çalışma uygulamasına geçişe engel olabilir³⁴⁹. İşçi sendikasının bu süreçte olumlu ya da olumsuz yönde zorlayıcı gücü ya da karar verme yetkisi bulunmamakla birlikte sendikaya yapılan bildirimin ardından işçi ve işveren taraflarının bir araya gelerek görüşme yapmaları ve çözüm üretmeleri hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır³⁵⁰. Yine işçi sendikasına bildirim yapılması için, işyerinde o işçi sendikası ile bağitlanmış bir toplu iş sözleşmesinin varlığı aranmıştır. Eski yönetmelikten farklı olarak kısa çalışma talebi bildiriminden işçilerin haberdar edilmesine ilişkin bir açıklamaya da yer verilmemiştir³⁵¹. Kanımızca mevcut durumdan işçilerin de haberdar edilmeleri kendilerinin de bu uygulamadan etkilenecek olmalarından dolayı yerinde olur.

İşveren tarafından kuruma yapılacak bildirimin içeriği Yönetmelikte açık şekilde düzenlenmiştir. Buna göre işveren, yapacağı bildirimde genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel krizin nedenlerini ve işyerine etkilerini, açıkça belirtmek ve zorlayıcı nedene dayanarak talepte bulunması halinde ise bu zorlayıcı nedenin ne olduğunu ve işyerini ne şekilde olumsuz etkilediğini bildirimde açıkça ifade etmek zorundadır (m. 4/2). Yine bildirimde işyerinin; unvanı, adresi, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasının adı, işyerinin İŞKUR numarası ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarası belirtilmelidir. Ayrıca manyetik ve yazılı ortamda Kurumca belirlenen formatta hazırlanmış olan ve kısa çalışma yaptırılacak işçilere ilişkin bilgileri içeren bir listeyi de Kurum birimine teslimi gerekir (m. 4/2-a, b, c). Yapılacak bildirimde kısa çalışma talebi için gösterilen sebep, bildirilen işçi sayısı ve uygulanacağı bildirilen kısa çalışma türü gibi bilgiler gerçeğe uygun bir şekilde bulunmak zorundadır. Bildirimde kısa çalışma yapacak işçi sayısının gerçek sayıdan fazla olarak bildirilmesi ya da çalışma sürelerinin önemli ölçüde düşürülmesine rağmen bildirimde çalışmanın geçici olarak durdurulduğunun ifade edilmesi gibi işverenin gerçeğe aykırı bilgi ve belge vermesi halinde yapılan fazla ödemeler faiziyle birlikte işverenden tahsil edilir (Ek m. 2/6).

³⁴⁹ Baycık, Yenilik Doğuran, s. 323.

³⁵⁰ Seçkin, s. 115; Aksi yönde bkz. Erkul, İhsan: İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunundan Doğan Hakları, Yükümlülükleri ve Sorumlulukları, Ayrıntı Basımevi, Eskişehir, Eylül 2010, s. 110; Akyiğit, Kısa Çalışma, s. 15.

³⁵¹ Manav Özdemir, Covid-19, s. 142.

Kanunda, kısa çalışma talebinin yazılı şekilde bildirileceği belirtilmiştir. İşverenin, şekle uygun bir talep oluşturabilmesi için Kurum tarafından hazırlanmış “kısa çalışma talep formunu” doldurarak kuruma gerekli diğer bilgi ve belgeleriyle birlikte bildirmesi gerekir³⁵². Form doldurulurken özellikle yönetmelikte sayılan kısa çalışma sebeplerinin ve bu sebeplerin işyerine etkilerinin açıkça izah edilmesi ve krizin ya da zorlayıcı nedenlerin işyerini ne ölçüde olumsuz etkilediğinin belgelerinin form ekinde kuruma sunulması büyük önem taşır. Bu noktada işveren, krizin ya da zorlayıcı nedenin işyerindeki olumsuz etkisini ispat etmek adına işyerinin gelir-gider kayıtlarını, satışlardaki düşüşü veya üretim maliyetindeki artışları gösterir belgeleri de bildirimle birlikte Kuruma ibraz etmelidir³⁵³. Zira Yönetmeliğe göre Kurum, ilk incelemeyi şekil ve sebepler üzerinden yapacak ve bildirimin şekle aykırı olarak yapıldığı, bildirimde sebep gösterilmediği ya da gösterilen sebebin geçerli görülmediği durumlarda başvuruyu reddedecektir (KÇY m. 5/1,3).

Covid-19 salgını kapsamında kısa çalışma bildirimlerinin internet üzerinden yapılabilmesinin yolu açılmıştır. Buna göre işverenlerin, geçerli bir başvuru yapabilmeleri için Kurumun internet sitesinde paylaşılan başvuru formu ve işçi listesini eksiksiz doldurup, Kuruma ait elektronik posta adreslerine bu formları göndermeleri gerekli ve yeterlidir³⁵⁴.

Kanunda bildirimin işveren tarafından “derhal” yapılması gerektiği öngörülmüşken, Yönetmelikte bu konuda bir açıklama yapılmamıştır. Kanımızca eski Yönetmeliğin yürürlükten kalkmasıyla Kanundaki derhal ifadesinin bir anlamı kalmamıştır. Zira eski durumda, işveren önce kısa çalışma uygulamasını kurumdan bir onay almadan başlatıp daha sonra bu durumdan Kurumu haberdar etmek adına bildirimde bulunabiliyordu. Ancak yeni Yönetmeliğe göre işverenin Kuruma kısa çalışma isteğini bildirip Kurumun bu yönde kararını almadan işyerinde kısa çalışma

³⁵² Kısa çalışma talep formu için bkz. <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi>, (ET. 25.7.2020).

³⁵³ **Karaca**, Ali: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İHD, S. 14, Y. 2009, s. 118.

³⁵⁴ <https://www.iskur.gov.tr/isveren/kisa-calisma-odenegi/basvuru-icin-gerekli-belgeler-ve-il-iletisim-adresleri/>, (ET. 14.11.2020).

uygulamasına geçmesi mümkün değildir³⁵⁵. Bu sayede işçilerin çalışma koşullarında kısmi süreli çalışma ya da ücretsiz izne çıkarılma gibi aleyhlerine bir değişiklik de meydana gelmediği için kanımızca mevcut durumda işveren kısa çalışmaya bildirimini dilediği zaman yapabilmelidir. Bu halde kanımızca Kanundaki “derhal” ifadesinin de kısa çalışma uygulamasına geçmek için atılması gereken ilk adımın, bu bildirimin Kuruma yapılması olduğuna işaret ettiği şeklinde yorumlanması gerekir.

İşverenin usulüne uygun olarak yaptığı kısa çalışma bildiriminin ardından Kurum, talebi ilk olarak şekil ve sebep yönünde inceler. İlk incelemeyi geçen başvurular, uygunluk tespiti için rehberlik ve teftiş başkanlığının ilgili birimine yönlendirilir. Uygunluk tespitinin sonucu Kurumun ilgili birimine gönderilir. Kısa çalışma uygulamasının Kurumca uygun bulunması halinde durum Kurum tarafından işverene bildirilir (m. 5/4).

Kısa çalışma talebine olumlu cevap alan işveren, durumu varsa toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirmek ve işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde ilan etmekle yükümlüdür. İşçilere bu duyurunun sağlıklı şekilde yapılabilmesinin mümkün olmadığı hallerde ise kısa çalışma uygulaması kapsamındaki işçilere bu durum yazılı bildirim yoluyla iletilir (m. 5/4).

3. Süresinden Önce Sona Eren Kısa Çalışmanın Kuruma Bildirilmesi

Kısa çalışma uygulaması kural olarak kısa çalışma kararında belirtilen süre boyunca devam eder ve bu sürenin sonunda sona erer. Ancak Kanunda üç ayı geçemeyeceği açıkça belirtilen bu sürenin dolmasından önce de kısa çalışma uygulamasını ortadan kaldıran olgular meydana gelebilir. Kısa çalışmanın gerekçesini oluşturan ekonomik ya da zorlayıcı nedenlerin ortadan kalkmasıyla artık kısa çalışmanın da sona ermesi gerekir. Zira kısa çalışma yapılabilmesi için gerekli şartların varlığı kısa çalışmaya devam edilmesi için de aranır³⁵⁶.

Kısa çalışma uygulaması, sürenin dolması ve kısa çalışma uygulamasının sebebini oluşturan durumların ortadan kalkması hallerinde işverenin iradesi dışında

³⁵⁵ Aydın, Kısa Çalışma s. 32.

³⁵⁶ Caniklioğlu, Kısa Çalışma, s. 541.

sona erebileceği gibi, işverenin artık kısa çalışma uygulamasına devam etmek istememesi halinde iradi şekilde de sona erdirilebilir. Yönetmeliğe göre işveren, ilan ettiği süreden önce normal faaliyetine başlamaya karar vermesi halinde Kurumun ilgili birimine, işçilere ve varsa eğer toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikasına bildirim yapmak zorundadır (KÇY m. 11). Kısa çalışma uygulamasına geçiş aşamasında yapılan bildirimden farklı olarak bu bildirim yenilik doğuran hakkın kullanılmasında uyulması gereken bir külfet değil bir yükümlülüktür.

İşverene getirilen bu bildirim yükümlülüğüyle öncelikle Kurum tarafından yersiz ödeme yapılmasının önüne geçilmiş, bunun yanında işçilerin yaşam planlarını sağlıklı şekilde yapabilmelerine imkân tanınmıştır. Kanımızca bildirim yükümlülüğü, yalnızca tamamen işverenin iradesiyle sona ermesi halinde değil kısa çalışma uygulamasının sebebinin ortadan kalktığı hallerde normal çalışmaya geçilebilmesi için de uygulanmalıdır. Keza her iki durumda da işçilerin ve Kurumun korunan menfaatleri aynıdır.

Bildirim yükümlülüğünün en önemli sebebi, Kurumun yersiz ödemelerinin önüne geçmek olsa da işçiye ve sendikaya yapılması gereken bildirimlerin önemi de yadsınamaz. Kısa çalışma süresi boyunca işçilere Kurum tarafından yapılan ödemeler ücret niteliğinde olmadığından, sendika bu süreçte üyelik ve dayanışma aidatlarından mahrum kalır. Kendisine yapılan bildirimle sendika, artık ücret ödemeye başlayan işverenden üyelik ve dayanışma aidatlarının kaynaktan kesme yöntemiyle kendilerine ödenmesini talep edebilir³⁵⁷. İşçi açısından ise makul bir süre önceden iş görme borcunun doğacağı tarihten haberdar olması bakımından bildirimin önemi büyüktür.

İşveren, yapacağı bildirimde kısa çalışmanın biteceği ve normal çalışmanın başlayacağı tarihi açıkça belirtmek zorundadır. Zira kısa çalışma işverenin bildirim tarihinde değil, bildirimde gösterilen tarihte sona erer. İşveren, işin başlayacağı tarihi belirleme konusunda tamamen özgür sayılmaz. Kısa çalışma uygulamasını sona erdirmek isteyen işveren, bunu altı işgünü önceden Kuruma, sendikaya ve işçilere yazılı olarak bildirmek zorundadır (KÇY m. 11). Kanımızca yazılı şekil şartı ve

³⁵⁷ **Algın**, Ali Emrecan: İşverenin Kısa Çalışma Uygulamasını Sona Erdirme Kararı ve Doğuracağı Yasal Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Temmuz, 2020, S. 199, s. 1.

süreyle ilişkin şart bir geçerlilik şartıdır. Bu nedenle işverenin süreye ve şekle ilişkin hükme aykırı olarak yaptığı bildirim geçersizdir.

İşverenin Yönetmeliğe uygun olarak yaptığı bildirimde gösterilen tarihle birlikte işyerinde normal çalışma süreleri uygulanmaya başlar. İşverenin yaptığı bildirimle rağmen çalışmaya dönmeyen işçiler iş görme borcunu ihlal etmiş olur ve bu işçilerin iş sözleşmeleri işe devamsızlık ya da kendisine yapmakla ödevli bulunduğu görevlerin hatırlatılmasına rağmen yapılmaması sebepleriyle haklı nedenle feshedilebilir (İK m. 25/II-g, h).

İşveren, kısa çalışmaya esas teşkil eden ekonomik kriz ya da zorlayıcı nedenler gibi sebeplerin ortadan kalkması halinde durumu gecikmeksizin Kuruma, işçilere ve varsa toplu iş sözleşmesine taraf işçi sendikasına bildirmekle yükümlüdür. Aksi takdirde, işverenin kasıtlı olarak ya da ihmali neticesinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmemesi ya da gecikerek yerine getirmesi nedeniyle Kurum tarafından işçilere verilen fazladan kısa çalışma ödeneği işverene rücu edilir (KÇY m. 11). Yine işverence kısa çalışmanın başlaması, devamı ya da sona ermesi aşamasında yapılan bildirimlerde hatalı veya gerçeğe aykırı bilgi ve belge verilmesi nedeniyle işçilere gerçek durumda hak ettiğinden fazla ödenen kısa çalışma ödeneği de işverenden tahsil edilir (Ek m. 2/son).

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na³⁵⁸ göre, toplu iş sözleşmesi tarafı işçi sendikası, normal çalışmaya dönülmesine ilişkin bildirimin yapılmaması nedeniyle mahrum kaldığı üyelik ve dayanışma aidatlarını işverenden yasal faiziyle talep edilir (m. 18/3)³⁵⁹. Yine zamanında kendisine bildirim yapılmayan işçi, kısa çalışma uygunluğunda öngörülen çalışma saatleri dışında iş görme edimini yerine getirmekten kaçınabilir. İşçilerin haklı nedenle iş görmekten kaçındıkları bu durum, işveren lehine bir haklı fesih nedeni olarak değerlendirilemez³⁶⁰.

³⁵⁸ RG, 18.10.2012, 28460.

³⁵⁹ Ücretten kesilen aidatların sendikaya ödenmemesi ile ilgili uyuşmazlıklar, işçi-işveren alacağı olmadığından, zorunlu arabuluculuğa tabi değildir, **Özkaraca**, Ercüment/**Ünal**, Canan: Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil İHD, Y. 2019, S. 42, s. 31; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 916.

³⁶⁰ **Algin**, s. 1.

E. Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Sürelerinin Uygulandığı İşyerlerinde Bildirim

1. Çalışma Tablo ve Çizelgelerinin Bildirilmesi

Genel olarak normal haftalık çalışma süresi ve bu sürelerin uygulanmasına ilişkin esaslar İş Kanunu'nun 63. maddesinde ele alınmıştır. İlgili maddede getirilen genel çalışma saati kuralları hemen hemen her iş türünde rahatlıkla uygulama alanı bulur. Ancak bazı işlerin niteliği haftalık çalışma süresinin İK m. 63'te düzenlendiği gibi işgünlerine bölünmesine imkân vermemekte, çalışma sürelerinin haftalık kırk beş saatin üzerinde olacak şekilde uygulanmasını zorunlu kılmaktadır³⁶¹. Bu nitelikte çalışma düzenine sahip işlerde çalışma sürelerinin işin niteliğine uygun ve ayrıntılı olarak ele almak amacıyla, Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışma Süreleri Yönetmeliği³⁶² çıkarılmıştır. Yönetmeliğin amacı, kara, deniz ve hava taşımacılığı gibi iş süresinin bir haftanın çalışma günlerine bölünmesi suretiyle yürütülmesine nitelikleri bakımından imkân bulunmayan işlerde çalışma dönemine ve iş sürelerine uygulanacak usul ve esasları düzenlemek olarak açıklanmıştır (HİGBÇS m. 1). Yönetmelikte genel itibarıyla işin düzenlenmesine ilişkin hükümler yer almış ve denkleştirme esasının uygulamasında dikkate alınacak denkleştirme sürelerinin uzunluğu hakkında özel düzenlemeler yapılmıştır³⁶³.

Yönetmeliğin, Çalışma Tablo ve Çizelgeleri başlıklı 16. maddesinde, içerisinde işin düzenlenmesine ilişkin hükümde sayılan unsurların yer aldığı çalışma tablo ve çizelgeleri düzenleme, bunları araçlarda ve idari bürolarda bulundurma ve varsa atanmış işyeri sendika temsilcisine bildirme yükümlülüğü öngörülmüştür. Kanımızca işyeri sendika temsilcisine çalışma tablo ve çizelgelerini bildirme yükümlülüğünün amacı, işçi sendikalarının, işçilerin çalışma koşulları hakkında bilgi

³⁶¹ **Süzek**, s. 809.

³⁶² RG, 6.4.2004, 25425.

³⁶³ Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. **Şayin**, Neşe: İş Hukukunda Esneklik Bağlamında Denkleştirme Uygulamaları, Yayınlanmamış YL Tezi, s. 148; **Sevimli**, Ahmet: Karayolları Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan: İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul, 2011, s. 444; **Kahraman**, Abdullah: Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar, Kamu-İş D. Ocak 1994, s. 91 vd. ; **Akyiğit**, Şerh 2, s. 1912; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 741.

sahibi olmaları ve bu hususta denetim görevlerini daha iyi yapabilmelerinin sağlanmasıdır.

Bildirimin içeriğine konu olan tablo ve çizelgelerde yer alması gerekenler, hükümde bentler halinde açıkça sayılmıştır. Buna göre, her çalışma döneminde, hareket halindeki taşıtlarda, işin yürütümünden sorumlu olan işveren veya işveren vekilini, çalışma dönemini, işin başlama ve bitiş saatlerini, ara dinlenme ve diğer dinlenme zamanlarını, hafta tatillerini gösteren tablo ve çizelgelerin işyeri sendika temsilcisine bildirilmesi gerekir (m. 16/1-a, b, c, d, e).

Yönetmelikte bildirimin süresine ilişkin net bir düzenleme yapılmamış, bildirimin “her çalışma döneminde” yapılması gerektiği öngörülmüştür. Yönetmelikte çalışma dönemi, “*işin yapılmasının gerektirdiği en az iki en çok altı aylık denkleştirme süresi*” olarak tanımlanmıştır (m.3). Bu durumda belirlenen denkleştirme süresi kapsamında çalışma döneminin henüz başındayken vakit kaybetmeksizin bu bildirimin sendika temsilcisine yapılması gerekir. Bu sayede muhtemel hukuka aykırılık hallerinin, henüz hak kaybı yaşanmadan sendika tarafından öğrenilmesi mümkün olabilir.

Bildirimin şekline ilişkin bir sınırlama yapılmamış olsa da bildirim yükümlülüğünün konusu bir takım çalışma koşulları ve tabloları bildirme olduğundan, bildirimin sözlü şekilde yapılabilmesi niteliği gereği mümkün değildir. Bu nedenle bildirimin en azından tabloların, çalışma düzenine ilişkin çizelgelerin ve çalışma dönemine ilişkin işveren ve sorumlu işveren vekilinin isminin açıkça gösterildiği yazılı bir şekilde yapılması gerekir.

2. Çalışma Tablo ve Çizelgelerinin Bildirilmemesinin Sonuçları

Yönetmelikte tablo ve çizelgelerin işyeri sendika temsilcisine bildirilmemesinin yaptırımı bulunmamaktadır. Bu hususta toplu iş sözleşmesi ile işverenin bildirim yükümlülüğüne aykırılığının yaptırımının düzenlenmesi mümkündür. Zira bildirimin muhatabının işyeri sendika temsilciliği olması böyle bir yaptırımın öngörülmesini de haklı kılar.

F. Postalar Halinde Çalışmada Bildirim

1. İşçi Postalarının İşyerinde İlanı

Mevzuatımızda çalışma sürelerine ilişkin öngörülen düzenlemeler, işyerlerine değil işçilere ilişkin sınırlamalar getirir. Söz gelimi bir işçiye tüm gün çalışma yaptırılmamasına rağmen bir işyerinde işin yirmi dört saat esasına göre yürütülmesi mümkündür. Burada dikkat edilmesi gereken husus, işin postalara bölünerek farklı işçilere yaptırılması gerektiğidir³⁶⁴. Postalar halinde çalışma yapılan işyerlerinde çalışma ve dinlenme sürelerine ilişkin esasların açıklığa kavuşturulması amacıyla Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik çıkarılmıştır³⁶⁵.

İşveren, işin niteliğinden kaynaklanan bir neden bulunmasa dahi üretimi artırma ve benzeri gerekçelerle işyerinde kuracağı üç işçi postası ile faaliyetlerini yirmi dört saat sürdürebilir³⁶⁶. Turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti yürütülen işyerlerinde ise iki işçi postası ile 24 saat esasına göre çalışma yapılabilir (Yön m. 4/1, a). Kural olarak gece ve gündüz postaları halinde çalışılan işyerlerinde, bir hafta gece postasında çalıştırılan işçiler diğer hafta gündüz postasında çalıştırılır. Zaman aralıkları ikişer haftalık olarak da belirlenebilir (m. 69/4). Ancak her durumda postası değiştirilecek olan işçi on bir saat geçmeden diğer postada çalıştırılmaz (m. 69/5).

Yönetmeliğin düzenleme ve ilan yükümlülüğü başlıklı 3. maddesinde işveren ve işveren vekillerine, postaların düzeni hakkındaki bilgileri, postalarda çalışacak işçilerin isimlerini ve bu işçilerin çalışma ve dinlenme sürelerini işyerinde ilan etme yükümlülüğü getirilmiştir. İşveren ya da işveren vekili tarafından yapılacak bu ilan sayesinde işçiler birkaç hafta önceden çalışma planları hakkında fikir sahibi olacak ve özel hayatlarını da bu plana göre düzenleyebilecektir. İşçilere yapılacak ilan yoluyla bildirim ek olarak 19.08.2017 tarihinde yönetmeliğin 12. maddesinde değişiklik yapılmasından önce işverenin, henüz çalışma başlamadan, postalarda çalışan işçilerin isim listelerini işçiler için alınan sağlık raporuyla birlikte Bakanlığa

³⁶⁴ Sözek, s. 806.

³⁶⁵ RG, 7.4.2004, 25426.

³⁶⁶ Ekmekçi, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar ÇEİS, C. 20, S. 1, Ocak 2006, s. 48; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 748.

bildirme yükümlülüğü bulunmaktaydı. Yapılan değişiklikle bu yükümlülük kaldırılmış, yalnızca bakanlıkça talep edilmesi halinde bu belge ve bilgilerin sunulacağı öngörülmüştür³⁶⁷.

Yapılacak ilanın içeriği Yönetmelikte açıkça belirtilmiştir. Buna göre işveren, posta sayısı ile her postanın işe başlama ve bitirme saatlerini, postalar halinde çalışacak işçilerin ad ve soyadlarını, ara dinlenmeleri, hafta tatillerini ve bunlara ilişkin değişiklikleri işyerinde yapacakları ilanda açıkça göstermek zorundadır (Yön m. 3).

Yönetmelikte ilan suretiyle yapılacak bildirimin şekline ve süresine ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Ancak hükümdeki “işçilerin görebilecekleri şekilde” ifadesinden ilanın yazılı olarak yapılması gerektiği sonucu çıkmaktadır. İşveren ya da işveren vekili tarafından yapılacak ilan, her çalışma döneminin başlamasından makul bir süre önceden yapılmış olmalıdır. Zira işçiler bu sayede ilerleyen haftalardaki çalışma planı hakkında bilgi sahibi olacağından özel yaşamlarını çalışma saatlerine uygun olarak önceden planlayabilir. Kanımızca Yönetmelikte yapılacak değişiklikle, postalar halinde çalışma uygulanan işyerlerinde, en az bir hafta önceden çalışma düzenine ilişkin ilan yükümlülüğü öngörülmelidir.

2. İşçi Postalarının İlan Edilmemesinin Sonuçları

Kanunda ve Yönetmelikte işverenin postalar halinde çalışma hakkındaki ilan yükümlülüğüne aykırı davranışının yaptırımına ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. İşverence postalar halinde çalışacak işçilerin çalışma ve dinlenme sürelerine ve isimlerine ilişkin ilanın yapılmaması ya da dürüstlük kurallarına aykırı biçimde, makul bir süre önceden yapılmaması halinde, işçiler çalışma koşullarının uygulanmaması gerekçesiyle iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilirler (İK m. 24/II-f). Kanımızca işçilerin bu nedenle iş sözleşmesinin feshi yoluna gidebilmeleri için işverenden çalışma sürelerinin ilan edilmesini talep etmelerine dahi gerek yoktur. Zira yükümlülük doğrudan Kanunda düzenlenmiştir.

³⁶⁷ RG, 19.8.2017, 30159.

İş Kanunu'nda postalar halinde çalışmanın birtakım esaslarına aykırılık halleri için idari para cezaları öngörülmüş ancak ilan yükümlülüğüne aykırılığa ilişkin bir yaptırıma yer verilmemiştir (m. 104). Kanımızca yapılacak yasal düzenlemeyle işverenin postaları ilan etme yükümlülüğüne aykırı davranması durumu için de idari para cezası öngörülmelidir. Bu sayede yükümlülüğe daha fazla işlerlik kazandırmak mümkündür.

G. Günde Azami 7,5 Saat Çalıştırılabilecek İşlerde Bildirim

1. Yapılan İşin Niteliğinin, Türünün ve İşçilerin Kuruma Bildirilmesi

Bazı işlerin nitelikleri gereği yarattıkları tehlikelerden dolayı bu işlerde çalışan işçilerin sağlıklarının ve güvenliklerinin korunması için, normal günlük çalışma süresinden daha az sürelerle çalıştırılması gerekir. Bu amaçla, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu³⁶⁸ m. 30'a dayanılarak Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik³⁶⁹ çıkarılmıştır.

Yönetmelik, bazı işlerde uyulacak çalışma sürelerini belirlerken iş türlerini azami yedi buçuk saat çalışılabilecek işler ve yedi buçuk saatten daha az çalışılacak işler olarak iki başlıkta ilgili işleri tek tek sayma yöntemiyle düzenlemiştir (Yön m. 4 ve 5). Yine Yönetmeliğin 6. maddesinde, Yönetmelik kapsamında sayılan işlerde çalışan işçilerin başka işlerde çalıştırılmayacağı ve 7. maddesinde ise bu işçilere fazla çalışma yaptırılmayacağı düzenlenmiştir³⁷⁰.

Yönetmeliğin 8. maddesinde, bu yönetmelik kapsamında faaliyet yürütecek işverenlere, iş sağlığı ve güvenliği bakımından ciddi tehlikeler taşıyan işlerin yapıldığı işyerlerinin denetiminin sağlanması amacıyla bildirim yükümlülüğü öngörülmüştür. Hükme göre, Yönetmelikte sayılan işlerden herhangi birinin ya da birkaçının yapıldığı işyerlerinin işverenleri hükümde aranan niteliklere haiz bildirim Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yazılı olarak sunmakla yükümlüdür.

³⁶⁸ RG, 30.6.2012, 28339.

³⁶⁹ RG, 16.7.2013, 28709.

³⁷⁰ Fazla çalışmanın fazla sürelerle çalışmayı da kapsadığı yönünde bkz. **Astarlı**, Çalışma Süreleri, s. 137.

İşveren yapacağı bildirimde, yapılan işin çeşidini ve niteliklerini, hangi zaman aralıklarında yapılacağını, bahse konu işlerde kaç erkek kaç kadın işçinin çalışacağını, belirtmekle yükümlüdür. Bu hususların ayrıntılı olarak İl Müdürlüğüne bildirilmesi ile birlikte il müdürlüğü, bahse konu faaliyetin yürütümü için gereken şartları özel olarak denetleyebilecektir. Yine Yönetmelikte belirtilen bazı işlerde kadınların çalıştırılması yasak olduğundan, işverence yapılacak bildirimde işçilerin cinsiyetleri ile birlikte ayrı ayrı gösterilmesi bu hususun denetimine hizmet edecektir. Kuruma bildiri yapılan, faaliyet konusuna ve işçilere ilişkin bilgilerde sonradan meydana gelen değişikliklerin de kanımızca aynı usulde Kuruma bildirilmesi gerekir. Zira Kurum, ancak bu şekilde ortaya çıkan değişiklikten haberdar olabilir.

Bildirimin yazılı şekilde yapılacağı açıkça ifade edilmiş ancak bildirimin yapılacağı süre hususunda mutlak bir sınırlamaya yer verilmemiştir. Hükme göre bildirim, faaliyet konusu işe başlamadan önce yazılı olarak yapılmalıdır (Yön m.8). Bildirimin süresine ilişkin boşluk dürüstlük kuralları kapsamında doldurulmalıdır. İşveren faaliyete başlamadan makul bir süre önce bildirim yükümlülüğünü yerine getirmelidir.

2. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 26/1-n hükmünde, Yönetmelikte öngörülen yükümlülüklerle aykırı davranan işveren için idari para cezası öngörülmüştür. Buna göre işveren bildirim yükümlülüğünü yerine getirmediği ya da gecikerek yerine getirdiği takdirde, geciken her ay için işyerinde çalıştırılan işçi sayısına ve işyerinin tehlike sınıfına göre değişmek üzere iki bin beş yüz elli beş TL ile yedi bin altı yüz altmış beş TL arasında idari para cezası ödemekle yükümlü olur³⁷¹.

H. Yıllık Ücretli İzinde Bildirim

1. Genel Olarak Yıllık Ücretli İzin

Yıllık ücretli izin, Anayasanın dinlenme hakkını güvence altına alan 50. maddesine dayanılarak düzenlenen İK m. 53 vd. hükümleri ve Yıllık Ücretli İzin

³⁷¹ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezalari/>, (ET. 13.01.2021).

Yönetmeliği³⁷² ile düzenlenmiştir. Yine Türk Borçlar Kanunu ve diğer iş mevzuatında da yıllık ücretli izin kurumuna ilişkin düzenlemelere yer verilmiştir. Yıllık ücretli izin, işçinin, ücretinden mahrum bırakılmadan belirli bir zaman diliminde geçici olarak iş görme borcundan kurtarılmasını sağlayan izin dönemleri anlamına gelir³⁷³.

Kanuna göre, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için o işyerinde fiilen işe başladığı tarihten itibaren bir yıl çalışmış olması gerekir (m. 53/1). Deneme süresinin de hesaba dahil edilerek yapılacak bir yıl hesabında işçilerin aynı işverenin birden fazla işyerinde çalıştığı süreler de birleştirilir (m. 54/1). İK m. 53'te sayılan şartları sağlayarak yıllık ücretli izne hak kazanan işçi yıllık ücretli iznini, izleyen hizmet yılı içinde kullanır³⁷⁴. Kural olarak yıllık ücretli izne hak kazanma ve bu izni kullanma bakımından iş sözleşmesinin türü ve çalışma saatlerindeki farklılıklar önem taşımaz. Yine kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin yıllık ücretli izinden, tam süreli işçiler gibi yararlanacağı ve bu işçilerin yıllık ücretli izin bakımından herhangi bir ayrımcılığa uğratılamayacağı Yönetmelikte açıkça düzenlenmiştir (m. 13/1)³⁷⁵. Ancak niteliği gereği bir yıldan az süren mevsimlik işlerde ve kampanya işlerinde yıllık ücretli iznin söz konusu olmayacağı da Kanunda açıkça ifade edilmiştir (m.53/3)³⁷⁶.

Yıllık ücretli iznin süresi, işçilerin kıdemlerine göre farklı olarak belirlenmiştir. İşçiye verilecek yıllık ücretli iznin süresi, hizmet süresi bir yıldan beş yıla kadar olan işçiler için on dört günden, beş yıldan fazla on beş yıldan az olanlara yirmi günden, on beş yıl ve daha fazla olanlara ise yirmi altı günden az olamaz (m.

³⁷² RG, 3.3.2004, 25391.

³⁷³ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 1165; **Çöğenli**, Taner: İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul, 1983, s. 18.

³⁷⁴ Yıllık ücretli iznin kullandırılmamasının sonuçları hakkında bkz. **Sevimli**, Ahmet: Yıllık Ücretli İzin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil İHD, Haziran 2010, S. 18, s. 40 vd. ; **Öztürk**, Mehmet Onat: Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum, Y. 2012, S. 4, s. 73 vd. ; **Akyiğit**, Ercan: Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzinde Gecikme Faizi, TUIİS, Ağustos 2006, s. 1 vd.

³⁷⁵ Yıllık İzin Hakkında Ayrıntılı Bilgi İçin Bkz. **Caniklioğlu**, Nurşen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İznin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001, s. 1144 vd. ; **Günay**, Cevdet İlhan: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücreti İzin Alacağı, Sicil İHD, Aralık 2010, S. 20, s. 28 vd.

³⁷⁶ **Yücel Bodur**, Mehtap: Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları İş ve Hayat, Y. 2015, C. 1, S. 1, s. 134.

53/4). Buna ek olarak yer altı işlerinde çalışan işçiler için bu süreler dörder gün artırılarak uygulanır. Yaşı on sekizden az olan ya da elli ve daha fazla yaşta olan işçiler için, yıllık ücretli izin yirmi günden az olamaz (m. 53/5,6). Yıllık ücretli izne ilişkin hükümler nispi emredici olduğundan, taraflar toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmeleri ile işçilerin daha lehine izin süreleri ve izin ücretleri düzenleme konusunda da özgürdür³⁷⁷.

Kural olarak işçinin hak kazandığı yıllık izin bölünemez (m. 56/1). Bu sebeple işveren, işçinin hak kazandığı yıllık izinleri birkaç parçaya bölerek işçiye farklı şekilde kullandıramaz. Ancak tarafların anlaşması halinde bir bölümü on günden az olmayacak şekilde birkaç parça halinde kullanılabilir (m. 56/2). İşveren, yıllık ücretli izne çıkacak işçiye çıplak ücretini peşin olarak vermek zorundadır³⁷⁸.

2. İşçinin Yıllık İzin Talebi Bildirimi

Yıllık ücretli izne hak kazanılması ile birlikte işçinin kendiliğinden yıllık izne çıkmış sayılması ya da işçinin tek taraflı iradesiyle belirli bir tarihte yıllık izne çıkmaya karar vermesi mümkün değildir³⁷⁹. Yıllık ücretli izne hak kazanan işçi, işverenin uygun göreceği bir tarihte yıllık izinli sayılması için işverene yapacağı bildirimle, talepte bulunması gerekir. Zira yıllık ücretli iznin kullanılacağı zamanın tespiti işverenin yönetim hakkı kapsamındadır³⁸⁰. İş Kanunu'nda yıllık ücretli izin için gereken bildirimle ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiş, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde ise bildirimin içeriğine, şekline ve süresine ilişkin hususlar açıkça düzenlenmiştir. İlgili Yönetmeliğe göre işçi, hak ettiği yıllık ücretli iznini, kullanmayı istediğinde bunu en az bir ay önce işverene bildirir (m. 7). Bildirim hukuki niteliği bakımından icap sayılır.

³⁷⁷ **Özer**, Hatice Duygu: Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, ERÜHFD, Y. 2018, C. XIII, S. 2, s. 185.

³⁷⁸ **Süzek**, s. 859; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**: s. 815.

³⁷⁹ **Ekonomi**, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 1980, s. 320 ; **Çöğenli**, s. 142; **Başbuğ**, Aydın/**Yücel Bodur**, Mehtap: İş Hukuku, 5. Baskı, 2018, s. 178; **Demir**, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2018, s. 297; **Duman**, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 1. Baskı, 2020, s. 168.

³⁸⁰ “Davacının izin dilekçesini bırakıp gitmesi kendisine izin verileceği anlamına gelmez” Yarg. 9. HD, 4.4.1991, E. 1990/14393, K. 1991/7202, www.kazanci.com, (ET. 26.12.2020).

Yıllık izin isteğine ilişkin bildirimin içeriği Yönetmeliğin 8. maddesinde açıklanmıştır. Buna göre işçi, bildirimde adını soyadını, varsa sicil numarasını, iznini kullanmak istediği zaman aralığını ve varsa ücretsiz yol izni talebini, bu talebe esas belgelerle desteklemek suretiyle açıkça belirtmelidir (m. 8/1). Her ne kadar işçinin izin kullanmak istediği zaman aralığı açıkça belirtilse de izin kurulu ve işveren işçinin belirlediği tarihlerle bağlı değildir. Bu konuda işyerinin yoğunluğu ve diğer işçilerin izin günleri göz önünde bulundurularak, işçinin iradesi dışında başka bir zaman aralığında yıllık ücretli izin kullandırılabilir³⁸¹. Buna karşılık, dört güne kadar verilecek yol izni taleplerinde ise işverenin takdir yetkisi bulunmamaktadır.

İşçinin yıllık izin talebini içeren bildiriminin şekli ve süresi Yönetmelikte açıkça belirtilmiştir. İşçi, yıllık ücretli izinli sayılmak istediği tarihten en az bir ay önce bu talebini işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır (m.7). Yıllık izin talebi için bir aylık bildirim süresi öngörülmesi ile işyerindeki işçilerin yıllık izin kullanımını düzenleyen izin kurulunun, yıllık izin çizelgelerini diğer işçilere ve işverene uygun şekilde hazırlayabilmesine imkân sağlanmıştır. Niteliği gereği geçerlilik şekli olan yazılı şekil şartı da hem işçi hem de işveren açısından ispat kolaylığı sağlamak ve muhtemelen uyuşmazlıkların önüne geçmektedir³⁸². Yazılı şekle ve süresine uygun olarak yapılmayan bildirimler geçersizdir.

Yıllık izin bildiriminin işverene ulaşması ile birlikte işçi bildirimde belirttiği tarihte izne ayrılmış sayılmaz. Keza yıllık izin bildirimi yenilik doğuran bir hak değil yalnızca bir taleptir. Öneri niteliğindeki bu talebin işverence kabul edilmesi ile birlikte işçinin yıllık izin günleri belirlenmiş olur. İşçinin bildiriminin ardından işveren bu talebi yıllık izin kuruluna bildirecek ve yıllık izin kurulu, işçinin talebini de mümkün olduğunca dikkate alarak yıllık izin çizelgesi oluşturacaktır. İşçi ancak bu çizelgede gösterilen tarihlerde yıllık ücretli iznini kullanabilir.

İşçinin yıllık izin kullanma bildirimini yapmaksızın ve kendisinde izne çıkabileceği bildirilmeksizin işe devamsızlık yapması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle işverence feshedilebilir (İK m. 24/II-g). Zira işçinin, işverenin onayı

³⁸¹ **Günay**, İzin, s. 33; “Ancak izin, mümkün olduğu ölçüde işçinin talebine uygun şekilde sağlanmalıdır”, **Özveri**, s. 935.

³⁸² Aynı yönde bkz. **Duman**, İzin, s. 188.

olmaksızın tek taraflı iradesiyle izne ayrılması, iş görme borcuna ve sadakat borcuna aykırıdır³⁸³.

3. İşverenin Bildirimleri

İşçinin yıllık ücretli izin isteğini içeren bildirimini alan işveren ya da işveren vekili, bu isteği izin kuruluna, izin kurulu oluşturma yükümlülüğü bulunmayan işyerlerinde ise ilgili kişilere bildirmek zorundadır. İşverenin bu bildiriminin süresine, içeriğine ve şekline ilişkin bir düzenleme yapılmamıştır. Kanımızca işverence izin kuruluna yapılacak bildirim, yalnızca işçinin bildirimini kurula iletmekten ibarettir. İşveren kendisine yapılan yıllık ücretli izin isteği bildirimlerini gecikmeksizin kurula iletmelidir. Bunun yanında işverenin yıllık ücretli izin konusunda yapması gereken çeşitli ilanlar bulunmaktadır.

Yönetmelikte işverene, işyerinde belirli izin dönemleri oluşturma hakkı verilmiştir. Her ne kadar işçi tarafından belirli bir zaman aralığı gösterilerek izin talebinde bulunulsa da işveren, yönetim hakkı kapsamında ancak dürüstlük kuralları çerçevesinde, işçiyi dilediği zaman yıllık ücretli izne çıkarabilir³⁸⁴. Buna göre işveren ya da işveren vekili, izin kuruluna ya da 18. maddeye göre bu kurul yerine görev yapanlara danışmak suretiyle işyerinde yürütülen faaliyetin niteliğine ve özelliklerine göre yıllık ücretli izinlerin her yılın belirli bir döneminde ya da belirli dönemlerinde kullandırılmasına karar verebilir. İşverenin bu kararını uygulamaya koyabilmesi için bu durumu işyerinde ilan etmesi şarttır (YÜİY m. 5)³⁸⁵.

Yönetmelikte, işverence belirlenecek yıllık ücretli izin dönemlerinin tespitine ve ilanına ilişkin süre ve şekil şartları öngörülmemiştir. Bu durumda işveren dürüstlük kuralları çerçevesinde, yıllık ücretli izin dönemi olarak belirlenen tarihlerden makul bir süre önce bu ilanı yapmalıdır. İlanın şekline ilişkin sınırlayıcı bir düzenleme bulunmadığı için işyerlerinde kurulu anons sistemi yoluyla ya da işçilerin toplu olarak bir arada bulunduğu yerlerde sözlü olarak bu durum işçilere

³⁸³ **Duman**, İzin, s. 186; **Caniklioğlu**, İzin, s. 1158; **Tulukçu**, N. Binnur: İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara, 2012, s. 337.

³⁸⁴ Yarg. 9. HD, 27.4.2017, E. 2017/4499, K. 2017/7374, www.kazanci.com, (ET. 26.12.2020).

³⁸⁵ **Günay**, İzin, s. 35.

bildirilebilir. Yine işyerinde bulunan ilan panosu vb. yerlere asılacak metinlerle de ilan yapılabilir.

İşveren tarafından yapılan yıllık ücretli izin dönemi ilanından itibaren artık işçi belirlenen bu dönem dışında yıllık ücretli izin hakkını kullanamaz. İşverenin böyle bir ilan yapmaksızın işçinin yıllık izin talebini reddetmesi halinde, işçi çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir³⁸⁶ (İK m. 24/II-f).

İşverenin bir diğer bildirim yükümlülüğü ise izin kuruluna seçilmiş kişileri işyerinde ilan etme yükümlülüğüdür. İzin kurulu oluşturulması yükümlülüğü kapsamında olan işyerlerinde işveren, Yönetmeliğe göre seçilmiş olan izin kurulu üyelerinin ve yedeklerinin isimlerini işyerinde ilan etmekle yükümlüdür (m. 15/3). Kanımızca işveren yapacağı bu ilanda izin kurulunun iletişim bilgilerini, izin kurulu ile ne şekilde etkileşime geçilebileceğini, dilek ve şikâyetleri bildirme usulünü açıkça belirtmelidir. Bu sayede izin kurulu, işçilerle daha iyi etkileşime geçebilecek, talep ve şikâyetlere daha hızlı bir şekilde geri dönüş yapabilecektir.

4. İzin Kurulunun Bildirim Yükümlülükleri

İzin kurulu Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. İşçi sayısı yüzden fazla olan işyerlerinde işvereni temsilen bir, işçileri temsilen iki kişi olmak üzere üç kişiden oluşan bir izin kurulu kurulur (m. 15/1). İşçi sayısı yüzden az olan işyerlerinde ise izin işçileri ve işvereni temsilen birer kişi izin kurulunun görevlerini yerine getirir (m. 18/1) Yine toplu iş sözleşmeleri ile işyerinde çalışan işçi sayısından bağımsız olarak izin kurulu benzeri birimler oluşturularak bunların, Yönetmelikte izin kuruluna verilen yetkilerle ve yükümlülüklerle donatılması mümkündür. Bu halde birimlerin alacağı kararlar hem işçileri hem de işvereni bağlayacak, işverenin yönetim hakkını işçiler lehine sınırlandıracaktır³⁸⁷.

³⁸⁶ Yarg. 9. HD, 16.12.2015, E. 2014/24209, K. 2015/34653, www.kazanci.com, (ET. 26.12.2020).

³⁸⁷ **Akyiğit**, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda, Yıllık Ücretli İzin, Türk-Alman-İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000, s. 272; **Duman**, İzin, s. 200.

Yönetmeliğin m. 16/1-c hükmünde izin kuruluna, işçilerin yıllık izin hakları ile ilgili dilek ve şikâyetlerini inceleyerek sonucu işverene ve ilgili işçiye bildirme yükümlülüğü öngörülmüştür. Bu hükümle işçilerin yıllık ücretli izin ile alakalı problemlerini çözebilmeleri için bir başvuru yolu getirilmesi ile birlikte ilgili sorunlardan ve çözümlerinden işverenin de haberdar edilmesi sağlanmıştır. Kurul yapacağı bildirimde açıkça dilek ya da şikâyet hususunda başvuranın kimliğini, başvurunun konusunu ve başvuru konusunda varılan sonucu hem işverene hem de ilgili işçiye bildirmelidir. Bildirimin şekline ilişkin bir sınırlama bulunmadığından bildirim dürüstlük kurallarına uygun düştüğü ölçüde herhangi bir şekil şartına bağlı olmadan yapılabilir. Yine bildirimin süresi hakkında da bir sınırlama bulunmadığından kurul, dürüstlük kuralları çerçevesinde, makul bir süre içinde gerekli bildirimleri yapmalıdır.

Kurulun en temel görevlerinden biri de yıllık izin çizelgelerini hazırlama ve ilan etme yükümlülüğüdür. İşveren, izin kurulunca hazırlanan çizelgeleri aynen onaylayabileceği gibi yönetim hakkına dayanarak istediği yönde değişiklik yapılması için kurula geri gönderebilir³⁸⁸. Kurul tarafından ilan edilecek yıllık ücretli izin çizelgeleri ile işçiler, yıllık ücretli izinlerin ne zaman kullanılacağı hakkında açıkça bilgi sahibi olur. Çizelgede her işçi için farklı tarihlerde yıllık ücretli izin kullandırılacağı belirtilebileceği gibi işverenin isteğiyle işçilerin bir kısmını ya da tamamını kapsayan toplu izin uygulaması yoluna da gidilebilir (m. 10/1). Toplu izin uygulamasına geçilmesine karar verildiğinde de bu durum, yıllık izin çizelgelerinde belirtilip ilan edilmesi gerekir.

İzin kurulunca ilan edilecek çizelgede, işçinin adı soyadı, sicil numarası, işe giriş tarihi, yıllık izne hak kazandığı tarih, işyerindeki çalışma süresi, izin günlerinin sayısı, yol izni günlerinin sayısı, iznin başlama tarih ve iznin sona ereceği tarih açıkça belirtilir (m. 19/1). Toplu izin uygulaması söz konusu ise çizelgelerde toplu izne çıkacak işçilerin izin başlangıç tarihinin aynı olarak belirlenmesi ve bu şekilde ilan edilmesi gerekir (m. 10/1).

³⁸⁸ **Keskin**, Özlem: Türk Hukukunda İşçinin Dinlenme ve Tatil Hakkı, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul, 2008, s. 105; **Caniklioğlu**, İzin, s. 1160.

İzin çizelgelerinin ilanının süresine ve şekline ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda izin kurulu işveren tarafından iletilen izin istek bildirimlerinin kendisine ulaşmasından itibaren makul bir süre içerisinde yıllık izin çizelgelerini hazırlamalı ve işverenin onayının ardından gecikmeksizin işyerinde yazılı olarak ilan etmelidir. Her ne kadar ilanın yazılı olarak yapılacağına ilişkin ayrıntılı bir düzenleme bulunmasa da ilana konu çizelgelerin niteliği gereği sözlü olarak ilanı mümkün değildir. Bu nedenle işyerinde daha önceden oluşturulmuş ilan panolarında ya da işçilerin işlerini gördükleri veya toplu olarak yemek yedikleri, dinlendikleri yerlere bu çizelgelerin asılması suretiyle ilan yükümlülüğü yerine getirilebilir.

İzin çizelgelerinin ilan edilmemesi, dolayısıyla işçilere yıllık ücretli iznin kullandırılmaması ya da işçinin hak etmiş olduğu yıllık ücretli izni eksik olarak ilan edip işçinin hak kaybına uğratılması halinde işveren, İK m. 103'te düzenlenen idari para cezasıyla karşı karşıya kalır. Bu halde işveren, yüz yirmi TL idari para cezası ödemek zorunda kalır³⁸⁹. Yine benzer şekilde işçiye yıllık ücretli iznin tam olarak hesaplanıp kullandırılmaması halinde, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir (İK m. 24/II-e)³⁹⁰.

I. Ebeveynlerin Yarım Çalışma İzni, Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişinde Bildirim

1. Genel Olarak Ebeveyn İzni ve Benzeri Diğer İzinler

İş Kanunu'nun 74. maddesinde, ebeveynlerin doğum izni süreleri düzenlenmiştir. Yine İK m. 13/5-6 hükümlerinde ebeveynlerin kısmi süreli çalışma hakkına ilişkin düzenlemeler yapılmış ve bu hususların daha ayrıntılı olarak ele alındığı Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik³⁹¹ çıkarılmıştır. Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplamda on altı haftalık zaman diliminde çalıştırılmaları yasaktır (74/1).

³⁸⁹ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 555 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

³⁹⁰ Yarg. 22. HD, 16.12.2015, E. 2014/24209, K. 2015/34653, www.kazanci.com, (ET. 26.12.2020).

³⁹¹ RG, 8.11.2016, 29882.

İş Kanunu m. 74/2’de, analık izninin bitiminden itibaren çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla işçinin çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin kullanabileceği ifade edilmiştir. Ayrıca bu işçilere, 4447 sayılı Kanun’un ek 5. maddesi ile geçici iş görmezlik ödeneği alma imkânı getirilmiştir. Yine, doğum yapan kadın işçiye ya da henüz üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçiye doğum sayısına göre artan sürelerle ücretsiz izin verileceği belirtilmiştir³⁹². İK m. 74/6’ya göre isteği halinde kadın işçiye, analık izninin bitmesinden itibaren altı ay ücretsiz izin verilir. Öğretide bir görüş işçinin iki hakkı da ayrı ayrı talep edip kullanabileceğini savunurken³⁹³ diğer bir görüş ise bu hakların seçimlik olduğunu, işçinin ancak bir tanesini talep edebileceğini ileri sürmektedir³⁹⁴. Kanımızca işçi yarım çalışma iznini kullandıktan sonra yapacağı yeni bir bildirimle altı aydan kalan süreler için ücretsiz izin hakkını kullanabilir.

İşçinin çalıştırılmayacağı süreler ve izin sürelerine ilişkin yukarıda açıklanan haklar, ancak doğum yapan kadın işçinin ya da üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen işçinin sahip olduğu haklardır. Kadın işçi odaklı bu hakların yanında İK m. 13/5’de ebeveynlerin ikisinin de yararlanabileceği bir kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı düzenlenmiştir. Hükme göre, ebeveynlerin ikisinin de çalışıyor olması şartıyla 74. maddedeki izinlerin bitmesini takiben çocuğun mecburi ilköğretim çağına gelmesine kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışmaya geçme talebinde bulunabilir. Bu düzenlemeyle kadın erkek ayrımı yapılmaksızın objektif bir ebeveyn

³⁹² **Ocak**, Saim: Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2017, S. 37 s. 213; **Caniklioglu**, Nurşen: “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği” Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, TBB Yayınları, Ankara 2017, s. 141.

³⁹³ **Ocak**, s. 193; **Köseoglu**, s. 109; **Koç**, Sedef: “İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör. Tankut Centel, On İki Levha Yayınları, İstanbul 2016, s. 206; **Duman**, s. 197; **İnciroğlu**, Lütfi: Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?, İSGHD, Y. 2016 C. 13, S. 49, s. 170.

³⁹⁴ **Ekonomi**, s. 30; **Sümer**, s. 165; **Arslan Ertürk**, Arzu: Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış, MÜHAD, C. 23, S. 1, s. 361; **Çalışkan**, Aslı: İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018, s. 92; **Baskan**, s. 109; **Aydın**, Ufuk/ **Demirkaya**, Seher: “Çalışma Hayatında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2017, C. 3, S. 6, s. 90.

izni getirilmiş, çalışan anne ve babaların çocuklarıyla daha fazla zaman geçirebilmelerine imkân tanınmıştır³⁹⁵.

2. Yarım Çalışmaya Geçişte ve Ücretsiz İzinde Bildirimler

İK m. 13/5'te öngörülen ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkı dışındaki analık izni ve diğer izin haklarının kullanılabilmesi için Kanunda ve Yönetmelikte açıkça bir bildirim yükümlülüğü öngörülmemiştir. Ancak katıldığımız görüşe göre bu konudaki yasal boşluğa rağmen gerek analık izninde gerekse İK m. 74'teki yarım çalışma ve ücretsiz izin haklarının kullanılmasında, işçinin en azından işvereni bilgilendirmeye yönelik bir bildirim yapması gerekir³⁹⁶. Analık iznini kullanmak isteyen işçi, doğumuna kaç hafta kaldığını işverene bildirmelidir. Zira işçi bu durumu bildirmeden işverenin Kanun gereği işçiyi çalıştıramayacağı süreleri hesaplaması ve işçiyi analık iznine çıkarması beklenemez. Yine işçinin iradesine bağlı olan ve Kanunda da "işçinin isteği halinde" kullanılacağı belirtilen yarım çalışma izni ya da altı aya kadar ücretsiz izin hakkının kullanılması da ancak işçinin bu yöndeki talebini içeren bildirim ile gündeme gelir (m. 74/2, 6).

Bahse konu izinlerin yenilik doğuran hak niteliği gereği işçi, gerek altı aya kadar ücretsiz izin gerekse yarım çalışma talebini içeren bildirimde hangi hakkı kullanmak istediğini açıkça belirtmelidir³⁹⁷. Zira işveren ancak bu şekilde işçinin kullanacağı izin hakkına göre işyerinde uygun planlamayı yapabilir. Yarım çalışma yapmak isteyen işçi, haftanın çalışılan günlerinin tamamına katılmak istiyorsa hangi saatler arasında çalışacağını, haftanın bazı günleri çalışmak istiyorsa da hangi günlerde çalışmak istediğini bildirimde açıkça göstermelidir. Yine altı aya kadar ücretsiz izin hakkını kullanmak isteyen işçi de ne kadar bir süre ücretsiz izne çıkmak istediğini bildirimde açıkça belirtmelidir.

³⁹⁵ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Baskan**, Esra: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler İle Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı, Maltepe HFD, Y. 2016, S. 2, s. 89; **Ekonomi**, Münir: Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, Legal İSGHD, Y. 2017, S. 53, C. 14, s. 21. **Köseoğlu**, Ali Cengiz: Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2016, S. 4, s. 97; **Çalışkan**, 101 vd. ; **Taşdemir**, Yasemin: Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödenegi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019; **Ocak**, Saim: Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil İHD, Y. 2017, S. 37, s. 52 vd.

³⁹⁶ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 822; **Çalışkan**, s. 71; **Ocak**, s. 182; **Ekonomi**, s. 31.

³⁹⁷ **Ekonomi**, Doğum, s. 56.

Her iki izin hakkının kullanılması için işverene yapılacak bildirimin süresine ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide bir görüş, yarım çalışmaya geçiş halinde işçiye ödenecek yarım çalışma ödeneği için başvuru süresinin analık iznini takip eden otuz gün olması sebebiyle işverene yapılacak bildirimde de bu süreye uyulmasının doğru olacağını savunmaktadır (4447 sK. Ek madde 5)³⁹⁸. Bir diğer görüş ise İK m. 13/5'te düzenlenen kısmi süreli çalışmaya geçişte aranan bir aylık bildirim süresinin kıyasen burada da uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir³⁹⁹. Kanımızca işçi her iki süre ile de bağlı kalmaksızın kullanmaya hak kazandığı izin sürelerinin bitmesinden önce talepte bulunabilir ve kalan günlerini yarım çalışma ya da ücretsiz izinli olarak kullanabilir.

Kanunda ve Yönetmelikte bildirimin şekline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Öğretide, İK m. 13/5'te yer alan yazılı şekil şartının kıyasen yarım çalışmaya ve ücretsiz izin hakkının kullanılmasına da uygulanması gerektiği ileri sürülmektedir⁴⁰⁰. Kanımızca, bu hususta yasal bir düzenleme yapılması en doğru olanıdır. Mevcut durumda işçi gerek ücretsiz izin talebini gerekse yarım çalışmaya geçme isteğini herhangi bir şekil şartına uymaksızın yapabilir. Ancak bu durum uygulamada ispat sorunlarının ortaya çıkmasına neden olabilir⁴⁰¹. Bu sebeple işçinin bu ve benzeri uyuşmazlıkların doğmasını engellemek adına bildirimi yazılı olarak yapması uygun olacaktır⁴⁰².

İşçinin izin haklarını kullanmak için işverene yaptığı bildirimin işverence reddedilmesi ve uygulamaya koyulmaması imkânı bulunmamaktadır⁴⁰³. İşveren, işçinin bildiriminde belirttiği şartlara uygun olarak izni kullanması için gerekli hazırlık hareketlerini yapmaz ya da makul bir süre içerisinde işçinin talebine cevap vermezse işçi iş sözleşmesini çalışma koşullarının uygulanmaması nedeniyle

³⁹⁸ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 822; Caniklioğlu, Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş, s. 144;

³⁹⁹ Ekonomi, Doğum, s. 32.

⁴⁰⁰ Ocak, Ücretsiz İzin, s. 192.

⁴⁰¹ Ocak, s. 192.

⁴⁰² Ekonomi, s. 32; Ocak, s. 192.

⁴⁰³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 823; Ekonomi, s. 31 İşverenin bu hakkı kullandırmaması halinde idari para cezası gündeme gelir (İK m. 104); Caniklioğlu, Kısmi Süreli, s. 144; Ocak, s. 202; Taşdemir, s. 265.

feshedebilir (İK m. 24/II-f)⁴⁰⁴. Ayrıca işveren İK m. 74'te işçilere tanınan izinleri kullandırmazsa bin iki yüz TL tutarında idari para cezası ile karşı karşıya kalır (İK m. 104/2)⁴⁰⁵.

3. Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışmaya Geçişinde Bildirimler

Kısmi süreli çalışma hakkı ebeveynin talebi olmadan kendiliğinden doğan bir hak değildir. Kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının ele alındığı İK m. 13/5'e göre işçi, hem kısmi süreli çalışmaya geçme isteğini hem de kısmi süreli çalışmadan vazgeçerek tam süreli çalışmaya dönme isteğini yapacağı yenilik doğurucu bir beyan olan bildirimle işverene iletmelidir. İşverenin, işçinin kısmi çalışma isteğini reddetme hakkı bulunmasa da ona bu yöndeki talebin kabul edildiğine ilişkin bir bildirim yapmakla yükümlüdür (Yön m. 11/2).

Kısmi süreli çalışma talebine ilişkin bildirimin süresi Kanunda iki farklı şekilde düzenlenmiştir. Süre hususunda dikkate alınacak birinci mesele bildirimin yapılabileceği zaman aralığı ve fiilen kısmi çalışmaya başlamadan önceki bildirim süresidir. İK m. 13/5'e göre, "...74'üncü maddede öngörülen izinlerin bitiminden sonra mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar ebeveynlerden biri kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir...". Kanun'un bu düzenlemesinden, ebeveynin bahse konu zaman aralığında kısmi süreli çalışma talebinde bulunması ile daha sonraki bir zaman diliminde kısmi süreli çalışma hakkını kullanabileceği gibi bir anlam çıkmaktadır. Ancak Kanun maddesinin amacı dikkate alındığında aslında bunun kısmi süreli çalışma yapılabilecek zaman aralığını açıkladığı sonucuna tereddütsüz şekilde varılabilmektedir⁴⁰⁶. Hükmün doğru yorumlanmasıyla işçinin, en erken 74. maddede açıklanan analık izninin bitiminden başlayıp çocuğun ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar bu hakkını kullanabileceği sonucuna varılır⁴⁰⁷. Geçerli bir bildirimin yapılması için

⁴⁰⁴ **Değer Ermumcu**, Seher: "Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği", Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, Cilt:1, DEÜHFD, Cilt: 19, Özel Sayı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 2017, s. 2014; **Şahin Emir**, Asiye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2019, s. 85.

⁴⁰⁵ 2021 Yılı için bu tutar, 3.064 TL olarak uygulanır, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

⁴⁰⁶ **Caniklioglu**, Kısmi Süreli, s. 127; **Ocak**, Kısmi Süreli, s. 63.

⁴⁰⁷ **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 218; **Ocak**, s. 65; Alman hukukundaki durum için bkz. **Şahin Emir**, s. 203 vd.

uyulması gereken bir diğer süre sınırlaması ise bir aylık bildirim süresidir. Kısmi süreli çalışmaya geçmek isteyen işçi bu talebini en az bir ay önceden işverene bildirmelidir (m. 13/5).

İşçinin kısmi süreli çalışma isteğini içeren bildirim yazılı olarak yapılmak zorundadır. Kanunda bildirimin yazılı olarak yapılması gerektiği belirtilmiş, yazılı şeklin ispat şekli olduğuna ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiştir (m. 13/5). Öğretide, TBK m. 12/2'nin açık lafzına rağmen bildirimin şekline ilişkin hükmün geçerlilik değil ispat şartı olduğu savunulmaktadır⁴⁰⁸. Ancak bu durumda ileriki dönemde ortaya çıkacak uyuşmazlıklarda ciddi ispat sorunları meydana gelecektir. Kanımızca Kanunda hükümde aksi öngörülmediğinden, bildirimin şekline ilişkin hüküm geçerlilik şekli olarak uygulanmalı ve iş sözleşmesi taraflarından bu yazılı şekil şartına mutlak şekilde uymaları beklenmelidir.

Kısmi süreli çalışma uygulamasına geçmek isteyen işçinin işverene yapacağı bildirimin içeriğine Kanunda değinilmemiş ancak Yönetmelikte konuya açıklık getirilmiştir. Buna göre işçi, kısmi süreli çalışma talebinde kısmi süreli çalışmaya başlayacağı tarihi, tüm iş günlerinde çalışacak ise çalışmasının başlama ve bitiş saatlerini, haftanın belirli günlerinde çalışacak ise çalışmak istediği günleri açıkça belirtmelidir (m. 9). Yine diğer ebeveynin çalışmıyor olması durumunda kısmi süreli çalışmaya geçiş hakkının kullanılmasının mümkün olmadığından, işçi yapacağı bildirimde diğer eşin çalıştığına ilişkin belgeyi de eklemek zorundadır (m. 9/2).

Kısmi süreli çalışmaya geçme hakkı kural olarak işverenin kabulüne bağlı değildir⁴⁰⁹. İşçinin bildiriminin ardından işveren bildirimde belirtilen tarihe göre talebi karşılamak ve talebin karşılandığını işçiye yazılı olarak bildirmekle yükümlüdür. İşveren tarafından işçinin talebinin karşılandığına ilişkin bildirimin yapılmaması ya da olumsuz cevap verilmesi halinde, işçinin bildirimde belirttiği tarih itibarıyla veya bu tarihi takip eden ilk işgününde işçinin işe başlamasıyla kısmi süreli çalışmaya geçilmiş sayılır⁴¹⁰. İşçinin iş görme edimini ifa için işverene başvurusunun

⁴⁰⁸ bkz. **Ekonomi**, Doğum s. 51; **Ocak**, s. 68; **Canbolat**, Talat/ **Özkan**, Sema Deniz: Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler, İş ve Hayat, Y. 2017, S. 6, s. 130.

⁴⁰⁹ İşverenin kabulüne bağlı olan haller hakkında bkz. Yön m. 12, **Ocak**, s. 72.

⁴¹⁰ **Ocak**, Kısmi Süreli, s. 73.

ardından işverenin çalıştırmaması halinde iş sözleşmesi işverence haksız feshedilmiş sayılmalıdır.

Kısmi çalışmaya geçmiş olan işçi dilerse bir daha aynı çocuk için bu haktan faydalanmamak üzere tekrar tam süreli çalışmaya geçebilir. Tam süreli çalışmaya dönmek isteyen işçi bu talebini en az bir ay önceden yazılı olarak işverene bildirmek zorundadır (İK m. 13/5). Kısmi süreli çalışmaya geçme talebine ilişkin bildirimde uyulması gereken bir aylık süreye ve bildirimin şekline ilişkin yapılan açıklamalar tam süreli çalışmaya geçme talebine ilişkin yapılacak bildirim için de geçerlidir.

4. Ebeveynlere Tanınan İzinlere İlişkin Bildirimlerin Yapılmamasının Sonuçları

İşçinin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz haftalık çalıştırılması yasak olan zaman dilimi haricindeki diğer izinleri onun iradesine bağlıdır. Dolayısıyla işçi yarım çalışma izni, ücretsiz izin ve kısmi süreli çalışma haklarını kullanıp kullanmamakta serbesttir⁴¹¹. Ebeveynlere tanınan izin haklarının kullanılması için yapılan bildirimler yenilik doğuran hak niteliğindedir⁴¹². Bu nedenle, işçinin bu izinleri kullanmak üzere yapması gereken bildirim bir yükümlülük değil külfet niteliğindedir. İşçinin bildirim yapmaması sebebiyle hukuki sorumluluğu doğmaz. Bildirimin yapılmaması halinde mevzuatta öngörülen sürelerin kaçırılması ile birlikte işçi ebeveynlere tanınan izinlerden artık faydalanamaz. Doğumdan önce ve sonra sekiz haftalık çalışmanın yasak olduğu zaman diliminde izne ayrılmaya ilişkin bildirimin yapılmamasının sonuçlarına ise mevzuatta yer verilmemiştir. Kanımızca işçinin, hamileliği konusunda işvereni bilgilendirmemesi halinde, çalıştırılmasının yasak olduğu bu zaman diliminde çalışılmış olması halinde işverene idari para cezası verilmesi mümkün değildir.

⁴¹¹ Süzek, s. 872.

⁴¹² Ekonomi, Doğum, s. 49.

J. Açılan Emzirme Odalarına ve Yurtlara (Kreş) İlişkin Bildirim

1. İşverenin Emzirme Odalarını ve Kreşleri Bildirilmesi

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 30/1-a maddesine dayanılarak Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik yürürlüğe konmuştur⁴¹³. Yönetmelikte gebe, yeni doğum yapmış veya emziren kadınların çalışma koşullarına ilişkin ayrıntılı düzenlemelere yer verilmiştir⁴¹⁴. İşveren, medeni hallerine bakılmaksızın yüz ve daha fazla kadın işçi çalıştırılan işyerlerinde emzirme odaları kurmak zorundadır (Yön m. 13/1)⁴¹⁵. Yine aynı şekilde yüz elliden daha fazla kadın işçinin çalıştığı işyerlerinde, 0-6 yaş çocukların bakımı ve emziren işçilerin çocuklarını emzirebilmeleri için Yönetmeliğin ekinde gösterilen şartları haiz bir yurt işverence kurulmak zorundadır (m.13/2)⁴¹⁶.

Yönetmelikle, işyerlerinde açılan emzirme odalarını ve çocuk yurtlarını ilgili bakanlıklara bildirme yükümlülüğü getirilmiştir (m.23). Hükme göre, 6331 sayılı İSGK kapsamındaki işyerlerinde açılan oda ve yurtlar ile ilgili bilgi ve belgelerin otuz gün içinde bir rapor halinde Milli Eğitim Bakanlığına ve bağlı bulunan Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirilmesi gerekir. Aksi yönde bir düzenleme bulunmadığı için açılan oda ve yurtları bildirme yükümlülüğü yalnızca 13. maddedeki işçi sayısına sahip işyerlerini değil yüzden az kadın işçinin çalıştığı ancak iradi şekilde emzirme odası ya da yurt açılan işyerlerini de bağlar.

⁴¹³ RG, 16.08.2013, 28787.

⁴¹⁴ Ayrıntılı Bilgi ve Karşılaştırmalı Hukuk İçin Bkz. **Tezcan Açıkgöz**, Rana: Maternal Benefits Of The Women Under Eu Law and Comparison With Legal Arrangements And Practices In Turkey, Yayınlanmamış YL Tezi, s. 95 vd.

⁴¹⁵ Yarg. 9.HD, 14.11.2016, E. 2015/5175, K. 2016/19971, www.kazanci.com.tr, (ET. 21.11.2020).

⁴¹⁶ Kanımızca emzirme odaları ve yurt açılabilmesi için gereken işçi sayısının tespitinde yalnızca kadın işçilerin değil, yönetmeliğin 13/5 hükmündeki şartlar aranmaksızın tüm işçilerin sayısı dikkate alınmalıdır. Zira mevcut durum eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmektedir. Aynı yönde bkz. **Erener Yılmaz**, Ebru: Türk İş Hukukunda Süt İzni, MÜHAD, C. 26, S. 1, Haziran 2020, s. 391-392; **Savaş Kutsal**, Burcu: İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Konu İle İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/2, s. 519; **Ertürk**, Şükran: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye-İş Sendikası AB'ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara 2008, s. 179; **Şahin Emir**, s. 137; **Bakırcı**, Kadriye: İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, Sicil İHD, S. 8, Y. 2007, s. 29; **Dedeoğlu**, Saniye: "Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye'de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı" Çalışma ve Toplum, S. 21, Y. 2009/2, s. 51.

İşveren tarafından MEB'e ve il müdürlüğüne yapılacak bildirimin içeriği yönetmeliğin 23. maddesinde bentler halinde sayılmıştır. Buna göre yapılacak bildirimde, işyerinin unvanı, bağlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü sicil numarası ve adresi bulunmalıdır. Yine kadın işçilerin sayısı ayrıca gösterilmekle birlikte işyerinde çalışan toplam işçi sayısı, oda ve yurtlara alınan çocuklarının cinsiyetleri ve sayıları, yurt ve odaların açık adresi, sayısı, oyun yerleri, bahçesinin büyüklüğü hangi bakım ve eğitim araçlarına sahip olduğu, bu araçların miktarını ve çeşitlerinin bildirimde açıkça belirtilmesi gerekir.

Emzirme odası ve yurtların bildiriminin hangi şekil şartına uygun olarak yapılacağı Yönetmelikte açık olarak belirtilmemiştir. Ancak bildirim yükümlülüğünü düzenleyen hükümde bildirimin bir rapor halinde gönderilmesi gerektiği ve bildirim içeriğinin sayısal değerlerle desteklenmiş ayrıntılı birçok bilgiden oluşması öngörüldüğünden, bildirimin yazılı şekilde yapılması gerekir. Bu hususların sözlü olarak ilgililere bildirilmesi halinde ilgililerce kayda geçirilmesi ya da dikkate alınması mümkün değildir.

Emzirme odası ve çocuk bakım yurtlarının açıldığı tarihten itibaren en geç otuz gün içinde bildirilmelidir (m. 23/1). Kanımızca oda ve yurtların işçilerin kullanımına açıldığı tarihten itibaren bildirim yükümlülüğünün süresi başlamalıdır. Yönetmelikte aranan bildirim yükümlülüğünün doğması için oda ve yurt personelinin atanması, çocukların eğitimi ve bakımı için gereken araç ve gereçlerin sağlanması beklenmemelidir. Aksi yorum emzirme odaları ve yurtlar hakkında üzerine düşeni yapmayan işveren için Kuruma bu durumu bildirmemek için bir çıkar yol yaratır. Yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten önceki bir tarihte emzirme odası ya da yurt kurmuş olan işyerlerinin ise 31/12/2013 tarihine kadar bu bildirimini yapmış olması gerekmektedir (Geçici Madde 2).

2. Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları

Mevzuatımızda salt bildirim yükümlülüğüne aykırılığa ilişkin bir yaptırım bulunmamaktadır. Ancak, 6331 sayılı Kanun m. 30/1-n'de yapılan gönderme gereği, Yönetmeliğin 23. maddesinde düzenlenen bildirim yükümlülüğüne aykırı davranan işverene, işyerinin tehlike sınıfına ve işyerinde çalışan işçi sayısına göre değişmek

üzere iki bin beş yüz elli beş TL ile yedi bin altı yüz altmış beş TL arasında bir idari para cezası uygulanır⁴¹⁷.



⁴¹⁷ <https://www.ailevecalisma.gov.tr/isggm/hizmetlerimiz/idari-para-cezalari/>, (ET. 13.01.2021).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

İŞ İLİŞKİSİNİN SONA ERMESİNDE BİLDİRİM

I. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE BİLDİRİM

A. Genel Olarak Fesih Bildirimi ve Fesih Türleri

İş sözleşmesi, işçinin ölümü, belirli sürenin bitimi ve tarafların anlaşmasının (ikale) yanında, taraflardan birinin fesih bildirimi ile de sona erer. İş sözleşmesi taraflarından birinin sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini taşıyan beyanına “fesih bildirimi” denir⁴¹⁸. Fesih bildirimi, süreli fesih bildirimi ve haklı nedenle (süresiz, derhal) fesih bildirimi olarak ikiye ayrılır. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan iş güvencesi kapsamında olan ya da olmayan işçinin iş sözleşmesi, süreli fesih bildirimi ile işçiye bildirim süresi vererek ya da bu sürelerle ilişkin ücreti peşin olarak ödenerek sona erdirilebilir (m. 17). Ancak iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için sözleşmenin belirsiz süreli olması yeterli değildir. Bunun için, İK m. 18’de belirtilen geçerli nedenlerin birine dayanılması, fesih bildiriminde bu nedenin yazılı ve açık şekilde gösterilmesi, işçiden kaynaklanan geçerli sebebe dayanılıyorsa işçinin savunmasının alınmış olması gerekir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin feshi için bu şartların varlığı aranmaz. Haklı nedenle fesih ise iş sözleşmesinin türüne bakılmaksızın tüm iş sözleşmelerinde uygulanabilir. İK m. 24 ve m. 25 hükümlerine dayanılarak iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için ilgili maddelerde sayılan fesih nedenlerinin (haklı nedenlerin) somut olayda mevcudiyeti gerekir. Haklı nedenle fesihte karşı tarafa bir bildirim süresi verilmesi gerekmez (m. 24/1, m. 25/1).

Fesih bildirimi, iş sözleşmesini belirli bir sürenin sonunda ya da derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmiş tek taraflı irade beyanıdır⁴¹⁹. Fesih bildiriminin tek taraflı niteliği gereği, işçinin ya da işverenin yaptığı fesih bildiriminin geçerlilik kazanabilmesi için karşı tarafın kabulü aranmaz. Fesih bildirimi, tek taraflı olduğundan ve belirli bir hukuki ilişkiyi ortadan kaldırma sonucunu doğurduğundan

⁴¹⁸ Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 476; Süzek, s. 524.

⁴¹⁹ Oğuzman, s. 41; Esener, s. 222; Çelik/Caniklioglu/Canbolat, s. 477; Süzek, s. 524.

bozucu yenilik doğuran hak niteliğindedir. Karşı tarafın hukuk alanına varması ile hüküm ve sonuçlarını doğuran fesih bildiriminin yenilik doğurucu hak niteliği gereği belirli ve açık şekilde yapılması, şarta bağlı olmaması ve bildirimden sözleşmenin sona erdirilmesine ilişkin iradenin açıkça anlaşılabilmesi gerekir⁴²⁰.

Fesih bildirimi, sözleşmenin karşı tarafının hakimiyet alanına varması ile birlikte hüküm ve sonuçlarını doğurur. Karşı tarafa bildirim süresi tanınmaksızın yapılan haklı nedenle fesih bildiriminin varması ile birlikte iş sözleşmesi sona erer. Süreli fesih bildiriminin karşı tarafa varması ile birlikte bildirim süresi işlemeye başlar ve bu sürenin sonunda iş sözleşmesi sona erer. Bildirimin varma ile hüküm ve sonuçlarını doğurması gereği kural olarak bu andan itibaren fesihten dönülemez. Ancak genel hükümlere göre bildirim henüz muhatabın hukuk alanına ulaşmadan ya da ulaşmasına rağmen karşı tarafça öğrenilmeden yapılan bir geri alma bildirimi ile fesih bildirimi geri alınabilir⁴²¹.

İş Kanunu'nda fesih bildirimlerinin ne şekilde yapılacağına ilişkin kapsayıcı bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kanunun yazılı bildirim başlıklı 109. maddesinin gerekçesinde bunun bir ispat şartı olduğu belirtilmiştir. Yargıtay da bu sebeple, fesih bildirimine ilişkin özel bir geçerlilik şekli şartı öngörülmediği takdirde herhangi bir şekil şartına uyulmaksızın fesih bildirimi yapılabileceği yönünde kararlar vermektedir⁴²². Sözleşmenin feshedildiği karşı tarafa sözlü olarak açıklanabileceği gibi hiçbir açıklama yapmadan yalnızca sergilenen davranışlarla, eylemli olarak da iş sözleşmesinin feshi gerçekleştirilebilir⁴²³.

B. Süreli Fesih Bildirimi Yoluyla Sözleşmenin Feshi

1. İş Güvencesi Kapsamında Olmayan İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimiyle Sona Erdirilmesi

“Bildirimli Fesih”, “Önelli Fesih”, “Bildirim Süreli Fesih” ve “Olağan Fesih” olarak da adlandırılan süreli fesih bildirimi, belirsiz süreli bir iş sözleşmesini belirli

⁴²⁰ Oğuzman, Fesih, s. 41; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 477; Süzek, s. 526; Buz, Vedat: Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, 2005, s. 258; Baycık, Gaye: Yenilik Doğuran, s. 231; Narmanhoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 358.

⁴²¹ Oğuzman, s. 131; Esener, İş Hukuku, s. 226; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat: s. 481.

⁴²² Yarg. 9. HD, 10.6.2010, E. 2010/35729, K. 2010/17372, www.kazanci.com, (ET. 27.12.2020).

⁴²³ Yarg. 9.HD, 21.5.2019, E. 2016/2014, K. 2019/11635, Çalışma ve Toplum, S. 64, s. 418 vd.

bir süreye uymak suretiyle bu sürenin bitiminde sona erdiren tek taraflı bir irade beyanıdır⁴²⁴. Kanunda, iş güvencesi kurumuna ilişkin özel düzenlemeler haricinde süreli fesih bildiriminin içeriğine, şekline, bildirimin yapılması hususunda gözetilecek süreye ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu hususta taraflara oldukça geniş bir özgürlük alanı tanınmıştır. Bununla birlikte süreli fesih bildirimi yapmak isteyen taraf, karşı tarafa sözlü de olsa bir fesih bildiriminde bulunmalıdır. Zira hiçbir bildirimde bulunulmadan işverenin işçiyi işe almaması ya da işçinin işyerini terk etmesi ileride ispat sorunlarına sebep olabileceği gibi, sözleşmenin usulsüz feshi sonucunu doğurur⁴²⁵.

Süreli fesih bildirimi belirsiz süreli iş sözleşmesinin kurulması ile birlikte kendiliğinden doğan bir haktır⁴²⁶. Belirsiz süreli iş sözleşmesi tarafı işçi ve işverenin ne zaman sona ereceğini bilmedikleri bir sözleşmeyle sınırsız bir süre bağlı kalmak zorunda bırakılmaları “kişi özgürlüğü” ile bağdaşmaz⁴²⁷. Bu nedenle taraflar kural olarak iş sözleşmesini her zaman feshedebilirler.

Fesih hakkının doğumu için yalnızca belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin varlığı sözleşme özgürlüğünün bir gereği olarak yeterli sayılır. Ancak bu hakkın kullanılması, karşı tarafın zarar görmesine neden olabilir. Bu nedenle Kanunda sözleşmenin bir bildirim süresinin sonuna kadar ayakta tutulması, bu zaman diliminde işçiye yeni iş arama izni verilmesi ve feshin kötünietli veya usulsüz olması halinde birtakım tazminatların gündeme gelmesini sağlayan düzenlemeler yapılarak meydana gelebilecek zararların önüne geçilmeye çalışılmıştır⁴²⁸. Öte yandan, iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli fesih bildirimi yoluyla feshi çok daha sıkı şartlara bağlanmış ve feshin geçersizliğinin tartışılmasına imkân verilmiştir.

Süreli fesih bildirimi ister işçi ister işveren tarafından yapılsın, karşı tarafa işçinin kıdemine göre artan; iki, dört, altı veya sekiz haftalık bildirim süresi verilmek

⁴²⁴ **Oğuzman**, s. 165; **Narmanhoğlu**, Ferdi İş İlişkileri, s. 352; **Süzek**, s. 524; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 477; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 807.

⁴²⁵ Yarg. 9. HD, 06.02.2017, E. 2016/3268, K. 2017/1055, www.kazanci.com.tr, (ET. 16.11.2020).

⁴²⁶ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 807.

⁴²⁷ **Süzek**, s. 525; **Oğuzman**, Fesih, s. 159; **Çenberci**, s. 231; **Süzek**, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Kamu-İş, C. 6, S. 4, Y. 2002, s. 27; **Esener**, İş Hukuku, s. 220.

⁴²⁸ **Süzek**, s. 525.

zorundadır (m. 17/2). Bildirim süresi içerisinde tarafların sözleşmeden doğan hakları ve borçlarında herhangi bir değişiklik olmayacak, iş sözleşmesi bildirim süresi boyunca devam edecektir⁴²⁹. Ancak işveren isterse bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek iş sözleşmesini derhal feshedebilir (m. 17/5). Süreli fesih bildirimini yapılmasına rağmen bildirim süresine uymayan taraf, karşı tarafa bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat (ihbar tazminatı) ödemek zorundadır (m. 17/4)⁴³⁰.

Bildirim süreleri içerisinde bir yandan çalışmak, bir yandan da yeni iş aramak zorunda olan işçinin yeni iş arayabilmesi için izin ihtiyacı doğar⁴³¹. Bu durumu gözetken kanun koyucu işverene, işçiye bildirim süresi boyunca, iş saatleri içinde ve ücret kesintisi olmaksızın günde en az iki saat yeni iş arama izni verme yükümlülüğü getirmiştir. İşçi dilerse yeni iş arama iznini toplu şekilde de kullanabilir. Ancak bunun için toplu olarak kullanacağı günleri işten ayrılacağı günden önceki günlere denk getirmek ve işverene bu isteğini bildirmek zorundadır⁴³². İşveren, bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeme suretiyle iş sözleşmesine son vererek, işçiye yeni iş arama izni verme yükümlülüğünden kurtulabilir (m. 17/5).

Belirsiz süreli iş sözleşmenin varlığı tarafların fesih hakkının doğumu için yeterli olsa da her hak gibi fesih hakkının da dürüstlük kurallarına uygun olarak kullanılması gerekir (TMK m. 2/1). İş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerin iş sözleşmesinin dürüstlük kurallarına aykırı olarak (kötüniyetli) feshedilmesi durumunda işçinin kıdemine göre belirlenecek ihbar sürelerinin üç katı tutarında kötüniyet tazminatı gündeme gelebilir (m. 17/6). İşverenin yaptığı feshin kötüniyetli

⁴²⁹ **Süzek**, s. 532.

⁴³⁰ Bildirim süreleri hakkında bkz. **Soyer**, Polat: İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önelllerinin Eşitliği İlkesi, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, 2016, s. 667; Kaplan, Emine Tuncay: Bildirim Sürelerinin Artırılmasının Üst Sınırı, Sicil İHD, Mart 2008, s. 10; **Çelik**, Nuri: Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum, 2011/4, s. 11.

⁴³¹ **Sevimli**, Ahmet: Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Özel Sayısı, 2016, s. 646; **Akyiğit**, Şerh, 1, s. 1189 vd. ; **Caniklioglu**, Nurşen: Hizmet Akdinin Devri-Emeklilik Halinde İhbar Tazminatı- İş Arama İzni Verilmemesi, MÜHFAD, 2002/1, s. 33; **Süzek**, s. 532; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 823; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 171; **Şen**, Murat: Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihte Yeni İş Arama İzni, Erzincan Üniversitesi HFD, S. 1-2, Y. 2006, s. 277; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 490; **Laçiner**, Vedat: Yeni İş Arama İzni Hakkı, Yönetim Bilimleri Dergisi, Y. 2012, C. 10, S. 19, s. 161.

⁴³² Yeni iş arama izni hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Ekonomi**, Münir: Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya'ya Armağan, Ankara 2010, s. 123 vd.

olmasının yanında aynı zamanda ihbar sürelerine de uyulmaması halinde ayrıca ihbar tazminatı da talep edilebilir (m. 17/6)⁴³³.

2. İş Güvencesi Kapsamında Olan İşçinin İş Sözleşmesinin Süreli Fesih Bildirimiyle Sona Erdirilmesi

158 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesinin bir gereği olarak 4857 sayılı İş Kanunu ile “iş güvencesi” müessesesi Türk iş hukukundaki yerini almıştır. Yukarıda açıklandığı üzere, iş güvencesinin henüz kabul edilmediği dönemde işveren, iş sözleşmesini feshetme hususunda bir serbestiye sahipti. İşveren herhangi bir sebep göstermeksizin fesih hakkını dilediği şekilde kullanabiliyordu. Yalnızca kötüniyetli olarak fesih yoluna başvurulması halinde, kötüniyet tazminatının doğması söz konusu oluyordu⁴³⁴. İş güvencesinin kabul edilmesiyle, Kanunda belirtilen şartları taşıyan işçiler bakımından geçerli bir nedene dayanılarak ve Kanundaki usule uygun olarak iş sözleşmesinin feshedilebileceği bir düzene geçilmiştir⁴³⁵. Mevcut durumda iş güvencesi kapsamındaki bir işçinin iş sözleşmesinin 18/1. maddede sayılan nedenlerden biri bulunmaksızın feshedilmesi halinde işçi feshin geçersizliğini ileri sürerek işe iadesini talep edebilecektir.

İş güvencesi hükümleri ne işçiye mutlak bir iş güvencesi sağlamakta ne de işverenin iş sözleşmesini feshetme hakkını bütünüyle ortadan kaldırmaktadır. İş güvencesi sistemi, işçinin anayasal çalışma hakkı ile işverenin girişim ve sözleşme özgürlüğünü ölçülülük ilkesine uygun olarak dengelemektedir⁴³⁶. Bu sayede işçi işini her an kaybetme korkusu olmaksızın çalışma barışı içerisinde iş görme edimini

⁴³³ Bkz. **Gerek**, Nüvit: İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih- Usulsüz Fesih- Kötü Niyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 2, Ağustos, Y. 2015, s. 1 vd. ; **Güner**, Erol: Kötü Niyet Tazminatı, Mali Çözüm Dergisi, Eylül- Ekim, Y. 2016, s. 289 vd.

⁴³⁴ **Süzek**, s. 543; **Bedük**, Mehmet Nusret: “İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı”, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, Beta Yayınları C.I, İstanbul 2011, s. 921 vd.

⁴³⁵ **Süzek**, s. 552; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 507; **Engin**, E. Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri ile Feshi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003, s. 15.

⁴³⁶ **Süzek**, s. 555; **Ulucan**, Devrim: İş Güvencesi, İstanbul, 2003; **Engin**, İşletme Gerekleri, s. 26; **Şen**, Murat: İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, Aralık 2013, s. 149; **Kılıçoğlu**, Mustafa: Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. II, İstanbul 2011.

sürdürmekte işveren ise iş sözleşmesinin feshi için geçerli sebeplerin mevcudiyeti halinde iş sözleşmesini geçerli bir şekilde feshedebilmektedir⁴³⁷.

İş sözleşmesiyle çalışan herkesin iş güvencesinden yararlanması mümkün değildir. İşçinin iş güvencesi kapsamında olabilmesi için İş Kanunu'na ya da 5953 sayılı Basın İş Kanunu'na⁴³⁸ tabi olarak çalışması gerekir. İş güvencesi hükümleri İş Kanunu'nda düzenlendiğinden diğer kanunlara tabi olarak çalışan işçiler iş güvencesinden yararlanamaz⁴³⁹. Bunun tek istisnası, basın mensubu işçilerin tabi olduğu 5953 sayılı Kanun'un 6/son maddesidir. Buna göre, İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin hükümleri gazetecilere de uygulanır⁴⁴⁰.

4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışıyor olmanın yanında işçinin çalıştığı işyerinde otuz ve daha fazla işçinin çalışması⁴⁴¹, işçinin en az altı aylık kıdeme⁴⁴² sahip olması ve sözleşmenin, belirsiz süreli olması gerekir (m. 18/1). Öte yandan, işletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ya da yardımcısı ile işyerinin bütününe sevk ve idare edip işçiyi işe alma ve çıkarma yetkisi olan bir işveren vekili iş güvencesinden yararlanamaz (m. 18/son)⁴⁴³. Kanun koyucu belirli nitelikteki işveren vekili veya yardımcısı sıfatını taşıyan işçilerin korunmasına gerek duymamış ve onları bu şekilde kapsam dışında bırakmıştır. İş güvencesi kapsamı dışında bırakılan bu “üst düzey yöneticilerin” tespitinde, yöneticinin ücretinin yüksekliği, çalışma saatlerini özgürce belirleyebilmesi ve işyerinin bütününe yöneten işveren vekilinin, işçi alıp çıkarma yetkisini münhasıran kullanmaya yetkili olması gerekir⁴⁴⁴. Aksi

⁴³⁷ İş güvencesi kavramı hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Taşkent**, Savaş: İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Türkiye Belediye-İş Sendikası, Y. 1991, s. 11 vd. ; **Kar**, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2020 Ocak, s. 25 vd. ; **Süzek**, s. 554.

⁴³⁸ RG, 13.06.1952, 8140.

⁴³⁹ **Özkaraca**, Ercüment: İş Güvencesinin Kapsamı, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ekim 2017, 1. Baskı, s. 34.

⁴⁴⁰ Gazetecinin iş güvencesi hakkında bkz. **Şahlanan**, Fevzi: İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Basın İş Hukuku, Genel Esaslar ve Uygulama Sorunları, Legal İHD, İstanbul 2006, s. 127 vd.

⁴⁴¹ **Taşkent**, Savaş: Otuz İşçi Ölçütü ve Yurt Dışındaki Bağlantılı İşyerleri Sorunu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011, s. 715 vd.

⁴⁴² **Ekonomi**, Münir: İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Legal İHD, C. 9, S. 34; **Yiğit**, Yusuf: Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu, Selçuk Üniversitesi HFD, C. 20, S. 2, Y. 2012, s. 195 vd.

⁴⁴³ **Göktaş**, Seracettin: İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2009/1, s. 61 vd.

⁴⁴⁴ Yarg. 9. HD, 27.2.2006, E. 2006/1704, K. 2006/4748, **Özdemir**, Erdem: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Üst Düzey Yöneticilerin Hukuki Durumu, İş Hukuku Zirvesi Konferansı, Online Eğitim, www.hukukegitim.com, T. 26.12.2020.

takdirde iş güvencesi şartlarını taşıyan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi ancak iş güvencesine ilişkin İK m. 18 vd. hükümleri çerçevesinde sona erdirilebilir.

a. Geçerli Fesih Nedenleri

İK m. 18/1' e göre “...iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır”. 158 sayılı Sözleşmenin 4. maddesinden alınan bu hükme göre, geçerli fesih nedenleri, işçinin yeterliliğine ya da davranışlarına dayanan yani işçiden kaynaklanan nedenler ve işin, işyerinin ve işletmenin gerekliliklerinden doğan yani işyerinden kaynaklanan nedenler olarak ikiye ayrılır⁴⁴⁵. Kanun’un gerekçesinde geçerli fesih nedenleri, 25. maddede belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen haller olarak tanımlanmıştır.

Geçerli fesih nedenleri sayma yoluyla belirtilmemiş, yalnızca işçiden kaynaklı veya işyerinden kaynaklı sebepler olabileceği genel olarak ifade edilmiştir (m. 18/1). Kanun’un gerekçesinde, işçinin yetersizliğine ilişkin sebepler, ortalama işçi performansından daha az verimli çalışma, işe yoğunlaşmanın azalması; işe yatkın olmama, öğrenme ve kendini yetiştirme yetersizliği, sık sık hastalanma; işin gerektiği şekilde yapmasını devamlı olarak etkileyen hastalık ve uyum yetersizliği olarak belirtilmiştir. İşçinin davranışlarından doğan geçerli fesih nedenleri ise, işverene zarar vermek, işini, uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek, işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek, sık sık işe geç gelmek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller olarak örneklendirilmiştir. İşçiden kaynaklanmayan nedenler, işyerinden kaynaklanan ve işyeri dışından kaynaklanan nedenler olarak ikiye ayrılmıştır. Gerekçede işyeri dışı nedenlere, ekonomik kriz ve talep azalması gibi örnekler verilmiş, işyeri içi nedenlere ise işyerinin daraltılması ve yeni teknolojilerin uygulanmasına geçilmesi gibi örnekler verilmiştir.

⁴⁴⁵Bkz. İş Kanunu gerekçesi, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem22/yil01/ss73m.htm>, (ET. 28.11.2020); **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 882.

Gerekçede sayılan nedenler sınırlayıcı değildir⁴⁴⁶. İşveren, gerekçede sayılanlar dışında geçerli fesih nedeni olabilecek nedenlere dayanarak iş sözleşmesini feshedebilir. Ancak somut olayda geçerli fesih nedenlerinden birinin mevcudiyeti tek başına yapılan feshi geçerli kılmaz. İşçinin olumsuz bir davranışı veya etik açıdan onaylanmayacak bir tutumunun fesih nedeni yapılabilmesi için işyerindeki üretimi ve iş ilişkisi sürecini olumsuz etkilemesi ve bu olumsuzluğun gelecekte de devam edeceği yönünde bir kanıya ulaşılması gerekir⁴⁴⁷. Yine gerek işçiden gerekse işyerinden kaynaklı nedenlere dayanılarak fesih yoluna başvurulmadan “orantılılık ilkesi” dikkate alınarak, daha hafif yöntemlerle feshin önüne geçilebiliyorsa öncelikle bu yollara başvurulmalı feshe “son çare” olarak bakılmalıdır⁴⁴⁸. Tüm bunlara ek olarak işçiden kaynaklanan nedenlerle geçerli fesih bildirimi yapılmadan önce, işçi savunmasını yapabilmesi için davet edilmeli ve gerektiğinde kendisine süre de tanınarak uygun bir şekilde savunması alınmalıdır⁴⁴⁹.

b. Fesih Bildiriminin İçeriği

İşveren, iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimde, sona erdirmeye iradesini açıkça ortaya koymalıdır. İş Kanunu’nun “iş sözleşmesinin feshinde usul” başlıklı 19. maddesiyle işverene fesih bildiriminde, fesih gerekçesini açık ve kesin olarak belirtme zorunluluğu öngörülmüştür⁴⁵⁰.

⁴⁴⁶ Geçerli sebep hakkında bkz. **Demir**, Fevzi: Geçerli Sebep Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İHD, 2006/10, s. 470 vd; **Süzek**, Sarper: İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 565 vd. ; **Caniklioglu**, Nurşen: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ekim 2017, İstanbul, s. 69; **Keser**, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara, 2016, s. 61 vd.

⁴⁴⁷ **Kılıçoğlu**, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007, s. 211; **Kılıçoğlu**, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal: İş Güvencesinde Tahmin İlkesi, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 2008, C. 34, S. 1-2, s. 97 vd. ; **Kabakçı**/Mahmut: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz(Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul 2012, s. 178; **Kar**, İş Güvencesi, s. 263; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 529.

⁴⁴⁸ **Güzel**, Ali: İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tuncay’a Armağan, İstanbul 2005, s. 57 vd. ; **Gürsel**, İlke: Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesih Önce İşçiyi Başka Bir İşte Çalıştırması, Sicil İHD, S. 40, Y. 2018, s. 97 vd. ; **Çelik/Caniklioglu/Canbolat**, s. 530; **Yıldız**, Gaye Burcu: Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013, s. 693.

⁴⁴⁹ **Duman**, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İnÜHFD, 11(1): 1-17 (2020); Yarg. 9. HD, 8.12.2016; E. 2016/1000, K. 2016/21771, www.kazanci.com, (ET. 06.08.2020).

⁴⁵⁰ **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 283; Doğan Yenisey, Emredici Yapı, s. 350; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 922; **Alpagut**, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik,

Fesih bildiriminde genel olarak “davranışlarınızdan dolayı”, “yetersizliğinizden dolayı”, ya da “işin, işyerinin işletmenin gereklerinden dolayı” iş sözleşmeniz feshedilmiştir şeklinde bir bildirim feshin geçerlilik kazanması için yeterli değildir. Fesih nedeni, tartışmaya sebebiyet vermeyecek açıklıkta ve kesinlikte belirli bir somut olay ya da durum olarak belirtilmelidir⁴⁵¹. Bu noktada geçerlilik şartı, bildirimde gösterilen nedenin gerçek olması değil, gerçek dışı da olsa fesih bildirimi metninde açıkça bir nedene yer verilmiş olmasıdır. Zira gösterilen sebebin gerçek olup olmaması fesih bildirimine itiraz aşamasında ayrıca incelenecek bir husustur⁴⁵².

Öğretide bir görüş, fesih nedenini açık ve kesin olarak belirtme yükümlülüğünün mutlak bir yükümlülük olmadığını ve bazı hallerde, birtakım menfaatlerin korunması adına “örtülü” bir bildirimle iş sözleşmesinin geçerli şekilde feshedilebileceğini ileri sürmektedir. Bu görüşe göre örneğin, bir işçinin işyerinde çalışan ve evli olan bir başka işçiyle işyerinde cinsel ilişkiye girmesi neticesinde işverence yapılacak fesih bildiriminde işçinin sosyo-kültürel ve ailevi açıdan zarar görmemesi için fesih nedeninin örtülü olarak belirtilmesi feshi geçersiz kılmaz.⁴⁵³ Kanımızca da bu ve benzeri, daha üstün bir menfaatin korunmasını gerektiren hallerde fesih bildiriminde nedenin açıkça gösterilmemesi feshin geçerliliği üzerinde olumsuz bir etki yaratmamalıdır.

İşveren fesih bildiriminde, fesih iradesine dayanak teşkil eden tek bir fesih nedeni belirtebileceği gibi birden fazla fesih nedeni de belirtebilir. Ancak, fesih bildiriminde gösterilen neden bildirimin yapılmasından sonra ya da yargılama aşamasında değiştiremeyeceği gibi yeni fesih nedenleri de eklenemez. İşverenin bildirdiği nedenle bağlılığı, fesih nedenini açık ve kesin şekilde belirtme yükümlülüğünün bir gereği olup işçi açısından bir güvence niteliği taşır⁴⁵⁴.

Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s. 213.

⁴⁵¹ **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 237.

⁴⁵² **Çil**, Şerh, 1, s. 1236; Y. 22. HD, 3.7.2017, E. 2017/36032, K. 2017/15790, www.kazanci.com, (ET. 06.08.2020).

⁴⁵³ **Çil**, Şerh, 1, s. 1237.

⁴⁵⁴ **Göktaş**, Seracettin: İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, ABD, S. 1, Y. 2008, s. 33; **Mollamahmutoğlu/Astarı**, s. 923.

Fesih nedeninin bildirimde açıkça gösterilmesi, işçinin feshe itiraz yoluna başvurmasında ve yargılama aşamasına geçilmesi halinde hükmedilecek iş güvencesi tazminatının miktarında önemli etkiye sahiptir. Bu noktada fesih nedeni hakkında bilgilendirilmiş olan işçi, feshin geçerli bir nedene dayandığı yönünde kanaate varırsa feshe itiraz yoluna hiç başvurmamayı da tercih edebilir. Yine İK m. 21/1’de düzenlenen iş güvencesi tazminatının miktarının tespitinde fesih nedeni de dikkate alınır⁴⁵⁵.

c. Fesih Bildiriminin Şekli

İş Kanunu’nun 19. maddesine göre, iş güvencesi kapsamındaki işçiler için yapılacak süreli fesih bildirimleri yazılı şekil şartına tabidir. Kanun’un geçersiz feshi düzenleyen 20. maddesinde, fesih bildirimine itiraz nedenleri arasında, “bildirimin yazılı şekil şartına uyulmadan yapılması” nedenine açıkça yer verilmemesi, şekle ilişkin hükmün geçerlilik şekli mi yoksa ispat şekli mi olduğu yönünde tartışmalara neden olmuştur. Öğretide, bir görüşe göre, fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılacağına ilişkin düzenleme İK m. 109’da düzenlenen ve ispat şekli niteliğinde olan “*bu kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir*” hükmünün tekrarı niteliğindedir. Bu görüşe göre yazılı şekil şartının geçerlilik şekli olarak kabul edilmesi halinde, işverence sözlü olarak fesih sebebinin açık ve kesin şekilde bildirildiği geçerli bir sebebe dayanan fesih, sırf yazılı şekil şartına uyulmaması nedeniyle geçersiz sayılacaktır⁴⁵⁶. Baskın olarak nitelendirilebilecek diğer görüşe göre ise, İK m. 19/1, yalnızca bildirimin yazılı şekilde yapılmasına değil, fesih nedeninin açık ve kesin şekilde belirtilmesine de hizmet etmektedir ve bu nedenle yazılı şekil şartına aykırılık feshin geçersizliği sonucunu doğurur⁴⁵⁷. Bu iki husus birlikte değerlendirildiğinde kanımızca yazılı şekil

⁴⁵⁵ **Çil**, s. 1237, Bkz. İK m. 21’in gerekçesi; Yarg. 22.HD, 1.12.2016, E. 2016/24821, K. 2016/23895, www.kazanci.com, (ET. 16.11.2020).

⁴⁵⁶ **Ekonomi**, Münir: Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, İş Kanunu Toplantı Dizisi, Mart 2005, s. 52; **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 287; **Manav**, Eda: Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 2009, s. 146; **Köseoğlu**, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, 1. Baskı, Ankara, 2011, s. 275; **Sarıbay**, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Sonuçları, İstanbul 2007, s. 85.

⁴⁵⁷ **Çil**, Şerh, I, s. 1236; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 922; **Kılıçoğlu/Şenocak**, İş Güvencesi, s. 45; **Sevimli**, Ahmet: 4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine

bir geçerlilik şartıdır ve şekil kuralına aykırılık, feshin geçersizliği sonucunu doğurur.

Öğretideki hakim görüşe göre, İK m. 19/1’de bahsi geçen yazılı şekil, adi yazılı şekildir ve bilgisayar çıktısı ya da daktilo aracılığıyla elde edilmiş bir kağıdın işverenin ya da yetkili işveren vekilinin el yazısı ile imzalanması ve işçiye bildirilmesi, bu şekil şartının sağlanması için yeterlidir. Bu noktada nitelikli yazılı şekilde olduğu gibi fesih bildiriminin tamamının veya önemli bir kısmının işverenin el yazısı ile hazırlanması aranmayacağı gibi resmi şekildeki gibi noter aracılığıyla bu bildirimin karşı tarafa gönderilmesi de aranmaz⁴⁵⁸. Diğer bir görüşe göre ise işçinin daha önceden rızasının alınmış olması şartıyla kendisine e-posta ya da kısa mesaj yoluyla fesih bildirimi yapılabilir ve bu halde iş sözleşmesinin yazılı olarak feshedildiği kabul edilmelidir⁴⁵⁹. İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin feshine bağlanan yazılı şekil şartı, kanuni yazılı şekil şartıdır. Kanımızca aksine yasal bir düzenleme olmadığı müddetçe tarafların anlaşarak kanuni şekil şartını bertaraf etmeleri mümkün olmadığından ikinci görüşe katılamıyoruz.

Fesih bildiriminin şekline ilişkin bir önemli husus da şekle aykırılığın fesih bildiriminin yapılmasından sonra giderilemeyeceğidir. Başka bir anlatımla, fesih iradesinin sözlü bir şekilde karşı tarafa bildirilmesinin ardından, sonraki bir tarihte yazılı fesih bildirimi hazırlanarak işçiye tebliğ edilmesi, fesih bildiriminin şekle aykırı olması nedeniyle geçersiz sayılmasını engellemez. Nitekim Yargıtay bir kararında, fesih işleminden daha sonraki bir tarihte düzenlenerek tebliğ edilen yazılı fesih bildiriminin sonuca etkili olmayacağına hükmetmiştir⁴⁶⁰. İş sözleşmesi

Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulünün Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar, ÇEİS, C. 18, S. 6, Kasım 2004, s. 13; **Sevimli**, Yazılı Şekil, s. 24; **Süzek**, s. 609; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 567; **Subaşı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul 2011, s. 198; **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 237; **Centel**, Tankut: İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, Mart 2013, s. 122; **Baycık**, Yenilik Doğuran, s. 331; **Ekmekçi**, Ömer: Yargıtay’ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD, S. 1, Y. 2004, s. 169.

⁴⁵⁸ Ancak uygulamada fesih bildirimleri için sıkça Noter kanalına başvurulmaktadır. **Centel**, İş Güvencesi, s. 122; **Kılıçoğlu/Şenocak**, s. 45; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 567; **Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal**, s. 902; **Sevimli**, Tekbiçim, s. 20; **Süzek**, s. 609; Yarg. 22. HD, 3.7.2017, E. 2017/36032, K. 2017/15790, www.kazanci.com, (ET. 28.11.2020).

⁴⁵⁹ **Ertürk**, Şükran: İş Sözleşmesinin E-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) İle Feshi, Sicil İHD, S. 36, Y. 2016, s. 38.

⁴⁶⁰ Y. 9. HD, 4.12.2016, E. 2006/23730, K. 2006/31649, Çalışma ve Toplum, 2007/2, s. 213-215; **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 289.

taraflarının yüz yüze oldukları durumlarda adi yazılı şekil şartına uygun fesih bildirimi iki nüsha olarak hazırlanmalı ayrıca her iki bildirim de işçinin tebellüğ ettiğine ilişkin bir ibareyle birlikte tarih de atılarak işçiye imzalatılmalıdır. İşçinin imza atmaktan kaçınması halinde ise durum bir tutanakla tespit edilmelidir⁴⁶¹.

d. Fesih Bildiriminin Süresi

Geçerli fesih nedenlerinin ortaya çıkması halinde hangi süre içinde iş sözleşmesinin feshedilebileceğine iş güvencesi hükümleri arasında yer verilmemiştir. Kanunda süre hususunun açıkça belirtilmemiş olması, feshin herhangi bir süre sınırı olmaksızın yapılıp yapılamayacağı ve bir süre sınırı olacaksa bunun uzunluğu konularında tartışmalara neden olmaktadır. Feshin uygulanmasındaki süreye ilişkin tartışmalar elbette iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmelerinin süreli feshine özgüdür. Zira iş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin sözleşmelerinin feshinde, herhangi bir sebep göstermek gerekmediğinden, bildirim sürelerine uyulmak suretiyle her zaman feshedilebilir⁴⁶².

İş güvencesinin düzenlendiği 158 sayılı ILO sözleşmesinde de feshin hangi süre içerisinde yapılacağı hususu boş bırakılmış, aynı yıl çıkarılan 166 sayılı Tavsiyenin 10. maddesinde ise işverenin geçerli fesih nedeni olan durumu öğrenmesinden itibaren makul bir süre içinde fesih hakkını kullanmaması halinde fesih hakkından feragat etmiş sayılacağı belirtilmiştir. Öğreti de ILO Tavsiyesindeki “makul süre” kavramını doğru bulmakta ve desteklemektedir⁴⁶³. Biz de makul sürenin sonunda işverenin artık fesih hakkını kullanamaması gerektiği kanaatindeyiz. Zira Kanunda fesih hakkının kullanılabileceği süreye ilişkin bir düzenleme getirilmemesi bu hakkın sonsuza dek kullanılabileceği anlamına gelmez⁴⁶⁴. Aksi takdirde, fesih hakkının işçi üzerinde uzun bir süre baskı unsuru olarak

⁴⁶¹ **Süzek**, 609.

⁴⁶² **Birben**, s. 464.

⁴⁶³ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 567; **Süzek**, s. 609; **Sarıbay**, İş Güvencesi, s. 82; **Manav**, Geçersiz Fesih, s. 155; **Hozar**, Nağme N: Alman Mahkeme Kararları Işığında İhtar Müessesesi, Sicil İHD, Mart 2007, s. 183.

⁴⁶⁴ **Tulukçu**, Nezihe Binnur: İş Mahkemeleri ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Ankara 2017, s. 276; **Yiğit**, Yusuf: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, SÜHFD, C. 27, S. 3, Y. 2019, s. 757.

kullanılmasına izin verilmiş olur⁴⁶⁵. Diğer yönden, işverenin geçerli fesih nedenini öğrendikten sonra uzun bir süre boyunca iş sözleşmesini devam ettirmesi işçide, işverenin fesih hakkından feragat ettiği, sözleşmenin feshedilmeyeceği, ilgili vakıadan dolayı affedildiği ya da işverenin bu vakıaya rağmen sözleşmeyi feshetme iradesi taşımadığı yönünde hukuken korunması gereken haklı bir güven oluşturur⁴⁶⁶.

Sürelî fesih bildiriminin “makul süre” içinde yapılması gerektiği genellikle kabul edilmektedir ancak makul sürenin miktarı ve nasıl tespit edileceği hususunda fikir birliği bulunmamaktadır⁴⁶⁷. Bir görüşe göre, her somut olayda, işçinin kıdemi, geçerli nedenin işin yürütümünde ve işyerinde yol açtığı olumsuzluklara etki süresi, olayın meydana gelmesinden sonra işverenin tutum ve davranışları ile işçinin davranışlarının tekrarlanma durumu gibi hususlar dikkate alınarak makul süre tespit edilmelidir⁴⁶⁸. Diğer görüşe göre ise makul sürenin tespitinde dürüstlük kurallarına göre objektif hüküm veren bir işveren dikkate alınarak bu işverenin ne kadar sürede iş sözleşmesinin akıbeti hakkında karar verebileceği belirlenmelidir. Bu görüşe göre, en yüksek ihbar süresi olan sekiz haftalık süre makul süre olarak kabul edilebilir⁴⁶⁹. Ayrıca feshin makul süre içerisinde yapılıp yapılmadığının tespitinde, feshe gerekçe yapılan nedenin, fesih anında hala geçerli neden niteliği taşıyıp taşımadığı da incelenmelidir⁴⁷⁰.

Kanımızca makul sürenin belirli ve mutlak bir süre olarak öngörülmesi, yasal bir düzenleme bulunmadığı müddetçe tutarlı değildir. Makul süre ölçütüne uygun hareket edilip edilmediği incelenirken somut olay tüm yönleriyle araştırılmalı, fesih nedeninin karmaşıklığı, savunma verilmesindeki gecikme, incelemenin disiplin

⁴⁶⁵ **Avcı**, Mustafa: Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İHD, Y. 2007 S. 5, s. 92.

⁴⁶⁶ **Baycık**, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Hakkın Etkisizleşmesi, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, Y. 2014, s. 65.

⁴⁶⁷ Yargıtay bir davada dört aylık sürenin makul süre sayılamayacağı yönünde karar vermiştir. Yarg. 9. HD, 2.10.2006, E. 2006/17797, K. 2006/25426, **Avcı**, s. 90 vd.

⁴⁶⁸ **Avcı**, s. 93.

⁴⁶⁹ **Birben**, s. 471.

⁴⁷⁰ Yarg. 9. HD, 6.3.2014, E. 2013/10777, K. 2014/7376, Çalışma ve Toplum, S. 44, www.calismatoplum.org, (ET. 21.11.2020).

kurulu aracılığıyla yapılıyor olması gibi etkenler dikkate alınarak karar verilmelidir⁴⁷¹.

Fesihle makul sürenin tespitinde dikkate alınması gereken bir diğer husus da ihtardır. Ölçülülük ve son çare ilkelerinin bir gereği olarak işverenden beklenen davranış türlerinden biri de iş sözleşmesini feshetmeyip işçiyi bu konuda uyarmak maksadıyla ihtar çekmesidir. İşverenler, işçiye daha önce çekilen ihtarlar dayanarak davranışların tekrarı halinde iş sözleşmelerinin feshi yoluna gidebilmektedir. Ancak ihtar da fesih hakkının kullanımında olduğu gibi makul süre gözetilmek zorundadır. İşçiye birkaç yıl gibi uzun zaman önceki vakıalara dayanarak çekilmiş ihtarlar gerekçe gösterilerek fesih yoluna gidilemez. Aksi durum işçinin sürekli eski hatalarının tehdidi altında iş görme edimini yerine getirmesine neden olur⁴⁷².

e. Fesih Bildiriminin Hüküm ve Sonuçları

İş Kanunu'nda yer alan geçerli nedenlere dayanılarak yapıldığı kesinleşen feshin hüküm ve sonuçları ile iş güvencesi kapsamında olmayan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin kötü niyetli olmayan süreli fesih bildirimi ile sona ermesinin sonuçları aynıdır. Her iki durumda da işçi, şartları sağlıyorsa ancak ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanır.

Geçerli nedenle fesih bildirimi işçinin hakimiyet alanına ulaştığı anda ihbar süreleri işlemeye başlar. İK m. 17/2'de işçinin kıdemine paralel şekilde düzenlenmiş olan ihbar süresinin dolmasının ardından iş sözleşmesi sona erer. İşveren dilerse ihbar sürelerine ilişkin ücreti peşin olarak vermek suretiyle de iş sözleşmesini ihbar sürelerini beklemeden sona erdirebilir (m. 17/5). İşveren, ihbar süresi boyunca işçiye, günde iki saatten az olmamak üzere yeni iş arama izni kullandırmak zorundadır (m. 27/1).

İş sözleşmesi peşin ödeme yoluyla sona erdirilmediği takdirde, başta işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borcu olmak üzere iş sözleşmesinden doğan borçlar kesintiye uğramaksızın devam eder⁴⁷³. İhbar süresi zarfında tarafların birbirlerinin

⁴⁷¹ Aynı yönde bkz. **Göktaş**, İş Güvencesi, s. 34.

⁴⁷² **Birben**, s. 468.

⁴⁷³ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 493.

menfaatlerini korumaya ve gözetmeye özen göstermeye devam etmesi gerekir. Zira bildirim süreleri içerisinde taraflardan herhangi biri haklı fesih nedeni olacak bir davranışta bulunursa, karşı taraf iş sözleşmesini bildirim sürelerinin bitimini beklemeden haklı nedenle feshedebilir⁴⁷⁴.

Sürelî fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması ile her ne kadar iş sözleşmesi derhal sona ermesinde işçinin feshe itiraz yoluna başvurusu için uyması gereken bir aylık hak düşürücü süre işlemeye başlar. Feshin geçerli bir nedene dayanması halinde işçi, süresi içinde feshe itiraz yoluna gitse dahi bu talebi reddedilecektir⁴⁷⁵.

Geçerli nedene dayanan fesih bildirimi ile iş sözleşmesi sona erdirilen işçi iş güvencesi hükümleriyle kendisine tanınmış olan feshe itiraz müessesesinden olumlu sonuç alamayacak olsa da diğer şartları taşıması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanır (1475 sayılı İş Kanunu m. 14/1)⁴⁷⁶.

f. Geçersiz ve Usulsüz Fesih Bildirimi

İş sözleşmesi feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, arabulucuya başvurabilir (m. 20/1). Daha önce açıklandığı gibi, feshin geçersizliğine neden olan yalnızca fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi ya da gösterilen sebebin geçersiz olması değildir. İşçiden kaynaklanan fesihlerde işçinin savunmasının alınmaması, makul süre aşılıp fesih yapılması, son çare ilkesinin gözetilmemesi ve fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmaması da iş sözleşmesinin feshini geçersiz kılar⁴⁷⁷. İşçi, fesihte bu hususlara aykırı davranıldığı gerekçesiyle fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde arabuluculuğa başvurmalıdır. Arabuluculuk aşamasında anlaşmanın sağlanamaması halinde ise işçi, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açabilir (m. 20/1).

⁴⁷⁴ Yarg. 9.HD, 10.10.2003, E. 2003/4302, K. 2003/16781, **Centel**, Tankut: İhbar Öneli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren, Ocak, 2004, s. 40 vd.

⁴⁷⁵ **Süzek**, s. 609.

⁴⁷⁶ RG, 01.09.1971, 13943.

⁴⁷⁷ **Süzek**, s. 609.

İş sözleşmesinin geçerli neden bulunmadan ya da yazılı şekil, son çare ilkesi, makul sürenin aşılması ve işçiden kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihlerde işçinin savunmasının alınmaması halinde mahkeme feshin geçersizliğine ve işçinin işe iade edilmesine karar verir. Ancak burada dikkat edilmesi gereken, geçersizliğin teknik anlamda bir geçersizlik değil “kendine özgü” bir geçersizlik olmasıdır⁴⁷⁸. Zira genel anlamda geçersizlik yaptırımında, geçersiz fesih iş ilişkisi üzerinde hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Geçersizlik kararı taraflar arasında derhal hüküm ve sonuçlarını doğurur, işverene iş sözleşmesinin devamı hususunda bir seçim hakkı tanınmaz (TBK m. 27). Bu nedenle genel manada geçersizlikte iş ilişkisi hiç kesintiye uğramamış gibi kabul edilir ve boşa geçen sürenin tamamına ilişkin parasal hakların ödenmesi gerekir⁴⁷⁹. Ancak İK m. 21’de mahkemece feshin geçersizliğine ve işçinin işe iadesine hükmedildiğinde işverene, işçinin işe iadesinde söz sahibi olma ve feshin geçersizliğinin akıbetini belirleme hakkı tanınmıştır⁴⁸⁰.

Mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçi, kesinleşen kararın tebliği tarihinden itibaren on işgünü içinde işverene kendisini işe başlatması için başvurmak zorundadır. Aksi takdirde işçi işe iade hakkını kaybeder ve fesih geçerli bir feshin hüküm ve sonuçlarını doğurur. Bu durumda işveren yalnızca geçerli feshin sonuçlarından sorumlu olur (m. 21/6). İşçinin süresi içinde işverene başvurması halinde, işveren bir ay içinde eski işyerinde ve aynı koşullarla işçiyi işe başlatmak zorundadır⁴⁸¹. Ancak gerek işçi, işverene başvurusu sırasında, gerekse işveren, işçiyi işe başlaması için yaptığı davette samimi olmalıdır⁴⁸².

⁴⁷⁸ **Süzek**, s. 626; **Ekonomi**, İş Güvencesi, s. 16; **Yiğit**, Yusuf: İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, İstanbul 2011, s. 1160; Manav, Geçersiz Fesih, s. 184; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 945.

⁴⁷⁹ **Süzek**, Fesih, s. 58.

⁴⁸⁰ Geçersiz fesih hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 589; **Süzek**, s. 615 vd. ; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 944 vd. ; **Manav**, Geçersiz Fesih, s. 343 vd. ; **Demir**, Şamil: İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, ABD, 2013/3, s. 339 vd. ; **Yiğit**, Geçersiz Fesih, s. 1143; **Güzel**, Ali: İşe İade Davalarına İlişkin Soruların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -4- Semineri, 22 Şubat 2014, Ankara 2014, s. 110 vd. ; **Savaş Kutsal**, Burcu: Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 28-30 Nisan 2016, Ekim 2017 İstanbul, s. 267 vd.

⁴⁸¹ **Süzek**, s. 637.

⁴⁸² **Öktem Songu**, Sezgi: İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, II, İstanbul 2018, s. 164 ve 80; İşçinin başvurusunda, işverenin işe davetinde samimi olmamasının sonuçları hakkında bkz. **Süzek**, s. 635 vd.

İşveren, işçinin başvurusu üzerine süresi içinde işçiyi işe başlatırsa, mahkeme kararının kesinleşmesine kadar işçiyi çalıştırmadığı dört aylık süre için doğmuş olan ücret ve diğer haklarını işçiye ödeme yükümlülüğü dışında başka bir yükümlülüğü kalmaz (m. 21/3). İşçinin, boşta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer haklarını işverenden talep edebilmesi için işverene kendisini işe başlatması için başvurması yeterlidir. İşveren, başvuru üzerine işçiyi işe başlatsa da başlatmasa da dört aya kadar boşta geçen süre ücretini ödemekle zorundadır (m. 21/3).

İşçinin başvurusuna rağmen bir aylık süre sonunda işçi işe başlatılmamış ise iş sözleşmesi bu sürenin dolduğu tarihte işverence feshedilmiş sayılır ve işçinin parasal hakları bu tarihe göre tespit edilir⁴⁸³. İşveren, işçiyi işe başlatmazsa dört aya kadar boşta geçen süre ücretinin yanında dört ile sekiz aylık ücreti tutarında iş güvencesi tazminatı ödemek zorunda kalır (m. 21/1). İş güvencesi tazminatı ve boşta geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer alacakların miktarı, feshe bağlı öteki alacaklardan farklı olarak, dava tarihindeki ücreti esas alınarak mahkeme veya özel hakem tarafından tespit edilir (m. 21/4).

İşveren, iş sözleşmesini feshederken ihbar sürelerine uymamış ise iş güvencesi hükümlerine ilişkin tazminatların yanında ihbar tazminatı da ödemekle yükümlü olur. İşçi, kıdem tazminatına ilişkin diğer şartları sağlaması halinde kıdem tazminatı da talep edebilir⁴⁸⁴.

C. Haklı Nedenle Fesih Bildirimi

1. Genel Olarak

Haklı nedenle fesih, iş sözleşmesinin dürüstlük kuralları gereği iş ilişkisini sürdürmesi kendisinden beklenemeyecek tarafına, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesini derhal sona erdirmeye yetkisi veren bir fesih türüdür⁴⁸⁵. Buna göre, Kanunda haklı neden olarak kabul edilen durumların mevcudiyeti halinde fesih hakkına sahip olan taraftan sözleşmeye devam etmesi beklenemez. Haklı nedenle

⁴⁸³ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 596; Eyrenci, Yeni Düzenlemeler, s. 37; Süzek, s. 640; Ekonomi, İş Güvencesi, s. 16; Köseoğlu, Cengiz: İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi, Sicil İHD, S. 20, Aralık 2010, s. 98.

⁴⁸⁴ Süzek, s. 625.

⁴⁸⁵ Oğuzman, Fesih, s. 35; Ekonomi, Fesih, s. 194; Süzek, s. 691; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 718.

fesih yetkisini elde eden taraf, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde ihbar sürelerini beklemeksizin, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşmenin süresinin bitmesini beklemeksizin iş sözleşmesini derhal feshedebilir. Bu durum, ahde vefa ilkesinin bir istisnasıdır⁴⁸⁶.

“Olağanüstü fesih”, “süresiz fesih”, “derhal fesih”, “muhik sebeple fesih” ve “önelsiz fesih” gibi kavramlarla ifade edilen haklı nedenle fesih, TBK m. 435, İK m. 24 ve 25, Deniz İK m. 14, 16 ve Basın İş K. m.11 düzenlenmiştir⁴⁸⁷. TBK m. 435 hükmünde haklı nedenle fesih hakkının hukuki dayanağına açıklık getirilmiştir. Buna göre, “*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir... dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır*”. İK’nın 24 ve 25. maddelerinde ise haklı nedenle feshin hukuki temeline ilişkin bir açıklamaya yer verilmemiş, iş sözleşmesi taraflarına haklı fesih nedeni veren halleri açıklamakla yetinilmiştir⁴⁸⁸.

Kanunda gösterilen haklı nedenlerden birinin doğumu ile sözleşme kendiliğinden sona ermez. Bu halde dahi iş sözleşmesinin feshini isteyen taraf bunu karşı tarafa bildirmelidir⁴⁸⁹. Taraflardan birinin davranışı ya da içinde bulunduğu durum iş sözleşmesinin karşı tarafı lehine açıkça bir haklı fesih nedeni olsa dahi hak sahibi fesih bildirimi yapmayabilir.

2. Haklı Fesih Nedenleri

İş Kanunu’nda haklı nedenle fesih, işçi ve işveren için ayrı ayrı kaleme alınmıştır. İK m. 24’te işçinin, İK m. 25’te ise işverenin haklı fesih nedenlerine yer verilmiştir. Her iki hükümde de haklı fesih nedenleri sağlık sebepleri, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri ve zorlayıcı sebepler olmak üzere üç gruba ayrılmış ayrıca işverene, işçinin gözaltı ve tutukluluk hali için dördüncü bir grup haklı fesih nedeni tanınmıştır (m. 24/IV).

⁴⁸⁶ **Tolu**, Hazal: İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, 1. Baskı, 2017, s. 32; **Alpagut**, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İHD, S. 1, Mart, 2006, s. 71; **Serozan**, Rona: Sözleşmeden Dönme, 2. Baskı, Ağustos, 2007, s. 122; **Seliçi**, Özer: Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul, 1976, s. 202.

⁴⁸⁷ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 626; **Süzek**, s. 691.

⁴⁸⁸ **Süzek**, s. 691.

⁴⁸⁹ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 627.

a. İşçinin Haklı Fesih Nedenleri

“Sağlık sebepleri” başlıklı İK m. 24/I’e göre işçinin işi, işin niteliğinden doğan bir sebeple işçinin sağlığı için tehlikeli olursa veya işçinin sürekli olarak yakından ve doğrudan buluşup görüştüğü işveren veya başka bir işçi bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanırsa, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Kanun koyucu bu düzenlemeyle işçiyi hastalığıyla bağdaşmayan işine devam etmek zorunda bırakmamayı ve işyerinde bulaşıcı hastalıkların yayılmasının önlenmesini en nihayetinde iş sağlığı ve güvenliğinin tesisini amaçlamıştır⁴⁹⁰.

“Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı İK m. 24/II hükmünde altı alt bent halinde tarafların sergiledikleri gerek hukuka gerek ahlaka ve gerekse iş sözleşmesine aykırı davranışlardan doğan haklı fesih nedenlerine yer verilmiştir. Buna göre işverenin, iş sözleşmesinin akdedilmesi aşamasında işçiyi yanıltması, işçiye veya aile üyelerine hakaret etmesi, sataşması, kanuna karşı bir davranışa özendirmesi, onlara karşı hapsi gerektiren bir suç işlemesi veya cinsel tacizde bulunması halleri işçiye iş sözleşmesini feshetme hakkı verir. Yine hükümde, işçinin işyerinde cinsel tacize uğradığını işverene bildirmesine rağmen işverenin gereken önlemleri almaması ve işverenin ücret ödeme borcuna aykırı davranması da haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir. Ancak ücretlerin uzun zamandır düzenli olarak ödendiği bir işyerinde, yalnız bir sefer için ücretin birkaç gün geç ödenmesi karşısında işçi tarafından yapılan fesih hakkaniyet ilkesi ile bağdaşmadığından haksız sayılmalıdır⁴⁹¹.

“Zorlayıcı sebepler” başlıklı İK m. 24/III’te ise, deprem, yangın, sel gibi maddi engeller ve ithalat yasağı, hammadde kıtlığı, salgın hastalık ve işyerine devletçe el konulması gibi hukuki engeller nedeniyle işyerindeki faaliyetin bir

⁴⁹⁰ Tam teşekküllü devlet hastanesinden rapor alınması gerektiği yönünde bkz. Yarg. 9.HD, 25.06.2009, E. 2009/10473, K. 2009/17999, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 629.

⁴⁹¹ **Bedük**, Mehmet Nusret/**Karabacak**, Emre: İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2018, S. 3, s. 207; **Süzek**, s. 712.

haftadan daha fazla durması halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceği ifade edilmiştir⁴⁹².

b. İşverenin Haklı Fesih Nedenleri

“Sağlık sebepleri” başlıklı İK m. 25/I-a’ya göre, işçinin kendi kastından, düzensiz yaşam tarzından veya içkiye düşkünlüğünden dolayı hastalığa yakalanması ya da engelli hale gelmesi nedenine dayanan devamsızlığı ardı ardına üç işgünü veya bir ayda beş işgününden fazla sürmesi halinde, işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. İşçinin kusurundan kaynaklanan a alt bendinde sayılan durumların haricinde işçinin başına gelen alelade hastalık ve engellilik durumlarında işçinin işe devamsızlığı nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için ise devamsızlık süresinin, işçinin İK m.17’deki ihbar sürelerini altı hafta aşması gerekir. İşçinin yakalandığı hastalığın tedavi edilemeyecek durumda olması ve işyerinde çalışmasında sakınca olduğu sağlık kurulunca tespit edildiği durumlarda ise herhangi bir süre beklenmeden haklı fesih yoluna gidilebilir⁴⁹³.

“Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri” başlıklı 25/II hükmüne göre, işçinin iş sözleşmesinin yapılması sırasında sözleşmenin esaslı unsurlarından biri hakkında işvereni yanıltması, işverene, aile üyelerine ya da bir işçisine sataşması, hakaret etmesi veya haksız yere ağır isnatlarda bulunması işverene haklı nedenle fesih hakkı verir. Yine işçinin, işverenin başka bir işçisine cinsel tacizde bulunması, işyerine sarhoş ya da uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması da haklı fesih nedenlerindendir. Aynı hükümde işçinin, işverenin güvenini kötüye kullanması, hırsızlık yapması, işyerinde yedi günden fazla hapsi gerektirir ve cezası ertelenmeyen bir suç işlemesi, devamsızlığı, kendi isteği veya savsaması nedeniyle iş sağlığı ve güvenliğini tehlikeye düşürmesi veya işvereni otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyeceği derecede zarara uğratması, haklı fesih nedeni olarak belirtilmiştir.

“Zorlayıcı sebepler” başlıklı m. 25/III hükmünde, işçiyi işyerinde bir haftadan fazla çalışmaktan alıkoyan bir sebebin ortaya çıkması hali haklı fesih nedeni olarak

⁴⁹² Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 753.

⁴⁹³ Ergin, Hediye: İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı, Sicil İHD, S. 38, Y. 2017, s. 54 vd.

belirtilmiştir. Burada dikkat edilmesi gereken, m. 24'te işçinin zorlayıcı nedenlerle feshini düzenleyen hükümde zorlayıcı nedenin işyerine ilişkin olmasıdır. İşverenin zorlayıcı nedenlerle feshinde ise zorlayıcı neden, işçinin kendisinden ya da bulunduğu yerden kaynaklanmaktadır. Buna göre, işçinin evinin depremde yıkılması, sel baskını, salgın bir hastalığa yakalanması ya da salgın hastalığa yakalanma ihtimalinin yüksekliği nedeniyle bulunduğu yeri terk edip işyerine gelememesi hallerinde işveren bir haftalık devamsızlığın ardından iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir.

İşverene haklı fesih imkânı getiren ve işçi için böyle bir sebep öngörülmemesi bakımından özellik arz eden diğer sebep, “işçinin gözüaltına alınması ve tutuklanması” halidir. Hükme göre, işçinin tutuklanması ya da gözüaltına alınması halinde devamsızlığının m. 17'deki bildirim sürelerini aşması halinde iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilebilir. Burada işçinin tutuklanma ve gözüaltına alınma işlemlerinde kusurunun olup olmaması veya bu işlemlerin işyerinde yapıp yapılmadığının bir önemi bulunmamaktadır⁴⁹⁴.

3. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Şekli

Haklı nedenle fesih bildiriminin şekil şartına tabi olup olmadığı hususu tartışmalıdır. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun yürürlüğe girmesi ise şekle ilişkin tartışmaların büyümesine neden olmuştur. Bu kez, şekil şartının varlığı ve bu şartın niteliği hakkındaki tartışmalara, TBK'da yer alan şekle ilişkin hükmün İK kapsamındaki iş ilişkilerine de uygulanıp uygulanamayacağı meselesi de eklenmiştir.

Yukarıda bahsedilen tartışmalardan ilki, iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen iş güvencesi kapsamındaki işçilerin 18., 20., ve 21. madde hükümlerine dayanarak feshe itiraz edebileceklerini düzenleyen m. 25/son hükmünden kaynaklanmıştır. İK m. 25/son'da iş güvencesine ilişkin tüm hükümlere gönderme yapılmış ancak feshin yazılı şekilde yapılmasını öngören m. 19'a gönderme yapılmamıştır. Bu nedenle 6098 sayılı Kanundan önceki dönemde öğretide fikir ayrılıkları ortaya çıkmış, bir görüş İK m. 19'daki yazılı şekil şartının bir geçerlilik

⁴⁹⁴ **Yaman**, Rabia: İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, İÜHFM, LXXIV, Özel Sayı, C. 2, s. 769; **Narmanlıoğlu**, s. 466.

şartı olduğunu ve haklı fesihte de uygulanması gerektiğini diğer görüş ise bunun mümkün olmadığını ileri sürmüştür.

Haklı nedenle feshin m. 19'daki yazılı şekil şartına tabi olduğunu ve bunun bir geçerlilik şekli olduğu yönündeki görüşe göre, her ne kadar m. 25'te tekrar edilmemiş de olsa m. 19, yalnızca süreli fesih bildirimini değil, haklı nedenle fesihleri de kapsar⁴⁹⁵. Bu görüşe göre, yazılı şekil şartına haklı nedenle fesihlerde de uyulmasının zorunlu olması, 4857 sayılı İş Kanunu'nda özel önem taşıyan "yargılamanın kısa tutulması" esasının sağlanmasına da hizmet eder⁴⁹⁶.

Haklı nedenle feshin şekil şartına tabi olmadığını ileri süren diğer görüşe göre ise, kanun koyucu, m. 25/son'da iş güvencesine ilişkin diğer hükümlere atıf yapmış ve bilinçli olarak 19. maddeye atıf yapmamıştır. Kanunda işveren için öngörülmemiş bir yükümlülüğün işverenden beklenmesi hukuken mümkün değildir. Bu nedenle haklı nedenle fesihte m. 19'da yer alan yazılı ispat kuralı geçerli şekil şartı olamaz ancak bir ispat şartı olarak değerlendirilebilir⁴⁹⁷. Yargıtay da haklı nedenle fesihte yazılı şekli geçerlilik şartı olarak görmemektedir⁴⁹⁸.

Türk Borçlar Kanunu'nun haklı feshi düzenleyen 435. maddesine göre, "*Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır*". Bu düzenlemeyle haklı fesih bildirimini yapan tarafın işçi ya da işveren olmasına bakılmaksızın bildirimin yazılı şekilde yapılacağı ve fesih bildiriminde fesih sebebini açıkça gösterileceği öngörülmüştür. Anılan hükümle, haklı nedenle fesih bildiriminin şekline ilişkin geçerlilik şartı- ispat şartı tartışmalarına TBK m. 435

⁴⁹⁵ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 724; **Ulucan**, s. 74.

⁴⁹⁶ **Ulucan**, s. 73. Bkz. **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 304.

⁴⁹⁷ **Özdemir**, Erdem: Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İHD, Eylül 2012, Y. 7, S. 27, s. 39; **Baskan** Esra: Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanununa Etkisi, Legal İHSGHD, C. 9, S. 35, Y. 2012, s. 111; **Alpagut**, İş Sözleşmesinin Feshi, s. 237; **Sarıbay**, İş Güvencesi, 89.

⁴⁹⁸ "Yazılı şekil, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 18. Maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır... 25. maddenin son fıkrasında... yazılı bildirim zorunluluğu getiren 19. maddeye atıf yapılmamıştır..." Yarg. 9. HD, 27.12.2010, E. 2009/37139, K. 2010/41030, **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 306; **Atay**, Filiz: Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayrımında Yazılı Bildirim Şartı, Sicil İHD, S. 22, Haziran, 2011, s. 110 vd.

hükmünün, İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshine de uygulanıp uygulanmayacağı tartışması eklenmiştir⁴⁹⁹.

İlk görüşü savunanlara göre, TBK m. 435/1, haklı nedenle fesih bildiriminin şekline ilişkin bir düzenleme olup burada öngörülen yazılı şekil bir geçerlilik şartıdır ve TBK'ya tabi olanların yanında İş Kanunu'na tabi olan iş ilişkilerine de uygulanması gerekir. Aksi takdirde yapılan fesih haksız feshin hüküm ve sonuçlarına tabi olur⁵⁰⁰. Bu görüşe göre, TBK'nın sonraki tarihli genel hüküm olması gereği amaca uygun yorum yöntemiyle kanun koyucunun yeni kanunla menfaatler dengesini daha iyi koruyan bir düzenleme getirmeyi amaçladığı sonucuna varılmalıdır. Ayrıca süreli fesih bildirimiyle iş sözleşmesinin sona erdirilmesinde dahi yazılı şekil şartı aranırken çok daha ağır sonuçları olan haklı nedenle fesih bildiriminde yazılı şekil şartı aranmaması adalet duygusuna ve menfaatler dengesine uygun düşmemektedir⁵⁰¹. Yine bu görüş Kanun koyucunun, TBK m. 435/1 hükmünü öngörmesindeki amacın hangi kanun kapsamında olduğuna ya da iş güvencesi kapsamında olup olmadığına bakılmaksızın tüm işçilerin iş sözleşmesinin feshi hakkında yeknesak bir düzenleme tesis etme amacı taşıdığını ileri sürmektedir. Bu görüşü savunanlara göre yazılı şekle ilişkin TBK hükmü, tüm iş ilişkilerine uygulanmalı ve bu sayede uygulama birliği sağlanmalıdır⁵⁰².

Bir diğer görüşe göre ise TBK m. 435'teki haklı nedenle feshe ilişkin yazılı şekil şartının İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin haklı feshinde uygulama alanı bulması mümkün değildir⁵⁰³. Zira kanun koyucu, feshin şekline ilişkin m. 19

⁴⁹⁹ **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 307.

⁵⁰⁰ **Süzek**, s. 722; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 724; **Baycık**, Gaye: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu, Legal İHSGHD, C. 9, S. 35, Y. 2012, s. 85; **Baskan**, Haklı Neden, s. 113; **Soyer**, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, s. 14; **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 308.

⁵⁰¹ **Süzek**, s. 723.

⁵⁰² **Gülver**, Ender: Türk Borçlar Kanununda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, Legal İHSGHD, C. 8, S. 31, Y. 2011, s. 1011; **Baskan**, s. 113; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 724.

⁵⁰³ **Arslan Ertürk**, s. 310; **Çelik**, Nuri: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri, Sicil İHD, S. 25, Mart 2012, s. 8; **Alpagut**, Gülsevil: Türk Borçlar Kanununun Hizmet sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasası, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHSGHD, C. 8, S. 31, Y. 2011, s. 938; **Özdemir**, Yeni Borçlar Kanunu, s. 38; **Doğan Yenisey**, Kübra: Türk Borçlar Kanunu'nun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya), Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014, s. 102.

hükmüne bilinçli olarak atıf yapmamıştır. Bu nedenle herhangi bir boşluktan bahsedilebilmesi mümkün değildir. Keza boşluk kavramının bu kadar geniş tutulması hem kavramın özüne hem de hukuk güvenliğine aykırı olur⁵⁰⁴. Yine haklı nedenle fesih hakkı, hak sahibi taraftan iş sözleşmesini sürdürmesinin beklenemeyeceği ölçüde katlanılamaz durumlarda doğar. Böylesine katlanılmaz durumlar karşısında iş sözleşmesi feshedilirken ilgili tarafın fesih usulünde çok titiz davranmasını beklemek ve buna uymadığında da haklı olmasına rağmen tazminat ödeme yükü altına girmesine neden olmak fesih hakkının amacına ve doğasına aykırıdır⁵⁰⁵.

Kanımızca kanun koyucunun m. 25/son'da diğer iş güvencesi hükümlerine gönderme yapıp m. 19'e gönderme yapmaması bilinçli bir davranıştır. Kanun koyucu susma yoluyla bu hususu menfi olarak çözmüş, haklı nedenle fesihlerde fesih usulüne ilişkin m. 19'un uygulanmayacağına işaret etmiştir. Bir bakıma süreli fesih bildirimini gibi daha hafif sonuçlar doğuran bir fesih bildiriminde dahi geçerlilik şartı olarak yazılı şeklin aranmasına rağmen haklı nedenle fesih gibi ağır sonuçlar doğuran fesih bildiriminde yazılı şekil şartı aranmaması hukuk mantığına aykırı gibi görünebilir. Ancak haklı fesih nedeni olacak ağırlıktaki durumlarda fesih hakkı sahibinden katı bir şekil kuralına uyarak belirli bir kalıpta veya usulde fesih bildiriminde bulunması beklenemez. Fesih nedeninin daha ağır olması karşısında feshin usulünü tartışmak, hatta sırf usule aykırı olması nedeniyle haklı nedene dayanan feshi haksız veya geçersiz saymak menfaatler dengesine aykırı düşer. Öte yandan, kanun koyucu yazılı şeklin geçerlilik şartı olarak aranması yönünde bir iradeye sahip olsaydı, bunu TBK hükümleriyle değil İK m. 25/son hükmünde gönderme yapılan maddelerin arasına 19. maddeyi de ekleyerek çözebilirdi.

4. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin İçeriği

TBK m. 435/1'e göre “Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır”. İş Kanunu'nun iş güvencesine ilişkin 19, 20, ve

⁵⁰⁴ **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 938.

⁵⁰⁵ **Doğan Yenisey**, Emredici Yapı, s. 352; **Doğan Yenisey**, Genel Hizmet Sözleşmesi, s. 102; **Arslan Ertürk**, Şekil, s. 312.

21. maddelerinde ise fesih nedeninin iş sözleşmesinin karşı tarafına bildirilmesi gerektiği aksi takdirde feshin geçersiz sayılacağı öngörülmüştür.

Hakim görüşe göre haklı nedenle fesihte, fesih nedeninin bildirilmesi meselesi iş güvencesi kapsamında olan ve olmayan işçiler için ayrı ayrı ele alınmalıdır⁵⁰⁶. Bu görüşe göre, iş güvencesi çerçevesinde fesih nedeninin bildirilmesi geçerlilik şartıdır. Bu sebeple, haklı nedenle fesihlerde fesih nedeni işçiye bildirilmek zorundadır⁵⁰⁷. Buna uygun yapılmayan fesihler geçersiz feshin sonuçlarına tabi olur⁵⁰⁸. İş güvencesi kapsamı dışında olan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde ise TBK m. 435 uygulanmalı ve bu halde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde fesih sebebi karşı tarafa yazılı olarak bildirilmelidir. Fesih nedeninin bildirilmemesi halinde ise TBK m. 435'in emredici niteliği gereği fesih haksız sayılmalıdır⁵⁰⁹.

Hakim görüşü savunan Süzek'e göre, bildirimde fesih nedeninin yazılı ve açık olarak gösterilmesine ilişkin hükmün, işçi tarafından yapılacak haklı nedenle fesihlerde işçi açısından zorluk yaratacağından işçinin feshi sırf bu nedenle haksız sayılmamalıdır. Yazara göre, uyarılama yöntemiyle fesih bildiriminin usulüne ilişkin hüküm işçi lehine uygulanmalı ve işçiden bu şekil şartlarına uyması beklenmemelidir⁵¹⁰.

Fesih bildiriminin şekline ilişkin açıklamalarımız burada da geçerlidir. İş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi ya da işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini yapılan bildirimde açıkça göstermek zorunda değildir. Bu noktada yazılı fesih bildiriminde fesih nedenlerinin gösterilmesi bir geçerlilik şartı olarak değerlendirilemez. İşçi ya da işveren fesih bildirimini sözlü olarak da yapabilir. Ayrıca işçinin işyerini terk edip gitmesi ve bir daha geri dönmemesi,

⁵⁰⁶ Tolu, s. 108.

⁵⁰⁷ Süzek, s. 721; Baycık, Yenilik Doğuran, s. 337.

⁵⁰⁸ Süzek, s. 725; Baycık, Belirtilmesi ve Değiştirilmesi, s. 84; Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan, s. 233; Tolu, s. 111.

⁵⁰⁹ Süzek, s. 726; Baskan, Haklı Nedenle, s. 117; Tolu, s. 109; Gülver, Derhal Fesih, s. 1010.

⁵¹⁰ Süzek, s. 723.

işverenin işçinin işyerine giriş kartına el koyma ve benzeri şekillerde işçiyi işyerine sokmaması derhal feshin eylemli olarak yapıldığı sonucunu doğurabilir⁵¹¹.

İşçinin ya da işverenin bir bildirim yoluyla iş sözleşmesini feshetmeleri halinde, bildirimde iş sözleşmesinin İK m. 24 veya 25 hükümlerine göre feshedildiği vb. ifadelerinin kullanılması aranmaz. Taraflar yapacakları bildirimde, iş sözleşmesini sona erdirmeye yönündeki niyetlerini belirtmeye ilişkin her türlü ifadeyi kullanabilir. Karşı tarafa iletilen beyanın, haklı fesih iradesini açık şekilde göstermesi yeterlidir⁵¹². İşverenin işçiye, “artık seninle çalışmayacağız”, “sözleşmeyi sona erdirmiyoruz”, “kovuldunuz” veya “işten çıkarıldınız” gibi ifadeleriyle de haklı nedenle fesih yapılabilir. Çoğu zaman işçinin iş sözleşmesini feshederken teknik terimleri doğru kullanması kendisinden beklenmez. İşçi, “iş bırakıyorum”, “artık çalışmayacağım” ve “istifa ediyorum” gibi ifadelerle iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Burada istifa kavramına dikkat edilmelidir. İstifa somut olayda işçinin haklı fesih nedenlerinin bulunması halinde İK m. 17 anlamında bir işçi feshi değil İK m. 24 anlamında bir haklı fesih sonucunu doğurur⁵¹³.

5. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Süresi

Sürelili fesih bildiriminden farklı olarak haklı nedenle feshin bildiriminin yapılması aşamasında uyulacak süre İş Kanunu’nun 26/1. maddesinde açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren tarafından yapılacak fesih bildirimleri, karşı tarafın davranışlarını öğrendiği günden itibaren altı işgünü içinde ve en geç fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içinde kullanılmak zorundadır (m. 26/1). Dikkat edilirse, altı işgünü ve bir yıllık süreler yalnızca ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı hallerinde yapılan fesihlerde aranacak, sağlık nedenleri, zorunlu haller ve tutukluluk hallerinde bu

⁵¹¹ “... tanık beyanlarına göre bu uyarı küfür ve hakaretler içermekte... işçinin, işverenin hakareti üzerine altı işgünü içinde işyerini terk ettiği anlaşılmaktadır...kıdem tazminatının ödenmesi gerekir...” Yarg. 9.HD, 25.4.2012, E. 2010/7314, K. 2012/14260, Çalışma ve Toplum, S. 35, s. 313.

⁵¹² Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 724.

⁵¹³ İşçinin işyerini terk edip gitmesinin istifa değil haklı nedenle fesih olarak değerlendirilmesi hakkındaki karar için bkz. Yarg. 9. HD, T. 20.10.2015, E.2014/30041, K.2015/29250, www.kazanci.com, (ET. 8.8.2020), bkz. **Bedük**, Mehmet Nusret: İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 2, Y. 2019, s. 698.

sürelere uyma zorunluluğu aranmayacaktır. Bu hallerde fesih, fesih nedeni olan durumun devamı boyunca her zaman yapılabilir⁵¹⁴.

Türk Borçlar Kanunu'nun haklı nedenle feshi düzenleyen 435. maddesinde fesih bildiriminin yapılmasında herhangi bir süreye yer verilmemiştir. Deniz İş Kanunu'nda sürelere ilişkin düzenleme İş Kanunu ile paralellik gösterirken, Basın İş Kanunu'nda herhangi bir düzenleme dahi bulunmamaktadır. Yargıtay uygulamalarına bakıldığında, Basın İş Kanunu'na ilişkin uyuşmazlıklarda İK m. 26/1 hükmünün uygulandığı görülmektedir⁵¹⁵. TBK'da feshin süresine ilişkin bir düzenleme bulunmaması bu Kanun kapsamındaki iş sözleşmelerinin herhangi bir süre sınırı olmaksızın "her zaman" feshedilebileceği anlamına gelmez. Bu durumda, dürüstlük kuralları ışığında her somut olaya göre makul bir işverenin olayı değerlendirip fesih hakkında bir karar vermesi için gereken "makul süre" tespit edilmelidir⁵¹⁶. Öte yandan, Basın İş Kanunu açısından genel nitelikli kanunun İK değil TBK olması sebebiyle boşluk bulunan bu durumda m. 26/1'i kıyasen uygulama yoluna gitmeden önce TBK hükmü, açıkladığımız formül üzerinden uygulanmalıdır⁵¹⁷.

İş Kanunu'nun 26/1. maddesinde yer alan altı işgünlük ve bir yıllık süreler, hak düşürücü sürelerdir. Bundan dolayı, hakîmin süre meselesini resen araştırma yükümlülüğü bulunmakta ve dosya üzerinden fesihte bu sürelere uyulmadığını tespit ettiğinde bunu kendiliğinden dikkate almak zorundadır⁵¹⁸.

Kanunda öngörülen altı iş günlük süre, fesih nedeninin öğrenildiği tarihten itibaren işlemeye başlar. Buna göre, fiilin ve failin öğrenildiği günü takip eden gün, birinci gün olarak kabul edilecek ve altıncı gün sona erdiğinde artık o nedene dayanarak fesih hakkı kullanılamayacaktır.

⁵¹⁴ **Süzek**, s. 716; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 726; **Ulucan**, s. 73; **Arsan Ertürk**, Şekil, s. 300.

⁵¹⁵ Y. 22. HD, 7.5.2014, E. 2014/10810, K. 2014/11780, www.legalbank.net, (ET. 8.8.2020); **Yiğit**, Süre, s. 760.

⁵¹⁶ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 726.

⁵¹⁷ Aynı yönde bkz. **Yiğit**, Süre, s. 774-775; Tuncay, Can: Hukuki Yönden Basında İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1989, s. 26; **Uçum**, Mehmet/**Karataş**, Hüseyin: Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu- Basın İş Kanunu Karşılaştırması, Legal İHSGHD, S. 14, Y. 2007, s. 35.

⁵¹⁸ **Çil**, Şerh, 2, s. 2006.

Haklı fesih nedeni teşkil eden ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışın devam ettiği süre boyunca hak düşürücü süre işlemez. Bu davranışın kesintiye uğradığı yani feshe neden olan davranışa son verildiği tarihten itibaren altı iş günlük süre işlemeye başlar. İşçinin devamsızlığının sürmesi, işçi ücretlerinin ödenmemeye devam edilmesi ve işçinin sigortalı işe giriş bildiriminin yapılmaması gibi haller süreklilik arz ettiğinden bu durumlar ortadan kalkıncaya kadar altı iş günlük süre işlemez⁵¹⁹.

Bazı durumlarda feshe konu olayın derinlemesine araştırılması veya bir soruşturmaya konu olması gerekebilir. Toplu iş sözleşmesi ile işveren ya da fesih hakkında yetkili kılınmış işveren vekilinin feshe karar vermeden önce disiplin kurulunun değerlendirmesini beklemesi ya da doğrudan karar verme yetkisinin disiplin kuruluna devredilmesi öngörülmüş olabilir. Bu durumlarda altı iş günlük süre, gerekli araştırma ve soruşturmanın tamamlanıp fiilin boyutlarının ve failin kimliğinin net bir şekilde ortaya çıkarıldığı ya da disiplin kurulunca yapılacak değerlendirmelerin tamamlanıp feshe yetkili makama kararını bildirdiği tarihte işlemeye başlar⁵²⁰.

Fesih iradesinin altı iş günlük süre içinde açıklanması yeterlidir. Fesih bildiriminin posta ve benzeri araçlarla yapılması halinde postada ya da fesihte kullanılan vasıtalarındaki gecikme feshi haksız hale getirmez. Bu durumda süre, fesih bildiriminin postaya verildiği ya da noter kanalı ile gönderimlerde notere yapılan başvuru tarihine göre değerlendirilir⁵²¹.

Sürelili fesih bildiriminden farklı olarak haklı nedenle fesihte süre açıkça düzenlendiğinden bu sürenin bitimine çok az bir süre kala fesih hakkının kullanılması halinde hakkın etkisizleşmesi, başka bir anlatımla hakkın gecikilerek kullanılması nedeniyle hak düşümü söz konusu olmaz. Kural olarak işçi ya da

⁵¹⁹ **Süzek**, s. 717, **Yiğit**, s. 773. “*Davacı, işyerine devamsızlığını sürdürmüş olduğuna göre somut olayda 6 iş günlük sürenin geçtiği düşünülemez*” Yarg. 9. HD, 14.5.2009, E. 2009/159, K. 2009/13471; Aynı yönde bkz. Yarg. 7. HD, T. 17.1.2014, E. 2014/15, K. 2014/9954, www.legalbank.net, (ET. 09.08.2020).

⁵²⁰ **Süzek**, s. 717, **Yiğit**, Süre, s. 770.

⁵²¹ **Ocak**, Uğur: Feshe Bağlı İşçilik Alacakları, 6.B, Gaziantep, Y. 2018, s. 908; **İren**, Ertan: Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan, C. 2, İstanbul 2011, s. 1335.

işveren altı iş günlük süreye karşılık gelen günlerden herhangi birinde haklı nedenle fesih hakkını dilediği gibi kullanabilir. Ancak öğretideki bir görüşe göre, kısa bir hak düşürücü süreye bağlı olan yenilik doğuran haklarda iş sözleşmesinin akıbeti açısından bir spekülasyon yaratılması ve bundan bir menfaat elde edilmesi halinde fesih hakkının etkisizleştiği ileri sürülebilir⁵²².

Altı iş günlük sürenin hesabında cumartesi günü kimi durumlarda özellik arz edebilir. Sürenin “işgünü” olarak hesaplanacak olması cumartesi gününün hesaba katılıp katılmayacağı sorusunu akla getirmektedir. Bir görüşe göre, cumartesinin iş hukuku bakımından işgünü olduğundan süre hesabında dikkate alınmalıdır⁵²³. Ancak kanımızca, cumartesi gününün işgünü sayılıp sayılmayacağı her somut olaya göre ayrı değerlendirilmeli, işçinin cumartesi günü çalışıyor olması halinde bu gün de hesaba katılmalı aksi takdirde bu gün tatil süresi niteliğinde sayılmalı ve diğer tatil günleri gibi altı iş günlük süre hesabında dikkate alınmamalıdır⁵²⁴.

Haklı nedenle fesih, kural olarak feshe neden olan olayın meydana gelmesinden itibaren bir yıl geçtikten sonra kullanılamaz. Genel hak düşürücü süre olarak nitelenebilecek bu süre “bir takvim yılıdır”⁵²⁵. Bir yıllık süre, olayın gerçekleştiği yılı takip eden yılda aynı ayın aynı gününün akşamında sona erer⁵²⁶. İşçinin feshe konu olaydan maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz (m. 26/1). İşverene özgü olarak düzenlenmiş bu hükme göre işveren, bir yıllık süre ile bağlı kalmaksızın olayı ve faili öğrendiği tarihten itibaren altı iş günlük süre içinde haklı nedenle fesih bildirimi yapabilir.

Haklı nedenle feshe gerekçe olan olayın meydana gelmesinden itibaren bir yıllık genel hak düşürücü süreye altı günden daha az bir süre kala olay ve fail öğrenilmiş olabilir. Bu durumda her iki sürenin de hak düşürücü niteliği dikkate alındığında, fesih hakkı sahibi her hâlükârda altı günlük bir süreye sahip

⁵²² Buz, s. 407; Birben, s. 464.

⁵²³ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 726.

⁵²⁴ Yiğit, Süre, s. 768.

⁵²⁵ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 728; Narmanhoğlu, Ferdi İş İlişkileri, s. 415.

⁵²⁶ Tiryaki, Hamit: Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Mali Çözüm, S. 98, Y. 2010, s. 251; Yiğit, s. 774.

olamayacağından bir yıldan geriye kalan süre içinde fesih bildirimini yapması gerekir⁵²⁷.

6. Haklı Nedenle Fesih Bildiriminin Hüküm ve Sonuçları

Haklı nedenle fesih bildirimi karşı tarafın yüzüne karşı yapıldığında derhal hüküm ve sonuçlarını doğurur. Fesih bildiriminin bir vasıta ile yapılması halinde ise bu bildirimin karşı tarafın hakimiyet alanına ulaşması ile hüküm ve sonuçları doğar. Hazırlar arasında yapılan bildirimlerde varma ile öğrenme tarihinin aynı olmasına rağmen hazır olmayanlar arasında bildirimlerde muhatap bildirimden haberdar olmasa dahi bildirimin hakimiyet alanına girmesi ile birlikte fesih bildiriminin hüküm ve sonuçları doğar⁵²⁸. Zira bozucu yenilik doğuran bir hak olan fesih hakkı, bildirimin karşı tarafa varması ile tüm hüküm ve sonuçlarını doğurur. Haklı nedenle fesih bildirimi karşı tarafa vardığı an iş sözleşmesi sona erer. Fesih bildirimi ile iş sözleşmesi geleceğe yönelik olarak sona erdiği ve geçmişi etkilemediği için fesih anına kadar doğan işçilik alacaklarına herhangi bir olumsuz etkisi olmaz⁵²⁹.

İş Kanunu'nun 26/2. maddesinde, iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçi ya da işverenin, karşı taraftan tazminat isteme hakkının saklı olduğu belirtilmiştir⁵³⁰. TBK m. 437/1'de ise sözleşmeye aykırı davranışı ile iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine sebep olan tarafın sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisinden doğan tüm haklar göz önünde tutularak tamamen gidermekle yükümlü olduğu düzenlenmiştir. İş sözleşmesine aykırılıktan kaynaklanmayan haklı nedenle fesihlerde ise hakimin tüm durum ve koşullar göz önünde tutularak haklı nedenle feshin maddi sonuçlarını tayin edeceği öngörülmüştür (m. 437/2). İş Kanunu'nda ise ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırılık halleri dışındaki haklı nedenle fesihlerde, tazminat yükümlülüğüne ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Her iki kanunda da haklı nedenle fesihte götürü bir tazminat belirlenmemiştir. Bu nedenle her iki kanun kapsamındaki iş

⁵²⁷ Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 728.

⁵²⁸ Oğuzman, Fesih, s. 131; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 727.

⁵²⁹ Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, 2018, s. 321; Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 731.

⁵³⁰ Maddi tazminatın yanında manevi tazminat da istenebilir; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 672; Özdemir, İspat Yükü, s. 334; Bkz. Akın, Levent: Manevi Tazminat Taleplerinde Ağır Bedensel Zarar Koşulu, ÇEİS, Eylül 2014, s. 34-38.

sözleşmesinin haklı nedenle feshinde doğacak tazminat somut olaya ve tazminat hukukuna ilişkin genel hükümlere göre tespit edilecektir.

Haklı nedenle fesihte, İK m. 26/2’de öngörülen tazminat hakkının yanında, işçinin kıdem tazminatına hak kazanması da mümkündür. Tazminata ilişkin m. 26/2 hükmü yalnızca işverenin m. 25/II’ye dayanarak yaptığı fesihlerde gündeme gelecektir. Ancak işverenin m. 25/I, III ve IV hükümlerine dayanarak gerçekleştirdiği haklı nedenle fesihlerde işçi, diğer koşulları da sağlaması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanır. İşçi de m. 24’e dayanarak yaptığı haklı nedenle fesihlerde, diğer şartları sağlaması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanır.

Haklı nedenle fesih, derhal hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafa ihbar süresi tanınması gerekmeyen bir fesihtir. Bu nedenle haklı nedenle fesih kim tarafından yapılırsa yapılsın karşı taraf ihbar tazminatı talebinde bulunamaz⁵³¹. Ancak m. 26/2’ye göre tazminatın tutarının tespitinde, fesih nedeniyle uğranılan zararın boyutu göz önünde bulundurularak ihbar tazminatı tutarında bir tazminata hükmedilmelidir⁵³².

7. Fesih Bildiriminin Haklı Nedene Dayanmaması (Haksız Fesih)

a. İşçi Tarafından Yapılan Haksız Fesih Bildirimi

İşçinin haksız feshinin sonuçları, iş sözleşmesinin tabi olduğu Kanuna ve iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasına göre değişiklik gösterir. İş Kanunu’na tabi belirsiz süreli bir iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshi m. 17 hükmüne göre işverene ihbar tazminatı ödenmesini gerektiren usulsüz bir fesihtir. Haklı nedene dayanmadan, karşı tarafa ihbar süresi tanımaksızın iş sözleşmesini derhal fesheden işçi kıdemine göre belirlenecek iki ile sekiz haftalık ücreti tutarında bir ihbar tazminatı ödemek zorunda kalır⁵³³.

⁵³¹ Yarg. 22. HD, 19.02.2018, E. 2018/25375, K. 2018/3864, **Demircioğlu**, A. Murat/ **Korkmaz**, Doğan/**Kaplan**, Hasan Ali: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul, 2018, s. 255; **Süzek**, s. 724.

⁵³² Oğuzman, M. Kemal, 1991 Yılı Kararları Semineri, s. 96, **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**’tan naklen, s. 673; TBK düzenlemesi hakkında bkz. **Soyer**, Sona Erme, s. 15.

⁵³³ **Alpagut**, Yeni Borçlar Kanunu, s. 145; **Doğan Yenisey**, Türk Borçlar Kanunu, s. 107; **Sümer**, Halûk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 2019, s. 250; **Süzek**, s. 731; **Mollamahmutoglu/Astarlı**, s. 795; **Tolu**, s. 283.

İş Kanunu'nda haksız feshin hüküm ve sonuçları hakkında ayrıntılı ve açık bir düzenlemeye yer verilmemiştir⁵³⁴. Türk Borçlar Kanunu ile birlikte haksız feshin sonuçları açıkça düzenlenmiştir. Ancak öğretideki çoğunluk görüşüne ve Yargıtay kararlarına göre, İş Kanunu'na tabi belirsiz süreli iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshinde TBK hükümleri uygulama alanı bulmaz⁵³⁵. İş Kanunu'na tabi belirli süreli iş sözleşmesinin ve TBK'ya tabi her türlü iş sözleşmesinin işçi tarafından haksız feshinde ise TBK'nın 439. maddesi uygulanır.

TBK m. 439'a göre, işçi, haksız olarak işe başlamadığı ya da aniden işi terk ettiği takdirde işveren, işçinin ücretinin dörtte biri kadar bir tazminat talep etme hakkına sahiptir. Ayrıca işveren, aşkın zararının bulunması halinde bunların da giderilmesini talep edebilir (m. 439/1). Hükümde öncelikle iş hukukundaki diğer tazminatlarla benzer şekilde götürü biçimde bir tazminat öngörülmüş ve işverenin zararının götürü tazminattan daha fazla olması durumunda ise bu zararın genel hükümlere göre talep edilebilmesi hususu açıklığa kavuşturulmuştur.

İşçinin çok uygunsuz bir zamanda işverenin en çok ihtiyacı olduğu aralıkta ani şekilde işten ayrılması, işverenin uzunca bir süre yerine o işi yapabilecek nitelikte bir işçi bulamaması, işletmenin kilit noktasındaki işçinin işi bırakmış olması veya işin dışarıdan birine daha maliyetli şekilde yaptırılması hallerinde işverenin zararı götürü tazminatı aşabilir⁵³⁶. Bu durumda işveren aşkın zararını, usul ve esasının genel hükümlere göre belirleneceği bir tazminat davası ile talep edebilir.

İşçinin haksız feshini düzenleyen hükmün ikinci fıkrasında hakîmin somut duruma göre birinci fıkrada açıklanan ve işçinin ücretinin dörtte birine denk gelen tazminatın miktarında indirim yapma yetkisi tanınmıştır. Bu durumda işçi, haksız fesih neticesinde işverenin uğradığı zararın ücretinin dörtte birinden daha az olduğunu ispatlayabilirse tazminat miktarı hakîm tarafından indirilir⁵³⁷.

⁵³⁴ Kanundaki boşluğun giderimi için olması gereken hukuk hakkında bkz. **Tolu**, s. 283; **Özdemir**, Erdem: 6098 Sayılı Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış Sicil İHD, S. 24, Aralık 2011, s. 109-110; **Soyer**, Sona Erme, s. 16.

⁵³⁵ Bkz. 446. dipnot.

⁵³⁶ **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 935; **Süzek**, s. 731.

⁵³⁷ **Alpagut**, Hizmet Sözleşmesinin Devri, s. 936.

Türk Borçlar Kanunu'nun 439. Maddesinin son fıkrasına göre işveren, işçinin fesih bildirimi tarihinden itibaren otuz gün içinde dava veya takip yoluyla bu tazminatı talep etmek zorundadır. Aksi takdirde tazminat talep etme hakkını kaybeder. Zira Kanunda düzenlenen otuz günlük süre hak düşürücü süredir.

b. İşveren Tarafından Yapılan Haksız Fesih Bildirimi

aa. İş Güvencesi Kapsamındaki İşçiler Bakımından

İş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haksız feshinin sonuçları diğerlerinden çok daha farklı sonuçlar doğurur. İşverenin haklı nedenle feshini düzenleyen m. 25'in son fıkrasında feshin haksız olduğunu düşünen işçinin 18., 20. ve 21. madde hükümlerine göre dava açabileceği açıkça düzenlenmiştir. Bu noktada iş güvencesi kapsamındaki işçinin iş sözleşmesi, ister süreli fesih bildirimi ile isterse derhal sona erdirilsin işçi açısından feshe itiraz hususunda sonuç değişmeyecek, arabuluculuk aşamasının ardından feshin geçersizliği ve işe iade talebiyle yargı yoluna gidilecektir.

Fesih bildirimine itiraz ve işe iade sürecine ilişkin süreli fesih bildiriminin geçersizliği ile ilgili başlıkta açıklananlar iş güvencesi kapsamındaki işçiye yapılan haksız feshin geçersizliği için de geçerlidir. Feshin geçersizliğinin ardından işçi işverence işe başlatılmazsa dört aya kadar boşa geçen sürelerle ilişkin ücret ve diğer alacaklarının yanında iş güvencesi tazminatına da hak kazanır.

Haklı fesih, iş sözleşmesinin karşı tarafına bir bildirim süresi tanımaksızın iş sözleşmesini derhal sona erdiren bir fesih türüdür. Bu özelliği gereği feshin haksızlığına hükmedildiğinde bu aynı zamanda usulsüz fesih sayılacak ve işçi lehine ihbar tazminatına hükmedilmesi gerekecektir. Aynı şekilde fesih m. 25/II hükmündeki haklı nedenlerden birine dayanmadığı için işçi, diğer şartları da sağlaması halinde kıdem tazminatına da hak kazanır.

bb. İş Güvencesi Kapsamı Dışındaki İşçiler Bakımından

İş Kanunu'nun m. 25/son hükmüne göre iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmesinin haksız feshi halinde işçi iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilir. İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin iş sözleşmesinin haksız feshi halinde ne

tür bir yol izleneceğine ise İş Kanunu'nda yer verilmemiştir. Bu durumda ortaya çıkan boşluk genel kanun olan TBK ile doldurulacaktır. TBK m. 438'de iş sözleşmesinin işverence haksız feshinin sonuçları açıkça düzenlenmiştir. TBK m.438 hükmü yalnızca Türk Borçlar Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin haksız feshine değil, İş Kanunu'na tabi olan ancak iş güvencesi kapsamında olmayan iş sözleşmelerinin haksız feshine de uygulanır⁵³⁸.

Türk Borçlar Kanunu'nun m. 438/1 hükmüne göre, belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız feshi halinde belirsiz süreli sözleşmelerde işçi, fesih bildirim süresine uyulmuş olsaydı kazanabileceği miktarı tazminat olarak talep edebilir. Bu durumda İK hükümlerine tabi olan belirsiz süreli iş sözleşmesi haksız feshedilen işçi m. 17'ye göre ihbar tazminatı talep edebilir. TBK kapsamındaki iş sözleşmesi haksız feshedilen işçi ise TBK m. 432/2'de yer alan ve m. 17/2 hükmünden farklı aralıklarla ve daha küçük miktarda belirlenen bildirim sürelerine ilişkin tazminat talebinde bulunabilir⁵³⁹.

Türk Borçlar Kanunu ya da İş Kanunu kapsamındaki belirli süreli iş sözleşmelerinin haksız feshinde işçi, sözleşmenin süresine uyulsaydı kazanabileceği miktarı (bakiye ücret) tazminat olarak isteyebilir (m. 438/1). Ancak işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği ya da elde etmekten kasıtlı olarak kaçındığı gelir tazminattan indirilir (m. 438/2). Belirli süreli iş sözleşmeleri için bakiye süre ücretine ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri için ise bildirim sürelerine uyulmuş olması halinde elde edilebilecek ücretlere ilişkin tazminat ile işçinin müspet zararının giderilmesi amaçlanmıştır. Böylece işçinin, öngörülen süreden önce iş sözleşmesinin sona erdirilmesinden doğan zararı giderilmeye çalışılmıştır⁵⁴⁰.

Gerek belirli gerekse de belirsiz süreli iş sözleşmelerinin işverence feshinde, açıklanan tazminatların yanında hakîm bütün durum ve koşulları göz önünde tutarak miktarını serbestçe belirleyebileceği bir tazminatın ödenmesine karar verebilir.

⁵³⁸ **Yürekli**, Sabahattin: Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Ankara, 2016, s. 307; **Süzek**, s. 725; **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 674.

⁵³⁹ **Süzek**, s. 726.

⁵⁴⁰ **Yürekli**, s. 308.

Öğretide “haksız fesih tazminatı” olarak adlandırılan bu tazminat, işçinin ücretinin altı aylık tutarından fazla miktarda belirlenemez (m. 438/3).

Haksız feshin sonuçları kapsamında İş Kanunu’na tabi belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmeleri TBK hükümlerine tabi diğer iş sözleşmelerinden farklılık arz eder. İK kapsamındaki belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi haksız feshedilen işçi Kanundaki diğer şartları da taşıması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanır. Kıdem tazminatı İş Kanunu’nda düzenlenmiş olduğu için TBK kapsamındaki iş sözleşmelerinin haksız feshinde gündeme gelmez⁵⁴¹.

II. TOPLU İŞÇİ ÇIKARMADA BİLDİRİM

A. Genel Olarak Toplu İşçi Çıkarma

Toplu işçi çıkarma, belirli sayıda işçinin, ekonomik nitelikteki aynı nedenle ve aynı işten çıkarma kararının uygulanması kapsamında işten çıkarılması olarak tanımlanabilir⁵⁴². İş Kanunu’nda toplu işçi çıkarma, 158 sayılı ILO sözleşmesinin 13. ve 14. maddeleri ile 75/129 ve 98/59 sayılı AB yönergelerindeki kurallara uygun olarak düzenlenmiştir⁵⁴³. Bireysel işten çıkarmalardan farklı olarak bir topluluk oluşturacak sayıdaki işçinin işten çıkarılması ciddi bir işsizlik tehlikesini barındırıyor olması nedeniyle kanun koyucu tarafından özel olarak kaleme alınmıştır⁵⁴⁴.

1475 sayılı Kanun döneminde toplu işçi çıkarmada aranan on işçi sayısı Avrupa Birliği hukuku ile uyum sağlama amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu’na alınmamış, 98/59 sayılı AB yönergelerinin ışığında yeni bir düzenlemeye yer verilmiştir⁵⁴⁵. Mevcut düzenlemeye göre, “*işyerinde çalışan işçi sayısı yirmi ile yüz arasında olan işyerlerinde en az on işçinin, yüz bir ile üç yüz işçi arasında ise yüzde on oranında işçinin ve üç yüz bir ve daha fazla ise otuz işçinin iş sözleşmesine 17.*

⁵⁴¹ Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 688.

⁵⁴² Mollamahmutoğlu/Astarlı, s. 965.

⁵⁴³ 158 sayılı ILO sözleşmesi ve ilgili AB yönergeleri hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Engin, E. Murat: İş Gücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, İstanbul 2012, s. 183 vd. ; Urhanoğlu Cengiz, İstar: Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Ankara 2009, s. 6vd. ; Aydın, Ufuk: Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005, s. 653 vd. ; Süzek, s. 612.

⁵⁴⁴ Tuncay, Toplu İşçi Çıkarmalar, s. 573.

⁵⁴⁵ Güzel, İş Güvencesi, s. 46; Kaya, Pir Ali: Karşılaştırmalı Çalışma hukukunda Toplu İşten Çıkarma, İÜHFM, Prof. Dr. Toker Dereli’ye Armağan, İstanbul 2006, s. 512; Çelik, Nuri: İş Güvencesi, İstanbul 2003, s. 49; Ulucan, s. 36; Çelik/Caniklioğlu/Canbolat, s. 674.

madde uyarınca bir aylık süre içinde aynı veya farklı tarihlerde son verilmesi toplu işçi çıkarma sayılır” (İK m. 29/2). Yine bir görüşe göre yirmi ve daha fazla işçinin çalıştığı bir işyerinin tamamen ve kesin olarak kapatılması da toplu işçi çıkarma sayılır⁵⁴⁶. Ancak dar anlamda toplu işçi çıkarmadan farklılık arz etmesi nedeniyle işyerinin kapatılmasında toplu işçi çıkarmaya ilişkin prosedürler uygulama alanı bulmaz⁵⁴⁷.

Toplu işçi çıkarmada fesin nedeni, ekonomik, teknolojik, yapısal ve benzeri işletme, işyeri ve işin gerekleridir (m. 29/1). Bu nedenler dışında, işyerinden değil de işçinin davranışları ya da yetersizliğinden yani işçiden kaynaklanan nedenlerle yapılan fesihler m. 29/2’deki sayılara ulaşsa dahi toplu işçi çıkarma sayılmaz⁵⁴⁸. Yine iş sözleşmesi haklı nedenle sona erdirilen, istifa eden, belirli süreli iş sözleşmesinin süresi sona eren ve ikale anlaşması ile iş sözleşmesi sona eren işçiler toplu işçi çıkarmanın hesabında sayıya dahil edilmez⁵⁴⁹.

Kanuna göre toplu işçi çıkarmanın kesinleştiği tarihten itibaren altı ay içinde aynı nitelikte iş için yeniden işçi alınmak istendiğinde işveren, nitelikleri uygun olan işçileri işe çağırmakla yükümlüdür (m. 29/6). Yine toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay boyunca geçici iş ilişkisi kurulamaz (m. 7/4).

B. Toplu İşçi Çıkarmada İşverenin Yapması Gereken Bildirim

Toplu işçi çıkarmalar, çok sayıda işçinin ve ailesinin maddi gelir kaynağının kesilmesi sonucunu doğurduğu için kanun koyucu tarafından bir takım sıkı usul kurallarına tabi tutulmuştur. Buna göre işveren, işyeri, işletme ve işin gerekliliklerine dayanarak toplu işçi çıkarmak istediğinde bunu en az otuz gün önceden bir yazı ile işyeri sendika temsilcisine ve Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmekle

⁵⁴⁶ **Ekonomi**, Münir: İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 409; **Köseoğlu**, Ali Cengiz: İşyerinin Kapatılması, Sicil İHD, S. 4, Aralık 2006, s. 55.

⁵⁴⁷ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Urhanoglu** Cengiz, İstar: İşyerinin İşveren Tarafından Kesin ve Sürekli Olarak Kapatılması ile 4857 Sayılı İş Kanunu m. 29 Arasındaki İlişki, TAAD, Y. 11, S. 41, Ocak 2020, s. 369 vd.

⁵⁴⁸ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 967; **Urhanoglu Cengiz**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 43; Kılıçoğlu/Şenocak, İş Güvencesi, s. 119; **Aydın**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 672; **Taşkent**, Savaş: Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan, İÜHFD, Özel Sayı, C. 74, Y. 2016, s. 718.

⁵⁴⁹ **Güner**, Erol: Toplu İşçi Çıkarımı İle İlgili Usul ve Esasların İşverenler İçin Önemi, Mali Çözüm, Eylül-Ekim 2015, s. 202.

yükümlüdür (m. 29/1)⁵⁵⁰. Kanunda işçi temsilciliği müessesesine yer verilmediğinden, yetkili sendikanın bulunmadığı işyerlerinde işveren, yalnızca ilgili il müdürlüğüne bildirim yaparak bu yükümlülüğünü yerine getirebilir⁵⁵¹.

Çalışma ve İş Kurumunun, işverenin toplu işçi çıkarma bildiriminde toplu işçi çıkarmaya gerekçe olarak gösterdiği durumların doğruluğunu araştırma gibi bir yükümlülüğü bulunmadığı gibi, toplu işçi çıkarmaya izin verme ya da reddetme gibi bir yetkisi de yoktur. Mevcut yasal düzenleme çerçevesinde işverenin bildirim yükümlülüğü, yalnızca Kurumu durumdan haberdar etmeye hizmet etmektedir⁵⁵².

Toplu işçi çıkarma bildiriminin içeriği Kanunda açıkça düzenlenmiştir. Ekonomik, teknolojik yapısal ve benzeri nedenlerle toplu işçi çıkarma bildiriminde işçi çıkarmanın sebepleri, kaç işçinin işsiz kalacağı, işçilerin yapmakla yükümlü oldukları işin türü, işçilerin hangi tarihlerde işten çıkarılacağı açıkça gösterilmelidir (m. 29/4). Bu sayede hem ilgili il müdürlüğü hem de sendika, toplu işçi çıkarmanın boyutları hakkında bilgi sahibi olacaktır. Aynı türdeki işi yapan yani aynı grupta bulunan işçiler arasından seçim yaparak yalnızca istediği işçileri işten çıkarma konusunda işveren eşit davranma ilkesine aykırı davranmamak şartıyla serbesttir⁵⁵³.

Kanun hükmünün lafzı dikkate alındığında gerek Kuruma gerekse ilgili sendika temsilcisine yapılacak bildirimin “yazılı” olması gerektiği sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu noktada sendika temsilcisine yapılacak yazılı bildirim, temsilciye elden teslim edildiği takdirde temsilcinin imzasını taşıyan bir alındı belgesi hazırlanmalı ya da bildirimin yazılı olarak yapılmasını ispatlayacak şekilde, iadeli taahhütlü olarak posta yoluyla gönderilmelidir. Her ne kadar hükmün lafzından

⁵⁵⁰ Her ne kadar kanun metninde bildirimin, bölge müdürlüğüne ve Türkiye İş Kurumuna yapılacağı düzenlense de 655 sayılı KHK ile bu iki kurum, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü adı altında birleştirilmiştir; RG, 02.11.2011, 28103.

⁵⁵¹ **Çelik**, Nuri: İşyeri Temsilciliği, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Toker Dereli'ye Armağan, S. 55/1, Y. 2005, s. 409; **Akyiğit**, Şerh I, s. 322; **Engin**, E. Murat: İş Gücünün Temsili, s. 41 vd. ; **Çil**, Şahin: İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi İle Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017, s. 368.

⁵⁵² Bu durumun işverenin toplu işçi çıkarma yetkisini kötüye kullanmasına imkân verdiği ve en azından il müdürlüklerine toplu işçi çıkarmanın sebeplerini inceleme yetkisi tanınması gerektiği görüşü için bkz. **Tuncay**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 583.

⁵⁵³ **Taşkent**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 721.

Kuruma da bildirimin yazılı olarak yapılacağı anlamına ulaşılsa da uygulamada toplu işçi çıkarma bildirimleri İŞKUR'un internet sitesi aracılığıyla yapılmaktadır.

Toplu işçi çıkarmayı düzenleyen m. 29 hükmünün hem birinci fıkrasında hem beşinci fıkrasında otuz günlük süreye işaret edilmiştir. Hükmün iki farklı fıkrasında da otuz günlük sürelerle işaret edilmesi bu sürelerin farklı hususlara ilişkin olduğu izlenimini uyandırır da aslında her iki fıkra da tek bir otuz günlük süreye işaret edilmektedir⁵⁵⁴. Buna göre işveren, toplu işçi çıkarma bildirimini işçi çıkarmaya başlama tarihinden en az otuz gün önce yapmalıdır. Hükümde “en az” denildiği için otuz günden daha uzun bir süre önceden de bu bildirimin yapılması mümkünken otuz günden daha kısa bir süre önce yapılması mümkün değildir.

Bildirim yükümlülüğünün yerine getirilmesinin ardından işçi çıkarmaların başlayacağı zamana kadar geçen otuz günlük süre içinde işveren, yetkili sendika ile görüşmeler yapmakla yükümlüdür. Bu görüşmelerde toplu işçi çıkarmanın önlenmesi, çıkarılacak işçi sayısının azaltılması gibi konular ele alınır ve değerlendirilen hususlar toplantı sonunda görüşme tutanağında belirtilir (m. 29/4). Bu toplantının ve sonucunda düzenlenen tutanağın herhangi bir bağlayıcılığı bulunmamakta 158 sayılı ILO Sözleşmesinin 13/1 maddesinde de açıklandığı gibi yalnızca bir bilgi verme ve danışma toplantısı niteliği taşımaktadır. Kanımızca, yapılacak bir kanun değişikliği ile işveren ile sendika arasındaki görüşmelere işlerlik kazandırılması yerinde olacaktır⁵⁵⁵.

Toplu işçi çıkarma bildiriminin nihai sonucu, m. 29/5'te düzenlenmiştir. Hükme göre işverenin, işçilerin iş sözleşmelerinin feshine ilişkin yapacağı süreli fesih bildirimleri, işverenin toplu işçi çıkarma isteğini Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirmesinden otuz gün sonra hüküm doğurur. Bu noktada öğretide bir

⁵⁵⁴ **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 971; **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 69; **Şen**, Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık, TÜHİS, Mayıs, 2005, s. 57; **Urhanoglu Cengiz**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 129.

⁵⁵⁵ **Çelik/Caniklioğlu/Canbolat**, s. 676; **Süzek**, s. 613; **Doğan Yenisey**, Kübra: Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Kongresi, Ankara 2017, s. 212; **Urhanoglu Cengiz**, İstar: Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı, TÜHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 2-3, Kasım 2007, s. 139; **Köseoglu**, Ali Cengiz: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, Aralık 2004, s. 193; **Eyrenci**, Öner: Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar, A. Can Tuncay'a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005, s. 560.

görüŖe göre, bahse konu otuz günlük süre işçinin ihbar süreleri ile iç içe geçer ve m. 17'ye göre belirlenecek ihbar süreleri otuz günden az olan işçilerin iş sözleşmeleri otuz günün tamamlanmasının ardından sona erer⁵⁵⁶. Bizim de katıldığımız diğer görüşüne göre ise, otuz günlük süre içinde işveren tarafından işçilere fesih bildirimi yapılmış olsa dahi bildirim süreleri otuz gün dolmadan işlemeye başlamaz ve otuz günün sonunda ihbar süreleri işlemeye başlar. İşveren dilerse otuz günlük sürenin sonunda ihbar sürelerini beklemek yerine peşin ödeme yoluna başvurarak iş sözleşmelerini derhal sona erdirebilir⁵⁵⁷. Bu sayede ihbar süresi otuz günden fazla ve az olan işçiler arasındaki eşitsizliğin de önüne geçilmiş olur⁵⁵⁸. Bu açıdan bildirim hukuki işlem benzeri fiil niteliğindedir. Nitekim işverenin iradesi işçi çıkarma yönündedir. Ancak Kanun gereği bu bildirim neticesinde otuz günlük bir bekleme süresini başlamakta ve işverene bu süre zarfı içinde birtakım yükümlölükler getirmektedir.

İK m. 29/1 hükmüne göre işverenin toplu işçi çıkarma bildirimlerini yapması, otuz günün sonunda işçilerin iş sözleşmelerinin kendiliğinden sona ermesi sonucunu doğurmaz. İşverenin bu bildirimden farklı olarak işten çıkarmayı istediği işçilere usulüne uygun fesih bildiriminde bulunması gerekir. Bu noktada özellikle iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerini feshederken İK m. 18 vd. hükümlerine uygun hareket edilmelidir⁵⁵⁹. Aksi takdirde fesih geçersiz olur⁵⁶⁰.

C. Bildirim Yapılmamasının Sonuçları

İşverenin toplu işçi çıkarma bildirimde otuz günlük süreye uymaması, diğer bir deyişle gecikerek yapması veya bildirimi hiç yapmaması halinde idari para cezası uygulanacağı Kanunda açıkça belirtilmiştir. Kanunun toplu işçi çıkarma yükümlölüklerine aykırılık başlıklı 100. maddesine göre, m. 29'da öngörülen

⁵⁵⁶ Eyreni/Taşkent/Ulucan, s. 230; Taşkent, Toplu İşten Çıkarma, s. 722; Alp, Mustafa: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, C. 5, S. 1, Y. 2003, s. 30; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 677; Şen, Toplu İşçi Çıkarma, s. 58.

⁵⁵⁷ Engin, İşletme Gereklere, s. 117; Aydın, Toplu İşçi Çıkarma, s. 677; Şen, Toplu İşçi Çıkarma, s. 57.

⁵⁵⁸ Özen, Nesli Beril: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Toplu İşçi Çıkarma, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul 2018, s. 70.

⁵⁵⁹ Y. 9. HD, 6.12.2010, E. 2010/43956, K. 2010/36337, Taşkent, Savaş/ Sarıbay Öztürk, Gizem: İş Hukukunun Temel Yasaları, 6. Baskı, İstanbul, 2015, s. 250; Süzek, s. 613.

⁵⁶⁰ Bkz. Yukarda Üçüncü Bölüm, I, B, 2, f; Ayrıca Bkz. Özen, s. 97 vd.

yükümlülüklerine aykırı olarak toplu işçi çıkaran işveren ve işveren vekillerine her işçi için dört yüz elli TL idari para cezası verilir⁵⁶¹.

Kanunda idari para cezasının açıkça düzenlenmiş olmasına karşın, toplu işçi çıkarma sırasında bildirim yükümlülüklerine aykırı davranılmasının hukuki yaptırımına yer verilmemiştir. Bu durum öğretide görüş ayrılıklarına neden olmuş, idari para cezasının yanında başka bir hukuki yaptırıma da başvurulmalı mı sorusu etrafında birçok görüş ileri sürülmüştür.

Bir görüşe göre, her ne kadar işin işyerinin ve işletmenin gerekliliklerinden doğan geçerli bir fesih nedeni bulunsa da işverenin kuruma ve sendikaya bildirim yükümlülüğüne aykırı davranarak iş sözleşmelerini geçerli fesih usulüne uygun olarak feshetmesi halinde işçiler fesih bildirim süresi içinde işverene bir bildirim yaparak feshin sonuçlarına engel olabilir⁵⁶².

İkinci bir görüşe göre, işverenin Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne yapması gereken bildirim hiç yapmaması halinde idari para cezasına mahkûm edilmesi gerekir. Bildirimin gecikilerek yapılması halinde ise m. 29'daki otuz günlük bildirim süresi içerisinde işçilerin çalışmadığı süreye denk gelen hak kazanacağı ücret ve diğer parasal hakların işçilere ödenmesine hükmedilmelidir. Bildirimin, işçilerin iş sözleşmelerini feshinden sonra yapılması halinde ise yapılan fesihlerin geçersizliğinin tespitine karar verilmelidir⁵⁶³.

Üçüncü görüşe göre ise m. 29/5'te, fesih bildirimlerinin kuruma yapılan bildirimden otuz gün sonra hüküm ve sonuç doğuracağı düzenlenmiştir. Bu durumda hükümden anlaşılması gereken, yalnızca Kuruma bildirim yapılmamış olması halinde feshin geçersizliği gibi ağır bir yaptırıma başvurulmaması gerektiği ve idari para cezası ile yetinilmesi gerektiğidir⁵⁶⁴.

Bizim de katıldığımız son görüşe göre ise işverenin m. 29'da düzenlenen bildirim yükümlülüklerine aykırı davranması halinde iş güvencesi kapsamındaki

⁵⁶¹ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 1.145 TL'dir, www.lebibyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

⁵⁶² **Engin**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 122.

⁵⁶³ **Şen**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 61 vd.

⁵⁶⁴ **Urhanoglu Cengiz**, Karar İncelemesi s. 139; **Mollamahmutoğlu/Astarlı**, s. 971; **Akyiğit**, Şerh 1, s. 323; **Doğan Yenisey**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 209; **Güner**, Toplu İşçi, s. 204.

işçiler bakımından yapılan fesihler geçersiz sayılmalıdır. Zira iş güvencesi hükümlerinde feshin usule aykırı olarak yapılması ile feshin esasını oluşturan fesih nedenindeki hukuka aykırılığın yaptırımı aynıdır. Her iki durumda da fesih geçersizdir. İK m. 29'da özel bir fesih usulü hükmünden başka bir düzenleme değildir. Bu nedenle işverenin bu usulü gözetmeksizin gerçekleştirdiği fesihler geçersiz sayılmalıdır İş güvencesi kapsamında olmayan işçilerin ise işveren temerrüdüne ilişkin TBK m. 408 hükmü kapsamında bildirimdeki gecikmeye oranla tatmin edilmesi yerinde olacaktır⁵⁶⁵.

III. İŞYERİNİN KAPATILMASINDA BİLDİRİM

A. İşyerinin Kapatılmasının Kuruma Bildirilmesi

Bir işyerini açmakta ve işletmekte özgür olan işveren aynı şekilde işyerini kapatmakta ve faaliyetini sona erdirmekte de özgürdür. İşverenin bu serbestisi, Anayasanın 48. ve 49. maddelerinde düzenlenen çalışma ve sözleşme özgürlüğünden, girişim özgürlüğünden ve yönetim hakkından kaynaklanır⁵⁶⁶. İşveren artık çalışmaya devam etmek istememesi, sağlık durumunun kötüye gitmesi, yaşlanması, emekli olması, siparişlerin azalması, mali güçlüklerin ortaya çıkması gibi nedenlerle işyerini kapatma kararı alabilir. İşyerinde her şeyin yolunda gittiği, kârlılığın çok yüksek düzeyde olduğu bir durumda dahi hiçbir nedene dayanmaksızın kapatma kararı alınabilir⁵⁶⁷.

İşyerinin kapatılması, İş Kanunu'nun işyerinin bildirilmesi başlıklı m. 3/1 ve toplu işçi çıkarma başlıklı m. 29/6 hükümlerinde düzenlenmiştir. Esasında her iki hükümde de işyerini kapatma kararı alan işverenin bildirim yükümlülüğü düzenlenmiştir. Ancak dikkat edilmelidir ki bildirim yükümlülüğü yalnızca işyerinin tamamının iradi olarak, sürekli ve kesin şekilde kapatılması halinde özgüdür. İşyerinin bir bölümünün kapatılması ya da geçici olarak faaliyete son verilmesi

⁵⁶⁵ **Taşkent**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 723; **Eyrenci/Taşkent/Ulucan/Baskan**, s. 231; **Aydın**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 679-680; **Tuncay**, Toplu İşçi Çıkarma, s. 588; **Köseoğlu**, İş Sözleşmelerine Etki, s. 127.

⁵⁶⁶ Ayrıntılı bilgi için bkz. **Köseoğlu**, İşyerinin Kapatılması, s. 51; **Köseoğlu**, İş Sözleşmelerine Etki, s. 140; Ayrıca, **Urhanoglu Cengiz**, İştar: Kesin ve Sürekli Olarak, s. 370.

⁵⁶⁷ **Köseoğlu**, İş Sözleşmelerine Etki s. 155-156.

teknik anlamda işyerinin kapatılması anlamına gelmez. Bu hallerde işverenin bildirim yükümlülüğü de bulunmaz⁵⁶⁸.

İş Kanunu'nun m. 3/1 hükmüne göre, işyerini kapatan işveren, işyerinin unvan ve adresini, işçi sayısını, faaliyet konusunu, işin başlatıldığı ve bitirildiği günü, adını, soyadını ya da unvanını, adresini ve varsa işveren vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini kapatma tarihinden itibaren bir ay içinde Kuruma bildirmekle yükümlüdür. İK m. 29/6 hükmüne göre ise işyerinin bütünüyle kapatılarak kesin ve devamlı surette faaliyete son verilmesi halinde durum otuz gün önceden kuruma bildirilmeli ve işyerinde ilan edilmelidir⁵⁶⁹.

İşyerinin kapanması hususunda temel bildirim yükümlülüğü İK m. 3/1 hükmünde yer almaktadır. Ancak işyerinin kapanmasının aynı zamanda m. 29'a göre bir toplu işçi çıkarma anlamına geldiği durumlarda bildirim yükümlülüğünün hangi maddeye göre yerine getirileceği hususu tartışmalıdır. Öğretideki bir görüşe göre, m. 29/6, salt toplu işçi çıkarmaya özgü bir hükümdür ve m.3/1 karşısında özel hüküm niteliğindedir. Bu halde iki düzenleme arasındaki özel kanun-genel kanun ilişkisi nedeniyle özel hüküm niteliğindeki m. 29/6 uygulanmalı ve işverenler iki kere bildirim yükümlülüğü altına sokulmamalıdır⁵⁷⁰. İkinci görüşe göre ise her iki hükümde düzenlenen bildirim yükümlülüklerinin amacı ve işlevi farklıdır. Buna göre m. 29'da düzenlenen bildirim her ne kadar işyerinin kapatılması nedeniyle yapılsa da düzenlemenin temel amacı toplu işçi çıkarma yapılmasıdır ve bu bildirim, iş sözleşmelerinin fesih bildirimlerinin hüküm ve sonuç doğurabilmesi için bir ön şarttır. Yine işverenin m. 29'a göre yaptığı bildirimin ardından otuz gün sonra

⁵⁶⁸ **Akyiğit**, Şerh, C. 1, s. 247; **Köseoğlu**, İş Sözleşmelerine Etki, s. 7; **Ekonomi**, Münir: İşyerinin Kapatılması, s. 429; **Urhanoglu Cengiz**, Kesin ve Sürekli, s. 374. Ayrıca işyerinin bir bölümünün kapatılmasının toplu işçi çıkarma sayıldığı durumlarda, bildirim yükümlülüğü gündeme gelir bkz. Üçüncü Bölüm, II, B.

⁵⁶⁹ İşyerini kapatma yoluna giden işveren aynı zamanda faaliyet konusuna göre değişen oda ve birlikler gibi kurum ve kuruluşlara da bildirim yapmakla yükümlü olabilir. Bu bildirimlerin iş hukuku alanında bir hüküm ve sonucu bulunmadığından ve ancak gerçek bir kapanma yönünde delil niteliği taşıyabileceğinden bu çalışmada yer verilmemiştir. Bkz. **Köseoğlu**, İş Sözleşmelerine Etki, s. 161.

⁵⁷⁰ **Köseoğlu**, İş Sözleşmelerine Etki, 131-132.

işçilerin iş sözleşmesini sona erdirmiş olmasına rağmen işyerini kapatmaktan vazgeçerek faaliyetine devam etmesi de mümkündür⁵⁷¹.

İşyerinin kapatılmasında bildirim yükümlülüklerine ilişkin hükümlerin uygulanmasında bizim de katıldığımız ikinci görüş daha doğru sonuçlar doğurmaktadır. Zira temel olan bildirim yükümlülüğü m. 3/1 de düzenlenmiştir. Bu noktada işyerinin kapatılması toplu işçi çıkarma sayılsa da sayılmasa da bu bildirim yükümlülüğü yerine getirilmelidir. Yine m. 29’da öngörülen bildirim yükümlülüğü her ne kadar işyerinin kapatılması nedeniyle yapılsa da işçi odaklı bir bildirim yükümlülüğüdür. Buna göre yapılan bildirimde esas olan işyerinin değil, toplu işçi çıkarmaya konu işçilerin kuruma bildirilmesi ve muhtemel işsizliğin önüne geçilebilmesi için kurumun harekete geçmesine fırsat verilmesidir. İK m. 29 hükmüne göre yapılan bildirimde bir bakıma, “bildirimde belirtilen tarihte şu kadar işçiyi çıkaracağım ve işyerini kapatacağım” denirken, m. 3/1’e göre yapılan bildirimde, çıkarılan işçilerden bahsedilmeksizin “bildirimde gösterilmiş olan tarihte işyerimi kapattım” denmektedir⁵⁷². Bu noktada işyerinin işçi sayısı yirminin üzerinde olsa dahi yalnızca m. 29 hükmüne göre yapılan bildirimle yetinilmemeli m. 3/1’e göre işyerinin kapatılması ayrıca kuruma bildirilmelidir.

Bildirim yükümlülüğünün içeriği m. 3’te açıkça belirtilmiştir. Buna göre işveren bildirimde, “*işyerinin unvan ve adresini, işçi sayısını, çalışma konusunu, işin bitme gününü, kendi adını ve soyadını yahut unvanını, adresini, varsa işveren vekillerinin adı, soyadı ve adreslerini*” belirtmelidir. İK m. 29’a göre yapılacak bildirimin içeriği hakkında bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda m. 29/3 hükmündeki düzenlemeye kıyasla bildirimde, işyerinin kapatılmasından etkilenecek işçi sayısını, gruplarını ve işlerine ne zaman son verileceği belirtilmelidir. Bu sayede işçilerin kimlik bilgilerinden ve niteliklerinden önceden haberi olan Kurum işçilerin niteliklerine uygun yeni iş bulma fırsatı elde eder⁵⁷³.

İş Kanunu m. 3’te olduğu gibi m. 29/6’da da bildirimin şekline ilişkin bir açıklama yapılmamıştır. Ancak toplu işçi çıkarmayı düzenleyen m. 29/1 hükmünde

⁵⁷¹ Akyiğit, Şerh, 1, s. 248-249.

⁵⁷² Akyiğit, s. 249.

⁵⁷³ Köseoğlu, İşyerinin Kapanması, s. 56.

işin, işyerinin ve işletmenin gerekleriyle toplu işçi çıkarma bildiriminin kuruma yazılı şekilde yapılması gerektiği açıkça ifade edilmiştir. Bu durumda kanımızca şekle ilişkin kuralın kıyasen işyerinin kapatılmasına ilişkin bildirimde de uygulanması şekil serbestisi ilkesine aykırı düşer. Uygulamada işyerinin kapatılmasına ilişkin bildirim, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerinde doldurulan matbu formlarla veya internet üzerinden yapılmaktadır⁵⁷⁴.

Yirmi ve daha fazla işçinin çalışmakta olduğu bir işyerinin kapatılması İK m. 29'un uygulama alanına gireceği için kapatma kararı alan işverenin otuz gün önceden Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne Bildirimde bulunması gerekmektedir. İK m. 29'a göre bildirim yapma yükümlülüğü altında olmayan, daha küçük çaptaki işyerlerinin kapanması durumunda ise böyle bir bildirimde bulunulması gerekmez. İşçi sayısına bakılmaksızın işyerini kapatan her işveren ise m. 3/1'e göre, işyerinin kapatıldığı tarihten itibaren bir ay içinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır.

İK m. 29'a göre işyerinin kapatılması halinde yapılacak bildirimden itibaren otuz gün sonra işçilerin iş sözleşmelerinin fesih bildirimleri hüküm ve sonuçlarını doğurur. Toplu işçi çıkarmada olduğu gibi otuz günlük bu süre zarfında işyeri sendika temsilcisine bildirim yapılması gerekmediği gibi sendika ile işyerinin kapatılması ve bundan etkilenen işçilerin akıbeti hakkında görüşmeler yapılması da gerekmez⁵⁷⁵. Kuruma yapılan bildirimlerin Kurum tarafından incelenmesi, uygun görülmesi ya da reddedilmesi gibi bir durum söz konusu değildir. Ancak bazı işyerlerinin tabi oldukları özel mevzuatları gereği işyerlerinin kapatılmasında ayrıca yapacakları bildirimlerde muhatap tarafından uygun görülmesi şeklinde düzenlemelere rastlanılmaktadır. Keza 5580 sayılı Özel Öğretim Kurumları Kanunu'na⁵⁷⁶ göre özel okulların kurucularının Bakanlığa, diğer kurumların kurucularının ise valiliğe verecekleri kapatma dilekçelerinin Bakanlık veya valilik

⁵⁷⁴ İş Kanunu m. 109'da düzenlenen yazılı bildirim koşulunun uygulanması gerektiği yönünde bkz. **Akyiğit**, Şerh, 1, s. 249.

⁵⁷⁵ Böyle bir ayrıma gidilmesinin yanlış olduğu görüşü hakkında bkz. **Köseoğlu**, İşyerinin Kapatılması, s. 56-57.

⁵⁷⁶ RG, 14.02.2007, 26434.

tarafından uygun görülmeleri halinde kapatılabileceği düzenlenmiştir (ÖÖKK m. 7/3,4).

B. İşyerinin Kapatılmasına İlişkin Bildirimin Yapılmamasının Sonuçları

İşyerini kapatma yoluna giden işveren bildirim yükümlülüklerini usulüne uygun şekilde yerine getirmezse idari para cezası ile karşı karşıya kalır. İş Kanunu'nun işyerini bildirme yükümlülüğüne aykırılık başlıklı 98. maddesine göre m. 3'teki bildirim yükümlülüğüne aykırı davranan işveren veya işveren vekiline çalıştırılan her işçi için yüz TL idari para cezası verilir⁵⁷⁷. Bu para cezasının kesinleşmesinin üzerine bildirim yükümlülüğünün sürmesi halinde ise gecikilen her ay için aynı miktarda ceza uygulanır (m. 98/2). İK m. 29'a göre yapılacak işyeri kapatma bildirimi yükümlülüğüne aykırılık halinde ise, işten çıkarılan her işçi için dört yüz elli TL idari para cezası verilir (m. 100)⁵⁷⁸.

IV. İŞÇİ HAKKINDA SGK'YA YAPILACAK BİLDİRİM

A. Sosyal Güvenlik Kurumuna İşten Ayrılış Bildirimi Yapılması

5510 sayılı SSGSSK m. 9/1-a'ya göre iş sözleşmesi sona eren işçinin sigortalılığı sona erer. Aynı hükmün üçüncü fıkrasında ise sigortalılığı sona eren yani iş sözleşmesi sona eren işçinin işveren tarafından Kuruma bildirme yükümlülüğü düzenlenmiştir. Kanunda aksi belirtilmediğinde, işçinin işten ayrılışının bildirimi iş sözleşmesinin sona erme sebebinden bağımsızdır. Buna göre, iş sözleşmesinin işçi ya da işveren tarafından haklı ya da bildirim süreli feshi, belirli sürenin dolması, emeklilik ve diğer tüm sona erme hallerinde Kuruma işten ayrılış bildirimi yapılmak zorundadır. Ayrıca bu bildirim işsizlik sigortasından yararlanılabilmesi için işveren tarafından yapılması gereken bildirim yerine geçer (Ek m. 1)⁵⁷⁹.

Kanunda bildirimin şekline ilişkin bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliğine göre sigortalı işten ayrılış bildirimi e-sigorta yoluyla

⁵⁷⁷ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 336 TL'dir, www.lebbyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

⁵⁷⁸ Yeniden değerlendirme oranına göre 2021 yılı için bu tutar 1.145 TL'dir, www.lebbyalkin.com, (ET. 13.01.2021).

⁵⁷⁹ **Subaşı, İbrahim/ Yiğit, Yusuf:** İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2018, S. 8, s. 141.

yapılır. Bu anlamda SGK'nın resmi sitesi üzerinden bildirimlerin yapılabilmesi için gereken alt yapı sağlanmıştır. İşveren bildirimi yapacağı sisteme, sahip olduğu sistem şifresi ve diğer bilgilerle giriş yaparak bildirim yükümlülüğünü usulüne uygun şekilde yerine getirebilir⁵⁸⁰.

İşten ayrılma bildiriminin muhtevası Yönetmeliğin eklerinde yer alan Ek-5 sigortalı işten ayrılış bildirgesinde gösterilmiştir. Buna göre internet sistemine giriş yapan işveren Ek-5 isimli formda aranan işverene, işyerine ve işçiye ilişkin bilgileri doldurmak suretiyle işten ayrılış bildirimini yapar⁵⁸¹.

İşveren, işçinin işten ayrılışından itibaren en geç on gün içinde bildirim yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır (m. 9/3). Ancak ilk defa işyeri bildirgesi verilmiş olan işyerlerinde, ilk defa işçi çalıştırılmaya başlandığı tarihten bir ay içinde iş sözleşmesi sona eren işçilerin bahse konu bir aylık sürenin bitimini takip eden on gün içinde verilmesi halinde bildirim süresinde yapılmış sayılır (SSİY m. 25/8). Yine iş güvencesi hükümlerine göre işe iade kararı alan ve ardından işverene başvuran işçinin işe başlatılmaması halinde işçinin başvurusunun alındığı tarihin içinde bulunduğu ayı takip eden ayın sonuna kadar gerçekleştirilen bildirimler de süresinde yapılmış sayılır (SSİY m. 25/7).

B. Bildirim Yapılmamasının Sonuçları

İşten ayrılma bildirimini süresi içinde Yönetmelikte belirtilen şekle ve usule uygun olarak yapmayan işveren ya da işveren vekili hakkında her bir sigortalı için asgari ücretin onda biri tutarında idari para cezası yaptırımı uygulanır (5510 sK. m. 102/1-j). Bildirimin, kurumca tespit yapılmadan önce ilgililerce yasal süresi geçtikten otuz gün içinde yapılması halinde bahse konu idari para cezasının, yapılacak tebligatı takip eden on beş gün içinde ödenmesi halinde, ceza dörtte birine karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır (m. 102/2)⁵⁸².

⁵⁸⁰ <https://uyg.sgk.gov.tr/SigortaliTescil/amp/loginldap>, (ET. 14.4.2020).

⁵⁸¹ Bildirge için bkz. http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/emekli/form_ve_dilekceler/formlar, (ET. 14.4.2020).

⁵⁸² Ayrıntılı bilgi için bkz. **Güzel/Okur/Caniklioglu**, s. 173 vd. ; **Tuncay/Ekmekçi**, s. 251 vd.

SONUÇ

Sözlükte bildirim kavramı, kelime anlamı olarak “haber verme (ihbar)” ve “yazılı olarak yapılan açıklama (tebliğ)” anlamlarına gelir. Bildirim kavramı, bir kişinin hukukun kendisine tanıdığı hakları kullanmak ya da borçları yerine getirmek veya belirli bir olay veya konu hakkında görüşünü ya da bilgisini açıklamak amacıyla, söz, yazı veya işaretlerle beyanda bulunması olarak tanımlanabilir. Bu anlamda bir kişi ya da kuruma belirli bir iradenin, görüşün veya düşüncenin sözlü veya yazılı olarak açıklanması ya da çok sayıda muhatabın bulunduğu durumlarda belirli bir usulde ilan edilmesi bildirim niteliğindedir.

Bildirim kavramı hukukun farklı alanlarında yaygın bir kullanım alanına sahiptir. Örnek vermek gerekirse, ceza hukukunda bir suçun ya da suçlunun varlığından yetkili makamların haberdar edilmesi için kullanılan bildirim, borçlar hukukunda borçluya ek süre verilmesinde yahut ayıbın satıcıya bildirilmesinde karşımıza çıkar. Yine bildirim, tebligat hukukunda yetkili makamlarca kişilere yapılan tebligat biçiminde tezahür ederken, iş hukukunda bildirim dendiğinde akla ilk olarak fesih bildirimi gelir.

Fesih bildiriminin aksine gerek öğretide gerekse yargı kararlarında iş hukukundaki diğer bildirimler üzerinde çok az durulmuştur. Hâlbuki iş ilişkisi, iş sözleşmesinin kurulması, devamı ve sona ermesi safhalarında, içinde çok sayıda bildirim barındıran bir süreçtir. İş ilişkisinde, işe alınan bir işçinin ilgili kamu kurumlarına, hizmet buluşu gerçekleştiren işçinin işverene, toplu işçi çıkarmak isteyen işverenin, işyeri sendika temsilcisine yapması gereken bildirim gibi çok sayıda örneğe rastlamak mümkündür.

İş Kanunu’nun, bildirim kavramına ilişkin genel nitelikteki tek hükmü, “yazılı bildirim” başlıklı 109. maddesidir. Buna göre bu Kanunda öngörülen bildirimler, yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmalıdır. Kanımızca, TBK m. 12’nin açık lafzı karşısında genel kanının aksine, bu hüküm ispat değil, geçerlilik şartı niteliğindedir. Ancak hüküm bu haliyle, iş ilişkisindeki tüm bildirimlerin yazılı olarak yapılmasının zorunlu olması sonucunu doğuracağından uygulamaya elverişli değildir. Bu nedenle,

yapılacak yasal düzenlemeyle bu madde ya tümden kaldırılmalı ya da Kanunun sistemat ğine uygun olarak yeniden kaleme alınmalıdır.

Bildirim müessesesinin ele alınmasında bu kavramın hukuki niteliğinin doğru tespiti çok önemlidir. Öte yandan, bildirim kavramının hukuki niteliğini mutlak olarak tespit edip tüm bildirimleri o nitelikte kabul etmek mümkün değildir. Her bir bildirim diğerlerinden bağımsız olarak incelenmeli ve hukuki niteliği hakkında bir sonuca varılmalıdır.

Bildirimin hukuki niteliğinin tespiti iki farklı ağamadan oluğan bir incelemeyi gerektirir. İlk ağamada, bildirimin yükümlülük m  yoksa külfet mi olduğu tespit edilmelidir. İkinci ağama ise bildirimin, tasavvur açıklaması mı, hukuki iğlem benzeri fiil mi, yoksa hukuki iğlem mi olduğunun tespitidir. Hukuki niteliğın doğru olarak saptanabilmesi için, bildirimin düzenlendiği kanun veya s zleğme maddesinin kaleme alınığ tarzı, ilgilinin bildirim yapmaya zorlanmasının mümkün olup olmadığı, bildirimin amacı, beyan sahibinin iradesinin bildirimdeki etkisi ve bildirim yapılmasının ve yapılmamasının doğurduğu sonuçlar göz önünde bulundurulmalıdır.

İç hukukundaki bildirimlerin hukuki niteliğinin tespiti kural olarak diğer bildirimlerden farksızdır. Ancak bazı durumlarda, iç s zleğmesinin kendine özgü borçlar içeren niteliğinin ve kanun koyucunun iğçinin ve  alığma barığının korunması amacıyla getirdiği yasal düzenlemelerin bir sonucu olarak bildirimin hukuki niteliği değiğikliğe uğrayabilir. Nitekim iğçinin, iğverence sağlanan araç ve malzemelerdeki ayıpları iğverene bildirmesi, gözden geçirme ve bildirme külfetinin özel bir halidir. Ancak iç s zleğmesinin iğ iye yüklediği  zen ve sadakat borcu, bunu bir yükümlülük haline getirmiğtir.

İç hukukunda bildirimler kanunlar ve yönetmelikler gibi resmi kaynakların yanında toplu iç s zleğmesi ve iç s zleğmesinden de doğabilir. Özellikle toplu iç s zleğmesi ile iç s zleğmesi taraflarına, belirli durumlarda birbirlerine veya iğyeri sendika temsilcilerine bildirim yapma yükümlülükleri getirilebilir.

ILO'nun tavsiye kararları ve genel olarak bu kararlar doğrultusunda alınan Yargıtay kararları, iç hukukunda bildirimin kaynakları arasında yer alır. Ancak yargı kararları, resmi ve özel diğer ėekli hukuk kaynaklarının aksine, davanın tarafları

dışındaki kişileri bağlamaması bakımından özellik arz eder. Öte yandan mahkemelerin, Yargıtay içtihatlarını dikkate alarak karar verdikleri göz önünde bulundurulduğunda, iş sözleşmesi tarafları açısından Yargıtay içtihatlarının örtülü bir bağlayıcılığından söz edilebilir.

Bildirim geçerli olarak hüküm ve sonuçlarını doğurabilmesi için kanunda veya sözleşmede öngörülen içerik, süre ve şekil gibi şartlara uygun olarak yapılması gerekir. Aksi takdirde bildirim, ilgili tarafından arzulanan sonucu doğurmaz. Yine bazı hallerde bu durum ilgilinin hak kaybına uğramasına veya hukuki sorumluluk altına girmesine yol açabilir.

Bildirimde en önemli husus, bildirim hangi usul kuralları çerçevesinde yerine getirileceğidir. Nitekim çoğu zaman bir hakkın kullanılması veya bir borcun yerine getirilmesi için başvuru ve genelde ilgilinin iradesini taşıyan bu müessesenin, dış dünyaya hangi şekle bürünerek aktarılacağı çok önemlidir. Bildirimin mevzuatta öngörülen süreye ve şekle ilişkin sınırlayıcı düzenlemelere aykırı olarak yapılması halinde, kişi tarafından istenen veya mevzuatta öngörülmüş olan hukuki sonuç meydana gelmez.

İş hukukundaki bildirimlerin incelenmesi neticesinde ortaya çıkan yegâne sonuç, bu bildirimlerin yapılma usulünde uygulama birliğinin bulunmamasıdır. İş mevzuatında öngörülen bildirimlerin hemen hepsinin yapılmasında uyulması gereken şekil kuralları ve takip edilmesi gereken süre farklıdır. Öte yandan, bildirimlerin birçoğunun ya içeriğine ya şekline ya da süresine ilişkin düzenleme dahi yapılmamıştır. Bazı bildirimlerin ise içeriğinde bulunması gereken unsurlar ve takip edilmesi gereken usul kuralları açıkça düzenlenmiştir.

Bildirim müessesesinin iş ilişkisi içerisindeki yeri ve önemi dikkate alındığında, bildirimlerin usulüne ilişkin halihazırdaki çok çeşitli düzenlemelerin, iş sözleşmesi taraflarını hem bildirim yapılması hem de bunun ispatı aşamasında zorladığı ortadadır. Özellikle iş sözleşmesinin işçi tarafının hukuki danışmanlığa erişim imkanının genelde kısıtlı olması nedeniyle, yapmak istediği bildirimde uyması gereken esasa ve usule ilişkin kuralları tespit etme noktasında sorun yaşayacağı

açıktır. Yine her iki taraf bakımından özellikle yazılı olarak ve imza karşılığında yapılmayan her bildirim ciddi bir ispat sorunu doğuracaktır.

Kanımızca, yeni bir yasal düzenlemeyle, iş sözleşmesi taraflarının birbirlerine karşı yapması gereken bildirimler, belirli özellikleri dikkate alınarak gruplandırılmalı ve söz konusu bildirimlerin şekline ve süresine ilişkin kurallarda standardizasyonun sağlanması yoluna gidilmelidir. Bu sayede iş sözleşmesi tarafları, yapması gereken bildirimlerde uymaları gereken şekil kurallarını ve kaçırmamaları gereken süreleri kolayca takip edebilir, böylece işlem güvenliği büyük oranda sağlanabilir.

Bildirimlerin usulünün yanında, yükümlülük niteliğindeki işçi ve işveren bildirimlerinin yaptırımının da belirli bir miktarda götürü tazminat olarak düzenlenmek suretiyle, standartlaştırılması yoluna gidilmelidir. Böylece yaptırımı mevzuatta öngörülmemiş birçok bildirim götürü bir tazminatla güvence altına alınmış olur.

Kanımızca iş ilişkisinde bildirimlerin standardizasyonunun sağlanmasının en verimli hali, işçi ve işverenin aralarındaki bildirimlerin tümünün elektronik ortamda yapılabilmesinin alt yapısının oluşturulmasıdır. Yapılacak yasal düzenlemeyle işçi ve işverenin birbirlerine karşı yapacakları bildirimlerin tamamının elektronik ortamda gerçekleştirebilmesinin yolu açılmalıdır. Yasama sürecinin ardından, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafınca yürütülecek bir çalışmayla işçi ve işveren arasındaki bildirimlerin yapılabileceği internet destekli bir cep telefonu uygulaması oluşturulmalıdır. Bu sayede örneğin işçi yıllık ücretli izin talebini içeren bildirimini işverene bu uygulama üzerinden kolayca yapabilir. Taraflar bu bildirim sistemine yalnız cep telefonu aracılığıyla değil, bilgisayar üzerinden internet erişimi sağlanması yoluyla da ulaşabilir.

İşçi ve işveren sosyal güvenlik sicil numaraları ya da T.C kimlik numaraları üzerinden bu sisteme kolayca erişebilir olmalı, elektronik bildirim sistemine ilişkin uygulamaya giriş yapılabilmesi, işverenin inisiyatifine bırakılmamalıdır. İşverenlere, işyerlerinde elektronik bildirim sistemine geçip geçmeme hususunda tercih hakkı tanınmamalı, her işyerinin elektronik bildirim sistemine geçişi zorunlu tutulmalıdır. Diğer taraftan uygulamanın işlerliğinin işverenin inisiyatifine bırakılması halinde bu

uygulamadan verimli sonuçlar beklemek mümkün değildir. Keza bu halde bazı işverenlerin kötü niyetli tutumu işçilerin bu uygulamaya erişimine engel olabilir.

Elektronik bildirim sistemine geçilmesi halinde işçi ve işveren, sisteme giriş yaptıktan sonra yapmak istediği bildirimin yasal çerçevesini kolayca görebilmelidir. Uygulamada her bildirimin süresine ve içeriğine ilişkin şartlar “bildirim özellikleri” başlığıyla kullanıcılara sunulabilir. Bu yolla örnek olarak çağrı üzerine çalışmada işçiye yapacağı bildirimle onu işe davet etmek isteyen işveren, bildirim yapmadan önce bildirim özelliklerine göz attığında, bu bildirimi aksi kararlaştırılmadığı müddetçe en az dört gün önce yapması gerektiğini ve bunun üzerine işçiyi en az dört saat çalıştırması gerektiği hatırlatmasını kolayca görebilir. Aynı uygulama üzerinden kendisine gelen bildirimi gören işçi ise işverenin bildirim metninde kendisine ilettiklerinin yanında tıpkı işveren gibi “bildirim özellikleri” bölümünden yasal haklarını kısaca gözden geçirebilir.

Bildirimin standardizasyonunda bu nitelikleri taşıyan bir uygulamanın tercih edilmesi ile özellikle iş sözleşmesinin güçsüz tarafında yer alan işçi, bildirimler ile ilgili hukuki bilgisindeki eksikliği uygulamada sunulan bildirim özelliklerine göz atarak giderebilir. Yine bildirimlerin yapılmasında dikkat edilmesi gereken süreler her bildirimin taşıdığı öneme göre farklı olarak belirlense de uygulama üzerinden dikkate alınacak sürelere ilişkin bilgilere ulaşmanın kolaylığı bu durumu bir sorun olmaktan çıkarır.

Kanımızca 21. yüzyılın teknolojik olarak insanlığa kazandırdıkları dikkate alındığında, iş ilişkisinde bildirimlerin elektronik ortama taşınması kaçınılmazdır. İş ilişkisi bakımından son derece önemli olan bir diğer husus da bildirimde standardizasyonun sağlanmasıdır. Bunun çağın gereklerine en uygun hali ise iş sözleşmesi taraflarının kolayca erişebilecekleri cep telefonu uygulamasının oluşturulmasıdır. Bu sayede hem iş sözleşmesi tarafları açısından uygulama kolaylığı ve ispat güvenliği sağlanacak hem de iş sözleşmesinde bildirim kavramının bir bütün olarak ele alınması mümkün olabilecektir.

KAYNAKÇA

- Akdeniz**, Umut: Pazarlamacılık Sözleşmesi, GÜHFD, C.XVII, Y. 2013, S. 4.
- Akın**, Levent: Manevi Tazminat Taleplerinde Ağır Bedensel Zarar Koşulu, ÇEİS, Eylül 2014, s. 34-38.
- Akyiğit**, Ercan: 1475 Sayılı İş Kanunu, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu'nda, Yıllık Ücretli İzin, Türk-Alman-İsviçre Hukuku Karşılaştırmalı, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2000.
- Akyiğit**, Ercan: İş Kanunu Şerhi, 3. Bası, İstanbul, 2008 (Şerh).
- Akyiğit**, Ercan: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik, (Taşeronluk İlişkisi), Nisan, 2011.
- Akyiğit**, Ercan: Kısa Çalışma, TUIİS, Ağustos-Kasım, 2004 (Kısa Çalışma).
- Akyiğit**, Ercan: Telafi Çalışması, TUIİS, Şubat, 2005 (Telafi Çalışması).
- Akyiğit**, Ercan: Yeni İş Yasasında Normali Aşan Çalışmalar, TUIİS, Mayıs 2005 (Normali Aşan).
- Algın**, Ali Emrecan: İşverenin Kısa Çalışma Uygulamasını Sona Erdirme Kararı ve Doğuracağı Yasal Sonuçları, Lebib Yalkın Mevzuat Dergisi, Temmuz, 2020, S. 199.
- Alp**, Elif/ **Sönmez**, Özge Alev: ILO 177 Sayılı Evde Çalışma Sözleşmesi TUIİS İHİD, C. 23, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2011 (Evde Çalışma).
- Alp**, Mustafa: İşçinin Feshe Karşı Korunması (İş Güvencesi Yasası), DEÜHFD, C. 5, S. 1, Y. 2003.
- Alp**, Mustafa: İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, Ankara 2005 (İş Sözleşmesi).
- Alpagut**, Gülsevil: Alt İşveren, İş Sağlığı ve Güvenliği İle İdari Para Cezalarına İlişkin Düzenlemeler, “İstihdam Paketi ve Sosyal Güvenlikteki Yeni Düzenlemeler İşletmelere Ne Getiriyor?” Semineri'ne sunulan tebliğ, TİSK Yayın No: 297, Ekim 2018.

- Alpagut**, Gülsevil: İş Kanunu'nun 22. maddesinin Uygulama Alanı- Sözleşme Hükümlerinin Geçerliliği Sorunu ve Yargıtayın Konuya İlişkin Kararları, Legal İHSGHD, S. 9, Y. 2006 (Uygulama Alanı).
- Alpagut**, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshinde Haklı- Geçerli Neden Ayrımı ve Yargıtay'ın Konuya İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Sicil İHD, S. 1, Mart, 2006 (Değerlendirme).
- Alpagut**, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi, Türkiye Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, III. Yılında İş Yasası, 21-25 Eylül 2005, Bodrum, s. 213 (İş Sözleşmesinin Feshi).
- Alpagut**, Gülsevil: Türk Borçlar Kanununun Hizmet sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, Legal İHSGHD, C. 8, S. 31, Y. 2011 (Hizmet Sözleşmesinin Devri).
- Altındere**, Murat: Kişisel Verilerin Korunması Hukuku ve Uygulaması, 1. Baskı, 2020, s. 103.
- Anlama**, Adil: İşverene Sözleşmede Tek Taraflı Değişiklik Yapma Yetkisi Veren Sözleşme Hükümleri, https://www.sekeris.org.tr/dergi/multimedia/dergi/60_isverene_sozlesmede_tek_taraflı_degisiklik_yapma_yetkisi_veren_sozlesme_hukumleri.pdf, (ET. 24.1.2020).
- Antalya**, O. Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 2. Baskı, C. 1, 2020.
- Arı**, Hanife: Ücret Garanti Fonu, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul 2014.
- Arkan**, Sabih: Ticari İşletme Hukuku, 25. Baskı, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü.
- Astarlı**, Muhittin: Genel Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşletme Gerekleri Nedeniyle Fesih ve Kısa Çalışma İlişkisi, Sicil İHD, S. 17, Mart 2010, (İşletme Gerekleri).
- Astarlı**, Muhittin, İş Hukukunda Çalışma Süreleri, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008 (Çalışma Süreleri).

- Astarlı**, Muhittin: İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışları Nedeniyle Geçerli Feshinde İhtar, Legal İHSGHD, Y. 2009, C. 6, S. 23 (İhtar).
- Atalı**, Murat/**Ermenek**, İbrahim/**Üçüncü**, S. Hilal: Tebligat Hukuku, Güncellenmiş 2. Baskı, Ankara, 2019.
- Atay**, Filiz: Geçerli Neden ve Haklı Neden Ayrımında Yazılı Bildirim Şartı, Sicil İHD, S:22, Haziran, 2011.
- Avcı**, Mustafa: Geçerli Nedenlere Dayalı Fesih Hakkının Kullanılmasında Makul Süre, Sicil İHD, Y. 2007 S. 5.
- Ayan**, Mehmet/**Ayan**, Nurşen: Kişiler Hukuku, 9. Baskı, Y. 2020.
- Aydın**, Ufuk: 4857 Sayılı Kanun Bakımından İş Sözleşmesindeki Değişiklik Kayıtları, Sicil İHD, S. 5, Mart 2007.
- Aydın**, Ufuk: Avrupa Birliği, ILO ve Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, A. Can Tuncay'a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005 (Toplu İşçi Çıkarma).
- Aydın**, Ufuk: Çağrı Üzerine Çalışma ve Uygulama Sorunları, Sicil İHD, S. 8, Aralık 2007 (Uygulama Sorunları).
- Aydın**, Ufuk: Çağrı Üzerine Çalışma, 10. Yılında 4857 Sayılı İş Kanunu (Uygulama Sorunları ve Çözüm Önerileri) Sempozyumu (Çağrı Üzerine).
- Aydın**, Ufuk: Kısa Çalışma Uygulaması ve Güncel Gelişmeler, Sicil İHD, S. 13, Mart 2009, s. 29 vd. (Kısa Çalışma).
- Aydın**, Ufuk/ **Demirkaya**, Seher: "Çalışma Hayatında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları", İş ve Hayat Dergisi, Y. 2017, C. 3, S. 6.
- Aydınlı**, İbrahim: 6552 Sayılı Kanunla Alt İşveren Kurumunda Yapılan Yeni Düzenlemeler ve Değişiklikler, GÜHFD, C. XVIII, Y. 2014.
- Aydınlı**, İbrahim: Türk İş Hukukunda Alt İşveren (Taşeron) ilişkisi ve Muvazaa Sorunu, 4. Baskı, Ankara, 2015 (Muvazaa Sorunu).
- Arslan Ertürk**, Arzu: Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış, MÜHAD, C. 23, S. 1.
- Arslan Ertürk**, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, 2017 (Şekil).

- Bakırcı**, Kadriye: İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta ve Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, Sicil İHD, S. 8, Y. 2007.
- Baskan**, Esra: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında Analık İzni, Doğum Sonrası Ücretsiz İzinler İle Doğum ve Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı Maltepe HFD, Y. 2016, S. 2.
- Baskan** Esra: Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanununun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanununa Etkisi, Legal İHSGHD, C. 9, S. 35, Y. 2012 (Haklı Nedenle).
- Baskan**, Esra: Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XXI, Y. 2017, S. 2.
- Başbuğ**, Aydın: Türk İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Ankara, 1999.
- Baycık**, Gaye: Çalışma Sürelerinde Güvenceli Esneklik Uygulamaları, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, MÜHAD, Yıl 2014, Cilt 20, Sayı 1, Özel Sayı.
- Baycık**, Gaye: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu Çerçevesinde Fesih Sebebinin Belirtilmesi ve Değiştirilmesi Sorunu, Legal İHSGHD, C. 9, S. 35, Y. 2012 (Belirtilmesi ve Değiştirilmesi).
- Baycık**, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011 (Yenilik Doğuran).
- Baycık**, Gaye: İş Hukukunda Yenilik Doğuran Hakkın Etkisizleşmesi, İÜHFM, C. LXXII, S. 2, Y. 2014 (Etkisizleşme).
- Baysal**, Ulaş, Türk ve Alman Hukukunda Çağrı Üzerine Çalışma, TUHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi C. 24, S. 1-2.
- Bedük**, Mehmet Nusret: "İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Beta Yayınları C.I, İstanbul 2011 (Kötüniyet).
- Bedük**, Mehmet Nusret: İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 2, Y. 2019.

- Bedük**, Mehmet Nusret: Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Eski Hükümlü İşçi Çalıştırılması, Kamu-İş, C. 11, S. 2, Y. 2010 (Eski Hükümlü).
- Bedük**, Mehmet Nusret/**Karabacak**, Emre: İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, Atlas Ulusal Sosyal Bilimler Dergisi, Y. 2018, S. 3.
- Bekgöz**, Merve: Çalışanların Meydana Getirdiği Fikri ve Sınai Ürünler Üzerindeki Haklar, Ankara 2017.
- Bilgili**, Fatih/**Demirkapı**, Ertan: Ticaret Hukuku Bilgisi, 18. Baskı, Ankara, 2020.
- Birben**, Erhan: İşverenin İş Sözleşmesini Fesih Hakkının Etkisizleşmesi, DEÜHFD, C. 15, S. Özel Sayı, Y. 2013.
- Buz**, Vedat: Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara, 2005.
- Bük**, Alaattin, Bilişim Alanında Kişisel Verilerin Korunması, 1. Baskı, Ankara, 2018.
- Canbolat**, Talat: İşçi Buluşları, Ocak 2007.
- Canbolat**, Talat/ **Özkan**, Sema Deniz: Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler, İş ve Hayat, Y. 2017, S. 6.
- Caniklioğlu**, Nurşen: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, A. Can Tuncay’a Armağan, Legal Yayıncılık, İstanbul, 2005 (Kısa Çalışma).
- Caniklioğlu**, Nurşen: “4857 Sayılı İş Kanun’unun Çalışma Sürelerine İlişkin Düzenlemeleri”, III. Yılında İş Yasası, Toprak İşveren Sendikası, Bodrum, 21–25 Eylül 2005.
- Caniklioğlu**, Nurşen: Hizmet Akdinin Devri- Emeklilik Halinde İhbar Tazminatı- İş Arama İzni Verilmemesi, Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2002/1 (Hizmet Akdinin Devri).
- Caniklioğlu**, Nurşen: İşçinin Çalışma Koşullarında Tek Taraflı Değişiklik Sözleşmeyi İşveren Feshetmiş Sayılacağı, SİCİL İHD, Haziran 2010, S. 18 (Tek Taraflı Değişiklik).

Caniklioğlu Nurşen: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ekim 2017, İstanbul (Geçerli Sebepler).

Caniklioğlu, Nurşen: İşçinin Yıllık Ücretli İzin Talep Hakkı ve İzinin Kullandırılmamasının Sonuçları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. II, İstanbul 2001 (İzin).

Caniklioğlu, Nurşen: Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş ve Yarım Çalışma Ödeneği, Emeğin Hukuku Kurultayı 2, 22 Mayıs 2016, TBB Yayınları, Ankara 2017(Kısmi Süreli).

Centel, Tankut: Alt İşverene İlişkin İş Kanunu'ndaki Son Değişiklik, Sicil İHD, Haziran 2008, S. 10 (Alt İşveren).

Centel, Tankut: Covid-19 Salgını ve Türk Çalışma Yaşamı, Sicil İHD, Y. 2020, S. 43 (Covid-19).

Centel, Tankut: İhbar Öneli İçinde Haklı Nedenle İşten Çıkarma, Tekstil İşveren, Ocak, 2004.

Centel, Tankut: İş Güvencesi, Legal Yayıncılık, Mart 2013.

Centel, Tankut: İş Hukukunda Ücret, İstanbul 1988.

Civan, Ersun: İş Hukukunda Uzaktan Çalışma(Evde Çalışma- Tele Çalışma), Legal İSGHD.

Civan, Orhan Ersun: Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi AÜHFD, 66 (2) 2017 (Meslek Edinilmiş).

Cuhruk, Mahmut/Çolakoğlu, H. Servet/Bükey, A. Avni: Sosyal Sigortalar, Kanun, Şerh, İçtihat, Ankara 1977.

Çalık, Abdurrahman: İşverenin Ödeme Güçlüğüne Düşmesi Halinde İşçi Ücretlerinin Ücret Garanti Fonundan Ödenmesi, Mali Çözüm, Ocak- Şubat 2019.

Çalık, Abdurrahman: Son Düzenlemeler Işığında Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Mali Çözüm, Mayıs- Haziran 2019 (Kısa Çalışma).

- Çalışkan**, Aslı: İş Hukukunda Analık ve Ebeveyn İzinleri, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2018.
- Çataklar**, Eda: “Sınai Mülkiyet Kanunu İle Çalışanların Tasarımları ve Buluşları Üzerindeki Hak Sahipliği Sisteminde Yapılan Değişiklikler”, 6769 Sayılı Sınai Mülkiyet Kanunu Sempozyumu, Banka ve Ticaret Hukuku Araştırma Enstitüsü, Ankara, 2017.
- Çelebi**, Duygu: Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Ankara 2019.
- Çelik**, Nuri: İşyeri Temsilciliği, İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, Toker Dereli’ye Armağan, S. 55/1, Y. 2005.
- Çelik**, Nuri: Toplu İş Sözleşmeleri İle Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum, 2011/4.
- Çelik**, Nuri/**Caniklioglu**, Nurşen/**Canbolat**, Talat: İş Hukuku Dersleri Yenilenmiş 33. Bası, İstanbul, 2020.
- Çenberci**, Mustafa: İş Kanunu Şerhi, 6. Bası, Ankara 1986.
- Çöğenli**, Taner: İş Hukukunda Yıllık Ücretli İzin, İstanbul, 1983.
- Çil**, Şahin: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum, 2007/3.
- Çil**, Şahin: İşçi Temsilciliği Kurumunun Gerekliliği ve İş Güvencesi İle Zorunlu Arabuluculuk Sistemine Katkıları, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, Ankara 2017.
- Çil**, Şahin: İş Hukukunda İşçinin Ücreti, Ankara, 2010 (Ücret).
- Çil**, Şahin: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 2, 3; 2007, 2. Baskı, Turhan Kitapevi (Şerh).
- Çopuroğlu**, Çağlar: Ücret ve Korunması, Ankara 2013.
- Dedeoğlu**, Saniye: “Eşitlik mi Ayrımcılık mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı” Çalışma ve Toplum, S. 21, Y. 2009/2.

Değer Ermumcu, Seher: “Doğum ve Evlat Edinme Sonrası Kısmi Çalışma ve Yarım Çalışma Hakkı-Ödeneği”, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ’a Armağan, Cilt:1, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Özel Sayı, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir 2017.

Demir, Fevzi: Geçerli Sebep ve Fesih Kavramı ve Uygulama, Legal İHD, 2006/10 (Geçerli Sebep).

Demir, Fevzi: İş Hukuku ve Uygulaması, Albi Yayınları, İzmir, 2018.

Demir, Fevzi: Kısa Çalışmalar ve İş Sözleşmeleri Üzerindeki Etkileri, Legal İHSGHD, S. 22, Y. 2009 (Kısa Çalışma).

Demir, Şamil: İş Hukukunda Geçersiz Feshin Sonuçları, ABD, 2013/3.

Demircioğlu, A. Murat/ **Korkmaz**, Doğan/**Kaplan**, Hasan Ali: Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası, Genişletilmiş 4. Baskı, İstanbul, 2018.

Demircioğlu, Murat/ **Balsever**, Sergül: Sınai Mülkiyet Kanunu Uyarınca Özel Hukuk İlişkisi İçinde Olan Çalışanların Buluşları, Sicil İHD, S. 40, Y. 2018.

Demircioğlu, Murat: Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan, İstanbul 2011.

Deynekli, Adnan: Aciz Hali ve İflasın İşçi Alacaklarının Tahsiline Etkisi, ABD, Y.67, S. 2, Bahar 2009.

Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunda İşyeri ve İşletme Alman ve Fransız Hukuklarıyla Karşılaştırmalı Bir İnceleme, Legal Yayınevi, İstanbul, 2007 (İşyeri ve İşletme).

Doğan Yenisey, Kübra: İş Hukukunun Emredici Yapısı, 1. Baskı, Mart 2014 (Emredici Yapı).

Doğan Yenisey, Kübra: Toplu İşçi Çıkarma Usulüne Aykırılık ve Yaptırım, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Kongresi, Ankara 2017 (Toplu İşçi Çıkarma).

Doğan Yenisey, Kübra: Türk Borçlar Kanununun “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi, İş Hukuku ve Sosyal

Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya), Türkiye, Toprak, Seramik, Çimento ve Cam Sanayii İşverenleri Sendikası, İstanbul 2014.

Doğan Yenisey, Kübra: Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi, Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan 1. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 15-16-17 Mayıs 2014 (Geçici İş ilişkisi).

Dulay, Dilek: 6715 Sayılı Yasanın Uzaktan Çalışmaya İlişkin Hükümleri ve Değerlendirilmesi, Sicil İHD, Aralık 2016.

Dulay, Dilek: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Ankara, 2016 (Evde Çalışma).

Duman, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni, İnÜHFD, 10(1) (Doğum).

Duman, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, 1. Baskı, 2020 (İzin).

Duman, Barış: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshinde İşçinin Savunmasının Alınması, İnÜHFD, 11(1): 1-17 (2020).

Ekin, Ali: İş Hukuku Uygulamasında Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışmanın Hukuki Sonuçları, İÜHFM, LXXIV, Özel Sayı C. 1 (Fazla Çalışma).

Ekin, Ayşegül: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Konya 2019 (Mesleki Anlamda).

Ekmekçi, Ömer: 4857 Sayılı İş Kanununda Postalar Halinde Çalışma ve Gece Çalışmasına İlişkin Usul ve Esaslar ÇEİS, C. 20, S. 1, Ocak 2006.

Ekmekçi, Ömer: Telafi Çalışması, 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışması Kavramı, Koşulları ve Hükümleri, ÇEİS, C. 19, S. 6, Kasım, 2005 (Koşulları ve Hükümleri).

Ekmekçi, Ömer: Yargıtay'ın İşe İade Davalarına İlişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Legal İHSGHD, S. 1, Y. 2004 (İşe İade).

Ekonomi, Münir: “Asıl İşveren Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi”, Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II), Prof. Dr. Nuri Çelik’e Saygı, Mart 2008 (Alt İşveren).

Ekonomi, Münir: Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğun Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları, Legal İSGHD, Y. 2017, S. 53, C. 14 (Doğum).

Ekonomi, Münir: İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 2. Baskı, İstanbul, 1980.

Ekonomi, Münir: İş Güvencesinde Yararlanma Şartı Olarak İşçinin Altı Aylık Kıdemi, Legal İHD, C. 9, S. 34 (İş Güvencesi).

Ekonomi, Münir: İşyerinin Kapatılması, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, Ankara, 2006, s. 409 (İşyerinin Kapatılması).

Ekonomi, Münir: Telafi Çalışması, Legal İHSGHD, 2004/4 (Telafi Çalışması).

Ekonomi, Münir: Yeni İş Arama İzni ve Uygulanması, Osman Güven Çankaya’ya Armağan, Ankara 2010 (izin).

Ekonomi, Münir: Yeni İş Kanunu Çerçevesinde İş Sözleşmesinin Feshi ve İş Güvencesi Semineri, İş Kanunu Toplantı Dizisi, Mart 2005 (Fesih).

Engin, Murat: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Yeni İş Kanunu Tasarısı, İÜHFM, C. LXI, S. 1-2, Y. 2003 (Esaslı Değişiklik).

Engin, E. Murat: İş Gücünün Temsili ve İşyerinde Sosyal Diyalog, 1. Baskı, Haziran 2012 (Temsil).

Engin, E. Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003 (İşletme Gerekleri).

Engin, E. Murat: Kısa Çalışma Hukuki Niteliği ve Koşulları, Toprak İşveren Dergisi, Y. 2019, S. 120.

Engin, E. Murat: “Toplu İşçi Çıkarma”, İş Güvencesi, Temel Kavramlar ve Uygulamadan Öneriler, İstanbul Barosu Yayınları, 2. B., İstanbul, 2003 (Toplu İşçi Çıkarma).

- Engin**, Murat: Türk İş Hukukunda Evde Çalışma, Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, Ankara 2000 (Evde Çalışma).
- Erdoğan**, Canan: Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Fakültesi Dergisi, Y. 2, Sa. 2017/2.
- Eren**, Fikret: Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 25. Baskı, Ankara, 2020.
- Erener Yılmaz**, Ebru: Türk İş Hukukunda Süt İzni, MÜHAD, C. 26, S. 1, Haziran 2020.
- Ergin**, Hediye: İşçinin Tedavisi Olanaksız Hastalığı Nedeniyle İşverenin Derhal Fesih Hakkı, Sicil İHD, S. 38, Y. 2017.
- Ergin**, Hediye: “Özel Hizmet Sözleşmelerine İlişkin Yeni Borçlar Kanunu Hükümlerinin İş Hukuku Bakımından Önemi”, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, 15. Yıl Toplantıları, 3-4 Haziran 2011, İstanbul, 2012.
- Erkul**, İhsan: İşverenin 4857 Sayılı İş Kanunundan Doğan Hakları, Yükümlülükleri ve Sorumlulukları, Ayrıntı Basımevi, Eskişehir, Eylül 2010.
- Ertürk**, Şükran: Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği, Belediye-İş Sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara 2008.
- Ertürk**, Şükran: Ücret Garanti Fonundan Yararlanmak İmkânsızlaşıyor mu?, Sicil İHD, Haziran 2010.
- Esener**, Turhan: İş Hukuku, Gözden Geçirilmiş 3. Bası, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, Ankara 1978.
- Evcil**, Cahit/ **Göktaş**, Kerem: Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları, Legal, Kasım, 2010.
- Evren**, Öcal Kemal: İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, Ankara, 2011, s. 30.
- Eyrenci**, Öner: “4857 Sayılı İş Kanunu ile Getirilen Yeni Düzenlemeler Genel Bir Değerlendirme”, Legal İHD, 2004/I (Yeni Düzenlemeler).

- Eyrenci**, Öner: 4857 Sayılı İş Kanununda Telafi Çalışmaları, DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, 2007.
- Eyrenci**, Öner: İşin Düzenlenmesinde Değişim ve Esneklik Gerekliliği, TUHİS İHİD, Mayıs 2001-Ağustos 2001.
- Eyrenci**, Öner: Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar, A. Can Tuncay'a Armağan, 2005, Legal Yayıncılık, İstanbul, Mayıs 2005.
- Eyrenci**, Öner/**Taşkent**, **Savaş**/Ulucan, Devrim/**Baskan**, Esra: İş Hukuku, 10. Baskı, Kasım 2020.
- Gedik Akbaş**, Şebnem: Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Asıl İşveren Alt İş Veren İlişkisi, Yayınlanmamış YL Tezi, Çanakkale 2015.
- Gerek**, Nüvit: Alt İşverenlerin İdari Para Cezalarından Asıl İşverenlerin Sorumluluğu, Sicil İHD, S. 19, Eylül, 2010.
- Gerek**, Nüvit: İşveren Tarafından Gerçekleştirilen Haksız Fesih- Usulsüz Fesih- Kötü Niyetli Fesih, Karatahta İş Yazıları Dergisi, S. 2, Ağustos, Y. 2015.
- Göksel**, Merve: Fazla Çalışmanın İspatı, Legal İHD, S. 23, Y. 2009.
- Göktaş**, Seracettin: Alt İşverenlik Uygulamasının Önemli Bazı Sorunları, Sicil İHD, Aralık 2008.
- Göktaş**, Seracettin: İş Sözleşmesinin İşverence Feshi ve İş Güvencesi, ABD, S. 1, Y. 2008 (İş Güvencesi).
- Göktaş**, Seracettin: İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum, 2009/1.
- Görücü**, İbrahim/ **Demirbaş**, Muzaffer: 4857 Sayılı İş Kanununda Ücret Kesme Cezası ve Ceza Paralarının Kullanımı, Legal İSGD, Y. 2016, S. 51.
- Görücü**, İbrahim/ Demirbaş, Muzaffer: Türk İş Hukukunda Ücret Kesme Cezası, İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi, C. 3, S. 2, 2014.
- Görücü**, İbrahim: Türk Çalışma Mevzuatında Ücret Garanti Fonu ve Uygulamaları, Kamu-İş, C. 10, S. 4/2009.
- Güç**, Tekin: Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Ankara, 2014.

- Günay**, Arkın: Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma, Legal Yayınları, İstanbul, 2018.
- Günay**, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, C. 1, 3. Baskı, Ankara, 2009.
- Günay**, Cevdet İlhan: Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücreti İzin Alacağı, Sicil İHD, Aralık 2010, S. 20.
- Güner**, Erol: Kötü Niyet Tazminatı, Mali Çözüm Dergisi, Eylül- Ekim, Y. 2016.
- Güner**, Erol: Toplu İşçi Çıkarımı İle İlgili Usul ve Esasların İşverenler İçin Önemi, Mali Çözüm, Eylül-Ekim 2015.
- Gülver**, Ender: Türk Borçlar Kanununda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, Legal İHSGHD, C. 8, S. 31, Y. 2011 (Derhal Fesih).
- Gülver**, Ender: Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine İÜHFM C. LXII, S. 2, s. 103-122, 2014 (Evde Hizmet).
- Gülver**, Ender: Ücret Kesme Cezası, Legal İSGD, Y. 2010, S. 28.
- Gürsel**, İlke: Feshe Bir Alternatif Olarak İşverenin Fesihden Önce İşçiyi Başka Bir İşte Çalıştırması, Sicil İHD, S. 40, Y. 2018.
- Güzel**, Ali/**Heper**, Hande: Sürekli İstihdamdan Geçici Atipik İstihdama!...: Mesleki Amaçlı Geçici İş İlişkisi, Çalışma ve Toplum, 2017/01.
- Güzel**, Ali: İş İade Davalarına İlişkin Soruların Çözümü Açısından Yeni Bir Model Önerisi, İş Hukukunda Güncel Sorunlar -4- Semineri, 22 Şubat 2014, Ankara 2014 (İşe İade).
- Güzel**, Ali: İş Sözleşmesinin Geçerli Nedenle Feshinde Ultima Ratio (Son Çare) İlkesi ve Uygulama Esasları, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.
- Güzel**, Ali/**Okur**, Ali Rıza/**Caniklioğlu**, Nurşen, Sosyal Güvenlik Hukuku, Yenilenmiş 18. Baskı, Y. 2020.
- Hekimler**, Alpay: Asıl İşveren- Alt İşveren İlişkisinin 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki Yasal Çerçevesi, Balkan Sosyal Bilimler Dergisi, 2012.
- Hozar**, Nağme N: Alman Mahkeme Kararları Işığında İhtar Müessesesi, Sicil İHD, Mart 2007.

- Isaac**, Alfred: Ücret Sistemleri, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, S. 2, Y. 1949.
- İskender Demirci**, Meryem: Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu, Birinci Baskı, Kasım, 2013.
- İnciroğlu**, Lütfi: Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları, Legal Yayıncılık, Mart, 2013 (Esnek Çalışma).
- İnciroğlu**, Lütfi: Çalışanların Doğuma Bağlı Haklarında Ne Değişti?, İSGHD, Y. 2016 C. 13, S. 49 (Doğuma Bağlı).
- İnciroğlu**, Lütfi: Yeni İş Hukuku Uygulaması, İstanbul, Legal, 2005.
- İren**, Ertan: Haklı Nedenle İş Sözleşmesinin Feshinde Hak Düşürücü Süreler, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011.
- Kabakçı/Mahmut**: Geçerli Fesih Nedeni Olarak Yetersiz (Kötü ve Eksik) İş Görme, İstanbul 2012.
- Kahraman**, Abdullah: Türk İş Hukukunda Haftalık İş Günlerine Bölünemeyen Çalışmalar, Kamu-İş D. Ocak 1994, s. 91 vd.
- Kaner Koç**, Nilgün: Çağrı üzerine iş ilişkisinin Güvencesizliğinde Çalışan Üniversite Öğrencileri, Mülkiye Dergisi, 41(3).
- Kandemir**, Murat: Evde Çalışma ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri, İÜHFM C. LXXII, S. 2, s. 143-166, 2014 (Evde Çalışma).
- Kandemir**, Murat: Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları, LEGAL İHD, S. 29, Y. 2011.
- Kar**, Bektaş: İş Güvencesi ve Uygulaması, Yetkin Yayınları, 4. Baskı, 2020 Ocak.
- Karaca**, Ali: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği Uygulaması, Sicil İHD, S. 14, Y. 2009.
- Karaca**, Aybüke: Türk Borçlar Kanununda Evde Hizmet Sözleşmesi, EÜSBED, 2012, C. V, S. 2.
- Karacan Çetin**, Hatice: Fazla Çalışma, 5. Baskı, Ankara, 2015.

- Karaçöp**, Eda: Türk İş Hukukunda Ücretin Korunması, Yayınlanmamış YL Tezi, İzmir, 2012.
- Karakışlak**, Sahra: Yeni Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Çalışma, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Kazancı Hakemli Hukuk Dergisi, S. 89-90, Ocak- Şubat, 2020.
- Kaya**, Pir Ali: Karşılaştırmalı Çalışma hukukunda Toplu İşten Çıkarma, İÜHFM, Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan, İstanbul 2006.
- Kayalı Çetinkaya**, Tuba: Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği, Ankara Barosu Dergisi, Y. 2014, S. 4.
- Kayar**, İsmail: Ticari İşletme Hukuku 11. Baskı, Eylül, Ankara, 2018.
- Keser**, Hakan: İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep, 3. Baskı, Ankara 2016.
- Keser**, Hakan: İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İHD, S. 39, Y. 2018 (Değerlendirme).
- Keskin**, Mustafa: Sosyal Güvenlik Mevzuatında İşveren Yükümlülükleri, Sicil İHD, S. 18, Haziran 2010.
- Kocayusufpaşaoğlu**, Necip/**Hatemi**, Hüseyin/**Serozan**, Rona/**Arpacı**, Abdulkadir: Borçlar Hukuku- Genel Bölüm, C. 1, İstanbul 2017.
- Koç**, Derviş: Pazarlamacılık Sözleşmesi, Gazi Üniversitesi SBE, Yüksek Lisans Tezi, Eylül, 2014 (Pazarlamacılık Sözleşmesi).
- Koç**, Muzaffer/**Görücü**, İbrahim, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Çalışma Uygulaması ve Sonuçları, Çalışma ve Toplum 2011/1 (Kısmi Çalışma).
- Koç**, Sedef: “İş Hukukunda Ebeveyn İzinleri”, İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar II, Editör. Tankut Centel, Onikilevha Yayınları, İstanbul 2016, s. 206.
- Kocak**, Onur: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Sonuçları, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, 2019.

Korkusuz, Refik: İş Hukukunda Yeni Bir Kurum; Ücret Garanti Fonu, Legal İHD, 2004/4.

Köme Akpulat, Ayşe: İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü, İstanbul Hukuk Mecmuası, C. 77, S. 2, T. 31.12.2019.

Köseoğlu, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin Geçersiz Nedenle Feshinin İhbar ve Kıdem Tazminatına Etkisi, Sicil İHD, S. 20, Aralık 2010 (Geçersiz Neden).

Köseoğlu, Ali Cengiz: İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, 1. Baskı, Ankara, 2011.

Köseoğlu, Ali Cengiz: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, Beta Yayıncılık, İstanbul, Aralık 2004 (İş Sözleşmelerine Etki).

Köseoğlu, Ali Cengiz: İşyerinin Kapatılması, Sicil İHD, S. 4, Aralık 2006 (İşyerinin Kapatılması).

Köseoğlu, Ali Cengiz: Türk İş Hukukunda Analık, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2016, S. 4 (Analık).

Kılıçoğlu, Mustafa: Çalışma Hakkı Kapsamında İş Güvencesi, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, İstanbul 2011.

Kılıçoğlu, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal: İş Güvencesi Hukuku, İstanbul 2007.

Kılıçoğlu, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal: İş Güvencesinde Tahmin İlkesi, Yargıtay Dergisi, Ocak- Nisan 2008, C. 34, S. 1-2 (Tahmin İlkesi).

Kılıçoğlu, Mustafa/ **Şenocak**, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, 2013 (Şerh).

Kıymaz, Talip, Ücretin Korunmasına Dair Hükümler Bağlamında “Ücret Garanti Fonu”, Sicil İHD, Eylül 2007.

Kurt, Resul: Kimlik Bildirmeyene Ceza Var, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/kimlik-bildirmeyene-ceza-var/432401>, (ET. 24.12.2020).

Kuru, Demet: Ulusal ve Uluslararası Çerçeve Ücretin Korunması: “Ücret Garanti Fonu”, Karatahta/İş Yazıları Dergisi, S. 11, Ağustos 2018.

Kurucu, Oğuz: Fazla Çalışma, İş Süreleri, Dinlenmeler, Fazla Çalışma, Ankara 1987.

- Laçiner**, Vedat: Yeni İş Arama İzni Hakkı, Yönetim Bilimleri Dergisi, Y. 2012, C. 10, S. 19.
- Makas**, Recep: “Bakanlar Kurulunca Üç Aydan Altı Aya Uzatılan Kısa Çalışma Dönemi Kıdem Tazminatı Hesabında Dikkate Alınır mı? Karar İncelemesi” EÜHFD, C. 7, S. 1-2, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2012.
- Makas**, Recep: Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Aykırılığın Hukuki Sonuçları, GÜHFD, C. XVI, Y. 2012, S. 4 (Özen Borcu).
- Manav**, Eda: Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara, 2009 (Geçersiz Fesih).
- Manav**, Eda: İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu, Gazi Üniversitesi HFD, C. X, S. 1-2, Y. 2006 (Çalıştırma Zorunluluğu).
- Manav Özdemir**, Eda: Covid-19 Salgınının Çalışma Şekilleri ve İşçinin İzin ve Ücret Hakları Açısından İş Sözleşmesine Etkisi, Sicil İHD, Y. 2020, S. 43.
- Meriç**, Nedim, Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma, Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, 8/2005.
- Metin**, Hulusi: Türk Hukukunda Kanun ve İçtihatlarda İhbar-Bildirim, Ankara 2006.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/**Astarlı**, Muhittin/**Baysal**, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı C. 1 Bireysel İş Hukuku 3. Baskı.
- Mollamahmutoğlu**, Hamdi/ **Astarlı**, Muhittin: İş Hukuku, Ankara 2012.
- Narmanhoğlu**, Ünal: İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, Genişletilmiş ve Gözden Geçirilmiş 5. Bası, Beta Yayınları, İstanbul, 2014 (Ferdî İş İlişkileri).
- Narmanhoğlu**, Ünal: İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümler Bağlayıcı mıdır? , Sicil İHD, S. 3, Y. 2006.
- Nazlı**, Seçkin: Özel İş Aracılığı, İstanbul, 2009.
- Ocak**, Saim: Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Kısmi Süreli Çalışma Uygulaması, Sicil İHD, Y. 2017, S. 37.

- Ocak**, Saim: Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2017, S. 37 (Ücretsiz İzin).
- Ocak**, Uğur: Fazla Çalışma, Gaziantep, 2018.
- Odaman**, Serkan, Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri, Legal, Mart 2013.
- Oğuz**, Özgür: Ücret Garanti Fonundan Yararlanma Koşullarına İlişkin Genel Değerlendirme, LHD, C. 17, S. 193, Y. 2019.
- Oğuzman**, M. Kemal/**Seliçi**, Özer/**Oktay Özdemir**, Saibe: Kişiler Hukuku, 19. Baskı, Y. 2020.
- Oğuzman**, M. Kemal: Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet “İş” Akdinin Feshi, Doktora Tezi, İstanbul 1955.
- Ortan**, Ali Necip: İşçi Buluşları Hukuku, Dokuz Eylül Üniversitesi Yayınları, İzmir, 1987.
- Öktem Songu**, Sezgi/**Birben**, Erhan: Çalışılmayan Cumartesi Telafi Çalışması Yaptırılması Mümkün Müdür? , DEÜHFD, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007.
- Öktem Songu**, Sezgi: İş Yargılamasında Belirsiz Bir Hukuki Kavram: Samimiyet, İş Hukukunda Yeni Yaklaşımlar, II, İstanbul 2018.
- Özcan**, Celal: Yeni İstihdam Biçimi Olarak Uzaktan Çalışma, 15 Haziran 2016, <https://www.dunya.com/kose-yazisi/yeni-istihdam-bicimi-olarak-uzaktan-calisma/28457>, ET: 28.12.2019.
- Özdamar**, Murat/**Çakar**, Erden: SGK’na Yasal Süresi Dışında Verilmesine Rağmen İdari Para Cezasına Konu Edilemeyecek Bildirimler, Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan, MÜHAD, C. 20, S. 1, Y. 2014, Özel sayı.
- Özdamar**, Murat/**Çakar**, Erden: Sosyal Güvenlik Hukukunda İşyeri Kavramı ve İşyerinin Kuruma Bildirilmesi, Mali Çözüm, Mayıs-Haziran 2013.
- Özdemir**, Burhan, Ev Çalışması: Kamu-İş Dergisi, C. 4, S. 2, Haziran 1997.

- Özdemir**, Erdem: 6098 Sayılı Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerine Eleştirel Bir Bakış Sicil İHD, S. 24, Aralık 2011 (Yeni Borçlar Kanunu).
- Özdemir**, Erdem: İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C. 2, İstanbul 2001 (Disiplin Cezaları).
- Özdemir**, Erdem: İş Sözleşmesinden Doğan Uyuşmazlıklarda İspat Yükü ve Araçları, Şubat 2006 (İspat Yükü).
- Özdemir**, Erdem: İşverene Çalışma Koşullarında Değişiklik Yetkisi Veren Kayıtlar, Selçuk Üniversitesi HFD, C. 12, S. 3-4, Y. 2004 (Değişiklik Yetkisi).
- Özdemir**, Erdem: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Üst Düzey Yöneticilerin Hukuki Durumu, İş Hukuku Zirvesi Konferansı, Online Eğitim, www.hukukegitim.com, T. 26.12.2020.
- Özdemir**, Erdem: Yeni Borçlar Kanununun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İHD, Eylül 2012, Y. 7, S. 27.
- Özen**, Nesli Beril: 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Toplu İşçi Çıkarma, Yayınlanmamış YL Tezi, İstanbul 2018.
- Özer**, Hatice Duygu: Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, ERÜHFD, Y. 2018, C. XIII, S. 2.
- Özkan Koç**, Sema Deniz: İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı, MÜHAD, C. 25, S. 2, Aralık 2019.
- Özkaraca**, Ercüment/Ünal, Canan: Dava Şartı Olarak Arabuluculuk Hükümlerinin Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Açısından Uygulanması, Sicil İHD, Y. 2019.
- Özkaraca**, Ercüment: İş Güvencesinin Kapsamı, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, 1. Baskı, Ekim 2017.
- Özşahin**, Özge: Sınai Mülkiyet Kanunu El Kitabı: Marka, Patent, Faydalı Model, Coğrafi İşaret ve Tasarım Hakkı, 1. Baskı, Ankara, 2017.

- Öztürk**, Mehmet Onat: Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler, Çalışma ve Toplum, Y. 2012, S. 4.
- Pekcanıtez**, Hakan/**Atalay**, Oğuz/**Özekes**, Muhammet: Medeni Usul Hukuku Ders Kitabı, On İki Levha Yayınları, 8. Bası, İstanbul, 2020.
- Pınar**, Mustafa Anıl: İşçi Buluşları Üzerinde İşçi ve İşverenin Hak ve Yükümlülükleri, Türk Metal S. 222, 2018.
- Ruhi**, Canan/**Ruhi**, Ahmet Cemal: Tebligat Hukuku Bilgisi, Elektronik Tebligata Göre Güncellenmiş 5. Baskı, Ankara, 2019.
- Sarıbay**, Gizem, Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan, Ağustos 2008 (Kısmi Süreli).
- Sarıbay**, Gizem: Türk İş Hukukunda İş Güvencesi Kapsamında Fesih Usulü, Feshe İtiraz ve Sonuçları, İstanbul 2007 (İş Güvencesi).
- Savaş Kutsal**, Burcu: Geçersiz Feshin Yaptırımları: İşe İade veya Tazminat, Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi 28-30 Nisan 2016, Ekim 2017 İstanbul.
- Savaş Kutsal**, Burcu: İşverenin Kreş Açma Yükümlülüğü: Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin Konu İle İlgili İki Farklı Kararının Düşündürdükleri, Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2019/2.
- Seçkin**, M. İhsan: Çalışma Ekonomisi ve İş Hukuku Açısından Kısa Çalışma Legal Yayıncılık, İstanbul, 2015.
- Seliçi**, Özer: Borçlar Kanununa Göre Sözleşmeden Doğan Sürekli Borç İlişkilerinin Sona Ermesi, İstanbul, 1976.
- Serozan**, Rona: Sözleşmeden Dönme, 2. Baskı, Ağustos, 2007.
- Sert**, Selin, Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi, TBB Dergisi, 2014(110).
- Sevgi**, Emre: Kısmi Süreli İş Sözleşmesi, İstanbul, 2014.
- Sevimli**, Ahmet: 4857 Sayılı İş Kanununda Düzenlenen Kısmi Süreli İş Sözleşmeleri, İstanbul, 2019 (Kısmi Süreli).

- Sevimli, Ahmet:** 4857 Sayılı İş Yasası Çerçevesinde İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshine Genel Bakış ve Tekbiçim (Yeknesak) Fesih Usulünün Bulunmayışının Yaratacağı Olası Sorunlar, ÇEİS, C. 18, S. 6, Kasım 2004 (Tekbiçim).
- Sevimli, Ahmet:** Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilmemesinin Yaptırımı, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, 2016.
- Sevimli, Ahmet:** Karayolları Taşımacılığı Sektöründe İş Kanununa Tabi Olarak Çalışan Sürücülerin Çalışma ve Dinlenme Süreleri Konusundaki Hukuki Sorunlar, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan: İş Dünyası ve Hukuk, İstanbul, 2011.
- Sevimli, Ahmet:** İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı, ÇEİS, C. 17, S. 2, Mart 2003 (Yazılı Şekil).
- Sevimli, Ahmet:** Yıllık Ücretli İznin Kullandırılmamasının Hukuki Sonuçları Hakkında Kısa Bir Not, Sicil İHD, Haziran 2010, S. 18.
- Solmaz, Meryem:** Güncel Yasal Düzenlemeler Çerçevesinde Çalışan Buluşları ve Bedel Tarifesi, Articletter, Summer 2018.
- Soyer, M. Polat:** 4857 sayılı Yeni İş Kanununun Ücret, İşin Düzenlenmesi, İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin Bazı Hükümleri Üzerine Düşünceler, 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu Değerlendirme Konferans Notları Türk-İş, Ankara, 2003.
- Soyer, Polat:** Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanununun Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İHD, S. 22, Haziran 2011 (Sona Erme).
- Soyer, Polat:** İş Sözleşmesinin Feshinde İhbar Önelllerinin Eşitliği İlkesi, İÜHFM, C. 74, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan’a Armağan Özel Sayısı, 2016.
- Subaşı, İbrahim:** Türk İş Hukukunda İş Güvencesi, İstanbul 2011.
- Subaşı, İbrahim/ Yiğit, Yusuf:** İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar, İş ve Hayat Dergisi, Y. 2018, S. 8.

Sungurtekin Özkan, Meral: Ödeme Güçlüğüne Düşmüş İşveren Karşısında İşçi Hak ve Çıkarlarının Korunması Konusunda Türk Hukukunda Geçerli Olan Sistemin Uluslar Arası Normlara Uygunluğu Meselesi, DEÜSBED, C. 10, S. 1, 2008.

Sümer, Haluk Hadi: İş Hukuku, 25. Baskı, Ankara, Eylül 2020.

Sümer, Halûk Hadi: İş Hukuku Uygulamaları, Konya, 2019.

Sürmeli, Yaprak: Veri Sorumluları Sicili Yönetmeliği Taslağı İncelemesi, <https://startup hukuku.com/veri-sorumlulari-sicili-yonetmelik-taslagi-incelemesi/>, (ET. 23.12.2020).

Süzek, Sarper, İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması, Kamu-İş, C. 6, S. 4, Y. 2002 (Fesih).

Süzek, Sarper: İş Hukuku, 20. Baskı (Tıpkı Basım), İstanbul, 2020.

Süzek, Sarper: İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum, 2011/1.

Süzek, Sarper: İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, Y. 2007, C. 56.

Süzek, Sarper: İşçinin Yetersizliği ve Davranışları Nedeniyle Geçerli Fesih, A. Can Tuncay'a Armağan, İstanbul 2005.

Şafak, Can: 4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Kısmi (Part-time) Çalışma. http://www.kristalis.org.tr/aa_dokuman/kismi_calisma.pdf, (ET. 11.12.2019).

Şahin Emir, Asiye: İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Analık, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İzmir, 2019.

Şahlanan, Fevzi: İş Güvencesinin Genel Esasları ve Gazetecinin Feshe Karşı Korunması, Basın İş Hukuku, Genel Esaslar ve Uygulama Sorunları, Legal İHD, İstanbul 2006.

Şayin, Neşe: İş Hukukunda Esneklik Bağlamında Denkleştirme Uygulamaları, Yayınlanmamış YL Tezi.

Şen, Murat: İnsan Hakları Bağlamında Çalışma Hakkı, Melikşah Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 2, S. 2, Aralık 2013.

- Şen, Murat:** Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılık, TÜHİS, Mayıs, 2005 (Toplu İşçi Çıkarma).
- Şen, Murat:** Yargıtay Kararları Işığında Süreli Fesihle Yeni İş Arama İzni, Erzincan Üniversitesi HFD, S. 1-2, Y. 2006.
- Şener, Battal:** Pazarlamacılık Sözleşmesi ve Pazarlamacılık Sözleşmesi Hakkında 4857 Sayılı İş Kanunu Hükümlerinin Uygulanabilirliği, Çalışma ve Toplum, 2017/3.
- Taşkent, Savaş:** İş Güvencesi (İşçinin Feshe Karşı Korunması), Türkiye Belediye-İş Sendikası, Y. 1991.
- Taşkent, Savaş:** Otuz İşçi Ölçütü ve Yurt Dışındaki Bağlantılı İşyerleri Sorunu, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. 1, İstanbul 2011.
- Taşkent, Savaş:** Toplu İşçi Çıkarmalar Üzerine, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan, İÜHFD, Özel Sayı, C. 74, Y. 2016 (Toplu İşçi Çıkarma).
- Taşkent, Savaş/ Sarıbay Öztürk, Gizem:** İş Hukukunun Temel Yasaları, 6. Baskı, İstanbul, 2015.
- Taşdemir, Yasemin:** Ebeveyn İzni ve Yarım Çalışma Ödeneği, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019.
- Tekinalp, Ünal:** Fikri Mülkiyet Hukuku, Ocak 2012, 5. Baskı.
- Temir, Arif:** Ücret Kesme Cezası Nasıl Verilir, <http://www.ariftemir.com/Iscilere-Ucret-Kesme-Cezasi-Nasil-Verilir-i144.html>, (ET. 22.1.2020).
- Tezcan Açıkgöz, Rana:** Maternal Benefits Of The Women Under Eu Law and Comparison With Legal Arrangements And Practices In Turkey, Yayınlanmamış YL Tezi.
- Tiryaki, Hamit:** Derhal Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Mali Çözüm, S. 98, Y. 2010.
- Tiryaki, Hamit:** Ücret Garanti Fonu ve Yararlanma Şartları, Mali Çözüm, S. 93-2009.
- Tolu, Hazal:** İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, 1. Baskı, 2017.

- Topçuoğlu, Metin:** Yeni Tacir Yardımcısı Pazarlamacı S.D.Ü. Hukuk Fakültesi Dergisi, C.I, S. 2, Y. 2011.
- Topuz, Murat:** 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Pazarlamacılık Sözleşmesi (TBK 448-460), MÜHAD, C. 19, S. 1.
- Tuncay, A. Can:** Hukuki Yönden Basında İşçi- İşveren İlişkileri, İstanbul 1989.
- Tuncay, A. Can:** İş Hukukunda Toplu İşçi Çıkarmalar ve Eski İşçilerin Yeniden İşe Alınmaları, İÜHFM, C. 38, S. 1-4, 1973 (Toplu İşten Çıkarma).
- Tuncay, A. Can:** Pazarlamacılık (Ticari Gezgin) Sözleşmesi ve Düşündürdükleri Çimento İşveren Dergisi, S. 2, Mart 2012.
- Tuncay, Can/ Ekmekçi, Ömer:** Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, Beta Yayınları, 20. Baskı, İstanbul, Ekim 2019.
- Kaplan, Emine Tuncay:** Bildirim Sürelerinin Artırılmasının Üst Sınırı, Sicil İHD, Mart 2008.
- Tunçomağ, Kenan/ Centel, Tankut:** İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul, 2018.
- Tulukçu, Binnur:** Çalışma Şartlarında Esaslı Değişiklik, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, I, İstanbul 2011.
- Tulukçu, N. Binnur:** İş Hukukunda Dinlenme Hakkı, Ankara, 2012.
- Tulukçu, Nezihe Binnur:** İş Mahkemeleri ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi İşe İade, Ankara 2017.
- Uçum, Mehmet/Karataş, Hüseyin:** Başlıca Esasları Yönünden İş Kanunu- Basın İş Kanunu Karşılaştırması, Legal İHSGHD, S. 14, Y. 2007.
- Uğur, Mehmet:** İş Hayatında Engelli İstihdamı, Mali Çözüm, Temmuz-Ağustos 2014.
- Ulucan, Devrim:** İş Güvencesi, İstanbul, 2003; Engin, E. Murat: İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi, Beta Yayınları, İstanbul, 2003.
- Urhanoglu Cengiz, İftar:** İşyerinin İşveren Tarafından Kesin ve Sürekli Olarak Kapatılması ile 4857 Sayılı İş Kanunu m.29 Arasındaki İlişki, TAAD, Y. 11, S. 41, Ocak 2020 (Kesin ve Sürekli).

- Urhanoglu Cengiz**, İhtar: Toplu İşçi Çıkarma Prosedürüne Aykırılığın Yaptırımı, TUHİS, İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 2-3, Kasım 2007 (Karar İncelemesi).
- Urhanoglu Cengiz**, İhtar: Türk Hukukunda Toplu İşçi Çıkarma, Ankara 2009 (Toplu İşçi Çıkarma).
- Usen**, Şelale: 2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi, Çalışma ve Toplum, 2010/3.
- Uşan**, M. Fatih: 4857 Sayılı İş Yasasının 22. Maddesi Çerçevesinde Değişiklik Feshi DEHFD, C. 9, Özel Sayı, Y. 2007 (Değişiklik Feshi).
- Uşan**, M. Fatih: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Uygulamasında Parça Başına Ücret, Ankara 2003 (Parça Başına).
- Ülgen**, Hüseyin/**Helvacı**, Mehmet/**Kendigelen**, Abuzer/**Kaya**, Arslan/**Nomer Ertan**, Füsün: Ticari İşletme Hukuku, İstanbul 2019, 6. Baskı.
- Velioğlu**, Azize: Sosyal Medya Özelinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2019.
- Yaman**, Rabia: İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Hukuki Sonuçları, İÜHFM, LXXIV, Özel Sayı, C. 2.
- Yalman**, Gökhan: Yeni Türk Borçlar Kanunu'na Göre Pazarlamacılık Sözleşmesi, Ankara, Ekim 2017.
- Yıldız**, Gaye Burcu: Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 15, Özel Sayı, 2013.
- Yıldız**, Kübra: Satış Sözleşmesinde Ayıp Bildirimi On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2020.
- Yılmaz**, Ejder: “Alt İşverenlik İlişkisinin Muvazaalı Olduğunu Tespit Eden İş Müfettişi Raporuna Karşı İtiraz Davası”, Çimento İşveren Dergisi, Ocak, 2009.

- Yiğit**, Esra: Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi, On İki Levha Yayınları, İstanbul, 2019 (Özel İstihdam Büroları).
- Yiğit**, Yusuf: 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamında İş Sözleşmesini Fesih Hakkını Kullanma Süresi, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 27, S. 3, Y. 2019.
- Yiğit**, Yusuf: İş Hukukunda Geçersiz Fesih Kavramı ve Geçersiz Fesih Üzerine İşe İade Başvurusu Yapan İşçinin İşverence İşe Başlatılmaması ve Sonuçları, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, İstanbul 2011.
- Yiğit**, Yusuf: Türk İş Hukuku Açısından İş Güvencesi Uygulamasında En Az Altı Aylık Kıdeme Sahip Olma Koşulu, Selçuk Üniversitesi HFD, C. 20, S. 2, Y. 2012 (Süre).
- Yuvalı**, Ertuğrul: Türk Hukukunda Olağan Nedenlerle Fazla Çalışma ve AB Ülkelerindeki Fazla Çalışma Hükümlerine Genel Bir Bakış, Kamu-İş, C. 10, S. 4, Y. 2009.
- Yuvalı**, Ertuğrul/**Kantarıcı**, Nihan Gizem: Kamu Kurumlarındaki Fazla Çalışmaların Yazılı (Resmi) Kayıtlı İspat Zorunluluğu Hakkında Yargıtay Karar Tahlili, Sicil İHD, S. 41, Y. 2019.
- Yücel Bodur**, Mehtap: Mevsimlik İş Sözleşmesi İle Çalışanların Yıllık Ücretli İzin Hakları İş ve Hayat, Y. 2015, C. 1, S. 1.
- Yücel**, Ramazan: Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik ve Değişiklik Feshi, İstanbul Aydın Üniversitesi HFD, Y. 3, S. 1, Haziran 2017.
- Yürekli**, Sabahattin: Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi, 3. Baskı, Ankara, 2016.
- Yürekli**, Sabahattin: İşyeri Sendika Temsilcilerinde Olması Gereken Nitelikler, Legal İSGHD, S. 13, Y. 2007.
- Zengin**, İbrahim Çağrı: Pazarlamacılık Sözleşmesi, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul, 2013.

Zeytinoğlu, Emir, Kısmi Süreli Çalışma Şekilleri ve 4857 Sayılı İş Kanunundaki Görünüm İÜHFM, C. LXII, S. 1-2, 2004, s. 449-466.



ÖZ GEÇMİŞ

İlk ve orta öğrenimini Bilecik'in Söğüt ilçesinde tamamlamıştır. 2013 yılında, Eskişehir Gazi Mustafa Kemal Anadolu Lisesinden mezun olmuştur. 2017 yılında, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesinden mezun olmuştur. 2018 yılında avukatlık stajının ilk altı aylık kısmını tamamlamış ve Galatasaray Üniversitesinde yüksek lisans eğitimine başlamıştır. Aynı yılın devamında Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesine araştırma görevlisi olarak atanmış ve yüksek lisans eğitimine burada yeniden başlamıştır. Halen Yalova Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalında araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır.