

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÇALIŞMA EKONOMİSİ VE ENDÜSTRİ İLİŞKİLERİ ANABİLİM DALI

DOKTORA TEZİ

**SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN TÜRK İŞ
HUKUKUNDA İŞÇİNİN AİLESİNİN
KORUNMASI**

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

2502140034

TEZ DANIŞMANI

Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU

İSTANBUL- 2021

ÖZ

SOSYAL POLİTİKA AÇISINDAN TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Günümüzde toplumlar sosyal, kültürel ve ekonomik alanlarda çarpıcı bir değişim geçirmektedir. Aile, toplumun çekirdeği hüviyetinde olması sebebiyle yaşanan tüm değişimlerden etkilenmesinin yanı sıra değişime yön veren önemli bir sosyal politika aktörüdür. Bu değişim süreci, çalışma hayatını bireylerin yaşamlarının merkezi haline getirmiş, bu durum ailenin ve çalışma hayatının konumlarında bir çatışmaya sebep olmuştur. Aile-iş çatışması toplumların içerisinde olduğu modern dönüşümün önemli bir karakteristik özelliğidir. Aile, değişim ile çatışmanın iki yönlü muhatabı olması sebebiyle kritik bir konumdadır. Bu sebeple ailenin korunması ancak çalışma hayatında korunabilmesi ile mümkün hale gelmiştir. İş hukuku, ailenin çalışma hayatında korumasını sağlayabilecek önemli bir disiplindir. Bu çalışma, sosyal politikanın temel aktörlerinden biri olan ailenin, iş hukuku aracılığıyla çalışma hayatında korunmasını sosyal politika bakış açısıyla ele almaktadır.

Anahtar Kelimeler: Sosyal Politika, Aile, İş Hukuku, İş-Yaşam Dengesi.

ABSTRACT

PROTECTION OF THE WORKER’S FAMILY IN TURKISH LABOR LAW IN TERMS OF SOCIAL POLICY

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

Today, societies are changing dramatically in social, cultural and economic fields. Since the family is the core of the society, it is an important social policy actor that directs the change as well as being affected by all changes. The aforementioned change process has made working life the center of individuals' lives, and this has caused a conflict in the positions of family and working life. Family-work conflict is an important characteristic of the modern transformation in which societies are. The family is in a critical position as it is the two-way interlocutor of change and conflict. For this reason, the protection of the family has become possible only if it can be protected in working life. Labor law is an important discipline that can ensure the protection of the family in working life. This study deals with the protection of the family, one of the main actors of social policy, in working life through labor law from a social policy perspective.

Key Words: Social Policy, Family, Labor Law, Work-Life Balance.

ÖNSÖZ

İnsan, kendi aklının yine kendi doğası üzerinde tahakkümüne şahit olduğumuz 21.yüzyılın tam ortasında öz gerçekliğini kaybetmiş bir varlıktır. Üstelik tahakkümünün idrakinde olduğu kadar kaybını idrak edemeyen duruşuyla inşa ettiği toplumun sorunlarına muhataptır. 21.yüzyılın sorun sarmalı olarak ifade edebileceğimiz bu durumda, birçok toplumsal sorun birbirini doğurmakta, birçok yenilik birbirinden beslenmektedir. Bahsi geçen atmosferin postmodern ve öz gerçekliğinden uzaklaşmış insanları olarak bizler, yeni kimliklerin inşa edildiği bu tahakküme mecbur bırakılarak hayatlarımızı sürdürmekteyiz. Yeni kimlikler son teknoloji aracılığıyla neredeyse damarlarımıza kadar zerk edilmiş suni gerçekliğiyle, kaybettiklerimizin yerinde durmaktadır. Bu sunilik, kendini “yeni” oluşuyla var etmektedir.

Yeni kimlikler, insanın toplumsal birçok süreci yeniden anlamlandırması demektir. Bu anlamlandırmanın ilk halkası ise ailedir. Aile ile başlayan yeniden anlamlandırma süreci tüm toplumu inşa etmektedir. Değer sistemlerinin yozlaştığı günümüzde insanın doğru yolda olup olmadığının sağlamasını yapmak neredeyse imkânsızdır. Üstelik artık çoklu doğruluklar söz konusudur. Ancak ailenin tüm bu muğlaklık, postmodern yapı, yeniden inşa süreçlerinde korunması gereken en temel toplumsal kurum olduğu iddiasındayız. İnsan, yeni düzende eğer kendine bir konum biçecekse var olabilmek için aileyi korumak durumundadır. Bu koruma politika üstü bir nitelikte ailenin varlığını garanti ettiği müddetçe tarihin devamından bahsetmek mümkündür.

Bu çalışmanın amacı, böylesine önem atfettiğimiz ailenin korunmasına katkıda bulunmaktır. Elbette ailenin korunmasının birçok boyutu söz konusudur. Toplumun her alanında etkin olan bir kurumun tek boyuttan ele alınarak korunması mümkün değildir. Üstelik daha önce ifade ettiğimiz gibi iç içe geçmiş bir yapının tek boyutlu bir korumaya imkân tanımayacağı aşîkârdır. Ailenin bahsi geçen çok boyutlu yapısı çalışmanın zorluğunu teşkil etmektedir. Bu çok boyutluluk, iş hukukunda ailenin korunması ele alınırken sınır çizilmesini ve koruma alanlarının gruplandırılmasını

zorlaştırmıştır. İş hukuku, sosyal politikanın birincil muhatabı olan ailenin günümüzde karşı karşıya kaldığı çıkmazların çözümünde aktif rol oynayan yahut çıkmazları üreten bir disiplindir. Bu sebeple iş hukukunda ailenin korunmasını sosyal politika açısından değerlendirmemizin ailenin korunması açısından önemli katkı sunacağı ümidi taşımaktayız.

Çalışmamızın hazırlanma sürecinde değerli katkılarını esirgemeyen saygıdeğer danışmanım Prof. Dr. Halil İbrahim SARIOĞLU'na, tezin zihinsel arka planını oluşturmamda emeklerini esirgemeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Faruk TAŞCI'ya, çalışmam boyunca teşvikini arkamda hissettiğim saygıdeğer hocam Dr. Öğr. Üyesi Yasin YILMAZ'a, yoğun mesaisine rağmen yardımına her ihtiyacım olduğunda kıymetli vaktini benden esirgemeyen saygıdeğer hocam Prof. Dr. Suat UĞUR'a, akademik olarak ilerlememde katkıları olan bölüm hocalarım ve görüşlerini esirgemeyen bölüm arkadaşlarıma öncelikle teşekkürü borç bilirim.

Tez süreci boyunca, ailenin korunması hakkında üzerinde durulması gereken birçok hususu çalışan bir anne olarak yaşayarak öğrendim. Tezde sıklıkla bahsettiğim çalışan kadınların aile ve çalışma hayatı arasında yaşadıkları zorlu dengesizlik halini yaşamama fırsat vermeyen, her zaman desteklerini başucumda hissettiğim annem Aysel ÇİLOĞLU ve babam Mustafa ÇİLOĞLU'na, anne-babalığını ve kardeşliğini benden esirgemeyen ve yükümü omuzlayan YÖRÜBULUT ailesine, tezin neredeyse her cümlesini kendisiyle tartıştığım, her zorlandığımda beni teşvik eden eşim Muhammet YÖRÜBULUT'a ve nihayet bana ailenin asıl önemini öğreten, anne olma şerefini onunla tattığım değerli kızım Zeynep Asya YÖRÜBULUT'a en içten teşekkürlerimi sunarım.

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT

İSTANBUL-2021

İÇİNDEKİLER

ÖZ.....	ii
ABSTRACT.....	iii
ÖNSÖZ.....	iv
KISALTMALAR LİSTESİ.....	xv
GİRİŞ.....	1

BİRİNCİ BÖLÜM: İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞUNDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

1.1. Taraf Ehliyeti Bakımından Korunması.....	17
1.1.1. Taraf Ehliyeti.....	17
1.1.2. Taraf Ehliyetine Getirilen Sınırlamalar.....	21
1.1.2.1. Yaş.....	21
1.1.2.2. Cinsiyet.....	22
1.1.2.3. Sağlık Durumunu ve Mesleki Yeterlilik.....	24
1.2. Sözleşme Özgürlüğü Bakımından Korunması.....	25
1.2.1. Sözleşme Özgürlüğü.....	25
1.2.2. Sözleşme Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar.....	27
1.2.2.1. Sözleşme Yapma Zorunluluğu.....	27
1.2.2.1.1. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu.....	27
1.2.2.1.2. Askerlik veya Kanuni Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu.....	32
1.2.2.1.3. Toplu İşten Çıkarılmış Olan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu.....	33
1.2.2.2. İçerik ve Şekil Belirleme Sınırları.....	34
1.3. Sözleşmenin Geçersizliği ve İptali Bakımından Korunması.....	35

1.4. Sözleşmenin Devri Bakımından Korunması.....	36
1.5. İstisnalar Bakımından Korunması.....	38
1.5.1. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri.....	38
1.5.2. Bir Ailenin Üyeleri ve Hısımları Arasında Evlerde El Sanatlarının Yapıldığı İşler.....	38
1.5.3. Ev Hizmetleri.....	42
1.6. Sözleşmenin Türü Bakımından Korunması.....	47
1.6.1. İkili İş İlişkilerinde.....	47
1.6.1.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmesi.....	47
1.6.1.2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi.....	48
1.6.1.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi.....	49
1.6.1.2.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasında Objektif Koşulların Aranması.....	50
1.6.1.2.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenebilmesinin Esaslı Nedene Bağlı Olması.....	51
1.6.1.2.1.3. İşçinin Haksız Feshe Karşı Korunması.....	53
1.6.1.2.1.4. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Ayrım Yasağı.....	54
1.6.1.2.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmeleri.....	55
1.6.1.3. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.....	56
1.6.1.3.1. Tam Süreli İş Sözleşmesi.....	56
1.6.1.3.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi.....	57
1.6.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Aile ve Çalışma Hayatı Dengesine Olumlu Etkisi.....	59
1.6.1.3.2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Aile Ekonomisine Katkısı.....	60
1.6.1.3.2.3. Ebeveynlik Sebebiyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı.....	61
1.6.1.3.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Ayrım Yasağı.....	64
1.6.1.3.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi.....	64
1.6.1.3.4. Mevsimlik İş Sözleşmesi.....	66
1.6.1.3.5. Uzaktan Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesi.....	68
1.6.1.3.5.1. İşçiye Çalışma Koşullarını Düzenleme İmkânının Tanınması.....	70

1.6.1.3.5.2.	Uzaktan Çalışma İle Aile Hayatının İç İçe Geçmesinin Engellenmesi.....	73
1.6.1.3.5.3.	İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Ailenin Mahremiyetinin Korunması.....	74
1.6.1.3.6.	Takım Sözleşmesi.....	75
1.6.2.	Üçlü İş ilişkilerinde.....	77
1.6.2.1.	Geçici İş İlişkisi.....	77
1.6.2.1.1.	Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi.....	77
1.6.2.1.1.1.	Gebelik, Doğum, Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Askerlik ve Diğer Askı Hallerinde Geçici İş İlişkisi Kurulabilmesi.....	80
1.6.2.1.1.2.	İşverenin Geçici İşçiye Eşit Davranma Borcu.....	82
1.6.2.1.1.3.	Geçici İşçinin Ücretinin Güvence Altına Alınması.....	84
1.6.2.1.1.4.	Geçici İşçinin Çalışmadığı Dönemde Eğitim ve Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanabilmesi.....	85
1.6.2.1.2.	Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi.....	86
1.6.2.2.	Alt İşverenlik.....	87
1.6.2.2.1.	Alt işveren İlişkisinin Kurulabilmesinin Koşullara Bağlı Olması.....	89
1.6.2.2.2.	Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu.....	90
1.6.2.2.3.	Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Önlenmesi.....	91

İKİNCİ BÖLÜM: İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

2.1.	İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar Bakımından Korunması.....	94
2.1.1.	İşçinin Borçları Bakımından Korunması.....	94
2.1.1.1.	İş Görme Borcu.....	94
2.1.1.1.1.	İşçinin İşi Bizzat Yapması.....	94
2.1.1.1.2.	İş Görme Ediminin Devredilebilmesi.....	95
2.1.1.1.3.	İş Görme Borcunun İhlalinde Yaptırımların Sınırlandırılması.....	95
2.1.1.2.	İtaat Borcunun Dürüstlük Kuralları ile Sınırlandırılması.....	97

2.1.1.3.Sadakat Borcunun İşçinin Ailesini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması.....	98
2.1.1.4.Rekabet Etmeme Borcunun İşçinin Ekonomik Geleceğini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması.....	99
2.1.2. İşverenin Borçları Bakımından Korunması.....	100
2.1.2.1.Ücret Ödeme Borcu.....	100
2.1.2.1.1. Ücretin Sosyal Niteliği.....	102
2.1.2.1.1.1.Sosyal Ücret.....	102
2.1.2.1.1.2.Aile Yardımı.....	104
2.1.2.1.2. Ücretin Miktarının Belirlenmesi.....	106
2.1.2.1.2.1.Emsal İşçinin Esas Alınması.....	108
2.1.2.1.2.2.Asgari Ücret Uygulaması.....	109
2.1.2.1.2.2.1. Asgari Ücretin Uluslararası Standartlara Uygun Olarak Tespit Edilmesi.....	110
2.1.2.1.2.2.2. Asgari Ücretin Tespitinde Ailenin Dikkate Alınması.....	113
2.1.2.1.3. Ücretin Ödenmesi.....	115
2.1.2.1.3.1.Nakden ve Banka Aracılığıyla Ödenmesi.....	115
2.1.2.1.3.2.Düzenli Aralıklarla Ödenmesi.....	117
2.1.2.1.3.3.Avans Olarak Ödenebilmesi.....	118
2.1.2.1.4. Ücretin Ödenmemesi Halinde Korunması.....	120
2.1.2.1.4.1.Ücretin ve Faizin Talep Edilebilmesi.....	120
2.1.2.1.4.2.Çalışmaktan Kaçınma Hakkı.....	120
2.1.2.1.4.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkında Geniş Anlamda Ücretin Dikkate Alınması.....	121
2.1.2.1.4.2.2. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenmesi.....	122
2.1.2.1.4.2.3. Haklı Nedenle Fesih Yapılabilmesi.....	123
2.1.2.1.5. Ücretin Güvence Altına Alınması.....	123
2.1.2.1.5.1.Ücretin Haczedilememesi.....	124
2.1.2.1.5.2.Ücretin Devredilememesi ve Rehnedilememesi.....	124
2.1.2.1.5.3.Ücretin Takas Edilememesi.....	125
2.1.2.1.5.4.Ücretin Ayrıcalıklı Alacak Olması.....	125

2.1.2.1.5.5.Ücret Garanti Fonu.....	126
2.1.2.1.5.6.Ücrette Kesme Cezasının Sınırlandırılması.....	126
2.1.2.1.5.7.Ücrette İndirim Yapılamaması.....	127
2.1.2.2.İşçiyi Gözetme Borcu.....	127
2.1.2.2.1. İşçinin Kişiliğinin Korunması.....	128
2.1.2.2.1.1.İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması.....	128
2.1.2.2.1.2.İşçinin Tacizden Korunması.....	130
2.1.2.2.1.2.1. Psikolojik Taciz.....	130
2.1.2.2.1.2.2. Cinsel Taciz.....	131
2.1.2.2.2. İşçinin Sağlığı ve Güvenliğinin Korunması.....	133
2.1.2.2.2.1.İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri Alma Borcunun Kapsamı.....	134
2.1.2.2.2.1.1. İşverenin Sorumluluğu.....	136
2.1.2.2.2.1.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu.....	139
2.1.2.2.2.2.Ailenin Zararının Tazmini.....	139
2.1.2.2.2.2.1. Maddi Zararın Tazmini.....	141
2.1.2.2.2.2.1.1.İş Göremezlik Ödeneği.....	141
2.1.2.2.2.2.1.2.Maddi Tazminat.....	143
2.1.2.2.2.2.2. Manevi Zararın Tazmini.....	145
2.1.2.3.Eşit Davranma Borcu.....	146
2.2.Çalışma Süreleri Bakımından Korunması.....	151
2.2.1. Normal Çalışma Süresinin Düzenlenmesi.....	152
2.2.1.1.Haftalık ve Günlük Çalışma Süresinin Sınırlandırılması.....	152
2.2.1.2.Gece Çalışmasında Aile Düzeninin Dikkate Alınması.....	155
2.2.2. Denkleştirme Süresinin Düzenlenmesi.....	157
2.2.3. Fazla Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılması.....	158
2.2.4. Kısa Çalışma.....	160
2.3.Dinlenme Süreleri Bakımından Korunması.....	162
2.3.1. Ücretli Tatiller.....	162
2.3.2. Mazeret İzni.....	163
2.3.3. Analık İzni.....	167
2.3.3.1.Ücretsiz İzin.....	169

2.3.3.2.Süt İzni.....	171
2.3.4. Yıllık Ücretli İzin.....	172
2.4.İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Bakımından	
Korunması.....	176
2.4.1. Kanun’da Düzenlenen Askıya Alınma Halleri Bakımından	
Korunması.....	178
2.4.1.1.Askerlik ve Kanuni Ödev.....	178
2.4.1.2.Sağlık Sebepleri.....	181
2.4.1.3.Gebelik ve Doğum.....	182
2.4.1.4.Zorlayıcı Sebepler.....	183
2.4.1.5.Gözaltı ve Tutuklama.....	184
2.4.1.6.Grev ve Lokavt.....	185
2.4.1.7.Ailevi Nedenler.....	186
2.4.2. İş Sözleşmesinde Düzenlenen Askıya Alınma Halleri Bakımından	
Korunması.....	187
2.4.3. İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları Bakımından	
Korunması.....	190
2.4.3.1.İşçiyi Gözetme Borcunun Askıya Alınmaması.....	190
2.4.3.2.Fesih Hakkının Korunması.....	191
2.4.3.3.Ücretin Korunması.....	192

3. BÖLÜM: İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

3.1.İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesinde Korunması.....	195
3.1.1. İkale Sözleşmesinde Makul Yararın Gözetilmesi.....	195
3.1.2. Belirli Sürenin Sona Ermesinde İşçiye İhbar ve Kıdem Tazminatı	
Ödenebilmesi.....	196
3.1.3. İşçinin Ölümü Halinde Ailesinin Hak Sahibi Olması.....	197
3.1.3.1.Ölüm Tazminatı.....	197
3.1.3.2.Ölüm Aylığı.....	199
3.1.3.3.Ölüm Geliri.....	201
3.1.3.4.Ölüm Toptan Ödemesi.....	202

3.1.3.5. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı.....	203
3.1.3.6. Evlenme Ödeneği.....	206
3.1.3.7. Cenaze Ödeneği.....	206
3.2. İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesinde Korunması.....	207
3.2.1. Bildirimli Fesihte Korunması.....	207
3.2.1.1. Feshin Belli Bir Süre Önceden Bildirilmesi.....	207
3.2.1.2. İhbar Tazminatı.....	209
3.2.1.3. İş Güvencesi.....	212
3.2.1.3.1. Feshin Geçerli Nedene Bağlı Olması.....	214
3.2.1.3.1.1. Geçerli Nedenler.....	214
3.2.1.3.1.1.1. İşçinin Yetersizliği veya Davranışları.....	214
3.2.1.3.1.1.2. İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri.....	218
3.2.1.3.1.2. Geçersiz Nedenler.....	219
3.2.1.3.1.2.1. Medeni Hal.....	219
3.2.1.3.1.2.2. Hamilelik ve Doğum.....	220
3.2.1.3.1.2.3. Ailevi Yükümlülükler.....	220
3.2.1.3.2. Feshin Son Çare Olması.....	221
3.2.1.4. Kötü Niyet Tazminatı.....	222
3.2.1.5. Sosyal Seçim İlkesi.....	224
3.2.1.6. Yeni İş Arama İzni.....	227
3.2.2. Bildirimsiz Fesihte Korunması.....	228
3.2.2.1. Sağlık Sebepleri.....	229
3.2.2.1.1. İşyerinde Bulaşıcı Hastalık Olması.....	229
3.2.2.1.2. İşin Yapılmasının İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı için Tehlikeli Olması.....	230
3.2.2.2. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Sebepler.....	231
3.2.2.2.1. Ücretin Ödenmemesi.....	231
3.2.2.2.2. İşverenin İşçinin ve Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Davranışlarda Bulunması.....	233
3.2.2.2.3. İşverenin İşçiye ve Ailesine Sataşması, Suç İşlemesi ve Teşvik Etmesi.....	233
3.2.2.3. Zorlayıcı Sebepler.....	234

3.2.3. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Feshinde Korunması.....	234
3.2.3.1.Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğin İşçi Tarafından Reddedilebilmesi.....	235
3.2.3.2.İşveren Tarafından Esaslı Değişiklik Feshinin Geçerli Neden ile Yapılabilmesi.....	237
3.2.3.3.Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapma Hakkının Saklı Tutulmaması.....	239
3.3.İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları Bakımından Korunması.....	240
3.3.1. Kıdem Tazminatı.....	240
3.3.1.1.Kıdem Tazminatı Koşulları Bakımından Korunması.....	242
3.3.1.1.1. En 1 Yıllık Kıdem Koşulunun İşçi Lehine Değerlendirilmesi.....	243
3.3.1.1.2. Sözleşmenin Belirli Sebeplerle Sona Ermesi Koşulunda Ailenin Dikkate Alınması.....	244
3.3.1.1.2.1.Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshedilmesi.....	244
3.3.1.1.2.2.Sözleşmenin İşçi Tarafından Feshedilmesi.....	245
3.3.1.1.2.2.1. Askerlik Sebebiyle Fesih.....	245
3.3.1.1.2.2.2. Kadın İşçinin Evlenmesi Sebebiyle Fesih.....	246
3.3.1.1.2.2.3. Emeklilik, Malullük, veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Fesih.....	249
3.3.1.1.2.2.4. İşçinin Ölümü.....	251
3.3.1.2.Kıdem Süresinin Tespiti Bakımından Korunması.....	252
3.3.1.3.Kıdem Tazminatının Hesaplanması Bakımından Koruması.....	255
3.3.1.4.Kıdem Tazminatının Zamanında Ödenmemesi Halinde Korunması.....	257
3.3.2. İşsizlik Sigortası.....	259
3.3.2.1.İşsizlik Sigortası Kapsamı Bakımından Korunması.....	260
3.3.2.2.İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları Bakımından Korunması	261
3.3.2.2.1. Prim Gün Sayısının Düşürülmesi.....	261

3.3.2.2.2. İşçinin İradesi Dışında İşsiz Kalması Şartına İstisna Getirilmiş Olması.....	263
3.3.2.2.3. Feshin Doğru Bildirilmemesinden Doğan Zararın Karşılanması.....	264
3.3.2.2.4. Aile Üyelerinden Birinin Vefatı veya Hastalığı Sebebiyle İŞKUR'a Başvuruda Gecikilen Sürenin Düşülmesi.....	264
3.3.2.3.İşsizlik Sigortası Kapsamında Sağlanan Yardımlar Bakımından Korunması.....	265
3.3.2.3.1. İşsizlik Ödeneği.....	265
3.3.2.3.2. İşsizlik Yardımı.....	266
3.3.2.3.3. Hastalık ve Analık Sigortası Primleri.....	267
3.3.2.3.4. Yeni Bir İş Bulma.....	267
3.3.2.3.5. Meslek Geliştirme, Edindirme ve Geliştirme Eğitimi.....	268
3.3.3. Malullük Sigortası.....	269
3.3.4. Maddi Tazminat.....	270
3.3.5. Manevi Tazminat.....	271
SONUÇ.....	274
KAYNAKÇA.....	283
ÖZGEÇMİŞ.....	316

KISALTMALAR

a.e. : aynı eser

a.g.e. : adı geçen eser

AB : Avrupa Birliği

ABD : Amerika Birleşik Devletleri

BK : 818 sayılı Eski Borçlar Kanunu

Bkz. : Bakınız

BM : Birleşmiş Milletler

CEDAW : Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi)

CMK : 5271 sayılı Ceza Muhakemeleri Kanunu

DMK : 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu

GSS : Genel Sağlık Sigortası

HMK : 6100 Usul Muhakemeleri Kanunu

ILO : International Labour Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)

İİK : 2004 sayılı İcra İflas Kanunu

İK : 4857 sayılı İş Kanunu

İS : İş Sözleşmesi

İSG : İş Sağlığı ve Güvenliği

İSGK : 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu

m. : Madde

No. : Numara

SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu

TBK : Türk Borçlar Kanunu

TMK : Türk Medeni Kanunu

TTK : Türk Ticaret Kanunu

vb. : ve benzeri

vd. : ve diğerleri

WHO : World Health Organization (Dünya Sağlık Örgütü)

yy. : Yüzyıl



GİRİŞ

Aile, çok anlamlı ve her kültürde kendine has anlamlar üreten kadim bir kurumdur. Ailenin kadim oluşu, kültürden kültüre çeşitlilik arz etmesi, tarihsel süreç boyunca yaşanan kırılmalardan etkilenmesi¹ ve bu kırılmaların sebep olduğu değişikliklere uyum sağlaması² evrensel bir tanım yapılmasını güçleştirmektedir. Bahsi geçen hususlar göz ardı edilerek yapılan tanımlamaların ise ailenin ne olduğundan ziyade ne olması gerektiği üzerinde durduğunu ve bilimsellikten uzak olduğunu söylemek mümkündür. Öyleyse bilimsel ve evrensel bir tanımdan vazgeçmek mi gerekir? Bilimselliği ampirik veriler üzerinden var edersek aile için böyle bir tanımlama yapma zordur. Ancak bilimin tümevarım yöntemiyle ailenin evrensel ve bilimsel tanımını yapmak mümkün olacaktır³. Elbette tanımlanabilecek evrensel bir aile modeli olmadığı aşîkârdır. Ancak bu durum ailenin ne olduğunu evrensel şekilde ifade etmeye engel değildir. Çünkü dünyanın her yerinde sevinç, açlık, üzüntü, kavuşma insan üzerinde aynı hisleri uyandırır. Aile de tıpkı böyle bir kurum olarak insanların hayatında yegâne, ikame edilemez, evrensel önemi haiz bir yere sahiptir⁴.

İnsan, varlığını devam ettirmek için ahlak, gelenek, din hatta estetik kaygıların yönettiği bir çaba içerisinde olur ve amaçlarını gerçekleştirmek için çevresini organize eder. Bu çaba, içerisine doğduğu ilk çevre olan ailede başlamaktadır. Tüm insanlık için geçerli olan bu evrensel süreç, toplumsallaşma/sosyalleşmedir. İnsan hayatının böyle bir çerçevede yani aile hayatı içerisinde sosyalleşerek başlayıp sürmesi onu hayvani seviyeden farklılaştıran asıl unsurdur. Çünkü insan yalnızca beslenme, giyinme, barınma, üreme, gibi temel gereksinimleri karşılayarak hayatına devam edemez⁵. Sosyalleşme, öğrenme gibi ihtiyaçları da söz konusudur. En temel olanından en kompleksine tüm bu ihtiyaçların giderilmesi, insanlarda hayvanlar gibi kendiliğinden gelişemez. İnsanın bu yetileri kazanması için fedakârlık gerektiren süreçlerden

¹ Ziyaeddin Fahri Fındıkoğlu, “Türk Aile Sosyolojisi”, **İ.Ü. Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 11, Sayı 3-4, 1945, s.252.

² Gordon Marshall, **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev. Osman Akınhay & Derya Kömürcü, İstanbul, Bilim ve Sanat Yayınları, 2009, s.7

³ Kadir Canatan ve Ergün Yıldırım, **Aile Sosyolojisi**, İstanbul, Açılım Kitap Yayınları, 2011, s. 59-63.

⁴ İsmail Doğan, **Aile Sosyolojisi**, Ankara, Pegem Akademi, 2016, s. 3

⁵ Ayşe Kudat, “Aile ve Yeniden Üretim”, **Toplum Bilim**, Sayı 2, 1977, s.94.

geçmesi ve desteklenmesi gerekir. Bu sebeple çok fonksiyonlu bir yapı olan aileye ihtiyaç vardır.

Yeryüzündeki canlılara baktığımızda neredeyse hepsinin doğar doğmaz kendi kendilerine yaşayabildikleri görülmektedir. Ancak insan, bu varlıklardan müstesnadır. İnsanın kendi kendine yaşayabilmesi için en az 20 ay geçmesi ve bu süre içerisinde prematüre bir varlık olduğundan başkası tarafından bakılması gerekmektedir. Üstelik bir insanın yetişmesi yalnızca fiziksel ihtiyaçlarının karşılanması ile gerçekleşmemekte ilgi ve şefkat de gerekmekte olup bunun sağlanacağı yer de ailedir⁶. Dolayısıyla aile, insana kişiliğini kazandıran ve insanın doğduğundaki korumasızlığı dikkate alınır, yaşama tutunmasını sağlayan zaruri bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır⁷. Çünkü aile içinde yetismeyen bir insanın, insan olarak kabul edilmediği, insana ait özellikler taşımadığı, hayvan gibi davrandığı ve yaşayamadığının gözlemlendiği bilinmektedir⁸.

Ailenin, insanın hayatına devam edebilmesi için gerekli olan fizyolojik ve sosyolojik işlevlerinin yanı sıra ekonomik işlevleri de önemlidir. Ekonomik değişimin aileyi etkilediği kadar aile de ekonomiyi etkilemektedir. Aile değerlerine rağmen işleyen ekonomik bir düzenin sürdürülebilir olmadığını söylemek mümkündür. Ancak ailenin de ekonomik değişimlere uyum sağlamadan ayakta durması zordur. Aile en küçük tüketim birimi olarak tanımlanmakta ve ekonomiyle organik bir bağ içerisinde yer almaktadır⁹. Yaşamın temel meşruiyet kaynağı olarak aile, bireylerin tutum ve davranışlarını belirleyen bir kurumdur. Dolayısıyla istihdam edilebilirliği sağlayacak niteliklerin oluşumundan istihdam edilmeye karşı sergilenecek tutumlara kadar ailenin oluşturduğu zeminde şekillenecektir. Ayrıca ailenin ekonomik işlevi yalnızca tüketim birimi oluşu ve ekonomik faaliyetlerle olan etkileşiminden ibaret de değildir. Her ne kadar günümüzde bu işlevini terk ettiği iddia edilse de aile aynı zamanda bir üretim birimidir. Aile, bireyleri tarafından üstlenilen ve maddi karşılığı olmayan hizmetlerin

⁶ Mustafa Aydın, **Kurumlar Sosyolojisi**, İstanbul, Açılım Kitap Yayınları, 2013, s.54

⁷ Carle C. Zimmerman, **Yeni Sosyoloji Dersleri**, Çev. Amiran Kurtkan, İst. Üni. İktisat Fak. Yayını, İstanbul, 1964, s.57

⁸ Amiran Kurtkan, “Fert ve Topluluk İlişkileri Bakımından Şahsiyet ve Cemiyet Tipolojisi”, **Fındıkoğlu Armağanı**, İst. Üni. İktisat Fak. Yayını, İstanbul, 1977, s.129.

⁹ Ejder Ulutaş, “Ekonomik Ünite Olarak Aile”, Ed. Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi, Ankara, 2013, s.336.

üretildiği, geniş kapsamlı bir hizmet sektörü olarak ifade edilmektedir. Ayrıca aile, toplumun sosyo-ekonomik organizasyonunu gerçekleştirmekte, ekonomiyi etkileyecek kararlar almaktadır¹⁰.

Aileye dair yapılan her tanımın onu topluluk, kurum, örgüt, grup, sosyal birlik gibi farklı kategorilere yerleştirdiği görülmektedir. Aile, üyelerinin iletişimini içermesi bakımından grup, eşlerin amaçlarını gerçekleştirmek adına kurdukları bir yapı olması bakımından ekonomik-sosyal birlik, özellikle çocuğun doğmasından itibaren sosyal hayatı şekillendirici etkisi sebebiyle topluluk ve örgüttür. Varlığını sürdürürken sistemleşmiş kurallardan yararlanılması sebebiyle ise kurum olarak tanımlanmaktadır¹¹. Dolayısıyla aile, bünyesinde, yapılan farklı tanımlamaların yerleştirdiği her kategoriden bir nitelik barındırır. Böylesine önemli ve çok fonksiyonlu bir olgunun yalnızca anne, baba ve çocuklardan oluşan bir birliktelik olarak tanımlanması çok önemli unsurları dışarıda bırakan bir tanım olacaktır. Bu sebeple ailenin tanımı yapılırken tek nitelikli aristotal bir tanım yerine şu şekilde kapsayıcı bir tanım ileri sürülmelidir:

Aile, insan neslinin devamını sağlayan, toplumsallaşmanın ilk mekânı olan, belli kurallar çerçevesinde karşılıklı etkileşimi içeren, toplumsal birikimin kuşaklararası aktarımını sağlayan birimdir¹². Aile, insanı doğumundan ölümüne kadar sosyalleştiren, sosyal statü oluşturarak¹³ ve eğitim işlevini yerine getirerek¹⁴ hayata hazırlayan, yaşamın toplumsal düzenini tayin eden, ekonomik yapının önemli bir belirleyicisi olan, dolayısıyla biyolojik, psikolojik, toplumsal, ekonomik, hukuki nitelikleri aynı anda barındıran yegâne kurumdur. Bu yegâne oluş, ailenin korunmasını gerektiren ilk ve temel unsurdur.

Kadim toplum ailelerine bakıldığında, birbirinden çok farklı yapılarla karşılaşmaktadır. Çoğunlukla ataerkil bir yapı gözlemlenmekte ancak özellikle kadına verilen konuma göre ataerkilliğin uygulamalara yansımaları değişmektedir.

¹⁰ Ulutaş, **a.g.e.**, s.341.

¹¹ Birsen Gökçe, "Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme", **Aile Yazıları I: Temel Kavramsal Yapı ve Tarihi Süreç**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991, s.210-212.

¹² Önal Sayın, **Aile Sosyolojisi**, İzmir, Ege Üniversitesi Yayınları, 1990, s.2.

¹³ Veysel Bozkurt, **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Bursa, Ekin Kitabevi, 2017, s.271.

¹⁴ Mahmut Tezcan, "Çocuk Eğitiminde Ailenin Rolüne Sosyolojik Bir Yaklaşım", **Aile Yazıları**, Ankara, Aile Araştırma Kurumu Yayını, 1991, s.274.

Örneğin Çin'in aile ilişkilerine bakıldığında kadının dövmenin erdemlerinden bahsedildiği görülmektedir¹⁵. Hint coğrafyasında olduğu gibi kadının ötelendiği, ölümden dahi fena bir varlık olarak görüldüğü¹⁶, babası, eşi ya da oğlunun velayeti altında tutulduğu ailelerin mevcudiyetinin yanı sıra Hammurabi Kanunlarında işaret edildiği gibi, dönemin şartlarının nispeten üzerinde olan daha eşitlikçi aileler de görülebilmektedir¹⁷. Türklerde ise ana-baba soyunun denk olduğu ve kadına önemli yetkiler verildiği söylendiği gibi ailenin baba soyundan ilerlediği ve erkeğin aile içerisinde ayrıcalıklı konumu olduğu da ileri sürülmektedir. Kadına ev hanımı, erkeğe ev ağası dendiğine dair bilgilerin¹⁸ yanı sıra Divan-i Lügati-t Türk, Orhun Anıtları ve Oğuz Kağan Destanı gibi dönemin ailesine dair en güvenilir bilgileri edineceğimiz kaynaklarda, eşlerin birbirilerini seçerek aile kurdukları¹⁹ ve anaya ayrıca önem verildiği de bilinmektedir²⁰. Türk destanlarının kahramanlarının anne-eş-kardeş gibi bir kadına minnet duyduğu da göz önünde bulundurulursa, kadına çağdaşlarına nazaran daha çok değer veren bir aile yapısı görüldüğü söylenebilir²¹.

Ataerkillik, doğu toplumlarında olduğu kadar batı toplumlarının aile yapılarında da görülen ortak bir problemdir. Hatta günümüz toplumunu düzenleyen hukuk kurallarına da kaynak teşkil eden Roma ve Eski Yunan, ataerkillik hususunda baskın yapısı olması sebebiyle anahtar konumda yer alır. Günümüzde, gerek ataerkillik gerekse cinsiyet çatışması ve rekabeti, Yunan ve Roma toplumlarında açıkça görülmektedir. Çünkü kadının boşanmak yerine çarşı-pazarda satıldığı, medeni haklardan mahrum bırakıldığı bir aile yapısı söz konusudur. Ataerkilliğin doğum yeri olan bu toplumlarda boşanmada erkeğe mutlak hak verilmiştir. Aileden ziyade evliliğe önem atfedildiği görülmektedir. Çünkü Roma'ya vatandaş yetiştirmek²² kutsal bir

¹⁵ Mahmud Es'ad B. Emin Seydişehir, **Hukuk Tarihi**, İstanbul, Medhal İlmi Araştırma Derneği Yayınları, 2012, s.61-64.

¹⁶ Abdülkadir Donuk, Çeşitli Topluluklarda ve Eski Türklerde Aile, **Aile Yazıları I: Temel Kavramsal Yapı ve Tarihi Süreç**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara 1991, s.290-291.

¹⁷ Bekir Topaloğlu, **İslam'da Kadın**, 18.bs., İstanbul, Yağmur Yayınları, 1992, s.17.

¹⁸ Ziya Gökalp, **Türkçülüğün Esasları**, İstanbul, Serdengeçti Yayınları, 1950, s.119.

¹⁹ Ülker Akkutay, "İslamiyet'ten Önce Türk Ailesi", **Türk Aile Ansiklopedisi 1**, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, Ankara, 1991, s.55.

²⁰ Mehmet Eröz, **Türk Ailesi**, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1977, s.15.

²¹ Orhan Türkdoğan, Türk Ailesinin Genel Yapısı, **Sosyo-Kültürel Değişme Sürecinde Türk Ailesi 1**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991, s.33.

²² Fatmagül Berktaş, **Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın**, İstanbul, Metis Yayınları, 2014, s.38.

görevdir ve evlilik kanunlarla zorunludur. Ataerkilliğin merkezi olmasının etkilerini aile yapısında çok net görebilmek mümkündür. Doğan çocuğun yaşama şansı babanın elindedir. Yaşamaya karar verildiğinde de çocuğun tüm menfaatlerinde tasarruf hakkı babadadır. Kadın erkek ilişkilerinde bu sebeplerden ötürü aile yapısından ziyade bir başıboşluk hâkimdir²³.

Roma ve Yunan kültürünün Batı toplumlarının temeli olduğu ve Batı toplumlarının gerek uluslararası geçerliliği olan normların tespiti gerekse ulusal uygulamalara günümüzdeki nüfuz gücü düşünülürse, evrensel ölçütlerin tayinindeki etkisi tahayyül edilebilir. Ailenin toplumsal konumunun belirlenmesinde de bu kültür Batı’da ve Batı dışı coğrafyalarda etkin olmuştur. Roma ve Yunan kültürünün tamamlayıcısı ve üçüncü kuvvetli kolu ise Hristiyanlıktır. İlk Hristiyanların Yahudiler olduğu düşünüldüğünde Yahudilerin ve Hristiyanlığın, Roma-Yunan kültürü ile şekillenmiş Batı toplumunu yeniden tasarımı aşikârdır. Hristiyanlıktaki aile de cinslerin eşitsizliği üzerine kuruludur. Erkek, üstün olan, Tanrı kudretindeki varlık, kadın ise erkeğe yardımcı bir gölgeden ibarettir. Aile, kulları zinadan koruyan mecburi bir uygulama olarak konumlandırılmıştır. Evliliğe atfedilen kutsal önem boşanmanın da önüne set çekmiş, kutsal bir sır-sakrament olan ailenin dağılması katiyetle yasaklanmıştır. Ailenin kurulması 5.yüzyıl itibarıyla kilise takdisiyle mümkün olup kurumsallaştırılmıştır. 12.yüzyıl itibarıyla ise aile artık kutsal bir tören eşliğinde kurulan kutsal bir olgudur²⁴. Ancak bu kutsallık, kadının çocuk ve deliler ile bir tutulduğu ve dışlandığı bir zihniyetle algılanmış eksik bir kutsallıktır. Dolayısıyla aile, yalnızca üstün cins olan erkekler için kutsal görünmektedir²⁵. Bu zihniyette evli kadının soyunu ikametini, milliyetini kaybettiği ve bu âdetin daha sonra Doğu’ya intikal ettiği belirtilmiştir²⁶.

²³ Leyla Kırkpınar, **Türkiye’de Toplumsal Değişme ve Kadın**, Ankara, T.C. Kültür Bakanlığı Yayınları, 2001, s.42.

²⁴ Asife Ünal, “Hristiyanlıkta Kadın ve Aile Anlayışına Genel Bir Bakış”, **Dinler Tarihi Araştırmaları 3, (Sempozyum; 09-10 Haziran 2001)**, Ankara, Dinler Tarihi Derneği Yayınları, s.126-133.

²⁵ Hakkı Şah Yasdıman, “Kadının İslam Geleneğindeki Yeri ve Konumunda Yahudi-Hristiyan Kültürün Etkilerinden Bazı Örnekler”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İlahiyat Dergisi**, Sayı 14, 2005, s.67.

²⁶ Mustafa Yağmurlu, **Çağımızda Kadın Sorunu**, İstanbul, Beyan Yayınları, 1983, s.32.

Gerek doğu gerekse batı toplumlarının ataerki yapıları, kadının ailedeki konumunun yanı sıra ekonomi, eğitim, sağlık gibi diğer toplumsal alanlardaki konumunu da şekillendirmiştir. Kadınları ikincil varlık olarak tanımlayan bu zihniyet 20.yüzyıla kadar devam etmiştir. 20. yüzyılda ise kadınlar artık haklarını elde etmiş ve her ayrımcılıkla savaşılabilecek hale gelmişlerdir. Ancak BM terminolojisiyle kadınlar hala kolayca mağdur olabilen gruptadır (vulnerable groups) ve 1960 sonrasında yaygın ifadesini bulan, James Rosnau'nun problematik dediği konular arasında, açlık, silahsızlanma, çevre gibi dünyayı ilgilendiren konularla anılmaya başlanmıştır. Bizatihi tıbbın da patolojik olarak gördüğü kadınlar hakkında²⁷ 1960 sonrası, 68 Kuşağı gençlik hareketlerinin de etkisiyle yeni bir dönem başlamıştır. Cinsel devrim, cinsellikle ilgili pek çok hususu tartışmaya açmış, cinsiyetin kültürel olduğunu yani yeniden kurgulanabilir bir “toplumsal cinsiyet” olduğu belirtilmiştir; her şey bir kurgudur ve nihai hakikat yoktur. Heteroseksüelliği norm yapan Tanrı'nın yaratışına uygun olma olduğuna ve aydınlanma ile bu durum “doğal” olarak tanımlandığına göre, Tanrı da artık “öldüğüne” göre, doğa hâkimiyet altına alınabilir. Cinsiyet, fitri, doğal bir temele artık dayanamaz. Böylelikle cinsiyet hiçbir önceden belirlenimi olmadan insan inşasına açılmıştır²⁸.

Cinsiyetin büyük rol oynadığı yer ise genel kuşatıcı iktidar sisteminin yani sömürünün, en uç ve her şeye nüfuz eden birimi olan aile üzerindeki politikasıdır²⁹. Böylece kadim ataerki sorunu, yerini erkekle yarıştıran kadına bırakmış ve cinsler arasındaki çatışmaya cinsler arası yarış eklenmiştir. Ailenin korunmasını gerektiren *ikinci husus*, ailenin varlığını tehdit eden bu çatışma ve yarıştır. Ataerkilliğin ailede birlik kurulmasının önünde engel teşkil etmesi, eşleri birbirinin tamamlayıcısı olmak yerine birbiriyle yarışan ve üstünlük sağlama gayretinde olan zıt cinsler olarak tayin etmesi, aileyi sarsarak korunmaya muhtaç kılmıştır.

Tarım toplumlarında aileler üretici konumundadır ve henüz iş ile ev mekânsal olarak ayrılmamıştır. Toprak bu sistemde önemli bir güçtür ve erkeğin yönetimine

²⁷ Judith Butler, **Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi**, 2.bs., İstanbul, Metis Yayınları, 2010, s.196.

²⁸ Nazife Şişman, “Küresel Dinamikler Bağlamında Aile ve Kadın”, **Günümüzde Aile: Uluslararası Aile Sempozyumu**, Ed. Ö. Çaha, İstanbul, 2007, s.598.

²⁹ Zygmunt Bauman, **Postmodern Hoşnutsuzluklar**, 2. Baskı, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2013, s.215.

verilmiştir. Ailenin ortak çalışma alanı böylece erkeğin tahakküm alanı haline gelmiştir. Oysaki yapılan üretim ailenin ortak ürünüdür. Toprağı bir güç olarak erkeğe tahsis etmek ve herhangi bir değer sistemiyle bunu sınırlamamış olmak, yıllar sonrasının algısını da şekillendiren bir tehdittir. Bu durum, tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişten sonra eşlerin yarışan cinsler olarak konumlandırılmasının çalışma hayatındaki devamına ve hatta radikalleşmesine sebep olmuştur. Böylece çalışma hayatı ataerkil bir niteliğe bürünmüş, kadınlar düzenin devamını sağlaması gerektiğinde kullanılan sonra kendisine tanımlanan konumuna çekilmesi beklenen bir meta olarak çalışma hayatında yer almıştır. Bunun bir örneği olarak Kara Veba sonrasındaki dönem gösterilebilir. Söz konusu dönemde hastalığın etkisiyle nüfus azalmış ve kadınlar eskiye nazaran veraset, çalışma hayatı gibi alanlarda daha görünür olmaya başlamışlardır³⁰. Bu durum ataerkilliğin yumuşaması olarak değerlendirilebilir. Ancak 15-16.yüzyıla gelindiğinde toplumun toparlanmasıyla gerçek ortaya çıkmış, kadınların kendilerinden beklenen konumlarına “evlerine” dönmeleri istenmiştir.

Öyleyse denilebilir ki ataerkilliğin etkisiyle, çalışma hayatının tarım toplumlarından itibaren erkeğin tahakküm alanı olarak tayini, kadının çalışma hayatına dâhil oluşunu sorun haline getirmektedir. Kadın, erkeğin tahakkümü altındaki çalışma hayatında ya meta olarak kullanılmış ya da doğasını reddederek veya doğasıyla mücadele ederek -annelik gibi- var olabilmıştır. Bu durum, aileyi çözölemeyen bir gerginlikle yüz yüze bırakmıştır. Böylece ailenin korunmasını gerektiren *üçüncü husus*, çalışma hayatında ataerkilliğin sürdürülmesi, kadının cinsiyeti sebebiyle sahip olduğu özelliklerin çalışma hayatında görmezden gelinmesi ile ortaya çıkan gerilimin aile birliğini tehdit etmesidir. Üstelik çalışma hayatındaki ataerkillik “unisex” bir yaklaşımla örtülü şekilde eşitlik adı altında ortaya çıkmaktadır.

Ekonomik düzende 15. yüzyıl itibarıyla yaşanan büyük değişimler, eski düzenin kurumları ve hukuk sistemi yerine tüccar sınıf tarafından üretilen yeni kurumları ikame etmiştir³¹. Ekonomik yapı elbette ki toplumsal yapıyı da değiştirmiş, toplumun temel birimi olan aile ise bundan bizzat etkilenen ilk kurum olmuştur. Lordların idaresinde malikânelerde çalışan serfler, aile birliğini koruma hakkına

³⁰ C.Martha Howell, **Women, Production and Patriarchy in Late Medieval Cities**, Chicago, University of Chicago Press, 1988, p.44

³¹ Marc Bloch, **Feodal Toplum**, Ankara, Savaş Yayınları, 1983, s.98.

sahiplerdi. Hatta halkın özgür olanları veya maddi durumu daha iyi olanlar, ailelerinin topraktan üretimle geçimlerini sağlayabilirdi. Ancak artık bütün sistem değişmiştir. Endüstri toplumunun belki de çekirdeği olarak tabir edilebilecek³² eve iş verme sistemi (putting out) ile işler yürütülmeye başlanmış ailenin yaşamsal mekânı bizzat işyeri haline dönüşmüştür. Böylece kapitalist sistem, imalat yapan aileler ile ayakta kalmış, öncesinde şehirlerle sınırlı olan imalat önemli ölçüde genişlemiştir³³. Bu sistem manifaktür dönemi olarak isimlendirilen evlerde bütün ailenin çalışmaya başladığı dönemdir³⁴. Aile bizzat üretim merkezi ve dönemin en önemli kurumu gibi görünüyordur olabilir. Hâlbuki endüstrinin aileye ilk darbesi tam da bu noktada ortaya çıkmıştır. Ev ve işin bu birleşmesi ailenin çalışma hayatıyla ilk çatışmasıdır. Aileler üretilmesi gereken malları iş bölümü yaparak üretmekte aile birliği olarak dayanışma içinde çalışmaktan ziyade üretim kooperatifi gibi işlev sunmaktadır³⁵.

Ailece çalışma zaten işinin ehli olan zanaatkârları uzmanlaştırmış ve işlerini kolaylaştıracak makinalar üretimine sebep olmuştur. Böylece manifaktür dönemi sona ermiş, el becerisi yerini makine gücüne bırakmıştır³⁶. Ancak atlanan çağ, insanı ardında bırakarak yoluna devam etmiş, makine kullanımının yaygınlaşmasıyla sanayi kapitalizmi fabrikaları, mülksüz emekçi işçi sınıfını doğurmuştur³⁷. 1750-1830 yılları arasında yaşanan bu tarihsel kırılma fabrikaların büyümesi, sermaye yatırımlarının artışı, uzmanlaşmanın ilerlemesi, üretim artışı, nüfusta büyüme gibi sonuçları beraberinde getirmiştir³⁸.

Makinaların insan emeğiyle ikamesi işçi ücretlerinin düşmesine ve insanların nüfus artışıyla birlikte daha iyi yaşam şartları için göçüne yol açmıştır³⁹. Böylece aile topraktan kopuşuyla başlayan kırılmaların en büyüğüyle karşı karşıya kalmış, aile

³² Kuvvet Lordoğlu ve Mete Törüner, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2001, s.16.

³³ Sée, **a.g.e.**, s.130.

³⁴ Y. Zubritski, Mitropolski, V. Kerov, **İlkel, Kölecî ve Feodal Toplum**, 14.bs., Çev. Sevim Belli, Sol Yayınları, Ankara, 2007, s.259.

³⁵ Lapie Paul “La Femme Dans La Famille”, **Sosyolojinin Unsurları**, Ed. C.B. ve J.R., İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1975, s.296.

³⁶ Şule Necef, “Yeni Üretim Organizasyonları ve Emegın Değişen Konumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994 s.16.

³⁷ Leo Huberman, **Feodal Toplumdan Yirminci Yüzyıla**, 17.bs., Çev. Murat Belge, İstanbul, İletişim Yayınları, 2014, s.175.

³⁸ Charles More, **The Industrial Age**, London, Longman, 1989, s.72.

³⁹ **A.g.e.**, s.19.

fertleri hızla büyüyen sanayi kentlerinin işçileri olmuş, varlığını devam ettirebilmesi dışsal süreçler bağımlı hale gelmiştir. Üretim artık ev dışında yapılmakta aile fertleri ailenin sosyal güvenliğini kendileri sağlayarak çalışamayacak durumda olanların geçimini sağlamaktadır. Ancak ailece işçileşmeye toplumsal reaksiyon oluşmuş ve insanlar sisteme karşı çıkmaya başlamış, bazı güvenceler talep etmiştir. Bu doğrultuda bir takım koruyucu kanunlar çıkartılmış ancak ailenin sanayi kapitalizminin tahribatından kurtarılması günümüzde dahi mümkün olmamıştır. Eve iş verme döneminde başlayan ailece işçileşme endüstri devrimiyle daha yoğun görülmeye başlanmış, üstelik ev ile iş arasındaki mekânsal ayrışmanın dengelenememesiyle birlikte modern toplumlarda ailenin iflah olmaz sorunu haline gelmiştir.

Günümüz çalışma hayatında, aile ve iş sorumlulukları geçtiğimiz yüzyıllardan çok farklıdır. Kadının kurumsal iş hayatına dâhil olmasıyla paralel olarak sorumluluklar farklılaşmış ve bu durum yeni ihtiyaçlar doğurmuştur. Refah devleti özellikle çalışan ebeveynler olmak üzere bu ihtiyaçlara çözüm olacak nitelikte politikalar üretmiştir. Ancak söz konusu çatışmanın önüne geçmek mümkün olmamıştır. Bu sebeple aileyi korumaya muhtaç kılan *dördüncü husus* çalışma ve aile hayatı çatışmasıdır⁴⁰. Sanayi toplumunun maddeciliği çalışma kavramının anlamını tayin eden yegâne unsur olmuştur. Çalışma artık evin dışında ücret karşılığı yapılan eylemin adıdır ve ev içi ücretsiz eylemlerin sistemde bir karşılığı yoktur.

Çalışma kavramının bu dar anlamı⁴¹ duygusal emeği yok saymakta bu durum ailenin bazı işlevlerinin görmezden gelinmesine yol açmaktadır. Hâlbuki aile ücretle veya maddi bir ölçütle ortaya konamayacak birçok işleve sahiptir⁴². Kaldı ki ekonomik her eylemin duygusal emek desteğine mecburiyeti söz konusudur. Ancak toplumun temelini salt maddi kriterlere dayandırdığınızda⁴³ bunu görmeniz pek de mümkün değildir. Para ekonomisine dayalı sistem ev içi üretilen değeri görmezden gelmekte kadının çalışma hayatına artan oranlarla dâhil edilmesi için çabalarken salt ekonomik gaye gütmektedir. Çünkü toplumun yarısı demek olan kadınların çalışmaması

⁴⁰ Nurgün Kul Parlak, **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, Ankara, TAEM Yayınları, 2016, s.126.

⁴¹ Fatmagül Bertay, Feminist Teoride Açılımlar, **Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, 2.bs., Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1309, Eskişehir, 2013, s.25.

⁴² Sabahattin Zaim, **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997, s.56.

⁴³ Fatma Barbarosoğlu, **Şov ve Mahrem**, 2.bs., İstanbul, Profil Yayıncılık, 2013, s.79.

toplumun ilerlemeci paradigmaya göre gelişmesinin önünde engeldir⁴⁴. Para ekonomisine dayalı nesnel kültür ekonomi dışı işbölümü üretememekte üstelik bireyselleşmeyi beslemekte⁴⁵ bu durum özelde kadını ve tüm aileyi çıkmaza sokmaktadır. Böylece çalışmayan kadın öteki olmakta çalışan kadın ise meta haline getirilerek ötekileştirilmektedir. Aile içi denge böylece kurulamaz hale gelmektedir.

Sanayi kapitalizminin geliştiği yıllar, Aydınlanma, Rönesans, Reform, Fransız ihtilali, modernizm gibi kültürel kırılmalar eşliğinde geçen ve gelişen yıllardır. Bu kırılmalar birbirini besleyen ve doğuran kırılmalardır. Günümüzün toplumsal düzenini ve ailenin korunmasını gerekli kılan hususları da inşa eden kriterlerdir. Çünkü günümüzün “insan” modeli, Rönesans’ın doğurup modernizmin büyüttüğü insandır. Rönesans ile medeniyet, kadın bedeni üzerinden tanımlanmış, Afrikalı kadın giydirilerek Doğulu kadın soyundurularak medeniyet kriterleri oluşturulmuş⁴⁶, beden mahremiyetten uzak şekilde kişiselleştirilmiş, güzel beden kutsanmış, çıplaklık ön plana çıkartılmıştır⁴⁷. Birey bu mahremiyetten uzak kişisellik ile icat edilmiş, Protestanlık etkisiyle 1830’lardan itibaren bu algı yaygın hale gelmiştir⁴⁸.

Rönesans’ın günümüze mirası olan bu insan modeli, hür iradesine düşkündür ve geleneksel olanı yıkarak kendini var etmektedir. Böylece her insan bir ada gibi toplumun içinde konumlandırılmaktadır⁴⁹. Descartes “*Cogito ergo sum*”, “Düşünüyorum öyleyse varım” ifadesiyle bu algılama biçimini özetlemiş yani kendi varlığını kendisi tanımlamıştır⁵⁰. Böylece toplumun tüm organizmaları salt akılla eş tutulmuş, insan gittikçe makineleşmeye ve çoğu değerden yoksunlaşmaya başlamıştır. Dolayısıyla bu dönem makinaların hayat bulduğu ancak bireyselleşen insanın arka plana itildiği dönemdir⁵¹. Günümüzde, bahsi geçen insan modeli, önce modernizmin

⁴⁴ J. Kenneth Galbraith, **Ekonomi Kimden Yana**, Çev. Belkıs Dişbudak, İstanbul, Altın Kitapları, 1990, s.267.

⁴⁵ Temmuz Göncü Şavran, “Klasik Sosyolojiye Katkı 1: Ferdinand Tönnies ve George Simmel”, **Klasik Sosyoloji Tarihi**, T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2284, 2011, s.156.

⁴⁶ Serpil Sancar, **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti Erkekler Devlet Kadınlar Aile Kurar**, 2.bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s.45.

⁴⁷ Marshall Berman, **Katı Olan Herşey Buharlaşıyor**, 16.bs., Çev. Ümit Altuğ & Bülent Pekerler, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013, s.151.

⁴⁸ Emre Işık, **Beden ve Toplum Kuramı**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 1995, s.158.

⁴⁹ Nazife Şişman, **Emanetten Mülke**, 3.bs., İstanbul, İz Yayıncılık, 2013, s.25.

⁵⁰ Abdurrahman Aslan, **Nehri Geçerken**, İstanbul, Beyan Yayınları, 2010, s.37.

⁵¹ Berman, **a.g.e.**, s.41.

inşası sonra ise postmodernizmin yıkımına uğramış, tabiri caizse geçmişten üstün olma iddiası ve yeniliğe gelenekten bağımsız bağıllık⁵², maddece hür olan ancak mana bakımından esir bireyler üretmiştir⁵³. Kilisenin tutarsız dini öğretilerinden kurtulma gayesi sonucu reformun da etkisiyle tanrısal özne, insanın özne oluşuna dönüşmüş insan yaratan konumuna getirilmiştir. Ancak insan yine de aradığı anlamı bulamamıştır⁵⁴.

Bireyin böylesine inşa edildiği bir atmosferde 15. ve 16. yüzyıllarda Avrupa'nın geçirdiği değişimin tüm toplumsal kurumları etkisi altına alışı ve Fransız Devriminin de etkisiyle modern ulus devletin kuruluşu aileler ve özelde kadınları vitrine koyarak gerçekleşmiştir⁵⁵. Yeni toplum, sekülerleşme, metalaştırma, hiyerarşi, kontrol gibi olguların hâkimiyetinde güçlü-zayıf, egemen olan ve olunan, kadın-erkek, zengin-yoksul gibi zıtlıkların da mimarıdır. Modern sanayi toplumu, sömürge yoluyla dünyaya hâkim olmanın adıdır⁵⁶. Bu sömürgecinin merkezinde ise kadın ve aile vardır. Dolayısıyla ailenin korunmasını gerekli kılan *beşinci husus*, bireyselleşme üzerinden inşa edilen bu sömürgeye olan muhataplığıdır.

1980'lerden itibaren mesafenin ölümünü getiren küreselleşmenin etkisiyle dünya küçülmüş, birçok olgu evrenselleşmiştir. Değerler dünya ölçeğinde üretilmekte, medya kültür aktarımını kolaylaştırmakta, ürünlerin yanı sıra yeni kimlikler de toplumlar arasında hızla dolaşmaktadır. Kendini var etme, bir başka deyişle görme ve görünme biçimleri ortak kültürden etkilenmektedir⁵⁷. Dünya yeni bir neorönesans geçirerek yeni kimlikler üretmektedir. Yığın kültürü maksî bireyselleşmeyi hızlandırmakta, devletten adem-i merkeziyete dönüş söz konusu olmaktadır⁵⁸. Bu toplum kapitalizmi birkaç adım öteye götürmüş ve kapitalizmden çok farklı dinamikler

⁵² Mike Featherstone, **Postmodernizm ve Tüketim Kültürü**, Çev. Mehmet Küçük, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1996, s.23.

⁵³ Samiha Ayverdi, **Millî Kültür Meseleleri ve Maarif Davamız**, 3.bs., İstanbul, Kubbealtı Neşriyatı, 2006, s.278.

⁵⁴ Sezai Karakoç, **İnsanlığın Dirilişi**, 8.bs., İstanbul, Diriliş Yayınları, 2011, s.8.

⁵⁵ Saniye Dedeoğlu & Adem Yavuz Elveren, **Türkiye'de Refah Devleti ve Kadın**, İstanbul, İletişim Yayınları, 2012, s.75.

⁵⁶ Fuat Ercan, **Modernizm, Kapitalizm ve Azgelişmişlik**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 2001, s.41

⁵⁷ Şengül Hablmitoğlu, "Küreselleşen Dünyada Aile", (**Sempozyum; 2009 Yılı Kutlu Doğumu Tebliğ ve Müzakereleri**), Ankara, Diyanet Vakfı Yayınları, 2010, s.341.

⁵⁸ Ümit Meriç, "İslam'da Aile ve Çağdaş İslam Ülkelerinde Aile Yapısı", **Türk Aile Ansiklopedisi 1**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991, s.63.

var etmiştir⁵⁹. Dünya artık küresel ve postmoderndir.⁶⁰ Yeni düzen en az eski düzenin başlangıcı kadar kaos içermektedir ve kavramları muğlaktır.⁶¹ Aydınlanmacı düşünce biçimi, deneysel bilgi, doğrunun izafiyeti, insanı makineleştiren yaşam biçimi gibi dinamikler içeren postmodern toplumda, toplumsal hayata güvensizlik hâkimdir⁶². Dolayısıyla Postmodern toplumdan denge talep etmek akılcı değildir. Toplumsal dengenin yeniden tayini ancak aileleri güçlendirmekle mümkün olacaktır.

Medya, internet, popüler kültürün evlere girmesi, ailenin etkilendiği yörüngelerden biridir. Anne, baba ve çocuk ilişkisi ailede her yönden etkilenmiştir. Öncelikle *second* hatta *third shift* sahibi anneler çocuklarıyla çok az vakit geçirmekte, ne işte ne ailede muvaffak olamamakta ve çıkmaza sürüklenmektedir. Çocuklar hem anne hem babadan bağımsız, kendi aile değerlerinden bihaber kişiler tarafından büyütülmektedir. Çalışma kültürünün her şey olduğu bu toplumda, eve çok fazla vakit kalmamakta, aileden beslenmesi gereken çocuklar yeterli kaynak bulamamaktadır. Ayrıca oluşan bireycilik ve karşılık bekleme hissi güveni sarsmakta, kadınlar güven duyamadıkları için daha az çocuk sahibi olmakta, fedakârlık algısının önüne gelir kaygısı, zaman kaybı kavramları geçmiş bulunmaktadır⁶³. Devletlerin geleceği çocuklardır. Çocukların korunması ancak ailelerin güçlenmesiyle mümkündür. Ailenin korunması gerekliliğinin *son boyutu* da bahsi geçen çerçevede iyi nesillerin ancak güçlü ailenin mevcudiyetine bağlı oluşudur.

Touraine'e göre, modernliği bugün içinde bulunduğu çürüme ve karmaşadan kurtarmak ve onun dağılan parçalarını bir araya getirerek, yeni bir birlik oluşturmak mümkündür. Bunun yolu, öncelikle bu karmaşa ile yüzleşmek, deneyim ve değerlerin çoğulculuğunu kabul etmekten geçmektedir⁶⁴. Bu uğurda alınması muhtemel tüm tedbirler ve uygulanacak tüm politikaların mikro düzeyde muhatabı aileler olacaktır. Toplumun çekirdeğini beslemeden meyvesini elde etmek imkânsızdır. Bu sebeple toplumsal kurumların sağlıklı işlemesi güçlü aileler ile mümkündür.

⁵⁹ Numan Kurtulmuş, **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, 2. Bs., İstanbul, İz Yayıncılık, 2001, s.96-98.

⁶⁰ Seyfettin Aslan ve Abdullah Yılmaz, "Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm", **C.Ü. İktisadi ve İdar Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2001, s.98.

⁶¹ Faruk Taşçı, **Sosyal Politika Ahlakı**, İstanbul, Nobel Yayınları, 2012, s.30.

⁶² Yavuz Bayram, "Postmodernizm Üzerine", **Baykara**, Güz Dönemi, Sayı 5, 2007, s.37-39.

⁶³ Hablemitoğlu, **a.g.e.**, s.342-343.

⁶⁴ Alain Touraine, **Critique of Modernity**, Trans. David, Macey, Oxford, Blackwell, 1995, p.102.

Aile böylesi önemi haiz bir kurum olarak, günümüzde karşı karşıya kaldığı tehlikelerden sosyal devlet olmanın gerektirdiği şekilde korunmakta bu koruma hukuki düzenlemeler ve sosyal politikalar aracılığıyla gerçekleşmektedir. Hukuk, sosyal bir müessese olan aileyi sosyo-biyolojik gerçeklik olarak kabul etmekte ve sahip olunan kültürün de etkisiyle iki cihetiyle aileyle ilgilenmektedir. İlk ciheti ailenin işleyebilmesi için sağlıklı bir ortam oluşturmaktır. Diğeri ise toplumda huzurun sağlanmasının temel kurumlarından olan aileyi koruyan ve yönlendiren önlemleri almaktır⁶⁵. Bu doğrultuda Anayasa, aileyi toplumun temeline yerleştirmiş, devlete ana ve çocuğu koruma görevi verilmiştir (Anayasa, m.41). Anayasa’da aileye, hem negatif statü hakları hem de pozitif statü hakları kapsamında yer verilmiştir. Dolayısıyla aile hem kişinin devletten ve toplumdan korunan özel alanı hem de sosyal devletin hizmet ve yardım sunması gereken önemli bir toplumsal kurumdur. Ailenin korunması bu bakımdan hem pozitif hem de negatif hak gereğidir⁶⁶. Hukuki düzenlemeler bu çerçevede aileyi yeterli düzeyde olmasa da koruma altına almaktadır.

Sosyal politika bakımından ise aile hem bir sosyal politika aktörü hem de sosyal politika alıcısı olarak konumlandırılabilir. Sosyal politika alıcısı olarak aile, hane içinde muhtaç bireylere sunulan sosyal politikalara muhatap olmasının yanı sıra bizzat kurum olarak da muhataptır. Ailenin sosyal politikalara bu muhataplığı gücüyle de doğru orantılıdır. Çünkü ailenin hane içindeki bireylerin muhtaçlığı sebebiyle sosyal politika alıcısı olması bir nevi ailenin güçsüzlüğünün de göstergesidir. Çünkü ailenin güçlü olması, bireylerin muhtaçlığının devlet desteğine ihtiyaç olmadan giderilmesi anlamına gelecektir. Aslında bu aşamada ailenin güçlü olmasıyla sosyal politika alıcısı olması arasında iki yönlü bir ilişki doğmaktadır. Aile güçlü oldukça sosyal politika aktörü olmaya muktedir olacak, korunmasına ihtiyaç kalmayacak, güçlü aile, ailesi/akrabası olmayan kişilerin sosyal politika alıcısı olma hususunda öncelenmesi, ailenin aktör olarak görevini yerine getirmesi anlamına da gelecektir⁶⁷. Ancak diğer yandan ailenin desteklenmesi yani sosyal politika alıcısı olması da ailenin güçlenmesini sağlayacaktır.

⁶⁵ Tuğrul Ansay, “Anayasalarda Aile Kavramı”, **Türkiye’de Ailenin Değişimi Yasal Açıdan İncelemeler**, Ankara, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, 1984, s.19

⁶⁶ Gözler, **a.g.e.**, s.100.

⁶⁷ Faruk Taşçı, **Türkiye’de Sosyal Politika ve Dönüşüm**, İstanbul, Seta Yayınları, 2017, s.28.

Sosyal politika aktörü olarak aile, öncelikle bireyin doğumundan itibaren fizyolojik ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılama işlevine sahiptir⁶⁸. Fizyolojik ihtiyaç çoğunlukla bireyin doğumu ve bebekliği ile özdeşleştirilip zamanla yok olan geçici bir işlev gibi düşünülebilir. Sağlıklı bireyler için bu düşüncenin isabetli olduğu da söylenebilir ancak hasta ve engelli bireyler için ailenin fizyolojik desteği her zaman devam etmektedir. Üstelik sağlıklı bireylerin de geçici hastalanması yahut yaşlanmasıyla yeniden ailenin desteğine ihtiyacı olacaktır. Bu sebeple farklı zaman aralıklarıyla doğmak üzere ailenin fizyolojik ihtiyaç karşılama işlevi her zaman söz konusudur. Aile kavramından bahsedilirken üzerinde durulduğu üzere bireyin sosyal gelişimini tamamlaması ve sosyal etkileşim kurmasını sağlayan temel kurumdur. Dolayısıyla bir sosyal politika aktörü olarak aile, bireylerin fizyolojik, psikolojik ve sosyal gelişimini sağlamaktadır. Aile söz konusu işlevlerinin yanı sıra bireylere ve topluma kendi kendine yardım mekanizmasıyla da destek sağlamaktadır.

Ülkemizde aile, refah sunumunda baskın rol oynayan bir kurumdur⁶⁹. Türk ailesinin refah sağlama rolü, çekirdek aile ağının mevcudiyetiyle de açıkça ortadadır. Özellikle köyden kente göçte, ailenin hem ekonomik hem sosyal anlamda kendi kendine yardım mekanizmasıyla aile fertlerinin şehirde tutunmasını sağladığı görülmektedir⁷⁰. Aile kendi kendine yardım ile sosyal güvenlik, eğitim, din, statü sağlama gibi birçok işlevini günümüzde de sürdürmektedir. Bahsi geçen işlevlerin her ne kadar modern toplumlarda kurumlara devredildiği ifade edilse de⁷¹ söz konusu işlevlerle ilgili kurumlar yeni olmayıp geleneksel toplumlarda mevcuttu. Ailenin bir sosyal politika aktörü olarak yerine getirdiği bu işlevlerin, insanın doğası gereği aile kurumuna organik bir bağ ile bağlı olup kurumlarla paylaşılsa dahi yok olacak nitelikte olmadığı kanaatindeyiz.

⁶⁸ Canatan ve Yıldırım, **a.g.e.**, s.93.

⁶⁹ Çevrimiçi: Kübra Yavuz ve Muharrem Es, “Dünyada ve Türkiye’de Sosyal Politika Aktörleri Arasındaki İşbirliği Ağlarının İncelenmesi”, 4. Uluslararası Bilimsel Araştırmalar Kongresi, Yalova, 2019, s.192, https://www.researchgate.net/publication/335662436_Dunyada_Ve_Turkiye'de_Sosyal_Politika_Akto_rleri_Arasindaki_Isbirligi_Aglarinin_Incelenmesi, Ulaşım Tarihi: 13.05.2021.

⁷⁰ Ferhunde Özbay, “Kırsal Kesimde Toplumsal ve Ekonomik Yapı Değişmelerinin Aile İşlevlerine Yansıması”, **Türkiye’de Ailenin Değişimi**, Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1984, s.38.

⁷¹ Zimmerman, **a.g.e.**, s.73.

Ailenin hala ülkemizde güçlü bir sosyal politika aktörü olması, korunmaya ihtiyacı olmadığı anlamına gelmemekte aksine tam da bu sebeple korunmasını gerektirmektedir. Türk geleneğinde ailenin toplum için ayrıcalıklı önemi, toplumsal dayanışmadaki, bireylerin topluma kazandırılmasındaki rolü ve söz konusu rolün günümüzde tehdit altında olması sebebiyle, ailenin sosyal politikalarla desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerekmektedir. Ailenin içinde bulunduğu bu durum, onun sosyal politika aktörü olmaktan alıcısı olmasına geçişi anlamına gelmemektedir. Ailenin aktör olarak toplumdaki yeri, bahsedildiği üzere insanın doğasının bir sonucudur. Ancak aktör rolünün gücünde yaşanacak azalma, toplumda artan etkisiyle çoğalarak daha olumsuz sonuçlar doğurabileceğinden dikkate değerdir. Bu sebeple aile, hem aktör hem de alıcı olarak sosyal politikanın önemli bir muhatabıdır.

Aile, gerek hukuki düzenlemelerle gerekse sosyal politikalarla korunurken göz ardı edilen husus, çalışma hayatında da ailenin kurum olarak korunması gerektiğidir. Yukarıda ifade edilen hususlar çerçevesinde ailenin korunması, çalışma kültürü tarafından karakterize edilen bir toplumda ancak çalışma hayatında sağlanan bir koruma ile gerçekleşebilecektir. Bu kapsamda çalışmamızda, “iş hukuku düzenlemeleri, ailenin çalışma hayatında korunmasını sağlamaktadır” hipotezinden yola çıkılmıştır. Ailenin çalışma hayatında bireyler aracılığıyla korunduğu aşikârdır. Ancak iş hukuku politikalarının ailenin korunması bakımından etkin oluşu, öncelikle işçinin iş sözleşmesi ile elde edeceği kazanımlarda yalnız bir birey gibi değil ailesi ile birlikte dikkate alınmasını ve aile yaşamının yürütülmesine imkân verecek çalışma koşullarını gerektirmektedir. Günümüzdeki iş hukuku uygulamalarında işçinin ailesini geçindirdiği ve hatta ücretin ailenin yegâne geliri olduğu dikkate alınmakta mıdır? İş hukuku düzenlemeleri işçiye aile ve çalışma yaşamını birlikte yürütme fırsatı sunmakta mıdır? Aile kurumunun zayıfladığı ve korunması gerektiğinden bahsedilirken çalışma kültürünün artan oranlarda insanların yaşamını şekillendiren temel faktör haline gelmesi bu soruların cevabını daha önemli hale getirmektedir.

Bu çerçevede, Türk iş hukukunda ailenin korunmasının boyutları, ilgili mevzuatın incelenmesi sonucu geniş kapsamlı şekilde ortaya konacaktır. Söz konusu inceleme çok boyutlu şekilde yapılacak olup aile kurumunun toplumun belki de en kapsamlı kurumu olması sebebiyle başta sosyal politika olmak üzere gerek sosyolojik

açından gerekse hukukun diğer dalları açısından gerekli disiplinler arası ilişkiler dikkate alınacaktır. Çalışmada, iş hukukunun işçinin ailesine nasıl bir koruma sağladığı ve yeterliliği, iş sözleşmesinin kuruluşundan sona ermesine kadar geçen süreç kapsamında işçi aracılığıyla ve ailenin kurum olarak korunması göz önünde bulundurularak değerlendirilecektir.

Çalışmanın Birinci Bölümü’nde sözleşmenin kuruluşu ele alınacak olup iş sözleşmesinin kuruluşunda taraf ehliyeti, sözleşme özgürlüğü ve her ikisine getirilen sınırlamalarda aileyi koruyan yahut koruması gereken hususlara yer verilecektir. İlaveten, sözleşmenin geçersizliği ve sözleşmenin iptali söz konusu olduğunda ailenin korunması incelenecektir. Son olarak ailenin korunmasında sözleşmenin türünün rolü üzerinde durulacak, sözleşme türlerinde işçinin ailesini koruyan ve koruması gereken hususlar sosyal politika bakış açısıyla ortaya konacaktır.

İkinci Bölüm ’de, sözleşmenin devamı süresince ailenin korunması ele alınacaktır. İlk olarak işçi ve işverenin iş sözleşmesinden doğan borçları bakımından ailenin korunması değerlendirilecek bununla birlikte dinlenme süreleri ve çalışma süreleri bakımından ailenin korunmasına yer verilecektir. Son olarak iş sözleşmesinin askıya alındığı dönemde, gerek askıya alınma halleri gerekse sözleşmenin askıya alınmasının hukuki sonuçlarında ailenin korunduğu/korunması gereken hususlar üzerinde durulacaktır.

Üçüncü Bölüm ‘de ise sözleşmenin sona ermesinde ailenin korunması, fesih dışında ve fesih ile sona erme halleri bakımından değerlendirilecektir. Sözleşmenin fesih ile sona ermesi bildirimli ve bildirimsiz olmak üzere iki şekilde ele alınacaktır. Çalışma koşullarında değişiklik feshinin ise ayrıca üzerinde durulacak son olarak sözleşmenin sona ermesinin hukuki sonuçlarında ailenin korunduğu/korunması gereken hususlar belirtilecektir.

BİRİNCİ BÖLÜM:

İŞ SÖZLEŞMESİNİN KURULUŞ AŞAMASINDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

1.1. Taraf Ehliyeti Bakımından Korunması

Sözleşmenin kuruluşunda taraf ehliyeti “aile olmak” ve “aile kurmak” bakımından ailenin korunmasıyla ilişkilidir. Çünkü kişinin sözleşmeye ehliyeti olmamasına rağmen anne-baba izni ile yahut evlenerek ehliyete sahip olması mümkündür. Taraf ehliyetine getirilen yaş, cinsiyet, sağlık durumu ve mesleki yeterlilik gibi sınırlamalar ise işçinin bizzat kendisiyle ilişkili gibi görünmekle birlikte aile kurumunu yakından ilgilendiren sonuçlar doğurabilmektedir. Bu sebeple çalışmanın bu bölümünde taraf ehliyeti ve taraf ehliyetine getirilen sınırlamalar ayrıca incelenmiştir.

1.1.1. Taraf Ehliyeti

İş sözleşmesi yapan tarafların sözleşme yapabilmesi için Türk Medeni Kanun’da yer verilen fiil ehliyeti şartlarını sağlamaları gerekir. Buna göre tarafların, ayırt etme gücüne sahip, on sekiz yaşını doldurmuş ve kısıtlı olmaması gerekmektedir (TMK., m.10-11). Ayırt etme gücüne sahip olmasına rağmen kısıtlanmış ve kendilerine kanuni temsilci tayin edilen kişilerin iş sözleşmesi yapabilmesi için izin alınması gereklidir (TMK., m.405-vd.). Ancak bu yaşın altında ehliyete sahip olmak da mümkündür ve bu hususta “aile” belirleyici kriterdir. Ailenin taraf ehliyetinde belirleyici kriter oluşu anne-baba izni ve evlilik sebebiyle olmak üzere iki açıdan gerçekleşmektedir.

Ayırt etme gücüne sahip olmakla birlikte on sekiz yaşını doldurmamış olanlar, bir başka deyişle sınırlı ehliyetsiz küçükler, veli/vasi izni ile sözleşmeye taraf olabilmekte (TMK., m.16) 15 yaşını doldurduysa kendi isteği ve velisinin rızası üzerine mahkeme kararıyla ergin olabilmektedir (TMK., m.12). Ancak, anne-baba veya vasi eğer çocuğun bir meslekle uğraşmasına ya da aile dışında yaşamasına izin vermişse iş sözleşmesi yapabilmek için ayrıca rıza alınması gerekli görülmemiştir. Bu durumda anne-babaya verilen yetki, bir nevi çocuğun hayatını ailesinin sorumluluğu altında geçirmesine bağlı tutulmuştur. Aile olmanın gerektirdiği sorumluluk ve yetkinin

gözetilmesi, sözleşmenin yapılması aşamasında aileyi korumaktadır. Ancak anne-babanın sahip olduğu bu yetkiyi ailenin korunabilmesi için çocuğun geleceğini göz önünde bulundurarak kullanması gereklidir. Anne-babanın sahip olduğu velayet hakkı da bunu gerektirmektedir. Velayetin anne baba için hem hak hem de bir yetki olduğunu ifade etmek mümkündür⁷². Anne ve baba, velayet hakkını kendilerinde bulundurmaları sebebiyle çocuklarını en iyi şekilde yetiştirmekle, ergin oluncaya dek bakım, koruma, eğitim gibi imkânları sağlamakla mükelleftir (TMK., m.328-329). Ailenin bakım görevinin kötüye kullanılmaması ve ihlal edilmemesi adına kanunun aldığı bir takım önlemler söz konusudur. Ailenin korunması velayetin de korunmasını gerektirdiğinden⁷³ yasa koyucunun bu hususta hassas davranması mühimdir.

Günümüzde, özellikle medyada anne-babasının izni ile yer alan çocuklar, iletişim araçlarının hızı sebebiyle neredeyse tüm dünyaya ulaşan işler yapmakta ve kayıt altına alınan bu işler yıllarca erişilebilir olmaktadır. Dolayısıyla anne-babaların çocuk adına verdiği kararlar çocukların hayatlarında bazen geri dönülemez şekilde belirleyici olduğundan hem aile kurumu hem de çocuk için yetki ve sorumluluk arasındaki denge iyi kurulmalıdır. Aile mahkemesine velayet sebebiyle yerine getirilmesi gereken görevin ihlali durumunda verilen yetki, çocuğun menfaatinin tehlikeye düşmesine bağlı olarak anne-babanın çare bulamaması halinde devreye girer ve mahkeme her türlü önlem almaya muktedirdir. Bu önlemler, çocuğun korunması için mahkemenin takdir ettiği basit önlemler olabildiği gibi çocuğun başka bir aileye, kuruma verilmesi veya velayetin değiştirilmesi/kaldırılması gibi daha nitelikli önlemler de olabilir (TMK., m. 346-349). Ancak çocuğun çalışma hayatına henüz kendi seçimi olmadan anne-babanın velayet hakkına dayanarak yaptığı tercihle girmesinde herhangi bir denetleyici mekanizma söz konusu değildir. Yalnızca çalışma saatleriyle ilgili düzenlemelere yer verilmiştir. Oysaki sosyal politika kapsamında çocuğun buna uygunluğunun psikologlar aracılığıyla gözlemlenmesi yerinde olacaktır.

⁷² Emine, Akyüz, **Çocuk Hukuku, Çocukların Hakları ve Korunması**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Pegem, 2013, s.23.

⁷³ İsmail Erbay, “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Türk Medenî Hukukundaki Velâyet Hakkının Kaldırılması Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dergisi** Cilt 3, Sayı 2, 2012, s.16.

Çocuğun aile dışında üçüncü kişilerle sözleşme yapmasının yanı sıra anne-babasıyla da sözleşme yapması mümkündür. Eğer çocuk anne veya babasının işyerinde çalışmak üzere bir sözleşme yapacaksa sözleşme ancak bir kayyımın katılımı ile yazılı olarak gerçekleşebilir ve hâkimin onayı gerekmektedir (TMK., m.345). Çocuğun korunmasına hizmet eden bu düzenleme dolaylı olarak aile içi ilişkilerin sulh içerisinde yürütülmesine de katkı sağlamaktadır. Anne-babanın çocuklarıyla olan ilişkisini düzenleyerek suiistimalin engellenmesi aile düzeninin de korunması anlamına gelmektedir. Ancak altı çizilmesi gereken husus çocuk ve ailenin korunmasının birbirinden ayrılmayacak iki unsur olduğudur. Postmodern toplumlarda gittikçe başat bir faktör haline gelen bireycilik bu alanda da kendini göstermeye başlamıştır. Çocuğun korunmasıyla ailenin korunması birbiri içine geçmiş olgular olarak değerlendirilmekten ziyade çocuğun aileden veya ailenin çocuktan korunması fikri daha genel ifadesiyle bireyin korumaya alınması yasalara temel oluşturmaktadır. Ancak yalnızca bireylerin korunması ailenin korunduğu anlamına gelmemekte, ailenin korunmadığı durumda da bireyin tam korunması sağlanamamaktadır. Bu ince hususun, gerek yasa gerekse sosyal politikalar üretilirken göz ardı edilmemesi gerekir.

İkinci belirleyici kriter olan “evli olma”nın ise taraf ehliyetine konu olan iki boyutu söz konusudur. İlki evliliğin kişiyi ergin kılmasıdır (TMK., m.11). Bu hüküm, ergin olmayan bireyin bir şekilde gerçekleştirdiği evlilik sonucu kurulan aileyi korumaktadır. Çünkü aile bir şekilde kurulmuştur ve geçiminin sağlanması gerekmektedir. Sözleşmeye taraf olamayacak olan kişinin ailesini geçindirmek için kayıtdışı yollardan başka çaresi kalmayacaktır. Bu sebeple evliliğin kişiyi ergin kılması aracılığıyla sözleşmeye taraf olabilme, işçinin ailesinin geçimini sosyal güvenceli bir şekilde sağlamasına katkı sunmaktadır.

İkincisi ise eşlerin sözleşme yapma hususunda birbirlerine rıza göstermeleridir. Ancak burada bahsi geçen “rıza” uygulamada kadının erkekten rıza alması olarak yer bulmuştur. Eski Medeni Kanun’da yer alan kadının çalışmasının eşin iznine bağlı olduğu belirden m.159 iptal edilmiştir⁷⁴. Ancak Türk Medeni Kanunu’nda günümüz şartlarında çalışma yaşamının merkeziliği ve evliliklerde iş yaşam dengesi problemleri

⁷⁴ Şükran Şıpka, “Türk Hukukunda Eşlerin Hukuki İşlem Özgürlüğünün Sınırları”, **MHB**, Yıl 35, Sayı 1, 2015, s.48.

düşünülürse, önemi anlaşılabilecek bir hükme yer verilmiş, eşler meslek seçimlerinde özgür olsalar dahi evlilik birliğinde aksaklık olmaması hususunun göz önünde tutulması gerektiği ifade edilmiştir (TMK., m.182). Evlilik birliğinin yürütülmesi adına gittikçe önemi artan bu hüküm, iş yaşam dengesinin sağlanabilmesi ve ailenin korunması için fazlasıyla önem ihtiva eder.

Türk Medeni Kanun’a göre eşinin rızası gerekmektedir. Ancak mevcut Türk Medeni Kanunu’na göre, eşlerden birinin iş sözleşmesine taraf olmasının diğerinin onayına bağlı olmaması ile kadına karşı ayrımcılık ortadan kaldırılmıştır. Ancak aile kurumu, aile bireylerinin birbirinden tamamen bağımsız olabileceği bir kurum değildir. Kanun koyucu bu doğrultuda bir hükme daha yer vermiş ve sözleşmeye konu olan iş/meslek seçiminde “evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur” (TMK., m.192) ifadesi ile bu dengeyi sağlamıştır.

Evlilik birliği, eşlerin şahsi menfaatleri ve ailenin devamı arasında bir denge güdülerek korunması gereken bir kurumdur. Eşlerin hak ve özgürlükleri ve ailenin korunması arasında birbirine feda edilmesi yönünde bir eğilim söz konusu değildir. Hukukun aileye müdahalesi ancak tarafların talebiyle söz konusu olabilir ve eşler yerine karar verme yetkisi bulunmayıp ancak taraflardan birine yetki tanıyarak sorunun çözümüne gidebilir. Hâkimin bizzat önlem alabilmesi Ailenin Korunmasına Dair Kanun kapsamında aile içi şiddet bildirimi söz konusuysa veya çocukların korunmasını gerektiren durumlarda mümkündür. Bu denge içerisinde elbette eşler arasında da eşitlik gözetilmekte aykırı hiçbir hükme yer verilmemektedir⁷⁵. Ancak TMK’da aile düzenine dair düzenlemelere yer verilmesi elbette aileyi korumaktadır.

Bu minvalde eşlerin işgücüne katılması, eşler arası iletişimden ailenin düzenine kadar etkileyen önemli bir husus olduğundan söz konusu düzenleme ile aile koruma altına alınmıştır. Kadının istihdam ile elde edeceği salt kazanımların ailenin korunması bakımından bir ehemmiyeti olmayacaktır. Ailenin düzeni ve eşlerin menfaatleri arasındaki dengenin kurulması da şarttır. Bu sebeple çalışma hayatına girmek isteyen kadının sosyal politikalarla desteklenerek Medeni Kanun’da belirtilen meslek

⁷⁵ Serkan Ayan, **Kefalet Sözleşmesi**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s.34-35.

seçiminde ailenin dikkate alınmasını da gerçekleştirecek şekilde desteklenmesi gerekmektedir.

1.1.2. Taraf Ehliyetine Getirilen Sınırlamalar

Anayasa’da hiç kimsenin yaşı, cinsiyeti, gücüne uymayan işlerde alıştırlamayacağı, kadınlar, küçükler ve ruhsal/bedensel yetersizliği olanların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacakları belirtilmiştir (Anayasa, m.50/1). Bu doğrultuda iş sözleşmesinin taraflarına ehliyet bakımından sınırlamalar getirilmiştir. Çalışmanın bu bölümünde bahsi geçen sınırlamalar, ailenin korunmasını sağlayan yaş, cinsiyet, sağlık ve mesleki yeterlilik kriterleri üzerinden ele alınmış, yabancı işçilerle ilgili sınırlamalara konuyla ilişkisi olmaması sebebiyle yer verilmemiştir.

1.1.2.1. Yaş

iş hukukunda, çocukların eğitimleri, sağlık ve ahlaki gelişimleri bakımından korunabilmesi için çalışma yaşına sınır getirilmiş, 15 yaşını doldurmayan çocukların çalışmasını yasaklamıştır. Ancak bu sınıra bazı istisnalar getirilmiştir. Buna göre 14 yaşını bitiren çocuklar eğitimlerini engellememesi şartıyla hafıf işlerde çalıştırılabilir. Henüz 14 yaşını doldurmamış olan çocuklar ise gelişimleri ve eğitimlerine engel olmaması şartıyla kültür ve reklam faaliyetlerinde ancak yazılı sözleşme ile çalışabilir (İK., m.71). Çocukların alıştırılacakları işlerde bedensel, zihinsel, psikolojik gelişimleri ve yetenekleri dikkate alınmaktadır.

Zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan ve örgün eğitime devam etmeyen çocuklar için çalışma saati günde 7, haftada 35 saat olarak belirlenmiştir. Eğer söz konusu iş reklam, sanat ve kültür faaliyeti ise bu süre günde beş haftada 30 saate düşürülmektedir. 15 yaşını tamamlamış çocuklar için bu süre günde sekiz haftada 40 saate kadar arttırılabilir. Ancak okul öncesi ve okula devam eden çocukların, eğitim saatleri dışında olmak şartıyla, günde en fazla iki ve haftada on saat çalışmaları mümkündür. Okulun kapalı olması durumunda yukarıda belirtilen süreler geçerli olmaktadır. Bu sınıra uygun hareket edilmemesi durumunda iş sözleşmesi ileri dönük olarak geçersiz sayılmakta ve idari para cezası uygulanmaktadır. İdari para cezasının

uygulanması esaslı İş Kanunu’nda ayrıca düzenlenmiştir (İK., m.108). Ayrıca böyle bir aykırılığın tespiti halinde iş müfettişleri çocuğu/genç çalışmaktan alıkoyabilmektedir⁷⁶.

On sekiz yaşından küçük genç ve çocukların, umuma açılması izne bağılı olan eğlence, kumar, oyun amaçlı mekanlarda ve gazino, hamam, kahve, bar vb. yerlerde çalışmaları yasaklanmıştır (UHK., m.176; Polis Vazife ve Salahiyet Kanunu, m.12). Sanayiye ait işlerde yapılacak gece çalışması için de on sekiz yaşını doldurmamış genç ve çocuklara izin verilmemiştir (İK., m.73/1). Bununla birlikte yer ve su altında çalışılacak (maden, kanalizasyon, kablo döşemesi vb.) işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkeklerin çalışması yasaktır (İK., m.72). İş hukukunda getirilen yaş sınırlamaları ile çocukların ahlaki bakımdan gelişimlerinin yanı sıra fiziksel ve zihinsel gelişimlerinin de korunması sağlanmaktadır. Böylece ailenin en önemli işlevlerinden biri olan neslin devamını sağlama işlevinin yürütülmesi mümkün hale gelmekte ve suiistimali engellenmektedir.

1.1.2.2. Cinsiyet

İş sözleşmesi yapılırken taraf ehliyetine getirilen sınırlamalardan biri “cinsiyet” olarak ifade edilmişse de bu hususta yalnızca kadınların çalışma alanlarına dair düzenlemeler yapılmıştır. Kadın çalışmasının niteliğinin Sanayi Devrimi’yle birlikte değişmesinden itibaren kadınların işgücüne katılımları ve ücretleri tartışılmaktadır⁷⁷. Sanayi toplumunun kendini unisex varsayımlar üzerine inşa etmesi kadın ve erkeğin aynı iş için yaratıldıkları, aynı algıya sahip oldukları, bazı ufak farklılıklar dışında ihtiyaçlarının aynı olduğu sonucunu doğurmaktadır. Modern iktisadın temeli de tıpkı böyle bir unisex varsayıma dayanmaktadır. Dolayısıyla modern iktisatta homoeconomicus’un çalışması, cinsiyete bakılmaksızın gerçekleşir⁷⁸. Bu durum kadınlara karşı bir ayrımcılık yapılması, eşit şartlarda çalışan kadının erkekle aynı çalışma performansını göstermemesi durumunda daha düşük ücretlerle çalıştırılmasını doğurmuştur. Kadına uygun çalışma koşullarının oluşturulamamış olması-ki hala

⁷⁶ İhtar Urhanoglu Cengiz, “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk Ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, **TBB Dergisi**, Sayı 98, 2012, s.225.

⁷⁷ Seyhan Büyükcoşkun, “Kadın İstihdamı ve Toplumsal Sonuçlarının Analizi”, **Dini ve Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet Sempozyumu II**, İstanbul, 2012, s.31.

⁷⁸ Nazife Şişman, “Küresel Dinamikler”, s.591.

oluşmuş değildir- kadının işgücüne katılımının evrensel olarak düşük olmasının⁷⁹ sebeplerinden biridir. Kadın emeği, sanayi toplumunun tarihi boyunca yedek ordu olarak⁸⁰ kapitalist piyasanın isteklerine göre şekillendirilmeye çalışılmıştır.

Kadının Sanayi Devrimi'nden beri uğradığı bu ayrımcılığın ironik olarak yine eşitlik kavramıyla çözüme kavuşturulması hedeflenmiştir. Ancak kadın ve erkeğin doğalarının farklı oluşu buna imkân vermemiş ve pozitif ayrımcılık kavramı mecburi bir sonuç olarak üretilmiştir. Çünkü cinsiyet eşitliği kadın ve erkeğin aynı olduğunu iddia edecekse öyle bir aynılık söz konusu değildir. Dolayısıyla kadın ve erkekler farklı ancak katkıları eşit olarak değerlendirilebilir⁸¹. Bu farklılığın kabulüyle birlikte kadının çalışma koşulları ayrıca düzenlenmiştir. Bu kabul, ailenin kurucuları olan kadın ve erkek arasındaki rekabetçi konumlandırmanın aksi olması bakımından önemli olup, kadın işçilerin de daha adil koşullarda çalışmasını sağlamaktadır. Kadınların salt eşitlik ilkesiyle ekonomik ve sosyal yaşamda var olmaları değerlendirildiğinde buna engel olan tüm koşulların ortadan kaldırılması beklenmektedir⁸². Bu durum ailenin yok sayılmasına ve kadınlık özelliklerinin reddine sebep olmaktadır. Aile yok sayılarak kadının istihdama dahil edilmesi, kadın ve ailenin diğer tüm bireyleri açısından telafisi güç sonuçlar doğurmaktadır. Ayrıca kadının çalışma hayatında var olmasının erkeğe bağımlılığını azaltan bir unsur olarak görülmesi⁸³ de “aile olma”nın temel amacı olan “birliktelik”e aykırıdır.

Çalışma hayatında kadın ve erkeğin eşit şartlarda çalışmaları çoğu alanda mümkün ve adil değildir. Bu sebeple Anayasa kimsenin cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağını belirtmiştir (m.50). Erkekler veya kadınların hemcinsleri içinde de bazı farklılıklar eşit şartlarda çalışılmasına engel olabilir (fiziksel olarak uygun olmama, hastalık, sakatlık vb). İşverenin, işçiyi uygun işte çalıştırma sorumluluğu bu

⁷⁹ Ahmet Makal, “Türkiye’de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeğine İlişkin Gelişmeler”, **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, Cilt 56, Sayı 2, 2001, s.121.

⁸⁰ Umut Omay, “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 3, Sayı 30, 2011.

⁸¹ Saniye Dedeoğlu, “Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2, s.47.

⁸² Özlem Çakır, “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 31, 2008, s.42.

⁸³ Gülay Arıkan, “Çalışma Yaşamında Kadın”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 1997, s.2.

farklılıklar gözetildiği için mevcuttur (İSGK, m.4). Bahsi geçen farklılığın bir sonucu olarak kadınların korunması için iş hukuku düzenlemeleriyle bazı sınırlamalar getirilmiştir.

Getirilen sınırlamalar kadının beden yapısı gözetilerek alınan tedbirlerdir⁸⁴. Buna göre, yer ve su altında çalışılacak (maden, kanalizasyon, kablo döşemesi vb.) işlerde her yaşta kadının çalıştırılması yasaktır (İK., m.72). Bu sınırlama, ILO'nun 45 sayılı sözleşmesi gereği getirilmiştir⁸⁵. Kadınların gece çalıştırılması yasak olmamakla birlikte, yine koruma amaçlı ayrıca düzenlenmiştir⁸⁶. Buna göre kadının 7,5 saatten fazla gece çalışması yasaklanmıştır (GÇY., m.5). Bu düzenlemelerin amacı kadının çalışma hayatından uzaklaştırılması değil korunmasıdır⁸⁷. Kadın ve erkeğe farklı muamelenin ancak onların doğalarına saygının ve adaletin gereği olduğu, bu çerçevenin dışında eşitlik ilkesi gereği (İK, m.5) ayrımcılık yapılamayacağı belirtilmelidir. Kadının çalışma hayatına girişi anlamına gelen sözleşmenin yapılma aşamasından itibaren korunması ailenin sağlıklı bireyler yetiştirebilmesi için vazgeçilmezdir⁸⁸. İş hukukunun bu alanda cinsiyete dayalı sınırlamalarının amacı tarafların haklarını koruyarak adaleti sağlamaktır⁸⁹.

1.1.2.3. Sağlık Durumu ve Mesleki Yeterlilik

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması gereği tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde çalışan işçilerin sağlığı ve mesleki yeterliliklerinin uygun olması şartı getirilmiştir. Bu kapsamda bahsi geçen işlerde çalışan işçiler, işe uygunluğunu belirten sağlık raporu olmadan işe başlatılamazlar ve mesleki eğitim aldıklarını belgelemeyenler çalıştırılmazlar (İSGK, m.15/2; m.17/3). Bu durum her ne kadar işçinin şahsıyla ilişkili gibi görünse de sağlık durumu ve mesleki yeterliliğin göz

⁸⁴ Arzu Arslan Ertürk, “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 23, Sayı 1, 2017, s. 356.

⁸⁵ Savaş Taşkent ve Dilek Kurt, Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 40, Sayı1, 2014, s.36.

⁸⁶ Bknz. “Gece Çalışması”, s.155.

⁸⁷ Bünyamin Bacak ve Yusuf Yiğit, “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2007, s.8.

⁸⁸ Tamer Soysal, “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2006, Cilt 8, Sayı 4, s.6.

⁸⁹ Namık Hüseyinli ve Yusuf Yiğit, “ İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2, 2017, s.324.

önünde bulundurulmaması halinde işçinin uğrayacağı zarar doğrudan aileyi ilgilendirmektedir. Dikkate alınmaması halinde ailenin zarar görmesi söz konusu olduğuna göre sağlık durumu ve mesleki yeterliliğe göre işçi istihdamı dolaylı olarak ailenin korunması sağlamaktadır.

1.2. Sözleşme Özgürlüğü Bakımından Korunması

Sözleşme özgürlüğü kişinin aile düzenine uygun iş ilişkisi kurarak ailesinin geçimini sağlamasını mümkün kılan bir ilkedir. Ancak sınırsız bir sözleşme özgürlüğü de yine ailenin korunamaması sonucunu doğuracaktır. Çünkü ancak sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar ile işçinin ve ailesinin korunması mümkün olacak aksi halde karın maksimizasyonu yaklaşımı ailenin dikkate alınmasını imkansız hale getirecektir. Bu sebeple çalışmanın bu kısmında sözleşme özgürlüğü ve sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar ayrıca incelenmiştir.

1.2.1. Sözleşme Özgürlüğü

Türk özel hukuk düzeninin temeli olan sözleşme özgürlüğü, anayasal bir haktır (Anayasa, m.48). İrade özerkliğinden doğmaktadır ve bireylerin özgür iradelerinin ifadesi olarak kabul edilmektedir⁹⁰. İşçinin istediği işte çalışabilmesi sözleşme özgürlüğünün bir sonucudur. Bu özgürlük, işçinin aile sorumluluklarını yerine getirebileceği bir işe dair sözleşme yapabilmesinin de garantisidir. Böylece, işin eve uzaklığı, çalışma saatleri, dinlenme saatleri, ücret ve ekleri gibi birçok hususta işçinin seçme özgürlüğü bulunmaktadır. Ancak bu özgürlük tabiri caizse kağıt üstünde kalmakta günümüzde işsizlik oranlarının yüksek olması işçilerin ailelerinin geçimini asgari düzeyde dahi olsa sağlayabilmek için buldukları işi kabul etmelerine sebep olmaktadır. Bu sebeple sözleşme özgürlüğünün varlığının elbette işçinin ailesini korumaya imkan verdiği doğrudur ancak piyasa şartları bu imkanın etkin şekilde değerlendirilmesini engellemektedir. Bununla birlikte beyaz yakalı yahut altın yakalı işçilerin, daha az oranla nitelikli mavi yakalı işçilerin nitelikleri nispetinde sahip

⁹⁰ Derya Ateş, “Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt 20, Sayı 72, 2007, s.75.

oldukları pazarlık gücü sözleşme özgürlüğünün aileyi korumasını sağlayabilecektir. Bununla birlikte sendikalaşma da bu korumaya destek olacak olan kritik husustur.

Sözleşmenin kuruluşu bir diğer ifadeyle işe alımda Anayasa'nın işverenlere tanıdığı sözleşme özgürlüğü (serbestisi) (m.48) ile Kanun önünde eşitlik hakkı (m.10) çatışmakta hangisine üstünlük tanınacağı bakımından tartışma doğmaktadır. Ayrımcılık yasakları, bir başka ifadeyle kişinin değiştiremeyeceği özellikleri söz konusu olduğunda ayrımcılık yasağına üstünlük tanınması gerektiği belirtilmiştir. İş Kanunu'nun 5.maddesinin gerekçesinde de işe alımdan başlanmak suretiyle tüm çalışma koşullarında işverenin eşit davranma yükümlülüğünün önemine dikkat çekilmiştir. TİHEK'de de işe alım sürecinden itibaren ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmıştır (m.6/1). Aynı şekilde TCK'da da işe alımda ayrımcılığın suç olarak tanımlandığı görülmektedir (m.122/1). Bu sebeple sadece cinsiyet veya gebelik sebebiyle değil tüm sayılan ayrımcılık nedenleri için işe alımda ayrımcılık yasağının olduğu kabul edilmelidir. Ancak İş Kanunu'nda ayrımcılık tazminatı düzenlenirken yalnızca "iş ilişkisinde" ve "sona ermesinde" ifadeleri kullanıldığından (İK., m.5/6) işe alımda ayrımcılığa uğrayan işçi ayrımcılık tazminatı talep edemeyecek, sözleşme hükümlerinde kusura dayanarak tazminat talep edebilecektir⁹¹.

Sözleşmenin kuruluşunda yukarıda bahsi geçen şekilde ayırım yasağı mevcutsa da dar anlamda eşit davranma borcundan bahsedilemeyeceği belirtilmektedir⁹². Çünkü eşit davranma borcundan bahsedebilmek ancak iş ilişkisinin mevcudiyetiyle mümkündür. Ölçülülük ilkesi gereğince işe alımda sözleşme özgürlüğüne öncelik tanınmış, aksinin sözleşme serbestisinin ölçüsüz sınırlandırılması anlamına geleceği belirtilmiştir. Bu sebeple işveren işçi işe alırken sosyal ve kişilik özelliklerini göz önünde bulundurarak ayrımcılık yasağına uygun şekilde seçim yapabilecektir⁹³.

Eşit davranma yükümlülüğü olmasa dahi işe almada ayrımcılık yasağının tüm ayrımcılık sebepleri için geçerli olduğunun kabulü ile ailenin işe alım aşamasında hem cinsiyet veya gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamayacağının özellikle belirtilmiş olması hem de ailevi sebeplerin ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilmesi

⁹¹ Sarper Süzek, **İş Hukuku**, İstanbul, Beta Basımevi, 2020, s.459- 460.

⁹² Öner Eyrenci vd., **İş Hukuku**, İstanbul, Beta Basımevi, 2020, s. 145.

⁹³ Süzek, "**İş Hukuku**", s.461.

aracılığıyla korunması mümkündür. Ancak Kanun kapsamında öngörülen yaptırımın yalnızca iş ilişkisinin devamı ve sona ermesi süreçleri için öngörülmüş olması ayrımcılık tazminatı ile zarar tazmin edilerek ailenin korunmasını ortadan kaldırmaktadır. Bu durumda işverenin işe alımda işçiye hamile olması, işçinin evli olması, çocuğunun olması, bakım sorumluluğunun olması, yaşının ilerlemiş olması, engelli olması gibi birçok hususta işverenin tercih yapması ayrımcılık tazminatı ödemesini gerektirmeyecektir. Ancak sözleşme hükümlerinde kusura dayanarak tazminat talep edebilmesi, ailenin nispeten korunmasını sağlayacak ancak İş Kanunu'nun gerekçesinde belirtilen işe alımın önemine binaen ayrımcılığa karşı yaptırımın işe alım aşamasını da kapsayacak şekilde düzenlenmesi yerinde olacaktır⁹⁴.

1.2.2. Sözleşme Özgürlüğüne Getirilen Sınırlamalar

İşveren her ne kadar sözleşme özgürlüğü gereği istediği kişiyi istihdam etme hakkına sahipse de Kanun bu hakka işçiye koruyan bazı sınırlamalar getirmiştir. Bu sınırlamalar ailenin de korunmasını sağlamaktadır.

1.2.2.1. Sözleşme Yapma Zorunluluğu

Sözleşme yapma zorunluluğu ile işverenin, istediği kişiyle sözleşme yapma özgürlüğü sınırlandırılarak bazı dezavantajlı bireylerin çalışma yaşamına kazandırılması amaçlanmıştır. Böylece bu kişilerin ailelerinin yaşayacakları özellikle ekonomik sıkıntıların giderilmesi için mümkün olmaktadır.

1.2.2.1.1. Engelli, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu

Sosyal devletin en önemli ilkelerinden olan eşitlik, engelli, eski hükümlü ve terör mağduru gibi dezavantajlı gruplar için sosyal politikalar ve istihdam politikası üretilmesini gerektirmektedir. Çünkü Anayasa Mahkemesinin de ifadesiyle, güçlüler karşısında güçsüzleri koruyarak sosyal adalet ve toplumsal dengenin tesisi devletin

⁹⁴ Kadriye Bakırcı, İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler, **Sicil İSGHD**, Sayı 8, 2007, s. 22.

görevidir⁹⁵. Bu gereklilik, öncelikle çalışma hakkının bir sonucudur. Bununla birlikte devletin Anayasa’da belirtilen, ruhsal ve bedensel yetersizliği olanların çalışma hayatında korunması, sakatların korunmaları ve topluma intibaklarının sağlanması gibi yükümlülükleri (Anayasa, m.50/1) de bahsi geçen gruplara özel istihdam koşulları düzenlemesini zorunlu kılmaktadır. Ayrıca Anayasa’da bu durumun eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağı da ifade edilmiştir⁹⁶.

Çalışma hayatına katılarak aktifleştirilmesi yalnızca kişinin kendisini değil ailesini de ilgilendirir. Engelli, eski hükümlü veya terör mağduru bireyler, ailelerinin bakım sorumluluğunu üstlenebilmektedir. Sahip oldukları dezavantajlar (sabıka, engellilik, terör sonucu sağlığın bozulması vb) bu sorumluluğu yerine getirmelerini engellemektedir. Bakım sorumluluğunu üstlenmemiş olsalar dahi dezavantajlı konumları sebebiyle aileleri tarafından desteğe ihtiyaç duyabilmektedirler. Hatta ailede bakıma muhtaç engelli olması durumunda diğer aile üyelerinin sosyal hayata ve istihdama katılımlarını bizzat etkilenmektedir. Aile bir sosyal politika aktörü olarak bu bireyleri destekleme görevini yerine getirirken, sosyal devlet de ailenin sorumluluğunu paylaşmalıdır. Ailesinde engelli birey olan kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, bakım sebebiyle çalışamıyorlarsa mahrumiyetlerinin giderilmesi gerekmektedir.

İş hukuku bahsi geçen dezavantajlı bireylerin korunmasına dair düzenlemeler içermektedir. Buna göre işveren, elli ve üzerinde işçi çalıştırıyorsa, özel sektör işyerleri için %3 engelli, kamu işyerleri için %4 engelli ve %2 eski hükümlü veya terör mağduru (malul olmamış) çalıştırmakla yükümlüdür. Belirtilen koşullara uygun davranmayan işverene 4.345 TL yaptırım uygulanır (İK., m.101) İşverenin aynı il sınırında birden fazla işyeri varsa oranlar toplam işçi sayısı üzerinden hesaplanmaktadır (İK. 30/1). İşçi sayısı hesaplanırken belirli ve belirli süreli sözleşmeli çalışanlar dikkate alınmakta, kısmi süreli çalışanlar da çalışma süreleri bakımından tam süreli çalışmaya dönüştürülerek hesaba dahil edilmektedir. Stajyer, çırak, mesleki eğitim görenler, aile hukukundan doğan yardım yükümlülüğünü yerine

⁹⁵ Tamer Bozkurt, “Anayasa Mahkemesi’nin 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğunun Anayasa’ya Uygun Olduğuna Dair Verdiği Karar Üzerine Düşünceler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 2, 2009, s.100.

⁹⁶ Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz (Anayasa, m.10).

getirenler işçi sayısına dahil edilmeyecektir. Ayrıca alt işverenlik söz konusuysa işçiler asıl işverenin değil alt işverenin işçi hesabında hesaba dahil edilecektir. Bununla birlikte özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi ile çalışan işçiler de hesaba dahil edilmemektedir⁹⁷. Bu durum işverene imtiyaz tanınarak engellilerin korunması yükümlülüğünü ihlal ettiği gerekçesiyle Anayasa Mahkemesine götürülmüşse de Anayasa'ya aykırı olmadığına karar verilmiştir⁹⁸. Son olarak yer altı ve su altı çalışanları, bu alanlarda engellilerin çalışması yasak olduğu için engelli istihdamı için işçi sayısı hesabının dışında tutulmuştur (İK., m.30).

İşveren bu istihdamı İŞKUR aracılığıyla veya kendisi gerçekleştirebilir. Devlet, işverenin bu hüküm kapsamında işçi istihdam etmesi halinde sosyal güvenlik primi teşviki sağlamaktadır⁹⁹. Ayrıca işyerinin işçisiyken engelli, hükümlü, terör mağduru olanlara istihdamda öncelik verilmektedir. İşveren, engellilik sebebiyle işten ayrılan işçiyi, talep etmesi halinde, işyerinde boş yer olması ve işçinin işin ifası için engeli kalkmış olmasına rağmen işe almazsa altı aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. (İK., 30/5). Kanun bu düzenlemelere yer verirken eski hükümlü, terör mağduru ve engelli ifadelerinin tanımını yapmamış, bu kavramların tanımları yönetmeliklerde yer almıştır¹⁰⁰.

İş Kanunu'nun yanı sıra Deniz İş Kanunu da engelli ve eski hükümlü gemi adamı istihdamı zorunluluğu getirmektedir. Hatta ülkemizde engelli istihdamına dair ilk kota zorunluluğu Deniz İş Kanunu ile 1967'de düzenlenmiştir. Basın İş Kanunu bu hususta bir düzenleme içermemekte ve bu durum öğretilde eleştirilmektedir. İş Kanunu'nda kapsam dışı tutulan işlerin açıkça basın işi sayılmaması sebebiyle bu işyerlerinde de bahsi geçen grupların çalıştırma zorunluluğu olması gerektiğine dair görüşlerin¹⁰¹ yanı

⁹⁷ 6715 sayılı Kanun'la 58 yapılan değişiklikte, "Geçici işçi sağlama sözleşmesi ile çalışan işçi, 30 uncu maddenin uygulanmasında özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin işçi sayısına dâhil edilmez." kuralı kabul edilmiştir.

⁹⁸ Ayşe Köme Akpulat, "İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü", **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Cilt 77, Sayı 2, s.538-539.

⁹⁹ Salih Dursun ve Serpil Aytaç, **Çalışma Yaşamında Özel Gruplar**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2017, s.259-260.

¹⁰⁰ "Kamu Kurum ve Kuruluşlarına Eski Hükümlü veya Terörle Mücadelede Malul sayılmayacak Şekilde Yaralananların İşçi Olarak Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik'in 4.maddesinde ve 5378 Sayılı "Engelliler Hakkında Kanun'unun 3.maddesinde ilgili tanımlara yer verilmiştir. Engelli istihdamı için engel oranı en az %40'tır.

¹⁰¹ Kadir Arıcı, "Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu ve Uygulaması", **Adalet Dergisi**, Cilt 73, Sayı 1, 1982, s.84.

sıra Kanun'da düzenleme olmadığı ve bunun da boşluk kabul edilemeyeceğine dair baskın görüş söz konusudur¹⁰². Kanun'da boşluk olsa dahi uygulama Borçlar Kanunu'na göre yapılacaktır. Dolayısıyla basın işleri için engelli, eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı zorunluluğu söz konusu olmayıp basın işçilerinin ailesi bu imkandan faydalanamamaktadır.

Kanun'un ilgili hükümlerine bakıldığında, engelli istihdamı zorunluluğu hem özel hem de kamu sektörü için geçerliken eski hükümlü ve terör mağduru istihdamı zorunluluğunun yalnızca kamu işyerleri için geçerli olduğu görülmektedir. Ayrıca kamu işyerleri için “eski hükümlü veya terör mağduru” ifadesi kullanıldığından kapsam daraltılmış ve seçimlik bir koruma sistemi düzenlenmiştir. Dolayısıyla işveren iki gruptan birini tercih etme yetkisine sahiptir. Bu durum, terör mağduru ve eski hükümlü istihdamında yeterli düzeyde koruma olmadığını göstermektedir. Eski hükümlerin değiştirilmesiyle birlikte eski hükümlü istihdamının keskin şekilde düştüğü gözlemlenmiştir¹⁰³. Eski hükümlülerin tahliye edildikten sonra ekonomik sıkıntı çektikleri, ruhsal çöküntü yaşadıkları, yeterli destek sağlanmadığında yeniden suça eğilim gösterdikleri ifade edilmektedir¹⁰⁴. Hükümlünün işlediği suça ortak olmayan ailesi, çektiği sıkıntıya ortak olmaktadır. Eski hükümlülerin, tutukluluk süresince topluma yeniden kazandırmaya yönelik hizmetlerin yanı sıra tahliyelerinin ardından topluma uyumları sağlanarak, ailelerinin desteklenmesi gerekmektedir. Bu destekte en büyük pay ise çalışma hayatında aktif hale gelmeleri olmalıdır. Bu şartlar, kendi iradesi dışında dezavantajlı olan terör mağdurları için de geçerlidir.

Eski hükümlü ve terör mağdurlarının aksine engelli bireyler, kota sisteminin yanı sıra korumalı işyerleri aracılığıyla ayrıca korunmaktadır. Korumalı işyerleri rekabet koşullarında iş gücü piyasasında yer edinemeyen engelliler için mesleki iyileştirme içeren, koşulları özel olarak düzenlenen işyerleridir. Özellikle zihinsel ve ruhsal

¹⁰² Ömer Ekmekçi, “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler” **Çimento İşveren**, Cilt 19, Sayı 5, s.42.

¹⁰³ Volkan Göçoğlu, “Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 2, 2009, s.849.

¹⁰⁴ Demet Karakartal, “Cezaevinden Çıkan Eski Hükümlülerin Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi”, **Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi**, Cilt 4, Sayı 9, 2018, s.80.

bakımdan engelleri olan bireyler için koruma içeren bir istihdam modelidir¹⁰⁵. Böylece engelliler, kota sistemi ve koruyucu istihdam olmak üzere¹⁰⁶ iki temel yöntemle istihdam sağlanarak korunmuş olmaktadır¹⁰⁷. Ayrıca engelliler ilk defa çalışmaya başlamadan önce de engelli olmaları sebebiyle malullükten yararlanamamaları durumunda on beş yıllık sigortalılık ve en az 3960 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi yatırılmış olması şartıyla yaşlılık aylığı almaya da hak kazanmaktadır (5510, m.28). Bununla birlikte bakıma muhtaç engelli aylığına dair düzenlemeler yapılmıştır¹⁰⁸. Böylece çalışma hayatının dışında kaldıkları durumda da gelir kaybı tazmin edilerek bireylerin kendileri ve aileleri korunmaktadır.

Engellilerin korunması hususunda çalışma yaşamında istihdamın artırılması veya ailesindeki engelli bireyin bakımı sebebiyle çalışma hakkından mahrum kalanların mağduriyetini tazmine yönelik yeterliliği tartışılabilir olmakla birlikte mevzuat söz konusu olsa da ailesinde engelli bir birey olup da çalışma yaşamında aktif olan diğer aile üyelerine yönelik yeterince düzenleme yoktur. İşçi, mesai saatleri süresince bir bakıcıyla anlaşarak bakım sorumluluğunu devredip mesai saatleri dışında yeniden üstlenebilmektedir. Dolayısıyla çalışma hayatının dışında kalanların mağduriyetlerinin giderilmesinin yanı sıra, çalışma hayatında aktif olanların iş-yaşam dengesini sağlayacak politikalara ihtiyaç vardır. Bu husus bakımı sağlayan çoğunlukla kadınlar olduğundan, ailenin korunmasının yanı sıra kadının korunması için de önem arz eder. Ayrıca bakıma muhtaç engellinin bakımı evde yahut kurumda yapılabilir. Ancak kurum, evde bakılması çok güç olan engelliler için tercih edilip asıl gaye engellinin kendi sosyal çevresinde bakılmasıdır ki bu durum onun hakkı olmasının

¹⁰⁵ Lütfiye Karaarslan, “Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı 14, 2019, s.87. ss.77-108.

¹⁰⁶ Mustafa Şen, “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, **SGD Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 8, Sayı 2, 2018.

¹⁰⁷ Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı Yasa’da Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Yükümlülüğü”, **Mercek Dergisi**, 2004, s.118-119.

¹⁰⁸ 18 yaşını dolduran ancak %70 ve üzeri derecede engelliliği ve yardım almaksızın hayatını idame ettiremeyeceği sağlık raporu ile kanıtlanmış ancak kanunen bakmakla mükellef kimse bulunmayan ve geliri muhtaçlık sınırının altında olan kişilere bakıma muhtaç engelli aylığı bağlanmaktadır. Engellileri %40 ile % 69 oranları arasında olduğu kanıtlanmış talebe rağmen İŞKUR’un işe yerleştiremediği 18 yaşını doldurmuş işsizler ise engelli aylığı bağlanmaktadır. 18 yaşından küçüklere ise engelli yakını aylığı bağlanmaktadır. Dursun ve Aytac, **a.g.e.**, s.250. 2021 yılı en az %50 engelli bireyin evde bakım desteği 1.544,61 TL’dir. Çevrimiçi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/tr-tr/ssssosyal-yardimlar-genel-mudurlugu/evde-bakim-yardimi/>

yanı sıra ailenin bütünlüğünü koruyucu bir uygulamadır¹⁰⁹. Bu sebeple aile, hem sosyal politika hem de iş hukuku politikalarıyla bahsi geçen iş-yaşam dengesi sağlanarak desteklenmeli, engelli bakımını üstlenen işçinin bu sorumluluğunu yerine getirmesine uygun şekilde çalışma koşulları düzenlenmelidir.

1.2.2.1.2. Askerlik veya Kanuni Bir Ödev Nedeniyle İşten Ayrılan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Askerlik veya kanuni bir ödev nedeniyle işten ayrılan işçinin işe geri dönmeyi istemesi halinde, ödevi sona erdikten 2 ay içerisinde işverenden talepte bulunma hakkı vardır. İşveren bu durumda işçiyi, işyerinde boş yer varsa derhal, boş yer yoksa boşalan ilk pozisyonda işe almak zorundadır. İşveren, işçiyi işe almaması durumunda, üç aylık ücreti tutarında tazminat ödeyecektir (İK., m.31/4). Bahsi geçen tazminat 10 yıllık zaman aşımına tabiidir¹¹⁰. Kanunda “herhangi bir askeri ve kanuni ödev dolayısıyla işinden ayrılan işçiler” ifadesi kullanılması sebebiyle muvazzaf askerlik de bu kapsama alınmıştır. Ancak muvazzaf askerlik söz konusu olduğunda sözleşme sona ermekte, muvazzaf askerlik dışında silahlaltına alınma veya kanuni ödev söz konusuysa 2 ay sonra işverence feshedilmiş sayılmaktadır. Bu haktan faydalanabilmek için işçinin 1 yıllık kıdeminin olması aranmaktadır. Bir yıldan fazla süreli çalışma söz konusuysa her fazla yıl için 2 aylık süreye 2 gün eklenmektedir. Sürenin tamamı 90 günü geçmemekte, kıdemi oranında belirlenen sürenin geçmesiyle birlikte sözleşme feshedilmiş sayılmaktadır¹¹¹. Dolayısıyla askerliğin türü fark etmeksizin işçi yeniden işe alınmayı -belirtilen şartlarda- talep edebilmekte ancak sözleşmenin askıda olması muvazzaf askerlik dışında geçerli olmaktadır.

İş sözleşmesi, askıda olduğu dönemde feshedilmiş olsa dahi, beklenmesi gereken sürenin sonunda bildirim süreleri işlemeye başlayacaktır. Sözleşmenin askıda olduğu bu dönemde, işçi ve işverenin borçları ertelenmektedir. Dolayısıyla işçi ücret ve eklerine hak kazanamamaktadır. Normal şartlarda, işletme riski işçiye yüklenerek işveren işten çıkarma maliyetinden kurtulduğu ve işçi işsiz kalmadığı halde fiilen

¹⁰⁹ Yener Şişman, “Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı 32, 2014, s.77.

¹¹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/16784 E. , K.2020/11533.

¹¹¹ Haluk Hadi Sümer, **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2020, s.57.

işsizlikle karşı karşıya kaldığı için işçi aleyhine bir durum söz konusudur. Ancak askerlik durumunda işçi her halükârda çalışamayacağı için sözleşmesinin bir süre askıda tutulması işçi lehinedir¹¹². Böylece görevi bu süre içerisinde biten işçi işine geri dönerek ailesinin geçimini sağlamaya devam edebilecektir.

Sözleşmenin askıya alınmasıyla muvazzaf askerlik dışında görevini yerine getiren işçinin ailesi en azından görevin bitimiyle ekonomik bakımdan korunmuştur. Ancak her iki askerlik süresi boyunca ailenin korunmasını sağlayacak bir hükme yer verilmemiştir. Bu koruma sözleşmeye bahsi geçen sürenin askıda geçeceğine hatta ücret ödeneceğine dair hüküm konmasıyla mümkün olabilecektir de¹¹³ bu bir zorunluluk olmadığı için tam koruma sağlanamayacaktır. Dolayısıyla yalnızca erkek eşin çalıştığı aileler bakımından her durumda, askerlik döneminde koruma söz konusu değildir. İşverenden işçiyi gözetme borcunun devamı beklenemese dahi sosyal devlet, sosyal yardım mekanizmasıyla, işçinin kanuni ödevini yerine getirdiği bu dönemde ailenin korunmasını sağlamalı ve geçimine destek olacak bir ödenek verilmelidir.

1.2.2.1.3. Toplu İşten Çıkarılmış Olan İşçilerle Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Zorunluluğu

Kanun’da toplu işten çıkarılmanın kesinleşmesinin ardından altı ay içerisinde yeni işçi alınması zorunluluğu doğarsa, çıkarılan işçilerden niteliği uygun olanların tercihen işe çağrılacağı ifade edilmiştir (İK., m.29). Hükümde “tercihen” ifadesine yer verilmiş olması, işverenin bu işçileri çağırma hakkının olduğu şeklinde de yorumlanmıştır¹¹⁴. Ancak bu ifadenin önceki işçilerin yeni işçi alımına tercih edilmesi anlamında kullanılması işçinin korunması ilkesine ve ailenin korunmasına daha uygundur. Bu durumda yeni bir işçi alımıyla önceki işçilerin yeniden çağırılması arasında ailenin korunması bakımından bir fark yoktur. Ancak önceki işçilerden “niteliği uygun olanlar” işe çağrılırken aynı pozisyon için birden fazla niteliği uygun olan işçinin bulunması halinde sosyal seçimin uygulanması ailenin korunmasını

¹¹² Sarper Sözek, “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, **Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 9, s. 127.

¹¹³ Hamdi Mollamahmutoğlu vd., **İş Hukuku Ders Kitabı**, 3. Baskı., Ankara, Lykeion Yayınları, 2019, s.694.

¹¹⁴ Eyrenci vd., **a.g.e.**, s. 232; Öner Eyrenci, “Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, s. 551.

sağlayacaktır. Sosyal seçimin uygulanmasıyla, işçinin bakımını yüklediği aile bireyleri dikkate alınarak işçi işe geri çağırılacak ve işsizlik sebebiyle ailenin düştüğü psikolojik, sosyal ve ekonomik zorluklardan kurtulması sağlanacaktır.

1.2.2.2. İçerik ve Şekil Belirleme Sınırları

Sözleşmenin içeriğinin ihtiyaçlarına göre belirlenmesinde taraflar, Kanun'da getirilen sınırlamaların saklı kalması şartıyla serbesttir (İK., m.9). Tarafların ihtiyaçları doğrultusunda sözleşmenin içeriğini belirleme haklarının olması, aile düzenlerine uygun şekilde sözleşme yapabilecekleri anlamına gelmektedir. Bu hak sayesinde işçi sözleşmesinin iş yaşam dengesini sağlayacak şekilde düzenlenmesini talep edebilmektedir. Ancak daha sözleşmenin kuruluş aşamasında işveren karşısında işçinin pazarlık gücüne sahip olması daha önce de ifade edildiği üzere sık görülen bir durum değildir. Bu sebeple toplu sözleşmelerle işyerinde işçilerin ailelerinin, iş-yaşam dengelerinin korunması önem arz etmektedir. Çünkü iş sözleşmelerinin içerikleri toplu sözleşmelere aykırı düzenlenemez (6356, m.36/1). Dolayısıyla işyerinde işçilerin ailelerini korumaya yönelik geçerli bir toplu sözleşme varsa yeni işe başlayan işçinin de gerekli şartları sağlaması halinde bundan yararlanması mümkün olacaktır. Bununla birlikte sözleşme içeriğinin, imkânsız veya ahlak kurallarına aykırı konular üzerine düzenlenemeyeceği de ifade edilmelidir¹¹⁵.

İş sözleşmeleri aksi belirtilmedikçe özel bir şekle bağlı değildir (İK., m.8/1). Ancak Kanun'da bazı sözleşmeler için şekil şartı getirilmiştir. Buna göre bir yıl veya daha uzun süreli iş sözleşmeleri (İK., m.8/2), çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi (İK., m.14/1), uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi (İK., m.14/4), takım iş sözleşmesi (İK., m.16/2), ödünç iş ilişkisi (İK., m.7/2) yazılı şekilde yapılmak zorundadır. Yazılı yapılmayan durumlarda ise 2 ay içerisinde işçiye genel ve özel çalışma koşullarını belirten bir belge verilmek zorundadır (İK., 8/3). Belirtilen koşullara uygun davranmayan işverene, 292 TL para cezası yaptırımı uygulanmaktadır (İK., m.99/1). Deniz İş Kanunu'na göre, gemi adamlarıyla yapılan sözleşmeler (m.5) ve Basın İş Kanunu'na göre gazetecilerle yapılan sözleşmeler yazılı şekilde yapılmalıdır (m.4). Gerek içerik gerekse şekil bakımından belirtilen zorunluluklar

¹¹⁵ Sümer, a.g.e., s.58

işçinin sözleşme süresince veya sözleşmenin sona ermesinde işverenle ailesini ilgilendiren hususlarda (ücret ve ekleri, çalışma süresi, çalışma koşulları vb. birçok unsur bu kapsamdadır) uyuşmazlık yaşaması durumunda mağduriyetini ispatını ve hakkını talep etmesini kolaylaştıracaktır.

1.3. Sözleşmenin Geçersizliği ve İptali Bakımından Koruma

Şekil şartı, iş sözleşmesinin geçerlilik koşulu olduğundan buna uygun yapılmayan sözleşmeler geçersiz sayılmaktadır¹¹⁶. İş sözleşmesinin şekle uygun olmadığı durumda hüküm doğurmayacağı görüşünün yanı sıra belirtilen şekil şartının ispat şartı olduğu ifade edilmektedir¹¹⁷. Bu görüşe göre şekil şartına uyumayan sözleşmeler de geçerlidir¹¹⁸. Ancak öğreti de bu geçerliliğin mümkün olmadığı ileri sürülmüştür¹¹⁹. Son olarak şekil şartının ne geçerlilik ne de ispat şartı olmadığı, yalnızca işçinin korunması için alınan bir önlem olduğu görüşü de mevcuttur¹²⁰. Ancak şekil şartı ispat şartı olarak kabul edilirse yazılı yapılmayan sözleşmelerde tanıkla ispat edilememesi durumunda işçinin mağdur olması söz konusu olacaktır. Yazılı şeklin geçerlilik şartı olması işçinin korunması ve işçinin yaşayacağı zarardan doğrudan etkilenmesi sebebiyle ailesinin korunması bakımından önem arz etmektedir.

Sözleşmenin yapılması sırasında iradeyi sakatlayan durumların varlığı halinde işçi, yanıltma veya aldatmayı öğrenmesi ya da korkusunun etkisinin geçmesinden itibaren 1 yıl içerisinde sözleşmeye bağlı olmadığını belirtebilir. Aksi halde sözleşmeyi kabul etmiş sayılacaktır¹²¹ (TBK., m. 39/1). Bu durumda sözleşme iptal edilir. Geçersizliği veya iptali sonradan anlaşılan sözleşme kural olarak baştan itibaren hüküm doğurmamaktadır (TBK., m.). Ancak iş sözleşmeleri işçinin korunması ilkesine uygun olarak geçersizlik veya iptal durumunda ileriye yönelik hüküm doğurmakta dolayısıyla

¹¹⁶ Kenan Tunçomağ ve Tankut Centel, **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basımevi, 2018, s. 77.

¹¹⁷ Yargıtay 9 Hukuk Dairesi, E. 1999/13238, K.1999/15919, T. 18.10.1999.

¹¹⁸ Ercan Akyiğit, **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul, Kazancı Yayınevi, 1990, s. 18-19.

¹¹⁹ Turhan Esener, **İş Hukuku**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978, s. 159.

¹²⁰ Can Tuncay, **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**, İstanbul, Evrim Basım Yayın, 1989, s.44.

¹²¹ İşçi, aşırı yararlanma halinde bu durumu öğrenmesinden itibaren, zor durumda kalması halinde ise zorluğun ortadan kalkmasından itibaren 1 yıl içerisinde, her halde sözleşmenin kurulmasından itibaren 5 yıl içerisinde bu hakkını kullanabilir (TBK., m.28/2).

iş ilişkisi sona erinceye kadar sözleşmenin tüm hükümleri geçerli olmaktadır (TBK., 394/3). İptal nedeninin haklı neden olması halinde ise fesih hükümleri geçerli olacaktır. Böylece işçinin sözleşmesi geçersiz sayılsa dahi geçmişe dönük olarak Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, İş Kanunu ve diğer mevzuat hükümleri gereği sağlanan korumadan faydalanması sağlanmaktadır. Aksi halde işçinin ve ailesinin korunduğu tüm hakların iade edilmesi gerekecek ve çoğunlukla tek gelir kaynağı ücret olan ailelerin altından kalkamayacağı bir mağduriyet doğacaktır.

1.4. Sözleşmenin Devri Bakımından Korunması

Sözleşmenin devredilmesi, işçinin haklarından ve ailenin kazanımlarında bir kayba sebep olup olmaması bakımından ailenin koruma alanını etkilemektedir. Sözleşmenin devredilmesi, işyerinin devrinin bir sonucu olduğu gibi doğrudan sözleşmenin devriyle de gerçekleşebilir. Çağdaş iş hukukunda söz konusu devir işlemi sırasında işçinin haklarının korunması ve iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanması ailenin korunmasını sağlamaktadır. Buna göre, işyerinin devri söz konusu olduğunda iş sözleşmesinin hak ve borçları ile devralan işverene geçmesi ailenin işçinin iş ilişkisi sebebiyle elde ettiği tüm kazanımlarını korumaktadır. İşyerinin tamamının veya bir bölümünün devredilmesi sonucu değiştirmemektedir. Bu durumda devralan işveren işçinin kıdeminin esas alındığı haklarında, işçinin o işyerinde işe başlama tarihine göre işlem yapmak zorundadır. Eğer devirden önce doğan ve devir tarihinde ödenmesi gereken bir borç söz konusuysa devreden ve devralan işveren birlikte sorumlu olacak, devreden işverenin bu sorumluluğu devir tarihinden itibaren 2 yıl geçerli sayılacaktır¹²².

İşyerinin devredilmesi ile sözleşmenin devralan işverene geçmesi, fesih hakkı doğurmamakta ancak ekonomik ve teknolojik sebeplerle veya iş organizasyonunun değişmesi sonucunda gerekli olan fesih hakkının saklı olduğu ifade edilmektedir. Bu durumda devralan işverenin saklı tutulan bu imkanı paravan olarak kullanması ve işçi çıkarması muhtemeldir. Ancak bu durumda feshin son çare olması ilkesi gereğince işçinin önce iş ilişkisinin sürdürülmesine odaklanılmalıdır. Aksi takdirde hukuka aykırı bir fesih yapılmış olacaktır¹²³. İşyerinin devrinin fesih sebebi olmaması ve saklı

¹²² Ercüment Özkara, **İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2008, s.309.

¹²³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 1892, K.20661, T. 12.7.2006.

tutulan fesih sebeplerinin varlığı halinde feshin son çare olma ilkesinin dikkate alınması, özellikle yaşı ilerlemiş işçilerin aileleri için önem arz etmektedir. Çünkü işyerinin devrinde teknoloji değişikliği kuvvetle muhtemeldir. Teknoloji değişikliği yapıldığında yaşı ilerlemiş işçilerin yıllardır yaptığı işe yabancılaşması ve uyum güçlüğü çekmesi mümkündür. Bu durumda işçinin sözleşmesinin hemen feshi yerine işçinin uyumlaştırılması çabası, zaten yaşı ilerlemiş işçinin yeni bir iş arama sürecine girmesini, ailesinin işsizlikle mücadele etmesinin ve emekliliğinin gecikmesinin önünde önemli bir engeldir. Benzer riskler elbette genç işçilerin aileleri için de söz konusudur ancak yaşı ilerlemiş işçilerin aileleri için telafisi daha güçtür.

İş Kanunu'nda yer almayan ancak TBK'da düzenlenen sözleşmenin doğrudan devrinde ise sözleşmenin işyerinin devri sonucunda el değiştirmesinden farklı olarak işçinin yazılı rızasının alınması zorunludur. İşyerinin devri ile çok paralel olan sözleşmenin devrinde de devralan tüm hak ve borçları da üstlenmektedir¹²⁴. Ancak işyerinin devrinden farklı olarak işçi, devralan işveren ve devreden işveren arasında bir devir sözleşmesi yapılmaktadır. Kendine özgü üç taraflı bir sözleşme olan devir sözleşmesinde¹²⁵ işçinin yazılı rızasının ne zaman alınacağına açıkça yer verilmese de yalnızca işçinin iş görme borcunun devredildiği geçici iş sözleşmesinde dahi devri esnasında rıza alınması, sözleşmenin devrinde de aynı şeklin benimsenmesi gerektiğini işaret etmektedir. Nitekim Yargıtay da sözleşmenin devredilmesi halinde işçinin yazılı rızasının devir sırasında alınması gerektiğini belirtmiştir¹²⁶.

İşyerinin devri ile sözleşmenin el değiştirmesi, işçinin şahsı ile ilişkili olmayıp tüm düzenin olduğu gibi devam etmesi ancak işverenin değişmesi anlamına gelmektedir. Ancak sözleşmenin devrinde işçinin şahsına bağlı bir devir söz konusu olup sözleşme tüm hak ve borçlarıyla devredilse dahi işçinin işyeri, sahip olacağı imkânlar değişebilmektedir. Örneğin devreden işverenin işyerinde işyeri uygulaması olarak bazı aile yardımları yapılırken sözleşmeyi devralan işverenin işyerinde böyle bir uygulama olmayabilir. Sosyal yardımlar eğer sözleşmeden doğmuyor işyeri uygulaması olarak

¹²⁴ İftar Cengiz, **İş Sözleşmesinin İradi Devri**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014, s.117.

¹²⁵ Mustafa Alp, **İş Sözleşmesinin Devri, İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2009, s.308.

¹²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 30168, K.34624, T. 26.12.2006.

yapılıyorsa işçi bu haklarından mahrum kalacaktır. Bu sebeple işçinin yazılı rızasının alınması, işçinin ailesinin refahını düşünerek hareket etmesine imkan sağlamaktadır.

1.5. İstisnalar Bakımından Korunması

İş Kanunu'nun istisnalarında ailenin korunması çerçevesinde ele alınması gereken husus, aileyi doğrudan ilgilendiren düzenlemeler olarak aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işlerinin, bir ailenin üyeleri ve hısımları arasında evlerde el sanatlarının yapıldığı işlerin ve ev hizmetlerinin istisna tutulmuş olmasıdır. Çalışmanın bu kısmında bahsi geçen istisnalar ailenin korunması bakımından değerlendirilmiştir.

1.5.1. Aile Ekonomisi Sınırları İçinde Kalan Tarımla İlgili Her Çeşit Yapı İşleri

İş Kanunu, aile ekonomisi içerisinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işini kapsam dışında bırakmıştır (İK., m.4). Tarım işletmeleri üzerinde yapılan her çeşit yapı işleri İş Kanunu kapsamındadır. Ancak aile üyelerinin bir araya gelmek suretiyle ihtiyaçlarına binaen kümes, ahır, ev gibi yapı işlerine, aile ekonomisini korumak amaçlı İş Kanunu hükümlerinin uygulanmadığı söylenebilir. Bu istisnaya yer verilmemiş olsaydı, tarımla uğraşan hatta geçimlerini bu iş üzerinden kazanan ailelerin ihtiyaçlarına binaen gerçekleştirecekleri her yapı işinde uymaları gereken bir prosedür olacak ve bahsi geçen yapı işinde çalışanlar işçi olacağından işveren sorumluluğu söz konusu olacaktı. Bu durum, özellikle ekonomik bakımdan yeterli olmayan aileler için mağduriyete sebep olabileceğinden istisna olarak kabul edilmiş olması yerinde olmuştur. Böylece aile dayanışmasına da imkân tanınmıştır.

1.5.2. Bir Ailenin Üyeleri ve Hısımları Arasında Evlerde El Sanatlarının Yapıldığı İşler

Aile üyeleri ve 3.dereceye kadar (üçüncü derece dahil) hısımlar ile birlikte, evlerde gerçekleştirilen el sanatları işleri İş Kanunu kapsamına dahil edilmemiştir (İK., m.4). Kapsam dışında tutulan işin belirleyici özelliği, halıcılık, dokumacılık gibi bir el sanatı olması ve evde yapılmasıdır. Ev dışında tutulan bir mekânda gerçekleştirilen el sanatları işi yasa kapsamındadır. Ayrıca bu işin yapılması esnasında Kanun'da

belirtilen kişilere dışardan birinin katılmaması şarttır. Bu koşullardan da anlaşılacağı üzere Kanun'un bu hükmü, aile ekonomisini korumak için getirilmiştir. Bahsi geçen aile üyelerinin aynı konut altında yaşama şartı bulunmamaktadır¹²⁷.

Aile üyelerinin dayanışma içerisinde gerçekleştirdiği işlerde sigortalı olması ise aynı konutta yaşamalarına bağlıdır. Aynı konutta yaşayan, üçüncü derece dahil olmak üzere hısımlar aralarına kimse katılmaksızın gerçekleştirdikleri işlerde sigortalı sayılmamaktadır. İş Kanunu'nun aksine sigortalı sayılmamak için aynı konutta yaşamak şarttır. Dolayısıyla bahsi geçen hısımlık derecesinde olsa dahi aynı konuttan yaşamayan aile üyesi dışardan katılan biri olarak kabul edilmektedir ve sigortalı olması gerekecektir. Ayrıca sigortalı sayılmak bakımından iş türü kısıtlaması da getirilmemiş el sanatları dışındaki işler de kapsam dışında tutulmuştur¹²⁸. Aile dayanışmasını kapsam dışında bırakmayı amaçlayan bu iki hüküm arasında aynı konutta yaşama şartı bakımından tutarlılık olması gerekmektedir. Çünkü İş Kanunu'nun kapsamı dışında olan aynı konutta yaşamayan üçüncü derece bir hısım aile dayanışmasına katıldığında, sosyal güvenlik mevzuatı gereği sigortalı sayılması gerekecektir.

Kanun koyucunun, sigortalılık bakımından aile üyeleri ve 3. dereceye kadar hısımların -çoğunlukla kadınlar- bir araya gelerek, dayanışma ile aile ekonomisine katkı sağlamak adına yaptıkları işler için bu hükme yer verdiği ifade edilmektedir¹²⁹. Ancak işinin kapsamının ve amacının netleştirilmesi gerekmektedir. Çünkü tekstil sektöründe olduğu gibi, eve iş verme usulüyle yaptırılan boncuk işleme, desen çizme vb işlerin kapsam dışında tutulması kayıt dışılığa sebep olacaktır. Bu işler, aile üyeleri ve 3.dereceye kadar hısımlarla aynı konutta gerçekleştirilmekte ancak işverenler yükümlülüklerden kaçmak amacıyla bu yola başvurmaktadır. Bu kişiler, işçi tanımına uymamakla birlikte gerçekte işçidir¹³⁰. Amaç aile dayanışması olmadığı gibi, sürekli ve tam mesaiyle gerçekleştirilen bu işlerde çalışanlar sosyal korumadan mahrum kalmaktadır. Üstelik işin niteliği el verdiği ölçüde çocuklar da dahil edilerek ailece işçileşme söz konusudur. Bu işlerin İş Kanunu'nda belirtilen el sanatları kapsamına

¹²⁷ Sözek, “İş Hukuku”, s.215.

¹²⁸ Refik Korkusuz ve Suat Uğur, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2018, s.275.

¹²⁹ Korkusuz ve Uğur, **a.g.e.**, s.274.

¹³⁰ Nihat Akbıyık, “Ev Hizmetlerinde Çalışma: Malatya’da Bir Alan Araştırması”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Sayı 21, 2013, s.219.

dahil edilip edilmeyeceği de net değildir. Bu sebeple el sanatlarının kapsamının da netleştirilmesi gerekmektedir.

İş Kanunu kapsamında istisnalar arasında sayılmış olan el sanatları işleri eğer evde hizmet sözleşmesi ile yapılıyorsa ailenin korunması TBK’ da sağlanmıştır. TBK’ da evde hizmet sözleşmesiyle ilgili işçinin birlikte iş görme edimini yerine getireceği aile üyeleriyle arasındaki hısımlık derecesine dair bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu sebeple hangi derecede akraba olunursa olunsun evde hizmet sözleşmesi kapsamında birlikte çalışılması mümkündür¹³¹. Dolayısıyla el sanatları işlerinde dahi olsa eğer bir işverene bağımlı şekilde aile üyelerinin evde hizmet sözleşmesiyle çalışarak sosyal güvenceye kavuşması mümkündür.

Evde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçinin, yanında aile üyelerini çalıştırması halinde aile üyeleri sözleşmenin tarafı olmayacaktır. Ayrıca evde hizmet sözleşmesiyle çalışan işçiye aile üyelerinin yardımcı olması halinde de aile üyeleri ifa yardımcısı sayılacak yine sözleşmenin tarafı haline gelmeyecektir¹³². Ancak Kanun’da tanımlanan şekliyle, işçinin ailesiyle birlikte işi yerine getirmek üzerine sözleşme yapması halinde aile üyeleri taraf olmaktadır. Bu yönüyle aile üyeleriyle birlikte kurulan takım sözleşmesine de benzemektedir.

Ailenin evde hizmet sözleşmesinde korunması, ailece işçileşmenin olması ve yerine göre tüm ailenin bir sözleşmenin sağladığı menfaatlere bağlı olması bakımından önem arz etmektedir. Yalnızca bir işçinin çalışması halinde de aslında aile tek bir sözleşmenin sağladığı menfaatlere bağlıdır. Ancak çalışma koşulları tüm aileyi evde hizmet sözleşmesinde olduğu şekilde etkilememektedir. Bu sebeple evde hizmet sözleşmesinde çalışma koşullarının belirlenmesi çok önemlidir. Kanun’da geçerli bir evde hizmet sözleşmesi için öngörülen bir şekil şartı mevcut değildir. Ancak işverenin işçiye her yeni iş vermesiyle birlikte işe özgü çalışma koşullarını yazıyla bildirmesi zorunluluğu getirilmiştir. Eğer bu kapsamda işçinin alacağı ücret veya işçinin

¹³¹ Tankut Centel, Türk Borçlar Kanunu’nda Hizmet Sözleşmelerinin Tanımı ve Kurulması, **TİSK Akademi**, Cilt 6, Sayı 12, 2011, s.17.

¹³² Ender Gülver, Türk Borçlar Kanunu’nun Evde Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri Üzerine, **ÜHFM**, Cilt LXXII, Sayı 2, 2014, s. 103-122.

sağlayacağı malzeme için ödenecek ücret yazılı şekilde belirlenmemişse alışılmış bedel uygulanacaktır (TBK., m.462).

Çalışma koşullarının belirtildiği şekilde belirlenmiş olması, tüm ailenin veya ailenin bir kısmının istihdam edileceği işin düzenini net olarak tayin edilmesi anlamına gelmektedir. Böylece aile düzeninin bu çalışma şeklinde olumsuz etkilenmesinin de önüne geçmek mümkün olmaktadır. Çalışma koşullarının yanı sıra Kanun'un ücretin ödenmesini de ayrıca düzenlediği görülmektedir. Buna göre ücret, aralıksız olarak çalıştırılıyorsa on beş günde bir veya işçinin rızasıyla ayda bir ödenecektir. Aralıklı çalıştırma söz konusu ise ürün tesliminde ücretin ödeneceği belirtilmiştir (TBK., m.466). Ailede tek çalışanın olduğu durumda da ailenin ekonomik refahı tek ücrete doğrudan bağımlıdır. Evde hizmet sözleşmesinde aileden birkaç kişi çalışıyor dahi olsa yine aile ekonomisi tek ücrete bağımlı gibidir. Üstelik akrabalar arasında gerçekleştirilen işlerde bahsi geçen ücrete birkaç ailenin ekonomisi bağımlı hale gelmiş de olabilir. Bu sebeple ücret düzenlemeleri evde hizmet sözleşmesinde ailenin korunmasında en etkili faktör olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kanun'da ücretin ne zaman ödeneceğinin belirlenmesinin yanı sıra aile için önemli olan, işverenin iş vermediği durumlarda ücretin ödenip ödenmeyeceğidir. Eğer işçiden kaynaklanan durumlarda, işçinin kusuru olmaksızın çalışması engellenmişse işveren ücret ödemekle yükümlü olacaktır (TBK., m.467). Bu duruma örnek olarak işçinin hastalanması gösterilebilir. İşverenin ürünü kabulde temerrüde düşmesi halinde de ücret ödemeye devam edeceği belirtilmiştir (TBK., m.467). Kanun'da "diğer durumlarda" ifadesinden hareketle, aralıklı çalışmada iş görme ediminin engellenmesi halinde ücret ödeme yükümlülüğü olmadığını söylemek mümkündür. Buna göre, işçi ve ailesinin evde hizmet sözleşmesi kapsamında aralıklı çalıştığı takdirde korunmasından bahsetmek mümkün olmayacaktır. Aralıklı şekilde evde hizmet sözleşmesiyle çalışılması halinde kanun koyucu belirli süreli sözleşmenin olduğunu varsaymakta ve belirli süreli sözleşme hükümleri geçerli olmaktadır¹³³.

Kanun, evde hizmet sözleşmesine ilişkin hüküm bulunmayan hallerde hizmet sözleşmesi genel hükümlerinin geçerli olacağını belirtmiştir. O halde, evde hizmet

¹³³ Gülver, **a.g.e.**, s.118.

sözleşmesiyle çalışan kadın işçinin hizmet sözleşmesinde hamilelik ve doğum süreçlerinde sağlanan haklardan faydalanması mümkündür. Günümüzde uzaktan çalışmanın yaygınlaşması ile evde hizmet sözleşmeleriyle istihdamda da artış yaşanması beklenebilir. Üstelik artık evden çalışma çoğu sektörde tercih edilmeye başlanmıştır. Evde hizmet sözleşmesinin aileyle birlikte çalışabilmeyi de mümkün kılması, söz konusu haklar bakımından işçi ve ailesini koruyan düzenlemelere ihtiyaç olduğunu göstermektedir.

Evde aile ile birlikte yapılan işlerin, İş Kanunu kapsamına girmesi halinde ise TBK ve İK hükümlerinin birlikte uygulanması gerektiğinin öğretide ifade edildiği belirtilmelidir. Bilindiği üzere, İK kapsamında evde aile ile birlikte yapılan işler istisna tutulmuştur. Ancak bu işin ev dışında bir yerde yapılması veya üçüncü dereceden daha uzak bir akrabanın söz konusu işte çalışmaya başlaması ile İK kapsamına dahil olunacaktır. Bu durumda öğretide çalışanların İK'da düzenlenen hak ve yükümlülöklere tabii olacağı İK'da hüküm olmaması halinde ise TBK düzenlemelerinden yararlanacağı ifade edilmiştir¹³⁴.

1.5.3. Ev Hizmetleri

Ev hizmetleri, yemek, temizlik, çamaşır, ütü, alışveriş, özel bakıma ihtiyacı olan aile bireylerine bakım gibi işlerin, aile üyeleri dışında biri tarafından görölmesidir¹³⁵. Burada ailenin kapsamı aynı konutta birlikte yaşayan üçüncü derece dâhil olmak üzere hısımlar olarak kabul edilmektedir¹³⁶. Evde yapılan her iş ev hizmeti sayılmamış, öncelikle bu işin mesleki anlamda yerine getirilmesi beklenmiştir¹³⁷. Yargıtay ise meslek olarak yerine getirilmesinin yanı sıra evin işine dair olması önemsemış ve bu doğrultuda çocuk bakıcısını ev hizmeti kapsamında değerlendirirken çocuk eğitimi için evde istihdam edilen kişinin yaptığı işi ev hizmeti olarak değerlendirmemiştir.

¹³⁴ A.g.e.,s.121.

¹³⁵ Ev Hizmetlerinde 5510 Sayılı Kanun'un Ek 9'uncu Maddesi Kapsamında Sigortalı Çalıştırılması Hakkında Tebliğ, m.1/3.

¹³⁶ Efe Yamakoğlu ve Eda Karaçöp, "Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliğı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Faköltesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, 2019, s.1468.

¹³⁷ (Çevrimiçi): 189 nolu ILO Sözleşmesi, m.1, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_209877.pdf , Erişim Tarihi: 24.07.2021.

Aynı şekilde evde hasta bakımı gerçekleştiren hemşire de ev hizmetlisi değildir¹³⁸. Bu kararın gerekçesi olarak ev hizmeti gören kişinin ev işine dair çalışma yürütmesi gerekliliği gösterilmiştir¹³⁹. Kapıcılık işinin ise bu kapsamda değerlendirilmesi çokça tartışılmış, uzun süre İş Kanunu kapsamı dışında kalan kapıcılık, 4857 sayılı Kanun ile kapsama dâhil edilmiştir¹⁴⁰.

Ev hizmetleri, her ne kadar uşaklık, şoförlük, bahçıvanlık, kapıcılık gibi erkekler tarafından gerçekleştirilen birçok ev hizmeti mevcutsa da kadın işi olarak değerlendirilmektedir. Kadınların ev hizmetlisi olarak daha çok sosyal güvencesiz çalışması ve bu boyutuyla kadınlar üzerinden gündem oluşması ev hizmetlerinin kadın işi olduğu algısına sebep olabileceği gibi gündelik yaşamdaki ev işinin kadın işi olarak kabul edilmesi de bu algının oluşmasında önemli bir etken olabilir. Ayrıca kadınların ev hizmetlerinin yaygınlaşmasındaki önemli bir rolü söz konusudur. Ev hizmetleri eskiden beri var olan bir çalışma şeklidir¹⁴¹. Ancak 1950’li yıllar itibarıyla köyden kente gerçekleşen göç ve kadının kurumsal çalışma hayatına dahil olmasıyla yeni bir boyut kazanmış¹⁴², özellikle her iki eşin de çalıştığı orta sınıf ailelerde bir ihtiyaç haline gelmiştir¹⁴³. Bu ihtiyaç, köyden kente göç eden yoksul ailelerdeki kadınların gündelikçi olarak çalışmasıyla giderilmiştir. Böylece her iki eşin de çalıştığı ailelerde yetismekte zorlanılan ev işi için ücret karşılığında hizmet alınmıştır¹⁴⁴. Kırsal yaşamdan kente gerçekleşen göç geniş aile yapısını parçaladığından, ev hizmetlerinde diğer aile üyelerinden yardım alma imkanının azaldığı ölçüde dışardan hizmet alımı ihtiyacının arttığı söylenebilir. Ayrıca geniş ailenin parçalanması ve hem kadın hem de erkeğin kurumsal anlamda çalışması, evde bakım hizmetlerini de gerekli

¹³⁸ Ayşe Gül Kökkılınç, “Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2, 2019, s.545. ss.537-557

¹³⁹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.42.

¹⁴⁰ Akbıyık, **a.g.e.**, s.208.

¹⁴¹ **A.g.e.**, s.210.

¹⁴² Sinem Yıldırım alp ve Emel İslamoğlu, “Ev Hizmetinde Çalışanların Sosyal Güvenliği: Çalışan Ve Çalıştıran Ekseninde Bir Değerlendirme”, **Sakarya İktisat Dergisi**, 2014, s.154.

¹⁴³ Suat Uğur ve Ekin Cansu Yanık, “Ev Hizmetlerinde Göçmenlerin İstihdamına Yönelik Sorunlarının Değerlendirilmesi”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2016, s.67.

¹⁴⁴ Gönül İçli, Çalışan Yoksullar: Denizli Örneğinde Uygulamalı Bir Araştırma, Toplumsal Dönüşümler ve Sosyolojik Yaklaşımlar, **VI. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı**, 2013, http://www.sosyolojikongresi.org/s/2498/i/cilt_1.pdf Ulaşım Tarihi: 21.02.2021, s. 139.

kıldığından son 20-30 yılda ev hizmetleri ihtiyacının hızla arttığı ifade edilmektedir¹⁴⁵. Dolayısıyla ev hizmetlerindeki artışta ailenin yeterince korunamaması sebebiyle etkin olamayan aile içi yardımlaşmanın da payı olduğu söylenebilir.

Ev hizmetleri, ev ortamında gerçekleşmesi ve çalışan-çalıştıran arasında hayali bir akrabalık ilişkisi doğurması sebebiyle diğer çalışma şekillerinden farklı özellikler barındırmakta ve bu yönüyle ailenin korunması bakımından önem kazanmaktadır. Bu özelliği sebebiyle çalışan-çalıştıran arasında sınıf farkından doğabilecek çatışmalar engellenmekte, güvene dayalı bir ilişki yürütülmektedir. Kurumsallıktan uzak bu yapı, en baştan enformal yollarla kurulmakta, ev hizmetlileri çoğunlukla tanıdıkların tavsiyeleri üzerine bulunarak istihdam edilmektedir¹⁴⁶. Bahsi geçen hayali akrabalık, ev hizmetinin görüldüğü alanın ailenin özel alanı olması sebebiyle olumlu bir durumdur. Sonuçta ev hizmetlisi, ailenin tüm özel alanına tıpkı aileden biri gibi dâhil olmakta, hatta ihtiyacı olan aile bireyine bakım hizmeti vermektedir. Bu hizmetler, insanın kişiliği ve aile birliğiyle yakından ilişkili hizmetlerdir. Bu sebeple, aile dostu gibi görülen birinden yardım almakla, yalnızca görev tanımını yerine getiren biriyle bahsi geçen özel alanı paylaşmak farklıdır. Ailenin tüm özel alanının bir yabancı tarafından düzenlenmesi, mahremiyet ve özel hayatın gizliliğine aykırıdır.

Son yıllarda yabancı işçilerin de artan oranlarda ev hizmetlerinde tercih edildikleri görülmektedir¹⁴⁷. Ayrıca özel istihdam büroları aracılığıyla da ev hizmetinde birini süre sınırı olmaksızın istihdam etmek mümkündür (İK., m.7). Bu durumda işveren özel istihdam bürosu olmakta ancak istihdam eden kişiye müteselsilen sorumlu tutulmaktadır (SSGSSK, m.12). Burada belirtilmesi gereken geçici iş ilişkisinin ancak özel istihdam bürosu ve işveren arasında kurulabilecek olmasıdır¹⁴⁸. Ev hizmetlerinin gittikçe profesyonelleşmesi, dışardan alınıp satılabilen bir metaya dönüşmesi¹⁴⁹, ile “hayali akrabalık” kurulma ihtimali azalmakta, ailenin yaşam rutinlerinin, kültürüne, yaşam koşullarına yabancı kişiler tarafından gerçekleşmesi anlamına gelebilir. Bu

¹⁴⁵ Selmin Kaşka “Ev İçi Hizmetlerin Küreselleşmesi ve Türkiye’deki Göçmen Kadınlar”, **Tes-İş Sendikası Dergisi**, s. 50.

¹⁴⁶ Seyhan Erdoğan ve Gülay Toksöz, “Kadınların Görünmeyen Emeginin Görünen Yüzü: Türkiye’de Ev İşçileri”, **Uluslararası Çalışma Ofisi Çalışma Ve İstihdam Serisi**, No. 42, Ankara, 2013, s.3.

¹⁴⁷ Yamakoğlu ve Karaçöp, **a.g.e.**, s.1468.

¹⁴⁸ **A.g.e.**, s.1471.

¹⁴⁹ Yıldırım alp ve İslamoğlu, **a.g.e.**, s.3.

durum ailenin manevi varlığının korunabilmesi için titizlikle yürütülmelidir. Ev hizmetlisinin özel hayatın gizliliğine saygılı ve aile bireyleriyle güven içeren bir iletişim halinde olması gerekmektedir¹⁵⁰.

Ev hizmetlerinde çalışanlar, bahsi geçen sebeplerle daha görünür olmalarını takiben yasalarda da daha çok yer almış ancak hala yeterli düzeye ulaşmamıştır. Bu çalışanlar, İş Kanunu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu bakımından kapsam dışında olup Borçlar Kanunu'nun uygulama alanındadırlar. İşçi statüsünde olmamalarına rağmen sendika kurabilir ve sendikaya üye olabilirler¹⁵¹. SSGSSK kapsamında ise sigortalı sayılmaları bazı şartlara bağlanmıştır. Çünkü sigortalı sayılmak ancak sürekli bir işte ücretli çalışmakla mümkündür¹⁵². Buna göre, ev hizmetlerinde çalışanlar tam ve kısmi olmak üzere iki şekilde sigortalı olmaktadır. Çalışma günü sayısı 10 günün üzerinde olanlar tam sigortalı sayılmaktadır (SSGSSK, ek m.9/f). Dolayısıyla tüm sigorta kollarından faydalanmakta, hizmet akdine dayalı çalıştığından işsizlik sigortasının da kapsamında olmaktadır (SSGSSK, m.46/f). Çalışma gün sayısı 10 günden az olanlar ise kısmen sigortalı sayılıp yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında zorunlu sigortalanmaktadır. Ancak çalıştıran işveren olmadığından herhangi bir iş kazası veya meslek hastalığında sorumlu tutulmamaktadır¹⁵³. Bununla birlikte çalışma günü on günden az olanların isteğe bağlı olarak da sigortalı olma hakları mevcuttur. Böylece analık ve hastalık hariç uzun vadeli sigortalar ve genel sağlık sigortası kapsamına dâhil olabilmektedirler (SSGSSK, ek m.9). Ancak Borçlar Kanunu kapsamında eğer ev hizmetlisi işverenle birlikte aynı evde yaşıyorsa işverene hastalık ve analık halinde bazı yükümlülükler tanımlanmıştır. İşveren bu yükümlülük gereği, işçi kusuru olmaksızın hastalık, kaza gibi sebeplerle işini yerine getiremezse ve sosyal sigortalardan yararlanamıyorsa, bir yıla kadar çalışmış olması kaydıyla tedavisini iki hafta süreyle karşılamak zorundadır. 1 yılı aşan her hizmet yılı için dört haftayı aşmayacak şekilde iki şer gün süre arttırılır. Bu yükümlülük gebelik ve doğum için de

¹⁵⁰ Kökkılınç, **a.g.e.**, s.543.

¹⁵¹ Akbıyık, **a.g.e.**, s.218.

¹⁵² Ali Rıza Okur, “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 7, S.3, 2004, s.347.

¹⁵³ Nursen Caniklioglu ve Ercüment Özkaraca “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 74, 2016, s. 1152. ss. 1131-1136.

getirilmiştir (TBK., m.418). Yine de ev hizmetlisinin analık ve hastalık sigortası kapsamının dışında bırakılması eleştirilmektedir¹⁵⁴.

TBK’da belirtildiği gibi işverenle aynı konutta kalmasının yanı sıra, kapıcılık gibi ailece işyerinde (aynı apartman, aynı bahçe içindeki müstemilat vb) ikamet edilen işlerde diğer aile üyelerinin de işçiye yardım etmesi söz konusudur. Bu durumda diğer aile üyelerinin işçi olup olmadığı tartışılmıştır. Aile üyeleri, eğer ücret almadan işçiye yardım amaçlı çalışmaya katkıda bulunuyorlarsa (ifa yardımcısı) kapsam dışında tutulmaktadır. Kapsam dışı olmaları, aile üyelerinin birbirlerine yardımla mükellef olmalarından kaynaklanmaktadır (TMK., m.185). Aynı şekilde aileye ait işyerinde de ücret almaksızın eş, anne, baba ve çocukların çalışması mümkündür¹⁵⁵.

Yasal düzenlemenin yeterli olmaması ev hizmetlerinin kayıt dışı şekilde yürütülmesi sonucunu doğurmakta ve bu durum aileyi iki yönden olumsuz etkilemektedir. İlki, ev hizmetlisinin on günden az çalışması halinde isteğe bağlı sigortalı olsa bile hastalık ve analık sigortasından yararlanamıyor olmasının bir sonucudur. Analık sigortasından faydalanamayan ev hizmetlisi sağlanan haklardan mahrum kalacağı ve işi bırakmak zorunda kalacağı için ailesi ekonomik anlamda olumsuz etkilenecektir. Üstelik ev hizmeti gören kişiler genelde ekonomik düzeyleri düşük olan yoksul aileleri olduğu için bu işi yapmaktadır¹⁵⁶. İşe devam etmek zorunda kalması ise hem annenin hem de bebeğin birbirlerine ve yakın bakıma ihtiyacı olan dönemde çalışacağı anlamına gelmektedir. İkinci olumsuz etki ise kayıt dışılığın, ev hizmetlisinin evin tüm özel alanına ulaşılabilir olması ve hatta çocuk, yaşlı gibi kendini koruyamayacak kişilere bakım vermesi sebebiyle tehdit oluşturma ihtimalidir. Kayıt dışı bir hizmet alınması, hırsızlık, çocuk kaçırma, yaralama gibi durumlara uygun zemin oluşturabilir. Bu durumda aile gerektiği şekilde korunamamış olacağından ev hizmetlerine dair bahsi geçen hususlar göz önünde tutularak mevzuatın düzenlenmesi gerekmektedir.

¹⁵⁴ Arzu Arslan Ertürk, “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **LEGAL İHSGHD.**, Cilt 12, Sayı 46, 2015, s.102.

¹⁵⁵ Yamakoğlu ve Karaçöp, **a.g.e.**, s.1474.

¹⁵⁶ Radiye Canan Bağış, “Gündelikçi Kadınların Sosyo-ekonomik Durumları ve Beklentileri: Denizli Kent Örneği”, **ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2018, s.194.

1.6. Sözleşmenin Türü Bakımından Korunması

1.6.1. İkili İş İlişkilerinde

Kanun ve sözleşmelerde belirtilen sınırlar saklı tutulmak şartıyla, sözleşme serbestisinin bir sonucu olarak işçi ve işveren ihtiyaçlarına uygun türde sözleşme yapabilmektedir (İK., m.9). Sözleşmenin türüne göre koşulları değiştiğinden ailenin korunmasının çerçevesi de değişecektir. Kanun her ne kadar sözleşme türünün işçi ve işverenin ihtiyacına göre belirlenebildiğini belirtse de işçi açısından bu imkan ancak pazarlık gücü yüksek nitelikli çalışanlar için geçerli olacaktır. Pazarlık gücü olmayan niteliksiz çalışanlar için önemli olan işsiz kalmamak ve ailesini geçindirebilecek ücreti kazanmaktır. Dolayısıyla niteliksiz işçi kesiminin ailesi için sözleşmenin türü özellikle önem arz etmektedir. Bilhassa teknolojinin ilerlemesiyle yeni çalışma türlerine uygun sözleşmeler düzenlenmesi önem kazanmaktadır¹⁵⁷. Çalışmanın bu bölümünde, İş Kanunu kapsamında farklı türlerde düzenlenen iş sözleşmelerinin işçinin ailesinin korunmasına etkisi ikili ve üçlü iş ilişkileri üzerinde incelenmiştir.

1.6.1.1. Sürekli ve Süreksiz İş Sözleşmeleri

İş Kanunu işleri sürekli ve süreksiz olmak üzere ikiye ayırmakta, en çok 30 gün süren işleri süreksiz, daha fazla süren işleri ise sürekli iş olarak tanımlamaktadır (İK., m.10/1). İşin sürekli veya süreksiz olması Kanun'un açıkça tanımından da anlaşılacağı üzere tarafların iradesinden bağımsız olarak belirlenecek ve buna göre sözleşme düzenlenecektir. Kanun'da ayrıca süreksiz işler için yapılan sözleşmelere uygulanmayacak hükümler belirtilmiştir. Buna göre, süreksiz işlerde 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6'ncı maddeler uygulanmayacaktır (İK., m.10/2). Böylece Kanun süreksiz işleri kısmen kapsam dışında tutmuştur. Kanun'un ilgili maddesinin, hangi ihtiyaca binaen düzenlendiğinin net olmadığı gerekçesiyle eleştirildiğini de ifade etmek gerekir¹⁵⁸.

Süreksiz işler belirtildiği üzere işin mahiyetine göre belirlenmekte zaman bakımından 30 günden uzun sürse dahi işin doğası gereği az sürmesi bekleniyorsa belirtilen

¹⁵⁷ Eyrenci, “İş Hukuku”, s. 58-59

¹⁵⁸ Ercan Akyiğit, *Açıklamalı ve İctihatlı İş Kanunu Şerhi*, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2012, s.450.

istisnalar uygulanmaktadır. Bu nedenle, süreksiz iş olmasına rağmen bir takım nedenlerle örneğin 6 ay süren bir iş süresince sürekli işçilere tanınan işçilik haklarından ve zamlardan da faydalanamamaktadır¹⁵⁹. Bununla birlikte bu süre içerisinde TİS hükümlerinden de faydalanamayacaktır¹⁶⁰.

Sürekli ve süreksiz iş sözleşmelerinde ailenin korunması bakımından önemli olan da tam olarak kapsam dışında tutulan maddeler ve işçinin bu sürede elde edemeyeceği haklarla ilgilidir. Çünkü kapsam dışında tutulan hususlar arasında işçinin süreli fesih hakkı, derhal fesih hakkı, yeni iş arama izni, engelli, eski hükümlü, terör mağduru çalıştırma zorunluluğundan kaynaklanan imkânı, askerlikle ilgili hakları, ücretle ilgili hakları, yıllık izin hakkı vardır. İlgili hususlara bakıldığında bu durumda ailenin korunmasından bahsetmek mümkün değildir. Bununla birlikte İş Kanunu'nda yer almayan hususlar için Borçlar Kanunu'na başvurulacak olması ailenin korunmasına katkı sağlayabilir. Örneğin ücretin gününde ödenmemesi durumunda ilgili madde kapsam dışında tutulduğundan işçi ailesinin geçimini sağladığı ücretin korunmasını İş Kanunu çerçevesinde talep edemeyecek ancak Borçlar Kanunu'na başvurabilecektir. Son olarak, Kanun'da analıkla ilgili hükümlerin kapsam dışında tutulmaması olumlu değerlendirilebilecek bir husustur.

1.6.1.2. Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

İş Kanunu, sözleşmenin bir süreye bağlı olarak yapılmadığında belirsiz süreli sayılacağını ifade etmiştir. Eğer işin süresi belirli ise veya belirli bir işin tamamlanması yahut belirli bir olgunun ortaya çıkması söz konusu ise yazılı şekilde belirli süreli sözleşme yapılabileceği de Kanun'da belirtilmiştir (İK., m.11/1). Sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olarak yapılması ailenin korunması bakımından farklılıklar içermekte olup çalışmanın bu bölümünde ailenin korunduğu/korunması gerektiği hususlar belirtilerek bu farklılıklar incelenecektir.

¹⁵⁹ Mustafa Çenberci, **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, Olgaç Matbaası, 1977,s.200.

¹⁶⁰ Günay, **a.g.e.**, s.368.

1.6.1.2.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

İşçi ve işveren ihtiyaçlarına uygun şekilde sözleşme yapabilme serbestisine sahip olduğundan (İK., m.9/1) sözleşmeyi belirli bir süreye bağlı olarak yapabilmektedir. Sözleşmenin belirli süreli olması işçinin ailesini koruma bakımından hem avantaj hem de dezavantaj içermektedir. Belirli süreli sözleşme kurulabilmesi, işçinin doğum yapması veya hastalanması halinde avantaja dönüşebilir. İşverenin, doğum veya hastalık gibi sebeplerle izinde olan işçisinin yerine belirli süreli işçi alabilmesi imkânının ailenin korunmasında önemli rolü vardır. Böylece işçi, Kanun'un tanıdığı imkânların dışında da ücretsiz izin kullanma imkânına sahip olabilir. Örneğin işvereniyle anlaşılan işçinin, çocuğu 2 yaşına gelene kadar yerine belirli süreli işçi çalıştırılmasını talep edebileceği gibi hastalık süresi uzun olan işçinin de bu imkândan faydalanması mümkün olabilir. Ayrıca işçi, ailevi sebeplerle belirsiz süreli sözleşme yapmak istemeyebilir. Örneğin, eşinin tayin dönemi yaklaşan işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesinin bildirim süresi sorumluluğunu üstlenmek istemeyebilir. Ancak kişisel nedenler, objektif koşul sayılmadığından işçinin böyle bir imkânı yoktur¹⁶¹.

Ailenin korunması bakımından dezavantajı ise sözleşme herhangi bir fesih beyanı olmaksızın sözleşme süresinin bitmesiyle kendiliğinden sona ereceğinden işçinin bazı haklardan mahrum kalmasıdır. Sözleşme kendiliğinden sona ereceğinden işçi bildirim süresi, yeni iş arama imkânı, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi haklardan yararlanamayacaktır. Üstelik işe iade imkânından da faydalanması mümkün değildir¹⁶². Ancak işçinin bu haklardan faydalanması sözleşmede kararlaştırılabileceğini de belirtmek gerekir¹⁶³. Yine de işçinin sözleşmenin belirli süreli niteliğinden kaynaklanan dezavantajı sebebiyle korunabilmesi için bazı sınırlamalar getirilmiştir. İşçinin korunduğu bu sınırlar ailenin de korunmasını sağlamaktadır. Aşağıda belirli iş sözleşmesine getirilen ve ailenin korunmasını sağlayan sınırlamalara yer verilecektir.

¹⁶¹ Süzek, “İş Hukuku”, s.239; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2013/2628 K. 2013/19969 T. 1.7.2013.

¹⁶² Nuri Çelik vd., **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2016, s. 180.

¹⁶³ Taraflardan her biri, on yıldan uzun süreli hizmet sözleşmesini on yıl geçtikten sonra, altı aylık fesih bildirim süresine uyarak feshedebilir. Fesih, ancak bu süreyi izleyen aybaşında hüküm ifade eder (TBK., m.430/3).

1.6.1.2.1.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yapılmasında Objektif Koşulların Aranması

İş sözleşmesinin belirli süreli yapılması, objektif koşullara bağlı bir istisnadır. Bahsi geçen objektif koşullar işin niteliği gereği belirli süreli olması¹⁶⁴, belli bir işin tamamlanması ve belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi koşullardır. Bununla birlikte Kanun İK.m.11/1’de “gibi” ifadesi kullandığından bu üç duruma benzer durumlar da (sahne sanatları gibi) kapsama alınmıştır. Böylece işçinin korunması amacıyla sözleşme serbestisi sınırlandırılmıştır¹⁶⁵. Eğer bahsi geçen objektif koşullar söz konusu değilse belirli süreli sözleşme yapmak mümkün olmamakta, yapılan sözleşme ise belirsiz süreli sayılmaktadır¹⁶⁶. Burada belirtilmesi gereken husus, İş Kanunu’nda belirli süreli sözleşme ilk kez yapılırsa dahi objektif koşulun aranmasına karşın TBK’da ilk defa belirli süreli yapılan hizmet sözleşmesinde herhangi objektif koşulun aranmadığıdır (TBK., m.430).

Belirli süreli iş sözleşmesinde objektif koşulların aranması ailenin korunması için önemli bir kısıtlamadır. Çünkü belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışarak ailesini geçindiren işçi, sözleşme kendiliğinden sona erdiğinden, kıdem tazminatı, bildirim süresi ve ihbar tazminatı gibi haklardan mahrum kalacak, iş güvencesinden faydalanamayacak, yeni iş arama izni imkânını elde edemeyecektir. Ailenin korunması bakımından bir diğer boyut ise belirli süreli işlerin süreklilik arz etmemesidir. Sözleşme belirli bir süreye bağlı kılındığından, ailenin geçimi için sözleşmenin sona ermesiyle birlikte yeni bir işe girilmesine kadar geçen süre tehdit oluşturmaktadır. Üstelik yeni iş arama izni de olmadığından bu sürenin uzaması muhtemeldir. Ancak, buradan süreklilik arz eden işlerde belirli süreli sözleşme yapılamayacağı sonucu çıkarılmamalı, süreklilik arz eden işlerde de (işçinin hastalanması, doğum iznine

¹⁶⁴ Belirli süreli sözleşmelerde belirli bir takvim /tarihe göre bir sürelendirme şartı aranmamaktadır. Ancak işçilerin yapılan işin bitmesiyle birlikte sözleşmenin sona ereceğini anlamış olmaları zorunludur (Süzek, “İş Hukuku”, s.248).

¹⁶⁵ Süzek, “İş Hukuku”, s.238; Talat Canbolat, “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, **Legal İSGHD**, Sayı 13, 2017, s. 190.

¹⁶⁶ Canbolat, **a.g.e.**, s.194.

çıkması durumlarında yerine alınan işçide olduğu gibi) yapılabileceği unutulmamalıdır¹⁶⁷.

Bu sebeplerle belirli iş sözleşmesinin, işçinin özellikle korunması gereken bir sözleşme türü olarak tanımlanması ve bazı koşullara bir başka deyişle mecburiyetlere bağlanmış olması olası suiistimallerin önüne geçecektir. Aksi halde işveren, bahsi geçen işçi kazanımlarının maliyetinden kaçmak için belirli süreli sözleşme yapmayı tercih edecektir. Ancak öğreti de sözleşmenin ilk kez yapılmasında objektif koşulun aranıp aranmayacağı tartışılmaktadır. İlk defa yapılan belirli sözleşmelerde objektif koşul aranmasının, düzenlemenin hukuki dayanağını oluşturan Yönerge ve ilgili maddenin (İK., m.11) içeriği ile örtüşmediği iddia edilmektedir. Eğer sözleşmenin ilk kez yapılmasında dahi objektif koşul bir gereklilik olsaydı, Kanun'un bu koşula uyulmadığı haller için bir yaptırım düzenlemesi gerektiği ileri sürülmektedir¹⁶⁸.

Öğretideki baskın görüş ise ilk kez dahi yapılsa objektif koşulun aranması gerektiği yönündedir. Bu görüşe göre, Kanun'un objektif koşulu şart olarak açıkça belirtmesi yoruma açık değildir. Bununla birlikte Kanun'un taslağında ilk önce objektif koşulun yer almadığı, değişiklik önerisiyle eklendiği ifade edilmiştir. Dolayısıyla tasarı ilk halinde kalsaydı, sözleşmenin ilk kez yapılmasında objektif koşulun aranmayacağı ama yapılan değişikliğin aranmasını zorunlu kıldığı belirtilmiştir¹⁶⁹. Ailenin korunması bakımından da bu görüşe katılmak gerekecektir. Çünkü ilk kez olup olmadığı fark etmeksizin ailenin belirli süreli sözleşme sebebiyle yaşayacağı maddi kayıp aynı olacaktır. Özellikle bir çalışanın olduğu yoksul aileler için kıdem tazminatı gibi maddi bir destek büyük önem arz etmekte, iş güvencesinin varlığı hayati olabilmektedir. Yargıtay'ın da görüşü bu yöndedir¹⁷⁰.

1.6.1.2.1.2. Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Yenilenebilmesinin Esaslı Nedene Bağlı Olması

¹⁶⁷ Süzek, “İş Hukuku”, s. 241.

¹⁶⁸ Savaş Taşkent, “Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan, Cilt I, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2010, s. 752.

¹⁶⁹ Gülsevil Alpagut, “4857 Sayılı Yasa Çerçevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, Mercek, 2004, s. 77. s. 73-91; Canbolat, a.g.e., s. 192.

¹⁷⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/25901 K. 2014/23554 T. 8.7.2014.

İşçinin korunabilmesi için, objektif koşul aranmasında da belirtilen sebeplerden dolayı sözleşmenin yenilenmesi de esaslı nedenlerin varlığına bağlıdır. Kanun’da, esaslı neden olmadıkça sözleşmenin birden fazla üst üste yapılamayacağı aksi halde sözleşmenin başından itibaren belirsiz süreli kabul edileceği belirtmiştir (İK., m.11/2). Çalışma hayatında, işverenlerin yükümlülüklerinden kurtulmak için işçilere her yıl olacak şekilde girdi-çıkı yaptıkları bilinen bir gerçektir. Belirsiz süreli sözleşmede yapılan bu uygulama sonucu işçi kıdem tazminatından mahrum kalmaktadır. İşverenin bu yöntemi zincirleme belirli süreli sözleşme yaparak uygulaması da mümkündür. Ancak Kanun’un bu düzenlemesi işverenin işçinin ve ailesinin bu kazanımlarını elinden almasını engellemeye yöneliktir. Üstelik sözleşmenin belirsiz süreliye döneceği ifade edilerek işçinin işverenin uygulamasına rağmen haklarını elde etmesi sağlanmıştır.

Kanun’un “birden fazla üst üste ifadesinin ne anlama geldiği öğretide tartışılmıştır. Kanun’un ifadesi bir kez yenilenmesinin “üst üste” kabul edilmeyeceği iki defadan fazla yenilenmesi halinde zincirleme sözleşme olarak kabul edilebileceği şeklinde yorumlanabilir. Ancak Kanun’un gerekçesinde de ifade edildiği üzere sözleşmenin ikinci kez yenilenmesi zincirleme kabul edilmesi ve baştan beri belirsiz süreli kabul edilmesi için yeterlidir. İki sözleşmenin yenilenmesinin peş peşe olması ise şart görülmemiştir. Makul süreli aralıklarla (on gün gibi) yenilenmesi halinde de zincirleme iş sözleşmesinin kurulduğu kabul edilmektedir. Son olarak esaslı neden kavramının objektif koşulla aynı anlamda kabul edildiğini belirtmek gerekir¹⁷¹. Zincirleme sözleşmenin kurulduğunu kabul etmek için peş peşe olmasının şart koşulmaması, işverenin işçiye verilen hakkın suiistimalinin de önüne geçmektedir.

Eğer objektif koşul söz konusu ise, sözleşmenin yenilenmesi mümkündür (İK., m.11/3). Bununla birlikte başkaca bir objektif nedenin ortaya çıkmasıyla da sözleşme yenilenebilecektir¹⁷². Bu imkân, ailenin korunmasına da katkı sağlayabilir. Yukarıda verilen örnekte bahsedildiği üzere, çocuğu 2 yaşına geldiğinde henüz işe başlamaya hazır olmadığını düşünen işçinin süreyi uzatma imkânı olmalıdır. Bununla birlikte hastalık süresi beklenmedik şekilde uzayan işçinin süreyi uzatması da mümkün hale

¹⁷¹ Süzek, “İş Hukuku”, s.249.

¹⁷² A.g.e., s.250.

gelmelidir. Böylece, iş hukukunun özellikle analık sebebiyle tanıdığı sınırlı izin imkânı genişletilebilir. Bu süre zarfında iş göremezlik ödeneği alamayacak olan işçi sosyal politikalarla desteklenebilir.

1.6.1.2.1.3. İşçinin Haksız Feshe Karşı Korunması

Belirli süreli sözleşmeler, her ne kadar fesih yerine sürenin bitimiyle birlikte sona erse de, iş ilişkisi süresince sözleşmenin devamını imkânsız hale getiren bir haklı nedenin ortaya çıkmasıyla elbette derhal sona erdirilebilir. Ancak ortada haklı bir neden yokken yahut haklı neden olmasına rağmen sürenin geçmesiyle yapılan bir fesih söz konusu ise haksız fesih yapılmış olacaktır. Feshin taraflardan hangisinin iradesiyle gerçekleştirildiğinin önemi olmaksızın sözleşmenin süresi bitmeden ve haksız yere yapılan fesih de sözleşmeyi derhal sona erdirecektir. İşçiye derhal fesih hakkı tanınmış olması, derhal feshin sebepleri düşünüldüğünde ailenin korunmasını da sağlayabilecek önemli bir haktır. Ayrıca işçinin haksız feshe karşı korunması da ailenin korunmasına dolaylı olarak katkı sağlayacaktır.

İşçinin haksız feshe uğradığında korunması Borçlar Kanunu çerçevesinde gerçekleşmektedir. Buna göre, sözleşmenin kalan süresine ait ücreti ve uğradığı zararı işveren tarafından karşılanmak zorundadır. Ancak işçinin de sözleşmenin daha erken sona ermesinden kaynaklanan kurtulduğu masrafın bu tutardan düşüleceği belirtilmiştir. Aynı şekilde eğer işçinin elde etmekten kasten kaçındığı bir kazanç söz konusu ise bu da işverenin ödeyeceği miktardan düşülecektir (TBK., m.438/1-2). Ayrıca haksız feshe karşı bir cezai şart kararlaştırılması da mümkündür¹⁷³. Bu şekilde işçinin yaşayacağı kayıp telafi edilmiş olacaktır. Ayrıca hakimin en fazla işçinin 6 aylık kazanç miktarına denk gelecek şekilde bir tazminata karar vermesi de mümkündür (TBK., m.438/3) Haksız fesih tazminatı olarak isimlendirilen¹⁷⁴ bu ödemenin miktarı belirlenirken, hükmün gerekçesinde ifade edildiği üzere, hakim işçinin sosyo-ekonomik durumunu da göz önünde bulundurarak karar verecektir¹⁷⁵.

¹⁷³ Akyiğit, **a.g.e.**, s.473.

¹⁷⁴ E.Tuncay Senyen Kaplan, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, **Sicil İHD**, Sayı 36, 2016, s. 17.

¹⁷⁵ Gülsevil Alpagut, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **Legal İSGHD**, Sayı 31, 2011, s. 932.

Bu durumda özellikle ekonomik durumu iyi olmayan ailelerin işçi yeni bir iş bulana kadar geçimi desteklenmiş olacaktır.

İşçinin kaybı telafi edilirken üzerinde durulması gereken, uğradığı zarardan kastın ne olduğudur. Örneğin, eğer işverenin tahsis ettiği lojmana taşınma sebebiyle işçinin yaşayacağı bir zarar söz konusuysa işveren tarafından tazmini beklenmelidir. İşçinin uğradığı zararın işverenin sorumluluğu çerçevesinde olabildiğince geniş kapsamlı şekilde karşılanması ailenin korunmasını sağlayacaktır. Bununla birlikte işçi, ailesinin ihtiyacını karşılamak üzere yaptığı iş sözleşmesine güvenerek bir borcun altına girmişse, bakiye ücretinin ödenmesiyle bu borcu ödemesi de mümkün hale gelecektir. Son olarak belirtilmelidir ki, Yargıtay'ın haksız fesih davalarında, sözleşmede objektif koşulun olmaması durumunda bakiye ücret ödenmesini reddetme yönündeki eğilimi¹⁷⁶ aileyi çok zor durumda bırakabilecek, işçinin korunması ilkesiyle de bağdaşmayan bir yaklaşımdır. Objektif koşulun olmaması halinde sözleşme belirsiz süreli sayılacak, işçinin işe iade imkânı olacaktır. Ancak sözleşmenin belirli süreli olduğunu düşünen işçi işe iade için başvurması gereken süreyi de kaçırmış olacaktır. Ayrıca dava açma maliyetine de katlanmak durumunda kalacaktır¹⁷⁷. Öğretide Yargıtay'ın bu tutumu eleştirilmiş, sözleşmenin başından beri belirsiz süreli olmasını yalnızca işçinin (menfaati olması halinde) ileri sürmesi gerektiği ifade edilmiştir¹⁷⁸. Ailenin korunmasını sağlayacak olan yaklaşım da budur.

1.6.1.2.1.4. Belirli Süreli İş Sözleşmesinde Ayrım Yasağı

İşverenin, eşit davranma borcunun bir gereği olarak belirli ve belirsiz süreli çalışan işçiler arasında ayrım yapması yasaklanmıştır (İK., m.5). Kanun'da, bu yasağa ek olarak belirli ve belirsiz süreli sözleşmelerin ayrımını düzenlenirken, belirli süreli çalışan işçinin emsal işçiye göre farklı işleme tabii tutulamayacağı ayrıca belirtilmiştir (İK., m.12). İşçinin mesleği gereği sık sık belirli sözleşme ile çalışmak durumunda

¹⁷⁶ Yargıtay, 22.Hukuk Dairesi, E. 2017/23168, K. 2019/14776, T. 2.7.2019.

¹⁷⁷ Muhittin Astarlı, "İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı", **Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2015**, İstanbul, On İki Levha, 2016, s. 234.

¹⁷⁸ Mahmut Kabakcı, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği", **Prof. Dr. Berin Ergin'e Armağan**, Cilt LXXII, 2014, s. 132; Astarlı, a.g.e., s. 237.

olması (proje olarak veya kendi adına inşaat işi yaparak vb) veya çalışma hayatının bir kısmında belirli süreli sözleşme ile çalışması, salt sözleşmenin yapısı gereği işçinin bazı imkânlardan faydalanmasının önüne geçebilirdi. Ancak bu düzenlemeler ile işçinin dezavantaj sahibi olması engellenmiştir.

İşçinin belirli sözleşme sebebiyle ayrımcılığa uğratılamaması, belirsiz süreli çalışan işçilerin sahip olduğu imkânlara sahip olması anlamına gelmektedir. Bu imkânlardan ücret ve bölünebilir menfaatler işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak verilecektir (İK., m.12/2). Ancak, kıdem uygulanmasını haklı kılan bir neden olmadıkça işçi diğer haklardan tam olarak yararlanacaktır. Örneğin, işçi ailesinin ikamet yerinden uzakta bir Havalimanı inşaatı için 3 yıllık sözleşme yapmış olabilir. 3 yıl ailesinden ayrı geçirmek istemediğinden ailesini de yanında götürecek belki de 3 yıllığına inşaatın yapıldığı bölgeye taşınmak zorunda kalacaktır. Kendi evinden kiraya geçmek durumunda kalan işçinin ekstra bir maliyeti doğacak ancak işverenin verdiği kira yardımından diğer işçiler gibi yararlanabilmesi aileyi bu yükten kurtaracaktır. İşçi bu sürede kıdem tazminatı veya ücretli izin gibi haklardan da ayırım gözetmeksizin faydalanabilecektir. Eşit davranma borcu ayrıca inceleneceğinden burada ayrıntılara yer verilmeyecektir. Yine de işçinin ayrıma uğraması halinde yoksun kaldığı hakları talep edebileceğini belirtmek yerinde olacaktır¹⁷⁹.

1.6.1.2.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

İş hukukunda asıl olan sözleşmenin belirsiz süreli yapılmasıdır¹⁸⁰. Sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması arasında çalışma koşulları bakımından fark yoksa da hukuki sonuçları bakımından işçinin önemli kazanımlar elde etmesini sağlamaktadır. Bu kazanımlarla işçinin ailesi de korunmuş olacaktır. Üstelik sözleşmenin belirsiz süreli olması işçinin iş güvencesinden faydalanmasına da imkân vermektedir¹⁸¹. Ayrıca sözleşme belirli bir süreye bağlanmadığından sürenin bitimiyle de sona ermeyecektir. Sözleşmenin sona ermesi için tarafların fesih bildiriminde bulunması şarttır¹⁸². Fesih bildirim sürelerine uyulmadığı takdirde ihbar tazminatına hak kazanacaktır.

¹⁷⁹ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.475

¹⁸⁰ Canbolat, a.g.e., s. 189.

¹⁸¹ Günay, a.g.e., s.400.

¹⁸² Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.502.

Sözleşmenin belirsiz süreli olması, öncelikle ailenin geçiminin sürekliliğini sağlamaktadır. Bununla birlikte sözleşmenin sona ermesi için eğer gerekli şartlar varsa ve işçi iş güvencesi kapsamındaysa geçerli bir nedene ihtiyaç duyulacak, bunun dışındaki fesihler için işçi işe iade davası açabilecektir. Üstelik işçi fesih bildirim süresince yeni iş arama izni elde etmektedir. Son olarak işçi yine gerekli şartlar sağlandığında kıdem tazminatı alabilecektir. İşçinin sahip olduğu bu hakların ailenin korunmasındaki etkisi ayrıntılı bir şekilde incelendiğinden burada değinilmeyecektir. Belirtilmesi gereken belirsiz süreli iş sözleşmesinin aile bakımından daha geniş bir koruma sağladığıdır.

1.6.1.3. Tam ve Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesinin tam süreli veya kısmi süreli olması işçinin çalışma koşulları ve elde edeceği kazanımları da etkilemesi sebebiyle ailenin korunmasının kapsamını da değiştirdiğinden ayrı ayrı değerlendirilecektir.

1.6.1.3.1. Tam Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesi genellikle Kanun'da belirtilen çalışma süresinin tamamını bir işverene bağımlı şekilde geçirmek üzere bir başka deyişle tam süreli yapılmaktadır. Tam süreli çalışma, klasik çalışma şekli olarak uzun yıllardır uygulanan ve işçinin haklarını tam olarak almasına ve ailesinin geçimini sürdürülebilir kılmasına imkân veren çalışma şeklidir. Ancak tam süreli çalışma, kapitalist çalışma algısına göre tanımlanmış bir çalışma şeklidir. “Tam” ifadesiyle kastedilen işçinin çoğunlukla 08:00-17:00 saatleri arasında işyerinde olmasıdır. Sanayi teknolojisindeki ilerlemeler ile ortaya çıkan fabrikalarda yoğun olarak başlayan ve sonrasında yasal düzenlemelerle kontrol altında tutulsa da artarak devam eden insanın emeğini tam süreli olarak kiralaması, iş ile evin birbirinden ayrılması anlamına gelmektedir. İnsan, yaşamakla doğru orantılı olarak çalışmaktadır ancak Sanayi Devrimi'nin ardından yaşanan dönüşümün kritik ayrımı ev ve işin mekânsal olarak ayrılmasıdır¹⁸³.

Mekânsal olarak ev ve işin ayrılması, işçinin ailesinden ayrı bir şekilde tam süreli olarak çalışması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla tam süreli çalışmanın getirdiği

¹⁸³ Tokol, a.g.e., s.13.

koruma, kapitalist düzende ailenin ayakta kalması için önemli bir destektir ancak aile üyeleri vaktinin çoğunda ayakta kalabilmenin bedelini ödemek zorunda kalmaktadır. Tam süreli çalışma ve çalışmanın hayatımızdaki merkezi rolünün ailenin korunmasındaki rolü üzerinde ayrıca durulacaktır. Tam süreli çalışmanın salt iş hukuku boyutuyla ailenin korunmasındaki yerini tam anlamıyla ortaya koyabilmek ise İş Kanunu'nda yer alan neredeyse her hükmün değerlendirilmesiyle ancak mümkündür. Bu sebeple sözleşmenin tam süreli olmasının işçinin haklarını tam olarak alması ve aile geçimini sürdürülebilir kılmasını sağladığını belirtmekle yetinilecek, kısmi çalışma üzerinde durulacaktır.

1.6.1.3.2. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

Yeni endüstriyel ve kültürel gelişmeler hem kısmi süreli çalışma ihtiyacı doğurmuş¹⁸⁴ hem de tam süreli çalışma sorgulanmaya başlamıştır¹⁸⁵. Bu sebeple bir işçinin, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiye göre önemli ölçüde daha az bir süre belirlenerek çalışması da mümkün kılınmıştır (İK., m.13/1). Tam süreli iş sözleşmesinden farklı olarak işçi kısmi süreli iş sözleşmesinde, haftanın belli günlerinde tam gün veya haftanın her günü belli saatlerde çalışacaktır. Bu çalışma, işyerinde yapılan emsal çalışmanın 2/3'ü oranına kadar yapılan çalışma olarak kabul edilmiştir (Çal. Sür.Yön., m.6). Ancak bir oran belirlenmesi, sınırı aşan çalışmalara uygulanacak kuralların tespitinde sorun teşkil edeceği sebebiyle eleştirilmiş, ILO tarafından belirlendiği üzere normal çalışma süresinin altında yapılan çalışmanın kısmi süreli çalışma kabul edilmesinin daha isabetli olduğu ifade edilmiştir¹⁸⁶.

Kısmi süreli çalışmanın ailenin korunmasındaki rolünden bahsetmeden önce bir kısmi çalışma türü olan çağrı üzerine çalışmadan da bahsetmek gerekir¹⁸⁷. Çağrı üzerine çalışmada işçi, yapmayı üstlendiği işle ilgili ihtiyaç duyulduğunda, işveren tarafından belirlenen süre ve zamanda, çalışmayı kabul etmektedir. Taraflar çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesiyle işçinin hangi zaman diliminde ne kadar çalışacağını

¹⁸⁴ Başbuğ & Bodur, **a.g.e.**, s.122.

¹⁸⁵ Bahsi geçen sorgulama çalışma sürelerinin düzenlenmesi bölümünde tartışıldığından burada yer verilmemiştir.

¹⁸⁶ Çelik vd., **a.g.e.**, s.143.

¹⁸⁷ Sümer, **a.g.e.**, s.45.

yazılı olarak belirlemektedir¹⁸⁸. Çağrı üzerine çalışmada önemli olan husus, Kanun'da belirtilen şartların aksinin kararlaştırılabilecek olmasıdır. Çünkü bu durumun asgari ücret seviyesini yok edecek veya işçiyi sürekli hazırda bekletecek uygulamalara yol açması mümkündür. Örneğin, Kanun'da belirtilen aksi kararlaştırılmadıkça işverenin işçiye çağrısını dört gün önceden yapması gerektiği belirtilmiş, aksinin kararlaştırılmasında her hangi bir asgari sınır çizilmemiştir. Bu durumda, işverenin çağrısını kısa bir süre önceden yapması da mümkün olup işçinin aile hayatını düzenlemesi ve düzenini koruması imkansız hale getirilmiştir. Bu nedenle, işverenin çağrı yetkisini kötüye kullanmasını önlemek için düzenlemeler yapılması gerekmektedir¹⁸⁹.

Kısmi süreli çalışmanın ailenin korunmasına ekonomik bakımdan ve aile hayatının düzenlenmesi bakımından etkileri vardır. Kısmi süreli çalışmanın aile üzerinde olumlu etkileri sebebiyle işçinin bu çalışma türünü seçmesi durumunda tam süreli işçiye göre farklı işleme tabi tutulmasının eşit davranma borcuna aykırı olması da işçinin kazanımlarını kaybetmeden aileyi korumasına imkan tanımaktadır. Bir diğer önemli etkisi ise çocuğun anne-babası tarafından yetiştirilmesine imkân tanınmasıdır. Çalışmanın bu kısmında kısmi süreli çalışmanın söz konusu etkileri üzerinde durulacaktır.

1.6.1.3.2.1. Kısmi Süreli Çalışmanın Aile ve Çalışma Hayatı Dengesine Olumlu Etkisi

Bu çalışma şekli, özel yaşam ile çalışma yaşamı arasında denge kurulması için olanaklar sağladığından¹⁹⁰ ailenin korunmasına da katkı sunmaktadır. Batı ülkelerinde de çalışanların ücret yerine boş zaman talebinde bulundukları ve bu sebeple kısmi süreli çalışmanın önem kazandığı ifade edilmektedir¹⁹¹. Ülkemizde her ne kadar esnek

¹⁸⁸ Eğer bir süre belirlenmemişse işçinin haftalık 20 saat çalışacağı kabul edilmiştir. Bu süre içerisinde işçi çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın ücrete hak kazanmaktadır (İK., m. 14/2). Sözleşmesinin yapısı gereği işverenin ihtiyacını bildirmesiyle işçinin çalışması gerçekleşeceğinden aksi kararlaştırılmadıkça bu bildirimin en az 4 gün önceden yapılması zorunludur. Çağrı üzerine yapılacak çalışma süresi yine kararlaştırılmamışsa her çağrıda üst üste 4 saat çalışılması zorunludur (İK., 14/3) Bu süreler taraflar arasında belirli bir anlaşma olmadığı durumda uygulanmaktadır.

¹⁸⁹ Süzek, “İş Hukuku”, s.265.

¹⁹⁰ A.g.e., s.44.

¹⁹¹ Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, Yenilenmiş 4. Baskı, Yaklaşım Yayıncılık, Ankara, 2009, s.48.

çalışma şekillerine aşina olmayan çalışma ve çalışan profili söz konusuysa da kısmi çalışma doğası gereği aile ve çalışma hayatı arasında denge sağlamaya uygun bir çalışma şekli olduğundan Türk ailesinin de korunmasını destekleyecektir. Haftanın bütün günlerini veya gün içerisinde uzun saatleri çalışarak geçirmeyen işçi ailesine daha fazla vakit ayırabilecektir. Bu sebeple kadınların daha çok kısmi süreli çalışmayı tercih ettikleri görülmüştür¹⁹². Kadınların kısmi süreli çalışmayı tercih etmesinin temel sebebinin kadınların aile içi rollerde daha aktif yer almaları olduğu söylenebilir.

Çalışma hayatının yoğun temposu çoğu zaman işçinin eve geldikten sonra yemek yiyip uyumasına ancak imkân sağlamaktadır. Dinlenmek için vakit olsa dahi aileyle kaliteli zaman geçirilmesine yorgunluk engel olmaktadır. Bu durum hem beyaz hem de mavi yakalı işçiler için geçerlidir. Beden veya beyin gücüyle çalışmak fark etmeksizin uzun süreli çalışma saatleri işçileri yormaktadır. Bu nedenle gerek erkek gerekse kadın işçinin ailevi sorumlulukları da aksayabilmektedir. Çalışma süreleri, azaldıkça işçilerin iş ve aile yaşamı arasında yaşadıkları çatışmanın azaldığı ortaya konmuştur¹⁹³. Kısmi süreli çalışma, çalışma saatlerinin daha az belirlenmesi sebebiyle iş ve aile arasında yaşanacak çatışmaları azaltarak ailenin korunmasını sağlamaktadır.

Kısmi süreli çalışmanın ailenin korunmasına katkı sağlamasının yalnızca işçinin tercihinin bu yönde olması halinde gerçekleşeceğini belirtmek gerekir. İşçinin tam süreli iş imkanı bulamadığı için mecburi olarak kısmi süreli çalışmasının aileyi olumsuz etkileyeceği aşikardır. Çünkü çalışma süresinin azalması işçinin maddi imkanlarının da süre nispetinde azalacağı anlamına gelebilir. Özellikle beden işçiliği yapan mavi yakalıların kısmi süreli çalışmadan elde edecekleri kazanımın daha düşük olması, ailelerinin geçimini sağlamada zorlanmaları ailevi sorumluluklarına vakit ayırmayı öncelermelerini engelleyecektir.

1.6.1.3.2.2. Kısmi Süreli Çalışmanın Aile Ekonomisine Katkısı

¹⁹² Çelik, a.g.e., s.142.

¹⁹³ Beril Baykal, “Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 5, Sayı 2, 2014, s.26.

Kısmi çalışmada ailece geçirilecek vaktin yanı sıra, işçinin tam süreli işçiye tanınan haklardan mahrum bırakılmaması (kıdem tazminatı, yıllık izin, hafta tatili vb), prim, ikramiye, doğum yardımı, yakacak yardımı, bayram ve izin harçlıkları gibi sosyal yardımlardan çalışma süresine oranla hak etmesi¹⁹⁴ ailesinin desteklenmesini sağlamaktadır. Ülkenin üretim kapasitesi yalnızca ekonomik düzeyde düşünülmemelidir. Ekonomik üretim ardında onu destekleyen bir üretim organizasyonu olmadan sürdürülebilir olamayacaktır. Bu organizasyon bilgi üretimi, kültür üretimi vb. gibi çoklu unsurlar içermektedir. Bu unsurların maddi ölçütlerle ortaya konması zordur. Çünkü ülkenin üretilen her biriminde payı olan ve ekonomik parametreler gibi net çıktıları olmayan unsurlardır. Bu unsurların üretim merkezi olan aile ile geçirilecek vakit, üretimin sürekliliğini sağlayacaktır. Bu sebeple her ne kadar kısmi çalışma üretimde sınırlı yer almak gibi görünse de aileye sağladığı katkı oranında üretimi zenginleştirecektir.

Aile ekonomisine katkısı cihetiyle bakıldığında ise kısmi çalışma işsizliği azaltmada çözüm olarak sunulan bir çalışma türü olarak¹⁹⁵ tam süreli iş bulamayan ya da tam süreli çalışma imkânı olmayan bireylerin aileye katkı sağlamasına imkân vermektedir. Örneğin ailevi sorumluluklarını yerine getirdiği için tam süreli çalışmayı tercih etmeyen bir kadın veya öğrenimini ailesi karşılayamadığı için çalışması gereken bir öğrenci buna örnek gösterilebilir. Yahut emeklilik aylığı geçimi için yetmeyen ancak tam süreli çalışmaya sağlığı elvermeyen işçilerin ailesini de bu imkân koruyacaktır. Bu ihtiyacın bir sonucu olarak da en çok bahsi geçen kişilerin kısmi süreli çalışmayı tercih ettiği belirtilmektedir. Hatta günümüzde hekimlik, avukatlık gibi uzmanlık gerektiren işlerde de kısmi süreli çalışma tercih edilmektedir¹⁹⁶.

Kısmi süreli çalışan işçinin ailesini geçindirme sorumluluğu olması ve bunu sağlayacak seviyede ücrete hak kazanamaması halinde ise aynı anda farklı işyerlerinde çalışabilme imkânı kurtarıcı niteliktedir. İşçi, tam süreli bir iş bulamamış olabilir veya yaptığı işin doğası gereği birkaç yerde kısmi süreli olarak yürütülmesi gerekebilir. Buna ilaveten işçinin tam süreli bir işi olmasına rağmen yan iş olarak kısmi süreli bir

¹⁹⁴ Baykal, **a.g.e.**, s.148.

¹⁹⁵ Kul Parlak, **a.g.e.**, s.78.

¹⁹⁶ Süzek, “**İş Hukuku**”, s.259.

işte de çalışabilir. Bunun gibi durumlarda işçiye ailesini geçindirecek miktarda gelir elde etmesine imkân tanıyan birkaç işte çalışma hakkının verilmesi yerinde olmuştur.

Aile ekonomisine kısmi çalışma bakımından katkı sağlayabilecek diğer husus ise işçinin fazla/fazla süreli çalışma yapabilme imkânıdır. Ancak yönetmelik gereği kısmi süreli işçi fazla/fazla süreli çalışma yapamamaktadır (Fazla Çalışma Yön., m.8/d). Bu durumun aile ekonomisinin olumsuz etkilenmesine sebep olması muhtemeldir. Çünkü bahsi geçtiği üzere, kısmi zamanlı çalışmayı iradi olarak seçen işçilerin yanı sıra tam zamanlı iş bulamadığı için mecburen seçen işçiler de vardır¹⁹⁷. Meselenin bu boyutu, iş imkânlarının yetersizliğini ve ailenin ekonomisinin ayakta kalması için önemli bir ihtiyacı ortaya koymaktadır. Bir işçinin mecburi olarak kısmi süreli çalışması, tercihen çalışmasının tam aksine aynı zamanda ailesinin geçimini sağlama çabasının ailesiyle vakit geçirmenin önünde olduğunu da göstermektedir.

Bu sebeple ülkemizde daha çok erkekler için, kısmi süreli çalışmayı tercih etmek neredeyse bir lükstür. Bu durumda işçinin Kanuni sınırlar içerisinde fazla çalışma imkânını elinden almak belki de ailesini geçindirirken sorun yaşamasına sebep olabilecektir. Dolayısıyla öğretilerde de kabul gördüğü üzere işçinin onayıyla bu imkânın verilmesi gerekmektedir¹⁹⁸. Yalnızca işçinin birkaç işyerinde çalışması halinde fazla çalışması problem teşkil edebilecektir. Öğretilerde bu durum için son çalışmanın geçtiği iş ilişkisinin fazla çalışma ile ilişkilendirilebileceği çözümü getirilmiştir¹⁹⁹.

1.6.1.3.2.3. Ebeveynlik Sebebiyle Kısmi Süreli Çalışma Hakkı

Her ne kadar iş hukukunda analık izni tanınan önemli bir haks da yeni doğmuş bir bebeğin yetiştirilmesi için yeterli değildir. Bu sebeple son dönemde İş Kanunu'nda düzenleme yapılmış, analık izninin ve haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin hakkının bitiminden itibaren²⁰⁰ ilkökul çağına kadar anne veya babaya kısmi süreli çalışma imkânı tanınmıştır. İş Kanunun 74.maddesi kapsamındaki analık izinlerinin bitimine müteakiben anne veya baba en az 1 ay önceden yazılı bildirmek kaydıyla kısmi süreli çalışma talebinde bulunabilir. Bu talep işverence karşılanmak zorundadır

¹⁹⁷ Kul Parlak, **a.g.e.**, s.195.

¹⁹⁸ Süzek, “**İş Hukuku**”, s.262.

¹⁹⁹ Akyiğit, “**İş Kanunu Şerhi**”, s.533.

²⁰⁰ Uğur, **a.g.e.**, s.83.

ve bir fesih sebebi değildir. Ancak işverenin bu talebi kabulünün zorunlu olmadığı alanlar da mevcuttur²⁰¹. Ebeveyn bir daha aynı çocuk için bu haktan faydalanmamak üzere işine dönebilir. İşe geri döndüğünde yerine alınan işçinin sözleşmesi kendiliğinden sona erer (İK., m.13). Bu sürecin işçinin tam süreli sözleşme ile çalışmasının niteliğini etkilemediğini de belirtmek gerekir²⁰².

CEDAW Anneliğın sosyal bir görev olduğu, ancak çocuk yetiştirmede ebeveynlerin ortak sorumluluğunu, çocuğın her şeyden önce önemsendiği bir aileyi vurgulamaktadır²⁰³. Bu ancak ebeveyn izniyle mümkündür. Ebeveyn izninin çocuk bakımı için anne ve babaya çocuk belli yaşa gelinceye kadar izin verilmesi olarak tanımlandığı düşünülürse -ki yönerge de böyle tanımlamaktadır²⁰⁴ adı öyle olmasa da ülkemizde verilen kısmi süreli çalışma izninin ebeveyn izni olduğu söylenebilir. Bu izin 169 ülkenin 66'sında bulunmaktadır²⁰⁵. Ancak doğum sonrası analık izninin kadın ve aile odaklı bir izin oluşu literatürde eleştirilmektedir. Kadının ev hizmetlerinden sorumlu tutulduğu, geleneksel rolünün eril ve neoliberal politikalarla pekiştirildiği ifade edilmektedir²⁰⁶. Bu iznin doğum yapan kadını merkezine alması, toplumsal cinsiyet eşitliğine aykırı değerlendirilmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği kadınların ve erkeklerin cinsi özellikleri sebebiyle farklı muameleye maruz bırakılmamasını ifade eder²⁰⁷. Bu sebeple anne olan kadına karşı özel politikalar üretmek, onun cinsi özelliklerinin dikkate alınması ve hak ettiği muameleyi görmesi demek olacağından dezavantaj doğuracak bir husus olarak nitelenemez. Kadının analık hakkının evde üstlenilen dezavantajlı geleneksel bir rol

²⁰¹ Kısmi süreli çalışma yönetmeliği 12/1 maddesinde işverenin kabul zorunluluğunun istisnalarına yer verilmiştir. Kısaca bu istisnalar arasında sorumlu hekimlik gibi tam zamanlı çalışması mecburi alan işler, durmaksızın yürütölen sanayi işleri, nitelikleri gereği 1 yıldan az süren işler, iş süresinin bölünerek işletilmesinin mümkün olmadığı işler sayılmıştır.

²⁰² Münir Ekonomi, “Doğum veya Evlat Edinme Sonrası Çocuğın Bakımı ve Yetiştirilmesi Amacıyla Ücretsiz İzin ve Kısmi Süreli Çalışma Hakları”, **İSGHD**, Cilt 14, Sayı 53, 2017, s.40.

²⁰³ Elçin, **a.g.e.**, s.60.

²⁰⁴ Fazıl Aydın, **Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve ve Anlaşmayı Yürürlüğe Koyan Avrupa Konseyi Direktifi”, Ankara, ÇSGB Yayınları, 2014.

²⁰⁵ Yasemin Taşdemir, “Kısmi Süreli Çalışmaya Geiş Hakkına Genel Bakış”, **ASEAD**, Cilt 5, Sayı 1, 2018, s.205.

²⁰⁶ Ahu Sumbas, “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, **Hacettepe HFD**, Cilt 8, Sayı 2, 2018, s.184.

²⁰⁷ Mehtap Nur Bitmez, “İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Türkiye’de Kadına Yönelik Sosyal Politikalar”, **Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi**, Sayı 4, 2019, s.54. ss.53-80.

olarak nitelenmesi, üstelik kendisine tanınan hakların varlığı göz önünde tutulursa mümkün değildir. Anneliğin kadın istihdamını arttırıcı bir rol oynaması gerekmemeli, kadınların kendini istihdam ile ifade etmeleri sorgulanmalıdır. Ancak kısmi süreli çalışma izninin gayesi dahi kadının istihdamla bağının devam ettirilmesidir²⁰⁸. Analık izni bir haktır ve verilmemesi toplumsal cinsiyetin kadına yüklediği bir dezavantaj olacaktır.

Ülkemizde ebeveyn izni uygulamasının olmaması sebebiyle, analık izni bakımından dünyadaki iş hukuku politikalarına yaklaşılmış olsa da ebeveyn izni ve doğum sonrası çocuğun bakımı için tanınan imkanlar yetersiz ve gelişmiş ülkelerin gerisindedir. Ebeveyn izni uygulaması ailenin korunması açısından olmazsa olmaz bir uygulamadır. Bu uygulamanın Almanya ve İskandinav ülkelerinde iyi oturtulduğu görülmektedir. Almanya’da eşler ebeveyn iznini çocuk 3 yaşına gelene kadar kullanabilmekte doğumun ardından 12 aylık sürede babaya da izin verilmektedir. Bu süre boyunca gelirin %67’si ödenmektedir. Bu sebeple 3 yaşına kadar olan süreçte çok az kurum bakımına ihtiyaç duyulmakta (%20 oranında), 3 yaşından itibaren ise neredeyse tamamına yakın kapasitede (%90 oranında) kurum bakımından faydalanılabildiği görülmektedir²⁰⁹.

Ebeveynlere çocuklarının hastalanması ve bakacak kimsenin olmaması durumunda da 10 gün izin hakkı tanınmaktadır. Tek ebeveynli aileler için bu süre 20 gündür. Ayrıca çocuk sayısına bağlı olarak çocuk parası da ödenmektedir. İsveç’te de Almanya’da olduğu gibi 3 yaş, çocuk bakımı bakımından sınır olarak görülmüştür. Ebeveyne tanınan izin hakkı bakımından geniş imkânları gelişmiş kurum bakımı da desteklemektedir. İsveç’te 16 ay ebeveyn izni verilmekte ve bu sürede ücretin %80’i karşılanmaktadır. Ebeveyn iznini çoğunlukla kadınların kullandıkları ve işe döndükten sonra da çalışma sürelerini azaltmayı tercih ettikleri görülmektedir²¹⁰. Batı ülkelerinin uygulamaları ülkemizde yapılan hukuki düzenlemelerin yetersizliğini açıkça ortaya koymaktadır.

²⁰⁸ Saim Ocak, “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 3, Sayı 5, 2017, s.176.

²⁰⁹ Yeşim Pınar Soykut Sarıca ve Elif Çağlı, “İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2018, s.107.

²¹⁰ Soykut Sarıca ve Çağlı, **a.g.e.**, s.108.

1.6.1.3.2.4. Kısmi Süreli İş Sözleşmesinde Ayrım Yasağı

Kısmi süreli çalışan işçinin korunması amacıyla Kanun'da bazı kısıtlamalar getirilmiştir. Kısmi süreli çalışan işçi, tam süreli işçiye göre ayrımı haklı kılan sebepler istisna olmak kaydıyla farklı muameleye tabii tutulamaz. Ücret veya paraya ilişkin bölünebilir menfaatler emsal işçiye oranla ödenir (İK., m.13/2). Bölünemeyen haklardan ise hizmet sözleşmesi hukuken devam ettiği müddetçe tam süreli gibi yararlandırılması gerekmektedir. Bildirim süresi, kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin gibi haklar tam süreli çalışmada olduğu gibi kısmi süreli işçi için de geçerlidir²¹¹. Son olarak kısmi süreli den tam süreliye geçiş yapmak isteyen işçinin isteği işverence dikkate alınacak ve boş pozisyonların duyurusu yapılacaktır (İş K., m.13). Kanun'da çizilen bu çerçeveye işçinin hak kaybı yaşamadan kısmi süreli çalışabilmesi, ailenin korunmasında önemli bir imkândır.

1.6.1.3.3. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Deneme süresi, işçiye ve işverene, uzun süreli bir işbirliğine yönelik kesin ve bağlayıcı bir ilişki içerisine girmeden önce birbirlerini tanıma olanağı vermektedir. Tanıma süresi sonunda işe uygunluğa dair olumlu sonuca varılmasıyla sözleşme, belirli veya belirsiz süreli olarak kesinlik kazanmakta ve sürenin başından itibaren kurulmuş sayılmaktadır. Eğer sonuç olumsuz ise taraflar bildirim süresine gerek olmaksızın ve tazminatsız şekilde sözleşmeyi feshedebilmektedir. Elbette işçinin çalıştığı günlere dair ücret ve varsa diğer hakları saklıdır. Bu şekilde belirlenen deneme süresi en çok iki ay olabilmekte TİS ile en çok dört aya kadar uzatılabilmektedir (İK., m.15). Tarafların anlaşması şartıyla daha kısa bir deneme süresinin tayin edilmesi de mümkündür. Deneme süresi, Deniz İş Kanunu'nda en çok bir ay (Dnz İK., m.10), Basın İş Kanunu'nda ise en çok 3 ay olmak üzere düzenlenmiştir (Bsn İK., m.10) .

²¹¹ Kısmi süreli çalışan işçi bu haklarını çalışma süresine oranla almaktadır. Kıdem tazminatı hesaplanırken çalıştığı sürelerin toplamı değil işe başladığı tarihten bitiş tarihi arasında geçen vakit esas alınır. Yıllık ücretli izin hakkını da çalışması gereken sürelerde çalışmayarak kullanacaktır. Hafta tatili hakkı ise öğretilde tartışmalıdır. Dinlenme hakkını gerektirmeyecek kadar kısa çalışanlar dışında hafta tatili hakkının verilmesi gerektiğini ifade eden görüşe (Süzek, "İş Hukuku", s.263) katılmak ailenin korunması bakımından uygun olmalıdır. Yargıtay ise 45 saati doldurması gerektiğini ifade etmektedir (Çelik vd., a.g.e., s.).

Ailenin korunması bakımından deneme süresinin birkaç önemli etkisi mevcuttur. Bu etkilerden ilki, deneme süresinin her ne kadar ikinci kez aynı işyerinde başlayan işçi için uygulanması dürüstlük ilkesine aykırı görülse de koşulların değişmesi halinde yine de uygulanabilecek olmasıdır. Bu imkân aileyi koruyabilir niteliktedir. Örneğin, daha önceki çalışmasında bekâr iken hâlihazırda evli olan işçi, çalışma koşullarının aile yaşantısı için uygun olup olmadığını görebilme imkânı kazanmaktadır. Bekâr iken eve geldiği saatin bir önemi yokken evlenmesiyle birlikte eşine ve ailesine karşı üstlendiği sorumluluklar eve geç gelmeyi sorun haline getirebilecektir. Aynı zamanda işçi çocuk sahibi olmuş olabilir. Bu durumda da çalışma koşullarının anne veya babalığını etkileyip etkilemediğini gözlemlemek isteyebilecektir.

Deneme süresinin ailenin korunmasına ikinci etkisi, sürenin hesaplanmasıyla ilişkilidir. Deneme süresinin başlaması için fiilen işe başlamak gerekmekte ancak devamı için fiili çalışma aranmamaktadır. İşverenden örneğin işçinin hastalığı gibi bir sebeple deneme süresini bölüp sonra devam ettirmesinin beklenemeyeceği ifade edilmektedir. Oysaki İsviçre hukukunda işçinin fiilen çalıştığı süreler hesaplanmaktadır. İşçinin hastalanması halinde deneme süresinin işletilmeye devam etmesi ve sona ermesi, hükmün amacına aykırı olacaktır. Hatta bu durum sebebiyle işverenin olumsuz görüşle sözleşmeyi sona erdirmesi, işçinin iş imkânından olmasına sebep olacaktır. Bu sebeple, meseleye ailenin korunması cihetiyle bakıldığında, deneme süresinin beklenen amaca ulaşma3aqması halinde yeni bir deneme süreli sözleşme kurulabileceği görüşüne katılmak daha uygun olacaktır.

Üçüncü etki, her ne kadar deneme süresi içerisinde tarafların sözleşmeyi feshetmesi halinde tazminat yükümlülükleri olmasa da öğreti de fesih hakkının kötü niyetli kullanılmasının tazminatı gerektireceği ifade edilmiştir. Ancak yasaya aykırı olacağı gerekçesiyle bunun savunulmasının mümkün olmadığı ileri sürülmektedir. Bu durumda hamileliği veya evliliği sebebiyle deneme süresinde sözleşmesi feshedilen işçinin korunması mümkün olmayacaktır. Oysaki aile kurmak ya da çocuk sahibi olmak temel bir haktır. Üstelik deneme süresinde de olsa kurulan iş ilişkisi, normal bir hizmet sözleşmesinde doğan hak ve borçları doğuracak bu sebeple de işveren eşit davranmakla mükellef olacaktır. İşçinin hamileliği ya da evliliği sebebiyle sözleşmesinin feshedilmesi işverenin eşit davranma borcuna aykırı davrandığı

anlamına gelecektir. Hatta fesih hakkının kötüye kullanılması halinde hiç deneme süresi kararlaştırılmamış gibi hukuki sonuçlar doğması gerektiği ifade edilmiştir.

1.6.1.3.4. Mevsimlik İş Sözleşmesi

Mevsimlik iş sözleşmeleri İş Kanunu'nda özel olarak düzenlenmeyen ancak öğretide sıklıkla üzerinde durulan, mevsime bağlı şekilde yılın belli dönemlerinde ortaya çıkan işleri konu edinen atipik sözleşmelerdir. Mevsimlik işler için yapılan bu sözleşmeler, belirli/belirsiz veya tam/kısmi nitelikte olmak üzere farklı şekillerde kurulabilir. Mevsimlik işler kendi içerisinde de farklı özellikler barındırmakta, bu çeşitlilik işe uygun düzenlemeler gerektirmekte ancak yasal bir düzenleme olmaması mevsimlik işçiler ve ailelerinin nasıl korunacağı hususunda muğlaklığa sebep olmaktadır. Mevsimlik iş sözleşmesi yapılırken işçinin ailesinin korunması öncelikle geçimin sürekliliğinin sağlanabilmesini gerektirir. Ancak mevsimlik işlerde sözleşmenin sürekliliği tartışmalıdır.

Mevsimlik sözleşmelerde işler yılın belli dönemlerinde ortaya çıkan ya da tüm yıl devam etmekle birlikte belli dönemlerde artış gösteren işlerdir. Doğası gereği istikrarın sağlanamamasının muhtemel olduğu bu işlerde ailenin korunması açısından sorun da budur. Mevsimin sona ermesiyle birlikte eğer belirli süreli yapılmışsa sözleşme kendiliğinden sona erecek işçi ihbar tazminatı, kıdem tazminatı, işe iade gibi imkânlardan yararlanamayacaktır. Bu nedenle işverenler yükümlülükten kaçmak için belirsiz süreli sözleşmeyi tercih etmemektedir. Ancak birbirini izleyen belirli iş sözleşmelerinin varlığı durumunda hakkın kötüye kullanılması ve işçiyi gözetme borcuna aykırılık gibi gerekçelerle sözleşme belirsiz süreli olarak kurulmuş sayılacaktır. Kaldı ki sözleşmenin zincirleme yapılıyor olması işin süreklilik arz ettiğini göstermekte ve belirsiz süreli sözleşmeyi gerektirmektedir.

Bu durumda işçinin elde edeceği haklarla ailenin daha kapsamlı korunmasını sağlamak mümkündür. Ayrıca belirli sözleşmeler için objektif koşul aranmakta olup işin mevsimlik olmasının objektif koşul olarak kabul edilip edilmeyeceği tartışmalıdır. Objektif koşul kabul edilse dahi mevsimlik işin niteliği gereği belirli süreli sözleşmeye uygun olduğunu söylemek çoğunlukla işverenin menfaatlerini koruyan bir söylem olacaktır. Dolayısıyla tarafların iradesinin dikkate alınması işçinin ailesinin

korunabilmesi adına daha uygundur. Çünkü işçinin, hak kaybı yaşayacak olmasına rağmen ailevi sebeplerden dolayı belirli süreli sözleşmeyi tercih etmesi de mümkündür. Bu durumda işçi ailesinin geçimine nispeten başka faktörleri öncelikli tutarak bu yönde irade kullanabilir.

İş Hukukunda mevsimlik olsun olmasın iş sözleşmesinin belirsiz süreli olarak kurulması asıl olandır. Ayrıca mevsimlik olarak tekrar eden bu işlerin, tekrar sebebiyle süreklilik arz ettiği ve belirsiz süreli sözleşme gerektirdiği ifade edilebilir. Belirsiz süreli kurulması halinde ise mevsimin sona ermesiyle birlikte sözleşme askıya alınacaktır. Askı süresinde işçinin iş görme ve işverenin ücret ödeme borçları ertelenmekte başka bir deyişle geçici olarak ortadan kalkmaktadır. Ancak işçinin işverenin talimatlarına uyma ve sadakat borçları sürmektedir. Buna rağmen, iş görme borcu askıda olduğundan başka bir işverenin yanında çalışması mümkündür. Bu nedenle, işçi, çalıştığı veya çalışmadığı sürelerde mevsimlik işçi olması sebebiyle herhangi bir hak kaybına uğramayacaktır. Yalnızca işçinin daha iyi bir iş bulması ve sözleşmeyi feshetmek istemesi halinde fesih bildirimi askı süresi sonunda hüküm doğuracağından bu imkânı değerlendiremeyecek ve bu durum mağduriyet doğurabilecektir. Böylece işçinin ailesi için daha iyi imkânlar içeren işi reddetmek zorunda kalması ailenin korunmasını olumsuz etkileyebilir.

Mevsimlik sözleşmenin belirli veya belirsiz olarak kurulmasının aileye etkisinden bahsettikten sonra son olarak mevsimlik işin ailece yapılan bir iş olmasına değinmek gerekir. Mevsimlik olan pamuk, fındık, çay toplama gibi işlerde çalışan işçiler hasat mevsimlerinde çalışacakları şehirlere aileleriyle gitmekte ve buralarda çadır kurarak yaşamaktadır. Çoğunlukla yaz tatili dönemine rastlayan bu işlerde çocuklar da çalışmaktadır. Ancak ailenin konar-göçer şekilde mevsimlik işçilik yapıyor olması halinde okul döneminde de çocuk bu atmosfer içerisinde kalacaktır. Bu durumla karşı karşıya kalan çocukların eğitimlerinin kesilmemesi için genelge dahi yayınlanmış gerekirse bu bölgelerde merkez okullarla ilişkili eğitim prefabriklerinin kurulacağı ve çocuk işçiliğinin önlenmeye çalışılacağı belirtilmiştir.

Ailece yapılan bu işçilikte kayıtdışılık yüksektir. Giresun bölgesindeki fındık işçilerine yönelik yapılan bir araştırmada %52'sinin herhangi bir sosyal güvencesi olmadığı,

kayıtlı olanların ise çoğunun bölgenin yerlisi olup bu işi ek iş olarak yapan ve ilk mesleğinden sigortalı işçiler olduğu görülmüştür. Genel sağlık sigortasına kapsamında kendi primini ödeyen işçilerin oranının %3,8 olduğu, %11,5'inin primini ise devletin ödediği ifade edilmiştir. Açıkça görüldüğü üzere, mevsimlik işlerde ailece işçileşme var ancak sosyal güvenlik yoktur. Bu durumda tüm aile sosyal güvencesiz demektir. Bu ailelerin hem sosyal güvenliklerinin sağlanması hem de bunu meslek haline getirmiş olan ailelerin yaşam standartlarının yükseltilmesi adına çalışmalar yapılması gerekmektedir. Çoğunlukla çadırda kalan bu ailelerin bir ev düzeni kurması ve buna binaen ihtiyaçlarını giderecek sosyal politikalar gerekmektedir. İş hukuku kapsamında ise özellikleri bakımından farklılık arz eden mevsimlik tarım ve turizm işlerindeki istihdama yönelik düzenleme ve koruma şarttır. Çalışma saatleri, çocukların çalıştırılması, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği hususları özellikle düzenlenmesi gereken hususlardır.

1.6.1.3.5. Uzaktan Çalışmaya İlişkin İş Sözleşmesi

Teknolojik gelişmeler, küreselleşme, işsizlik, uluslararası rekabet gibi sebeplerle zaman kavramının çalışma hayatındaki önemi artmaktadır. Bununla birlikte postmodern toplumda insanların düşünce ve davranış biçimleri değişmiş, yeni yaklaşımlar doğmuştur. İnsanda ve kaçınılmaz şekilde toplumda yaşanan bu değişim insanın çalışma biçimlerini de elbette etkilemiştir. Teknolojinin sağladığı ulaşım kolaylığıyla birlikte günümüzde insanlar, herhangi bir yer ya da zamanda çalışabilmektedir. Çalışanlar iş-yaşam dengesi, boş zaman, çalışma zamanının kontrolüne daha fazla önem vermektedir²¹².

Değişen dünyanın çalışma hayatına ve iş hukukuna yansımaları olarak uzaktan çalışma ortaya çıkmış ve yasalarla düzenlenmiştir. Uzaktan çalışma ile işçiler rahat bir ortamda, stres ve gürültüden uzak, aile yaşamından kopmadan ve daha çok dinlenme fırsatı ile çalışma imkanına sahip olmaktadır²¹³. Bu kapsamda Kanun, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu çerçevesinde, işçinin işyeri dışında iş görme

²¹² Filiz H. Alkan Meşhur, “Geleceğin Çalışma Biçimi Tele Çalışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim**, Cilt 7, Sayı 9, s.265-266.

²¹³ Filiz H. Alkan Meşhur, “Organizasyonların Tele Çalışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 25. Sayı 1, 2010, s.5.

edimini yerine getirmesine dayalı çalışma türlerini uzaktan çalışma olarak tanımlamıştır (İK., 14/4). Günümüzde gittikçe daha sık karşılaşılan bu çalışma biçimi, elbette beraberinde geleneksel çalışmanın değişimini getirmektedir. Toplumun vazgeçilmez bir kurumu olan ailenin bu değişimin dışında kalmasını düşünmek mümkün olmayacaktır.

Uzaktan çalışma Kanun’da, evde çalışma ve tele çalışma olarak düzenlenmiştir. Evde çalışma “işçinin iş görme edimini işverenin organizasyonu kapsamında evde yerine getirmesi esasına dayalı iş ilişkisi” olarak tanımlanmaktadır (İK., m.14/4). Borçlar Kanunu’nda da “Evde Hizmet Sözleşmesi” kapsamında “işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat ya da aile bireyleri ile ücret karşılığı üstlendiği sözleşme” ile yerine getirilen çalışma olarak yer almaktadır (TBK., 461). Tele çalışma ise, yine işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonunda teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında iş görme edimini yerine getirmesine dayalı çalışma olarak tanımlanmaktadır (İK., m.14/4). Tele çalışma aracılığıyla bir işçi gezgin olarak dahi çalışmasını sürdürebilecektir²¹⁴. 10 Mart 2021 tarihinde çıkarılan “Uzaktan Çalışma Yönetmeliği’nde ise İş Kanunu’na uygun olarak uzaktan çalışma, evinde veya teknolojik iletişim araçlarıyla işyeri dışında olmak üzere, işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu içerisinde, işçinin iş görme edimini yazılı olarak kurulan iş sözleşmesine göre yerine getirmesi şeklinde tanımlanmıştır (Uz. Çal.Yön.m.4/c).

Tanımlardan yola çıkarak söylenebilir ki, uzaktan çalışma, mekân, organizasyon ve teknoloji bakımından diğer çalışma şekillerinden ayrılmaktadır. İşin görüldüğü yer işyeri dışında bir yerdir. İş tamamen veya kısmen bilgi ve iletişim teknolojisi aracılığıyla yerine getirilmektedir²¹⁵. Ailenin korunması bakımından önemli olan ise çalışmanın evde yapılması hususudur. Ev dışında yapılan uzaktan çalışmanın (tele çalışmanın) aile bakımından işyerinde yapılmasından farklı olmayacaktır. Bu sebeple evden uzaktan çalışma üzerinde durulacaktır.

Evde veya işyeri dışında bir mekânda olmasına karşın düzenli şekilde işverenin organizasyonunda gerçekleşen bu çalışma türünde İş Kanunu’ndaki diğer çalışma

²¹⁴Tamer Soysal, Tele Çalışma, **Legal İHSGHD**, Cilt 1, Sayı 9, 2006, s.147. ss.133-165.

²¹⁵ Çelik, **a.g.e.**, s.161.

şekillerinden farklı bazı yasal düzenlemeler mevcuttur. Borçlar Kanunu, aralıksız şekilde evden çalışan işçiye on beş gün yada işçinin rızasıyla ayda bir ücret ödeneceğini belirtmiştir (TBK., m.466/1). Ayrıca İş Kanunu'ndaki kısıtlamalar olmadan belirli sözleşmeler yenilenebilecektir. Ancak tele çalışmayla ilgili böyle bir düzenleme olmadığından İş Kanunu hükümleri geçerlidir. Borçlar Kanunu ile İş Kanunu'nun çakıştığı böyle bir durumda Borçlar Kanunu hükümlerinin uygulanması gerektiği ifade edilmiştir²¹⁶.

1.6.1.3.5.1. İşçiye Çalışma Koşullarını Düzenleme İmkânının Tanınması

Uzaktan çalışma, yapıldığı mekânın ev olması durumunda, ailenin ikametinde gerçekleşmiş olmaktadır. Dolayısıyla çalışma ve aile iç içe geçmekte, ailenin korunması daha da önem kazanmaktadır. Evde çalışmada ailenin korunması bakımından üç boyut söz konusudur. İlki evde çalışmanın gün içerisinde ailevi sorumluluklarını işle birlikte düzenleyebilmelerine imkân tanınmasıdır. Nitekim Norveç, Finlandiya, Almanya, Hollanda gibi uzaktan çalışmanın görülüşü ülkelerde işçilerin iş-yaşam dengelerini daha kolay sağladıkları görülmektedir²¹⁷. Ancak uzaktan çalışmaya dair yapılan yasal düzenleme buna izin vermemektedir. İş Kanunu, uzaktan çalışan işçiye yalnızca emsal işçiye karşı ayrımcılıktan ve iş sağlığı ve güvenliği bakımından korumaktadır²¹⁸. Bunun haricinde sözleşmede yer alacak hususlar ifade edilmiş²¹⁹, ayrıntıların yönetmelikte yer alacağı belirtilmiştir (İK., m.14/son). Yönetmelikte ise, İş Kanunu'ndaki ilgili maddeler yinelenmiş ve çoğu husus işçi ve işverenin anlaşmasına bırakılmıştır.

²¹⁶ Süzek, “İş Hukuku”, s.270.

²¹⁷ Kul Parlak, a.g.e., s.211.

²¹⁸ Uzaktan çalışmada işçiler, esaslı neden olmadıkça salt iş sözleşmesinin niteliğinden ötürü emsal işçiye göre farklı işleme tabi tutulamaz. İşveren, uzaktan çalışma ilişkisiyle iş verdiği çalışanın yaptığı işin niteliğini dikkate alarak iş sağlığı ve güvenliği önlemleri hususunda çalışanı bilgilendirmek, gerekli eğitimi vermek, sağlık gözetimini sağlamak ve sağladığı ekipmanla ilgili gerekli iş güvenliği tedbirlerini almakla yükümlüdür (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.).

²¹⁹ Dördüncü fıkraya göre yapılacak iş sözleşmesinde; 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 (Ek fıkra: 6/5/2016-6715/2 md.).

Uzaktan çalışma mekanının tamamlanmasının gerekmesi ve bunun sonucunda doğacak olan maliyeti işçi ve işverenin anlaşarak karşılayacağı ifade edilmiştir (Uz. Çal. Yön. m.6). Benzer şekilde uzaktan çalışmada iletişimin şekli ve zaman aralığı da tarafların anlaşmasına bırakılmıştır (Uz. Çal. Yön. m.10). Belirtilen hususlarda tarafların anlaşmasının işçiyi koruyabilmesi için tarafların eşit olması ya da işçinin pazarlık gücünün yüksek olması gerekmektedir. Bu durum uygulamada nadir görülecek, çoğu işçi işverenin koşullarını kabul etmek zorunda kalacaktır. Asgari şartların belirlenmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışma süresinin sözleşmede belirleneceği ancak mevzuata uygun şekilde taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabileceği belirtilmiştir (Uz. Çal. Yön. m.9). Asgari şartın belirlenmediği, çalışma koşullarının tarafların anlaşmasına bırakıldığı durumda bu madde, işverene çalışma saatlerini değiştirme özgürlüğü tanımak olacaktır. Üstelik değişikliğin ne kadar süre önceden veya hangi koşullarda yapılacağı belirtilmemiştir. Yönetmelikte işe ait verilerin korunmasına yer verilmiş (m.11) ancak işçinin özel hayatının korunmasına yer verilmemiştir. Avrupa ülkelerinde yapılan uzaktan çalışmaya dair yasal düzenlemelerde işçinin özel hayatının korunmasına dair ayrı bir bölüm olduğu ifade edilmektedir²²⁰. İş hukukunun liberalleşmesinin açıkça görüldüğü yönetmelikte çizilen yasal çerçeve ile işçi ve ailesinin korunması mümkün görünmemektedir.

Yasal düzenlemenin işçinin ve ailesinin korunmasına uygun şekilde düzenlenmesiyle, işyerinden yapılan çalışmada işyerine ait katı kurallar, gidiş-geliş süresi, acil ihtiyaç halinde eve ulaşmanın zaman alması, ev düzenini kontrol etme imkânı olmaması gibi ailenin korunması bakımından olumsuzluklar da uzaktan çalışma ile kurulacak denge aracılığıyla böylece bertaraf edilmiş olacaktır. Örneğin süt izni uygulamasını kadın işçiler çoğunlukla eve daha erken dönebilmek için veya toplu şekilde talep ederek analık iznini uzatmak için kullanmaktadır. Ancak evden çalışmada anne bu süreyi çocuğunu bizzat emzirerek değerlendirebilecektir. Dolayısıyla işçi hem ailesinin yanında olabilecek hem de çalışmasını yürütebilecektir. Ancak bu imkânın gerçekleşebilmesi uygun bir yasal düzenlemeye bağlıdır. Çünkü yasal düzenleme ile

²²⁰ Gonca Aydınöz, İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma, Doktora Tezi, Ankara Üni. SBE., 2014, s.192.

işçi ve ailesi koruma altına alınmadığında uzaktan çalışma tam tersi şekilde aileyi olumsuz da etkileyebilir.

İşçinin çalışmaya her an hazır olması, işyerinde yapılan ara dinlenmelerin evden çalışmada yapılmaması gibi hususlar bu olumsuzluklara örnek gösterilebilir. Ayrıca günümüzde yaşanan Covid-19 salgını döneminde tecrübe edildiği üzere, evde çalışma söz konusu olduğunda mesai saatleri dışında geç saatlere toplantı konması gibi çalışmanın iş dışı zamana sarktığı görülmektedir. İşçinin ulaşılabilir olduğu saatler ile çalışma saatlerinin denk olmasının gerekliliği yönetmelikte düzenlenmelidir. Ayrıca işçiye dinlenme saatlerinde işverenin ulaşılabilir olması o süreyi dinlenme niteliğinden çıkaracağından bu husus da ayrıca düzenlenmelidir²²¹. Burada dengeleyici politikalar üretilmeli, işçinin işi ve ailesi arasındaki çatışmayı azaltma dikkate alınmalıdır. Zira yukarıda bahsi geçen uzaktan çalışmanın iş-yaşam dengesine olumlu katkı sunduğu ülkelerde işçilerin %73'ünün çalışma zamanı ve hızını seçme imkânı olduğu görülmektedir²²².

Uzaktan çalışma ile çalışmanın değişen doğası ailenin korunmasını destekleyebilecek niteliktedir. Ancak bu koruma işçiye ailevi sorumlulukları ile çalışma koşullarını düzenleyebilme imkânı verilirse gerçekleşebilir. Örneğin anne çalışanların eğer okul öncesi çağında çocukları varsa çalışma süresi içerisinde daha sık aralıklarla dinlenme süresi tanınması veya dinlenme süresini istediği vakitte kullanma hakkı verilmesi gerekecektir. Çünkü çocuğu diğer odada ağlayan bir annenin çalışmasını sağlıklı şekilde yürütmesi beklenemez. Yalnızca çocuk bakımı değil, yaşlı veya engelli bakımının gerektiği ailelerde bu ihtiyaçtan bahsedilebilir. Bahsi geçen durumlarda aile bireylerinden gelen taleplerin işçinin verimliliğini azaltabileceği düşünülebilirse de, işçi böyle bir zorluk doğduğunda çözüm olarak kısa süreliğine ev dışında çalışma ile bu sorunu kolaylıkla çözebilecektir.

1.6.1.3.5.2. Uzaktan Çalışma İle Aile Hayatının İç İçe Geçmesinin Engellenmesi

²²¹ Aydınöz, a.g.e., s.189.

²²² Kul Parlak a.g.e., s.213.

Uzaktan çalışma şekilleriyle yaşanan esnekliğin, sadece işçinin hayatında işin daha çok yer alması ile işletmenin olanaklarını arttırma yönünde olmaması gerekir. Aynı zamanda işçinin kaliteli yaşam olanaklarını da desteklenmelidir. Bunun sağlanması için iş hukuku düzenlemelerine ihtiyaç vardır. Çalışma hayatının geleceği söz konusu olduğunda sıkça bahsedilen platform ekonominin yükselişe geçişi ile uzaktan çalışmanın önemi de artmaktadır. Büyük veri tabanları, yeni algoritmalar, bulut teknolojisi vb. işin doğasını ve çalışmanın yapısını hızla değiştirmekte ancak aynı hızla sosyal politikalar ve yasal düzenlemeler değişmemektedir²²³. Dolayısıyla uzaktan çalışma hususunda vakit kaybetmeden yasal düzenlemelerin işçinin aile ve çalışma hayatını dengeleyecek şekilde gerçekleşmesi, endüstri 4.0'a toplum olarak uyum sağlamayı kolaylaştıracaktır.

İşçiye çalışma koşulları belirleyebilme yetkisinin verilmemesi, evden yürütülen çalışmanın aile hayatıyla iç içe geçerek tüm aile bireylerini olumsuz etkilemesi sonucunu doğurabilecektir. Bu durumda uzaktan çalışma, iş ve aile arasında denge kurulmasını sağlayarak ailenin korunması bir yana dengenin bozulmasına yol açabilir²²⁴. Hatta dengenin bozulması sebebiyle, iyi yürütülmeyen bir uzaktan çalışma süreci ailenin dağılmasıyla dahi sonuçlanabilir. Yasal düzenleme aracılığıyla, işçinin belli saatler içerisinde işveren tarafından aranabilmesi, işçinin ailevi bir sorumluluğu sebebiyle ertelenmesinde sakınca olmayan işin teslimini işvereni haberdar ederek geciktirebilmesi gibi uygulamalarla işçiye iş ve aile hayatının sınırlarını çizme imkanı tanınmaması, hem çalışanın etkinliğini azaltacak²²⁵ hem de aileyi şüphesiz olumsuz etkileyecektir.

Uzaktan çalışma sürecinde sınırları iyi çizilmemiş bir çalışma şeklinde ailenin de işe müdahalesinin arttığı görülmüştür. Yapılan bir araştırmada eşlerin aynı zamanda uzaktan çalıştığı evliliklerde yıpranma yaşandığı işçiler tarafından ifade edilmiştir. bununla birlikte iş stresinin aileye yansımalarının gerginliğe sebep olduğu ve aile bireyleri arasında anlaşmazlıklar doğurduğu belirtilmiştir. Yapılan mülakatlar

²²³ Martin Kenney and John Zysman, “The Rise of Platform Economy”, **National Academies of Sciences**, Spring, 2016, s.61.

²²⁴ Alkan Meşhur, **a.g.e.**, 267.

²²⁵ Itzhak Harpaz,, Advantages and Disadvantages of Telecommuting for the Individual, Organization and Society”, **Work Study**, Cilt 51, Sayı 2, 2002, s.77. ss.74-80

sonucunda çiftlerin sürekli ev ortamında bir arada bulunmalarının birbirlerine olan saygılarını azalttığına dair işçi görüşlerine yer verilmiştir. Ancak belirtilen olumsuzlukların genellenemeyecek kadar az işçi tarafından dile getirildiğinin de üzerinde durulmuştur²²⁶. Genellenebilir nitelikte olmasa dahi, işçinin tercihi uzaktan çalışma yönünde olmayabilir ve bu tercihi ailesi bakımından daha iyi olabilir. Ayrıca aile yalnızca anne, baba ve çocuktan oluşmamaktadır. Geniş ailelerde işçinin evde uzaktan çalışmasını yürütme imkânı veren fiziksel şartların olmaması da muhtemeldir. Bu nedenle sözleşmenin sonradan uzaktan çalışmaya dönüştürülmesi halinde işçi rızası önemslenmelidir. Yönetmelik, bu hususta da işçi ve işverenin anlaşması halinde uzaktan çalışma sözleşmesine geçiş yapılabilceğini belirtmiş, ancak mevzuatta belirtilen zorlayıcı nedenlerin mevcudiyeti halinde işinin talep veya onayının gözetilmeyeceğini ifade etmiştir (Uz. Çal. Yön., m.14). Uzaktan çalışmaya geçiş talebinin yalnızca işçiden gelmesinin düzenlenmiş olması da dikkat çekicidir.

1.6.1.3.5.3. İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında Ailenin Mahremiyetinin Korunması

Uzaktan çalışmada ailenin korunmasının son boyutu İş sağlığı ve güvenliğidir. İşin evde ya da başka yerde görülmesi, işverenin denetim ve düzenleme yetkisini kısıtladığından gözetme yükümlülüğünden söz edilemeyeceği iddia edilmiştir. Dolayısıyla işverenin işçiyi gözetme yükümlülüğünün bilgi verme yükümlülüğüne indirgendiği ifade edilmektedir. Buna karşın, evde yapılan uzaktan çalışmada işçinin yanı sıra ailesinin de sağlık ve güvenliğinin korunması ihtiyacının da söz konusu olabileceği tartışılmıştır. Sonuç olarak Kanun tarafından yapılan düzenleme tartışmayı sonuca bağlamış ve mekânın ev olmasının işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülüklerinden kurtulması bakımından sebep teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. İş, işçinin evinden görülüyor olsa da işveren işin niteliğine göre iş sağlığı ve güvenliği hakkında bilgilendirme yapmak, eğitim vermek, gözetim sağlamak, gerekli ekipman sağlayarak tedbir almak zorundadır (İK, m.14/6). İşverenin bu sorumluluğu yönetmelikte de yinelenmiştir (Uz. Çal. Yön., m. 12).

²²⁶ Demet Özcan, Uzaktan Çalışmanın Türkiye'deki Çalışma Hayatı Üzerindeki Etkisinin İncelenmesine Yönelik Nitel Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, SBE. Doktora Tezi, 2018, s.145.

İş sağlığı ve güvenliği kapsamında, bu borcun iş ilişkisinden kaynaklanması sebebiyle ailenin korunması beklenemez. Ancak evde çalışan işçinin sağlığı ve güvenliğinin gözetilmesi, aksi durumda doğacak olumsuz sonuçların aileyi etkilenmesi bakımından ailenin korunmasına katkı sunan bir husustur. Bununla birlikte işin evde gerçekleşmesinin denetimde sorun teşkil edeceği de bir gerçektir. Üstelik işçi işin ifasını ailesiyle birlikte de yerine getirebilmektedir. İşverenin işçiyi gözetme borcu ve yönetim hakkı kapsamında iş veya işçiyle ilgili bir teftişi söz konusu olduğunda evin işçinin özel hayatı olması ve konut dokunulmazlığı sebebiyle işçiden izin alınmadan teftiş yapılması söz konusu olamayacaktır.

Bunun gibi hususlar yasal düzenlemeye muhtaçtır. Ancak bu düzenlemeler yapılırken ailenin korunması göz önünde bulundurulmalıdır. Örneğin Avrupa’da uzaktan çalışmaya dair yasal düzenlemelerde konuşulan işçinin kamera sistemiyle izlenerek iş sağlığı ve güvenliği ve işin yürütümü bakımından denetimi²²⁷ ailenin korunması bakımından kabul edilebilir değildir. Böyle bir imkân ancak işçinin yalnızca çalışma odası olarak kullanıp iş dışında ailesinin yaşam alanı olarak kullanmadığı özel bir odada gerçekleştirilebilir. Henüz Türk İş Hukuku’nda tartışılmayan bu husus gündem geldiğinde böyle bir denetim söz konusu olduğunda işverenin gerekli maliyeti üstlenmesinin de üzerinde durulması gerekecektir.

1.6.1.3.6. Takım Sözleşmesi

Takım sözleşmesi bir işçinin, birden çok işçiden oluşan bir takımı temsilen işverenle kurduğu sözleşmedir. Sözleşmenin süresi ne olursa olsun, yazılı yapılması zorunlu olup, her işçinin kimliği ve alacağı ücretleri ayrı ayrı belirtilmektedir. Sözleşmenin yazılı yapılmasının geçerlilik değil ispat şartı olduğu ayrıca belirtilmelidir²²⁸. İşçilerden herhangi birinin işe başlamasıyla birlikte sözleşme kurulmuş sayılmaktadır (İK., m.16). Takımı temsil eden işçi, takımdaki diğer işçilerin ifasını taahhüt ettiğinden, işin ifa edilmemesi halinde zarardan sorumlu tutulmaktadır (TBK, m.110). Ancak takım lideri olan işçinin temsil yetkisinden doğan sorumluluğu tüm işçilerin işe başlamasıyla son bulacağı ifade edilmiştir. Ancak Yargıtay’ın bu görüşün aksi

²²⁷ Aydınöz, **a.g.e.**, s.193.

²²⁸ Günay, **a.g.e.**, s.428.

yönünde içtihadı olduğu da belirtilmelidir²²⁹. İşçilerin ücretlerinin, sözleşmede de belirtildiği şekliyle ayrı ayrı ödenmesi zorunludur. Ücretler ödenirken takım kılavuzunun aracılığı veya benzeri bir sebeple kesinti yapılamayacağı Kanun tarafından belirtilmiştir (İK., m.16).

Takım çalışması, genellikle mevsimlik nitelikli veya orkestra gibi işlerde yapılmaktadır. Takımın bir aile üyelerinden oluşmasında bir engel söz konusu değildir. Mevsimlik işlerin ailece yerine getirilebildiği veya karı koca ve hatta çocukların bir orkestra kurabileceği düşünüldüğünde takımın aile üyelerinden oluşması da tabiidir. Bu durumda sözleşmelerin birbirine bağımlı olup olmadığı önem arz edecektir. Alman ve İsviçre hukukunda sözleşme genelde grup başkanı tarafından diğer işçileri de temsilen yapılırken işçilerin tek tek sözleşme yapmaları da mümkündür. Ancak Türk iş hukukunda yer verilen takım sözleşmesinde takım liderinin diğer işçileri temsil etmesi zorunludur. Türk İş Kanunu da işçilere ücretlerin ayrı ayrı ödeneceğini ifade etmiş ancak sözleşmelerin birbirine bağımlı olup olmadığı belirtilmemiştir. Sözleşmenin feshi söz konusu olduğundan bu husus önem arz edecektir²³⁰.

Takımın üyeleri aileden oluştuğunda sözleşmelerden birinin feshi halinde diğerlerinin çalışmaya devam etmesi genellikle beklenemeyecektir. Bu nedenle sözleşmelerin birbirinden bağımsız olduğunun kabulü durumunda, bir sözleşmenin işveren tarafından feshi gerçekleştiğinde diğer aile üyelerinin sözleşmeyi kendi iradeleriyle feshetmesi gerekecektir. İşçi kendi iradesiyle fesih gerçekleştirdiğinden kıdem tazminatı gibi haklarından mahrum kalacak ve bildirim süresine uymaması halinde ihbar tazminatı ödemesi gerekebilecektir. Bu durumda bildirim sürelerine uymanın da sorun teşkil ettiğini belirtmek gerekir. Mevsimlik işlerde geçerli olmasa da orkestra işinde bir işçinin olmaması işin ifasını engelleyecektir. Dolayısıyla sözleşmenin birbirine bağımlı kabul edilmesi gerekecektir. Ancak mevsimlik işler gibi işin ifasının mümkün olduğu işlerde de sözleşmenin bağımlı olduğunu kabul etmek aileyi mağdur edebilir. Örneğin, bir aile üyesinin hatası sebebiyle sözleşmesinin feshedilmesi sonucunda tüm ailenin sözleşmesi feshedilerek geçim imkânlarının ellerinden alınması

²²⁹ Çenberci, a.g.e., s.216.

²³⁰ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, 582.

ailenin korunmasına uygun olmayacaktır. Bu durumda, sözleşmelerin bağımlı olup olmadığının duruma göre değerlendirilmesi sorunun çözümü olarak ileri sürülebilir.

1.6.2. Üçlü İş İlişkilerinde

1.6.2.1. Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi, ekonomik gelişmeler sonucunda doğan ve özellikle sayısal esneklik ihtiyacına cevap veren atipik bir iş ilişkisidir. Bu iş ilişkisini, işverenin kendi işçisini, geçici bir süre için başka işverene, o işverenin yönetimine bağlı olmak ve iş görme edimini gerçekleştirmek üzere vermesi olarak tanımlamak mümkündür. Dolayısıyla mutlak iş sözleşmesinden farklı olarak üçlü bir ilişki üzerine kuruludur. Öğretide, geçici iş ilişkisi ifadesi bu tür bir ilişkiyi tanımlamak için uygun bulunmamış ve ödünç iş ilişkisi demenin daha yerinde olacağı belirtilmiştir²³¹. Ancak Kanun bu şekilde yer verdiğinden bu çalışmada “geçici iş ilişkisi” kavramı kullanılacaktır.

Geçici iş ilişkisi, meslek edinilmiş (gerçek) ve meslek edinilmemiş (gerçek olmayan) olmak üzere iki şekilde gerçekleşmektedir. Aralarındaki temel fark ise meslek edinilmiş iş ilişkisinde işçinin olarak geçici iş ilişkisi kurmak için istihdam edilmesi, meslek edinilmemiş iş ilişkisinde ise işverenin sürekli istihdam ettiği işçisini istisnai olarak ödünç vermesidir²³². Kanun’da da bu ilişkinin özel istihdam bürosu aracılığıyla bir başka deyişle işçi bakımından meslek edinilmiş şekilde ya da holding bünyesi içerisinde ve aynı şirketler topluluğuna bağlı bulunan başka bir işyerinde işçinin görevlendirilmesi şeklinde kurulabileceği belirtilmiştir (İK., m.7/1). Bu sebeple geçici iş ilişkisinden ailenin korunması, meslek edinilmiş ve meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olmak üzere iki ayrı başlıkta incelenecektir.

1.6.2.1.1. Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi

Meslek edinilmiş olan geçici iş ilişkisi, İŞKUR’un izin verdiği özel istihdam bürosunun, bir işçisini, geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak başka bir işverene geçici olarak devretmesi sonucunda kurulmaktadır (İK., m.7/2). Özel istihdam büroları bu ödünç işlemi belirli bir hizmet bedeli karşılığında gerçekleştirmektedir. Geçici

²³¹ A.g.e., s.340.

²³² Abdurrahman Benli ve Yusuf Yiğit, Geçici İş İlişkisi ve Hukuki Sonuçları, **Kamu İş**, Cilt 8, Sayı 4, 2006, s.42.

işçi, iş ilişkisini özel istihdam bürosu ile kurmaktadır. Söz konusu iş sözleşmesi ve geçici işçi sağlama sözleşmesi yazılı şekilde yapılmakta ve yazılı şekil geçerlilik şartı olarak kabul edilmektedir. İşçi ile özel istihdam bürosu arasındaki kurulan bu iş ilişkisi, işçinin daimi işçi statüsüne geçmesi için imkân teşkil etmektedir. Sözleşmeye işçinin bu imkânını elinden alabilecek nitelikte olan, başka işyerinde çalışmasını engelleyecek hükümlerin konulamayacağını da belirtmek gerekir²³³.

Kurulan bu ilişkide işçi alışılmışın aksine özel istihdam bürosuna karşı değil belirli ve geçici sürelerle başka işverenlere karşı iş görme edimini yerine getireceğini taahhüt etmektedir. Dolayısıyla işveren olarak özel istihdam bürosu iş görme borcunu talep hakkını geçici işverene devredecektir. Ancak bu devir esnasında iş ilişkisinin doğası gereği işçinin baştan kabul ettiği varsayılacağından ayrıca rızası alınmayacaktır²³⁴. İşçinin işi kabul etmek istememesi halinde ise nasıl bir yol izleneceğine dair yasal bir düzenleme mevcut değildir. İşçinin geçici bir süreliğine ödünç verildiği işyerinde çalışacak olması iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektirmez. Hatta geçici iş ilişkisi, belirli süreli sözleşme yapabilmek için gerekli olan objektif koşul olarak kabul edilmemektedir²³⁵.

Söz konusu iş ilişkisi, ülkemiz de dâhil olmak üzere uygulanan birçok ülkede önemli tartışmalara konu olmuş ve işçinin korunması gerekçesiyle sınırlandırılmıştır²³⁶. Ancak varlık itibarıyla esneklik ihtiyacına hitap eden bir müessese olarak bu tür bir iş ilişkisinde bir yandan esneklik sağlarken diğer yandan işçinin korunmasını gerçekleştirmenin kolay olmadığını söylemek gerekir. Bu doğrultuda ailenin korunması da önem kazanmaktadır. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin aile üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkileri mevcuttur. Öncelikle bu ilişkinin istihdamı arttırıcı etkisinin olduğu ve yeni iş imkânları sağladığı ifade edilebilir. Özellikle iş tecrübesi olmayan genç işçilerin çalışma hayatına adım atmalarına ve sürekli iş imkânlarına erişmelerine fırsat verdiği belirtilmelidir²³⁷. Bu yönüyle belki de bahsi

²³³ Çelik vd., **a.g.e.**, s.173.

²³⁴ Seçkin Nazlı, **İş Aracılığı**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2009, s.242.

²³⁵ Orhan Ersin Civan, “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 66, Sayı 2, 2017, s.320.

²³⁶ Ekonomi, **a.g.e.**, s.235.

²³⁷ Gülsevil Alpagut, “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündürdükleri”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Sayı 10, s.577.

geçen imkânın yokluğunda işsiz kalacak olan işçi, ailesini geçindirebilecek ve geçimin sürdürülebilirliğini sağlaması mümkün olabilecektir. Bununla birlikte sağladığı esneklik daha sonra üzerinde durulacağı üzere (analık izni, ebeveynlik izni gibi durumlarda) ailenin ihtiyaçlarına da hitap edebilir.

Geçici iş ilişkisinin yukarıda bahsi geçtiği üzere, işçinin rızası dışında ödünç verilmesi üzerinden kurulan bir ilişki olması ise belki de en temelde eleştirilmesi gereken husustur. Ödünç verilen üstelik bunun için rızası dahi alınmayan bir başka deyişle metalaştırılan üretim faktörü emek, insan olması yönüyle diğer üretim faktörlerinden ayrıcalıklı olmalıdır. Ancak görülen odur ki, küresel ekonomide insan, geçimini sağlamak adına alınıp satılabilen bir meta haline dönüşmekle karşı karşıya bırakılmıştır. İşçinin rızasına başvurulmaması ve işi reddetmesi halinde izlenecek yöntemin düzenlenmemesi aile açısından tehdit oluşturabilir. Kurulacak geçici iş ilişkisinde işyeri işçinin ikametine uzak olabilir yahut gece postalarıyla çalışıldığından mütevellit aile hayatına uygun olmayabilir. Bu nedenle işçinin rızasının alınmaması işçinin aile düzenini sağlamasının önünde engel teşkil etmektedir.

Geçici iş ilişkisinin işçi ve ailesi için olumlu sonuçlar verebilmesi, yeterli düzeyde koruma sağlanmasına bağlıdır. Aksi takdirde işçinin belirsiz süreli ve iş güvencesi kapsamında çalışma imkânının elinden alınması, düşük ücretlerle çalıştırılması, sendikal haklarından mahrum kalması gibi sonuçlar doğurması da mümkündür²³⁸. Bu nedenle Kanun bazı kısıtlamalar getirmiş, sayma metodu ile geçici iş ilişkisi kurulabilecek durumları sıralamış²³⁹ ve geçici iş ilişkisi kurulmasına bazı yasaklar getirmiştir²⁴⁰. Böylece işverenin geçici iş ilişkisini suiistimal ederek,

²³⁸ Kübra Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2014, s.137.

²³⁹ Buna göre, hamilelik ve doğum hallerinde, işçinin askerlik hizmeti ve sözleşmenin askıda kaldığı diğer hallerde, bahsi geçen sürenin devamı boyunca geçici iş ilişkisi kurulabilir. Mevsimlik işler ve ev hizmetlerinde ise süre sınırı olmaksızın geçici iş ilişkisi kurulması mümkündür. İşletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve aralıklı görülen işlerde, iş sağlığı ve güvenliği bakımında acil olan işlerin veya üretimi önemli ölçüde etkileyen zorlayıcı nedenlerin oluşması halinde, işletmenin mal ve hizmet üretim kapasitesinin öngörülemez şekilde artması halinde ve son olarak mevsimlik işler dışında dönemsel işlerde geçici iş ilişkisi en fazla dört ay süreyle kurulabilmektedir. Bu şekilde kurulan geçici iş ilişkisi dönemsel işler hariç sekiz ayı geçmemek üzere en fazla iki kez yenilenecektir (İK., m.7/2-3).

²⁴⁰ Bu şekilde geçici işçi çalıştıran işveren 6 ay geçmedikçe aynı iş için yeniden geçici işçi istihdam edemez. Toplu işçi çıkarılan işyerlerinde sekiz ay süreyle, kamu kurum ve kuruluşlarında, yeraltı maden işletmelerinde geçici iş ilişkisi kurulamaz. Grev ve lokavt süresince STİSK m.65 saklı kalmak üzere geçici işçi çalıştırılmaz. Öngörülemez şekilde mal ve hizmet üretiminin artış göstermesi sebebiyle kurulan geçici iş ilişkisinde geçici işçi sayısı işyerinin işçi sayısının ¼'ünü geçemez. İşveren iş sözleşmesini feshettiği işçisini altı ay geçmeden geçici işçi olarak çalıştıramaz (İK., m.7/3-4-5).

yükümlülüklerinden kurtulmak için bir yol olarak görmesi engellenmeye çalışılmış, işçinin güvenceli şekilde istihdamı korunmaya çalışılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde bahsi geçen sınırlamalarda doğrudan ailenin korunmasına katkı sağlayan hususlar ele alınacaktır.

1.6.2.1.1.1. Gebelik, Doğum, Ebeveynlerin Kısmi Süreli Çalışması, Askerlik ve Diğer Askı Hallerinde Geçici İş İlişkisi Kurulabilmesi

Kadın işçilere doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere verilen on altı haftalık gebelik ve doğum izni süresince işçi çalışamayacak ve pozisyonu boş kalacaktır. Ancak Kanun'un bu süre içerisinde geçici iş ilişkisi kurulmasına imkân vermesiyle boş kalan pozisyon başka bir işçi için iş imkânı anlamına gelecek ve işverenin işgücü bakımından yaşayacağı kayıp da telafi edilmiş olacaktır. Kadın işçiye doğumdan önce ve sonra verilen izinlerin hekim raporuyla arttırılabileceği ve kadın işçinin 6 aylık ücretsiz izin hakkı da düşünüldüğünde bu sürenin geçici iş ilişkisi aracılığıyla telafisi yerinde olmuştur. Böylece hem bir işçinin ailesini geçindirmesine hem de kadın işçinin doğum iznini üzerinde baskı olmadan geçirebilmesine imkân tanınmıştır.

Kadınların doğum iznine çıkmaları sebebiyle işinden olması veya işverenin baskısıyla ücretsiz iznini kullanamaması çalışma hayatında sık görülen problemlerdir. Hatta kadın işçi çalıştığı süre boyunca süt iznini dahi kullanamamaktadır. Kadınlar çalıştıkları süre boyunca annelik yapabilmek için üstün çaba sarf etmektedir. Yapılan bir araştırma, kadınların %60'ının yasal hakkı olan süt iznini kullanamadığını göstermiştir. Süt izni kullanamayan kadın işçiler, iş yoğunluğu (%41) , işin eve uzaklığı veya servis imkânı olmaması (%36), işverenin tutumu (%23) gibi sebeplerle iznini kullanamadığını ifade etmiştir²⁴¹. Her ne kadar işverenin tutumu nedeniyle yalnızca %23'ü yasal hakkını kullanamıyor gibi görünse de, iş yoğunluğunun kadının süt izni kullanabilmesine imkân tanıyacak şekilde düzenlenmesi veya servis imkânı

²⁴¹ Lansinoh 2017 Uluslararası Emzirme Araştırması – Çalışırken Emzirmek, Çevrimiçi: <https://lansinoh.com.tr/lansinoh-2017-uluslararasi-emzirme-arastirmasi-calisirken-emzirmek/>, Erişim Tarihi, 03. 04.2021.

sağlanması da işverenin yetkisi dâhilindedir. Oranlar göstermektedir ki işverenin işçinin analıkla ilgili haklarına yaklaşımı çok da olumlu değildir. Geçici iş ilişkisi ile işverenin kaybı telafi edilerek daha barışçıl bir ortam temini mümkün olabilir.

Ülkemizde ebeveyn izni olarak tanımlanabilecek bir uygulama söz konusu olmasa da ebeveyne verilen yarım çalışma izni bu bakımdan önemli bir adımdır. İlk doğum için altmış, ikinci doğum için yüz yirmi ve üçüncü doğum için yüz seksen gün verilen yarım çalışma izni, hukukumuzda yeni bir uygulama olup henüz yerleşmiş olduğu söylenemez. İşveren ve işçinin bu süreci sulh içerisinde geçirebilmesi, işçinin bu hakkını çekinmeden kullanabilmesi için bu süre zarfında geçici iş ilişkisi ile işverenin kaybının önlenmesi önemlidir. Böylece ebeveyn izni algısı çalışma hayatında yerleşerek Avrupa’da görülen, ebeveyne kapsamlı haklar tanınan ebeveyn izni uygulaması için zemin hazırlanabilecektir. Ebeveyn izninin işçi tarafından rahatlıkla kullanılabilmesi, aile ve iş hayatının dengesinde, çocuk sahibi olma eğilimine olan etkileri nedeniyle ailenin korunması bakımından çok önemlidir²⁴².

Askerlik ve askıda geçen diğer sürelerde geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin ailenin korunması bakımından önemi ise tıpkı doğum ve yarım çalışma izinlerinde olduğu gibi, işçinin bu haklarını çekinmeden kullanabilmesi, işveren tarafından sözleşmenin feshine zorlanmaması ve işçi-işveren ilişkisinin sulh içerisinde yürütülmesidir. Ancak burada işçinin askerlik nedeniyle işten ayrılması iş hukukunda iki şekilde gerçekleştiğinden, Kanun’da hangi askerlik durumunun kast edildiği önem kazanmaktadır. Eğer işçi muvazzaf askerlik dışında silahaltına alınmışsa, askıda geçecek süre zarfında geçici iş ilişkisi kurularak işverenin ihtiyacını karşılayabileceği hususunda öğretide bir ihtilaf yoktur. Ancak işçinin muvazzaf askerlik sebebiyle sözleşmesini feshettiğinde geçici iş ilişkisi kurulup kurulamayacağı tartışılmış, bu durumda geçici iş ilişkisi kurulamayacağı ileri sürülmüştür²⁴³.

İşçi ve işveren muvazzaf askerlik süresinin askıda geçmesine karar vermişlerse, bu süre içerisinde geçici iş ilişkisinin kurulması, ailenin korunmasını sağlayabilir. Örneğin, küçük bir işletmede çalışan işçinin sözleşmesini feshetmek istememesine

²⁴² Özlem Işığışık, “İstihdam Ve Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, Cilt 55, Sayı 1, 2005, s.785.

²⁴³ Çelik vd. **a.g.e.**, s.175.

rağmen askerlik süresince sözleşmenin askıda geçirilmesinin işverenin işçi ihtiyacı ve işin yürütülmesi bakımından mümkün olmaması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda geçici iş ilişkisi kurularak işverenin ihtiyacı karşılanmış, işçinin de askerlik dönüşünde işsiz kalması önlenerek ailenin geçiminin sürekliliği sağlanmış olacaktır.

Askerlik dışındaki, zorlayıcı nedenlerle (İK., m. 24/3), sağlık nedeniyle (İK., m.25/1-b), gözetli ve tutukluluk sebebiyle (İK., m.25/4) ve ailevi sebeplerle (İK., m. 46/3) sözleşmenin askıda geçirildiği sürelerde geçici iş ilişkisi kurulabilmesinin ailenin korunması bakımından anlamı, geçici iş ilişkisi kurulabilen diğer durumlarda olduğu gibi işverenin işçi ihtiyacı karşılandığından işçinin bu haklarını çekinmeden kullanmasını sağlaması olacaktır. Özellikle ailevi sebeplerle sözleşmenin askıya alınmasının işçi tarafından daha kolay talep edilebilmesini sağlaması muhtemeldir. Çünkü diğer belirtilen sebepler, işveren nezdinde bakıldığında daha zorunlu sebepler olarak görülebilir ancak işçinin ailesiyle ilgili özel sebeplere bir kanıt sunulamayacağından kaytarma veya bahane olarak bakılması muhtemeldir. Ancak işveren bu sebeple kayba uğramadığında işçinin bu talebine daha olumlu yaklaşabilecektir.

1.6.2.1.1.2. İşverenin Geçici İşçiye Eşit Davranma Borcu

İşverenin eşit davranma borcu sebebiyle geçici işçiye ayrımcılık yapamaması, ailenin korunması bakımından önemini çalışma koşulları, ücret ve sosyal güvenlik hususlarında gösterecektir. Türk hukukunda geçici iş ilişkisinin düzenlenmesine örnek teşkil eden 2008/104/EC sayılı AB direktifinin 5.maddesinde gebe kadınlar, emziren anneler, çocuklar ve gençlerin korunması önemle belirtilmiş, cinsiyete, ırka, dine yönelik ayrımcılığın önlenmesinin sağlanması üzerinde durulmuştur. Direktifin 6.maddesinde, geçici işçilerin çalıştıkları işyerinin çocuk bakımı, ulaşım gibi ortak imkânlarından faydalanması, işyerinin kendi işçileri ile aynı koşullara erişebilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Ülkemizde ise 6715 sayılı Kanun değişikliği ile, yalnızca geçici işçinin “temel çalışma koşulları” bakımından işyerinin asıl işçisinin altında bir standartla çalıştırılmayacağı belirtilmektedir (İK., m.7/10). Kanun’un gerekçesi ise temel çalışma koşulları ifadesiyle çalışma süreleri, işyerinde yapılacak mesleki eğitimler, yıllık izin, iş sağlığı

ve güvenliği, gençler ve gebe kadınların korunması gibi koşullardan bahsedildiğini belirtmiştir. Bununla birlikte işçilerin çalıştıkları dönemde işyerindeki sosyal hizmetlerden eşit şekilde yararlanacağı da Kanun'da düzenlenmiştir (İK., m.7/9-d). Ancak bu ifadeler, AB direktifinde olduğu gibi sosyal hizmetlerin ne olduğuna dair açıkça düzenlenmesi gerektiği gerekçesiyle eleştirilmektedir²⁴⁴. İşyerindeki sosyal hizmetler kreş imkânında olduğu gibi ailenin korunmasına doğrudan hizmet edebilmektedir. İlâveten, işyerindeki sosyal yardımlar da, giyim yardımı, yakacak yardımı gibi aileyi ilgilendirmektedir ve işçinin bunlardan da eşit şekilde faydalanabilmesi gerekmektedir²⁴⁵.

İşçi ailesini aldığı ücretle geçindirdiğinden eleştirilmesi gereken bir diğer husus ise işçilerin ücretlerine dair bir düzenleme olmamasıdır. Geçici işçiler ile asıl işçiler arasında ücret bakımından eşit davranma ilkesinin geçerli olup olmayacağı öğretide tartışılmıştır. Ailenin yaşam standardını işçinin aldığı ücret belirleyecektir. İşçi daha sonra asıl işçi olarak çalışma hayatına devam etse de geçici işçi iken düşük ücretlerle çalışması emeklilik gelirini de düşürecektir. İlgili AB direktifinin 1.maddesinde temel çalışma koşulları arasında ücret de sayılmaktadır. Eğer geçici işçiler çalışmadıkları dönemde de ücrete hak kazanmaktaysa ancak eşit davranma ilkesine istisna getirilebileceği belirtilmektedir²⁴⁶.

Ülkemizde bu hususta bir düzenleme yapılmamış olması sebebiyle işverenin ücret konusunda eşit davranma yükümlülüğü olmadığı ifade edilmektedir²⁴⁷. Böylece işçinin en temel haklarından biri olan ücret korumasız bırakılmış olmaktadır. Bu düzenleme eksikliği sebebiyle geçici işçiler düşük ücretlerle çalıştırılabilecek ve bu durum ailenin ekonomisi için tehdit teşkil edecektir. Ancak işçinin ücretini ödeme sorumluluğunun özel istihdam bürosunda olduğu ve işçinin çalıştığı işyerindeki ücret

²⁴⁴ Kübra Doğan Yenisey, “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2016, s.162.

²⁴⁵ Süzek, “İş Hukuku”, s.318.

²⁴⁶ Alpagut, “Geçici İş İlişkisi”, s.367.

²⁴⁷ Esra Baskan, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 2, 2017, s. 29.

ve bu nitelikteki haklarının eşitlik ilkesi gereğince özel istihdam bürosu tarafından ödenmesi gerektiğinin de öğretilde savunulduğunu belirtmek gerekir²⁴⁸.

1.6.2.1.1.3. Geçici İşçinin Ücretinin Güvence Altına Alınması

Geçici iş ilişkisi bakımından ücret hususu önemli bir problemdir. Yalnızca işverenin ücret bakımından eşit davranma yükümlülüğü değil aynı zamanda işçinin iki geçici iş arasında ücret alıp almayacağı da tartışmalıdır. Kanun'da bu hususta bir düzenleme olmasa da öğretilde işçiye bu süre için bir gelir güvencesi sağlanması gerekli görülmüştür. Üstelik İş Kanunu tasarısında da işçinin çalıştırılmadığı dönem için gelir güvencesi öngörülmüş ancak yasalaşmamıştır²⁴⁹. Geçici iş ilişkisinin asıl işçinin izinde olduğu yahut sözleşmesinin askıda olduğu dönemlerde yerine geçici işçi temini sayesinde çekinmeden ailevi sorumluluklarını yerine getirmesini sağlayan önemli bir imkân olduğu gerçektir. Ancak geçici işçinin ailesinin korunması açısından en önemlisi ücretin korunması olacaktır. İşçinin ücretinin eşit davranma yükümlülüğü bakımından korunmadığı üstelik iki geçici iş arasında da ücretten mahrum edildiği bir geçici iş ilişkisinde ailenin korunmasından bahsetmek güçtür. Bir başka açıdan bakılacak olursa özel istihdam bürosunun geçici iş ilişkisi kuramamasının maliyetinin işçiye ödetilmesini adaletli bulmak mümkün değildir. Bununla birlikte bu süre zarfında iş sözleşmesi ve tarafların borçları da devam etmekte, işçi hazır beklemektedir²⁵⁰. Geçici iş ilişkisi ile istihdam edilen işçinin ailesinin korunması, işçinin çalışmadığı dönemdeki ücret hakkının açıkça düzenlenmesiyle gerçekleştirilebilir.

Kanun, işçinin çalışmadığı dönemde ücret hakkını düzenlemese de ne kadar süre işe çağrılmazsa sözleşmesini haklı sebeple feshedebileceğini düzenlemiştir. Buna göre yapılacak iş sözleşmesinde bu süreye üç ayı geçmemek şartıyla taraflar karar verecektir (İK., m. 7/11). Ayrıca işverene her ay, özel istihdam bürosunun işçinin ücretini ödeyip ödemediğini kontrol sorumluluğu yüklemiştir. Özel istihdam bürosu da ücretin ödendiğine dair belgeyi ibraz etmekle yükümlüdür. Ücretin ödenmemesi halinde işveren öze istihdam bürosunun alacağından mahsup edilerek işçinin üç aya

²⁴⁸ Doğan Yenisey, Geçici İş İlişkisi, s161; Süzek, “İş Hukuku”, 297.

²⁴⁹ Çelik vd. a.g.e., s.173.

²⁵⁰ Şelale Uşen, “2008/104/EC Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 3, 2010, s.184; Çelik vd. a.g.e. s. 173.

kadar olan ücret alacağını ödeyecektir. Ancak işveren verilen bu yükümlülük yalnızca işletmenin üretim kapasitesinin öngörülemez şekilde artması nedeniyle kurulan geçici iş ilişkisi için geçerlidir (İK., m.7/12).

Diğer geçici iş ilişkilerinde işverenin ücrete dair özel istihdam bürosuyla birlikte müteselsil bir sorumluluğu söz konusu değildir. Oysa ki meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde devreden ve devralan işverenler arasında müteselsil sorumluluk olduğu ifade edilmiştir (İK., m.7/15). Üstelik geçici işverene tüm süre boyunca ücretin ödenmesinin kontrolü sorumluluğu verilirken yalnızca üç aylık ücretin özel istihdam bürosu alacağına mahsuben ödeneceği belirtilmiş, tutarsız bir düzenleme yapılmıştır. İşçinin korunabilmesi ve ailenin geçim kaynağı olan ücretin güvence altına alınabilmesi için diğer geçici iş ilişkilerinde de işçinin çalıştığı tüm süre boyunca ücreti ve sigorta priminden özel istihdam bürosu ve geçici işverenin müteselsil sorumlu olması yerinde olacaktır²⁵¹.

1.6.2.1.1.4. Geçici İşçinin Çalışmadığı Dönemde Eğitim ve Çocuk Bakım Hizmetlerinden Yararlanabilmesi

2008/104/EC sayılı AB Direktifinin 6.maddesine uygun olarak hukukumuzda yapılan düzenleme ile işçi, iki geçici iş arasındaki çalışmadığı dönemde özel istihdam bürosunun varsa eğitim ve çocuk bakım hizmetlerinden faydalanabilmektedir (İK., m.7/9). İşçinin kariyer gelişimi için eğitimlere ulaşabilmesi önem teşkil eden ve yeni iş imkânlarına kapı aralayabilecek bir uygulamadır. Ailenin korunması bakımından asıl işçi statüsüne geçişi kolaylaştırması yahut iki iş arasındaki süreyi kısaltması bakımından anlamlıdır.

Çalışma hayatında ailenin korunmasının en önemli unsuru çocuk bakımının sağlanmasıdır. Çocuk bakımı, özellikle kadın işçiler için aile-iş dengesinin sağlanamamasının çoğunlukla temel sebebi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu sebeple geçici iş sözleşmesi süresince, işçi aktif olarak çalışıyor olsun ya da olmasın çocuk bakım hizmetlerinden faydalanması önemlidir. İşçinin çalışmadığı dönemde çocuk bakım hizmetlerinin aile bakımından önemi olmadığı zaten bakımın ebeveyni

²⁵¹ Savaş Taşkent ve Dilek Kurt, “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 13, Sayı 1, 2013, s.8.

tarafından verilebileceği düşünülebilir. Ancak kreş gibi kurumlar yalnızca öz bakım hizmeti değil aynı zamanda eğitim de vermektedir. Bu nedenle özellikle yaşı büyük olan çocukların bu imkân sayesinde başladıkları eğitim süreci, iki geçici iş arasında bölünmemesi gerekmektedir.

1.6.2.1.2. Meslek Edinilmemiş Geçici İş İlişkisi

Geçici iş ilişkisi, işverenin işçisini, holding bünyesi içerisinde veya şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi şeklinde de kurulabilmektedir. Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi olarak tanımlanan bu devir sırasında işçinin yazılı izninin alınması koşuluyla, altı ayı geçmemek üzere kurulabilmekte ve en fazla iki kez yenilenebilmektedir (İK., m.7/). Taraflarda bir değişiklik olmamakta, devreden işveren ve işçi arasındaki ilişki devam etmektedir²⁵². Bu nedenle devralan işverenle işçi arasında bir sözleşme olmamakla birlikte iş ilişkisine benzer bir ilişki olduğu kabul edilmektedir²⁵³. Yalnızca devreden işverenle devralan işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesi söz konusudur ve bu sözleşme bedelli veya bedelsiz şekilde kurulabilmektedir²⁵⁴.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine göre işçinin ve ailesinin meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde daha kapsamlı korunduğunu söylemek mümkündür. İlk olarak, ücrette devreden ve devralan işverenin müteselsil sorumluluğu söz konusu olup (İK., m.) ailenin geçimi güvence altındadır. İkincisi, meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinde olduğu gibi işçinin sözleşme sırasında alınan rızası yeterli görülmemekte, devir sırasında onay alınması gerekmektedir²⁵⁵. Eğer geçici iş ilişkisinin yenilenmesi söz konusu ise her yenilenme döneminde işçinin onayı da yeniden alınmalıdır²⁵⁶. Böylece işçi, bahse konu olan geçici iş ilişkisinin aile düzenine uygun olup olmadığına karar verme hakkına sahiptir. İşçinin rızasının olmaması halinde devir işçiyi bağlamayıp,

²⁵² Ünal Narmanlıoğlu, “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi, **Sicil Dergisi**, Sayı 23, s.16. ss.5-21

²⁵³ Hamdi Mollamahmutoğlu, **İş Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2019, s.225, Akyiğit, “**İş Kanunu Şerhi**”, s.184.

²⁵⁴ Akyiğit, “**İş Kanunu Şerhi**”, s.377.

²⁵⁵ Eyrenci “**İş Hukuku**”, s.127.

²⁵⁶ Doğan Yenisey, **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, s.316.

işçiye derhal fesih hakkı olduğu öğretide kabul edilmektedir. Ancak işveren tarafından sözleşmenin feshi için işçinin onay vermemesi geçerli neden olarak görülmemiştir²⁵⁷.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinin ailenin korunması bakımından meslek edinilmiş geçici iş ilişkisine nispeten daha kapsamlı bir koruma içermesinin yanı sıra aileyi koruyan önemli bir işlevi de fesihten önce son çare olarak görülebilmektedir. İşveren, işyerinde yaşanan bir mali sıkıntı nedeniyle işçinin sözleşmesine son vermek yerine, geçici iş ilişkisi kurabilmektedir. Böylece mali sıkıntı çözülene kadar işçisini ödünç verip sürenin sona ermesiyle iş ilişkisinin devamı sağlanabilecektir²⁵⁸. Çözülemez mali bir sorun halinde dahi, işçi en azından bir süre daha işsizlikten korunmuş olacak, aile ekonomik bir güçlükle karşılaşmadan başka bir iş bulmak için vakit kazanmış olacaktır.

1.6.2.2. Alt İşverenlik

Günümüzde teknolojinin hızla gelişmesi, uzmanlaşma ve işbölümünün artması alt işverenlik kurumunun sıkça gündeme gelmesine neden olmuştur²⁵⁹. Piyasadaki koşulların sürekli değişmesi ve gelişmesi, işverenlerin rekabet etmelerini zorlaştırmış maliyetlerini azaltma ve verimliliği arttırmaya odaklanmalarına sebep olmuştur. Bu konjonktür ve gerektirdikleri, işverenlerin işyerindeki bazı işleri başka işverenlere yaptırmayı tercih etmeleriyle sonuçlanmıştır²⁶⁰. Bu ihtiyaç İş Kanunu'nda düzenlenmiştir. Buna göre, “Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir.” (İK., m.).

²⁵⁷ Ömer Ekmekçi, “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 1, 2004 s.371.

²⁵⁸ Ercan Akyiğit, **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995, s.39.

²⁵⁹ Mollamahmutoğlu ve Astarlı, **a.g.e.**, s.65.

²⁶⁰ Nusret Ekin, **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002, s.93; Ercan Akyiğit, **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013, s.19.

Günümüzde birçok alanda kullanılan alt işveren ilişkisinde²⁶¹, asıl işverenle alt işverenin işçileri arasında bir iş ilişkisi olmayıp, işçiler tüm haklarını alt işverenden almakta, alt işverenin yönetimi kapsamında bulunmaktadır²⁶². Alt işveren de asıl işverenin vekili olmayıp, aralarında bir iş sözleşmesi kurulmamakta, kira, taşıma vb. bir sözleşme bulunmaktadır²⁶³. Kanun’da belirtilen çerçevede iş alan alt işveren, yazılı alt işverenlik sözleşmesi ve gerekli belgeler ile işyerinin kayıtlı olduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğüne bildirimde bulunmakta ve işyeri tescil edilmektedir (Yön., m.5-6).

Alt işveren ilişkisinin bahsi geçen şekilde kurulabilmesinin ailenin korunmasıyla ilişkisi ise alt işverenlik çerçevesinde istihdam edilen işçilerin haklarında bir kayıp olması halinde söz konusu olur. Çünkü işçilerin haklarında kayıp yaşaması, örneğin ücretinden mahrum kalması veya tazminatını alamaması gibi durumlar ailenin ekonomisinden aile ilişkilerine kadar tüm süreci etkilemektedir. Bu sebeple alt işveren ilişkisinin belli koşullara bağlı şekilde yapılabilmesi aileyi korumaktadır. Bununla birlikte işçiler her ne kadar alt işverenin işçileri olsa da asıl işverenin de müteselsil sorumluluğu olması işçilerin koruma kapsamını güçlendirmektedir. Ayrıca, işverenlerin muvazaalı alt işverenlik ilişkisi kurarak karını maksimize etmeye çalıştıkları, bu sebeple işçilerin mağdur olması uygulamada sıklıkla görülmektedir. Ailenin korunabilmesi için muvazaalı alt işverenliğin önlenmesi gerekmektedir. Aşağıda bahsi geçen hususlar ailenin korunması bakımından ayrıca incelenmiştir.

1.6.2.2.1. Alt işveren İlişkisinin Kurulabilmesinin Koşullara Bağlı Olması

Alt işverenlik ilişkisinin kurulması bazı koşullara bağlanmıştır. Öncelikle asıl işveren, o işyerinde işçi çalıştırmaya devam ediyor olmalı yani işin bütünü alt işverene devretmemiş olmalıdır. Bir başka ifadeyle alt işverene iş verilen işyerinde asıl işverenin de işçilerinin bulunması gerekmektedir (Alt İşv. Yön., m.4). O halde,

²⁶¹ Talat Canbolat, **Türk İş Hukukunda Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkileri**, İstanbul, Kazancı, 1992, s.38.

²⁶² Süzek, “**İş Hukuku**”, s.157.

²⁶³ Çelik vd., **a.g.e.**, s.101.

işyerinin bir bölümündeki işi devralan işveren alt işveren niteliği taşımayacaktır²⁶⁴. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir²⁶⁵. İkinci koşul olarak, alt işverenlik ilişkisinin kurulabilmesi için işin asıl işverenin iş yerinde yürütülmesi gerekmektedir. Bu sebeple fason şeklinde verilen işlerde alt işverenlik ilişkisi söz konusu olmamaktadır. Alt işveren tarafından yürütülen işin mal ve hizmet üretimine ilişkin olması ise üçüncü koşuldur. Kanun'un ifadesiyle söz konusu işin, "asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal ve hizmet üretimine yardımcı iş veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işler" olması gerekir (Alt İşv. Yön., m.3/a)²⁶⁶.

Kanun'da belirtildiği şekilde, "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik uzmanlık gerektiren işler" olması dördüncü koşuldur. Alt işverene verilen işin Söz konusu koşulun bütün mü yoksa bölünebilir şekilde mi değerlendirileceğine dair öğreti de tartışma mevcuttur²⁶⁷. Koşulun bir bütün olduğunu ileri süren görüşe göre, işin alt işverene verilebilmesi için hem işletme ve işin gereği olması hem de teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi gerekmektedir. Koşulun bölünebilir olduğunu ileri süren görüşe göre ise işveren sadece işletme ve işin gereğine dayanarak alt işveren ilişkisi kurabileceği gibi teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işlerde de kurabilir²⁶⁸.

İşçi ve ailesinin korunabilmesi için söz konusu koşul dar yorumlanmalı ve bir bütün olduğu kabul edilmelidir. Çünkü alt işverenlik, ülkemizde fazlasıyla kötüye kullanılmış, işçi ev ailelerinin haklarından mahrum kalmalarına sebep olan mağduriyetler doğurmuştur. Üstelik söz konusu haklar, sosyal güvenlik, ücret gibi aile için hayati nitelik taşımaktadır. Öyle ki, işverenin kendi işçileriyle üretim yapmasının asıl, alt işverenliğin istisna oluşu tersine çevrilmiştir. Alt işverenlik kurumu, işçinin bireysel ve toplu iş hukukundan doğan haklarını elde edememesi, işverenin iş sağlığı

²⁶⁴ Çelik vd., **a.g.e.**, s.104.

²⁶⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2.5.2011, Esas: 2010/41842, Karar: 2011/12939.

²⁶⁶ Asıl iş, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işleri veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işleri diğer işverene veren, asıl işte kendisi de işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları (m.3/c), yardımcı iş ise işyerinde yürütülen mal veya hizmet üretimine ilişkin olmakla beraber doğrudan üretim organizasyonu içerisinde yer almayan, üretimin zorunlu bir unsuru olmayan ancak asıl iş devam ettikçe devam eden ve asıl işe bağımlı olan işi ifade eder (m.3/g).

²⁶⁷ Süzek, "**İş Hukuku**", 160-164.

²⁶⁸ Ali Güzel, "Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...", **Çalışma ve Toplum**, Cilt 4, Sayı 27, 2010, s.19.

ve güvenliği tedbirlerinden kaçınması, maliyet düşürme ve aşırı kar gibi amaçlara hizmet eder hale getirilmiştir. Ailenin bu koşullarda korunabilmesi ancak sıkı denetim, caydırıcı yaptırımlar ve koşulların katı şekilde uygulanması ile mümkün olacaktır. Hatta Kanun'da yer verilen "işletme ve işin gerekleri" ifadesinin tamamen çıkarılması yalnızca işverenlerin zorunlu ihtiyaç duydukları uzmanlık ve teknoloji gerektiren işlerde alt işverenlik ilişkisi kurabilmesi daha uygun olacaktır²⁶⁹.

Son olarak, beşinci koşul ise işçilerin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalıştırılması gerekliliğidir. Aksi halde işverenin müteselsil sorumluluğu kabul edilmemektedir. Yargıtay'ın bir kararında, işçilerin yalnızca asıl işverenin işyerinde çalışmadığının anlaşılmasının ardından müteselsil sorumluluğun asıl işveren için artık kabule edilemeyeceği belirtilmiştir²⁷⁰. Müteselsil sorumluluğun kabul edilmemesi her ne kadar asıl işverenin korunması gibi görünse de, alt işverenin tek başına sorumluluğu yüklenmek istememesine sebep olacak ve bu durum, işçinin Kanun'a uygun şekilde çalıştırılmasını teşvik ederek ailenin işçinin çalışması sebebiyle elde edeceği kazanımlarda kayıp yaşamaması anlamına gelecektir.

1.6.2.2.2. Asıl İşveren İle Alt İşverenin Müteselsil Sorumluluğu

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğa sahip olması, alt işverenlerin mali bakımdan güçsüzlük, işçilerin ücret ve diğer hakların ödemede güçlük çekmeleri gibi sebeplerle ailenin mağdur olmamasını sağlamaktadır. Hatta Kanun'un asıl işveren yüklediği müteselsil sorumluluğun çerçevesi geniş tutulmuş, asıl işveren Kanun, iş sözleşmesi ve alt işverenle işçileri arasındaki TİS'e karşı da sorumlu tutulmuştur. Böylece ailenin korunmasının kapsamı da genişletilmiştir. Çünkü ailenin iş ilişkisi sebebiyle elde ettiği kazanımlar yalnızca Kanun veya iş sözleşmesi değil TİS'den de kaynaklanabilmektedir. Örneğin, sosyal politikalarda ailenin sosyal yardımlarla korunmasının yeterli düzeyde sağlanamaması ve bunun toplumsal eksikliği TİS ile giderilebilmekte, kapsayıcı aile yardımları belirlenebilmektedir.

Asıl işverenin müteselsil sorumluluğu elbette asıl işverene ait işyerinde geçen hizmet süresi ve alt işverenin işçilere karşı sorumluluğuyla sınırlıdır. İşçi alacağı için asıl

²⁶⁹ Süzek, "İş Hukuku", s164.

²⁷⁰ Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, 1991/11890/3190.

işveren başvurduğunda, asıl işveren yaptığı ödemeyi alt işveren rucü edebilmektedir²⁷¹. Asıl işveren, müteselsil sorumluluk yanında işçinin korunmasının kapsamını genişletmek amacıyla bazı hususlardan da sorumlu tutulmuştur. Bu durum işçinin korunmasının kapsamını genişletirken elbette ailenin de daha kapsamlı korunmasını sağlamaktadır. Buna göre işveren işçilerin yıllık ücretli izin sürelerinin kullandırılıp kullandırılmadığını kontrol etmek ve kullanılmasını sağlamakla yükümlüdür.

1.6.2.2.3. Alt İşveren İlişkisinde Muvazaanın Önlenmesi

Muvazaa, gerçekte istemedikleri halde tarafların üçüncü bir kişiyi aldatmak amacıyla sözleşme yapmaları olarak tanımlanmaktadır²⁷². İşçilerin ücretlerini düşürmek, sosyal güvenlik haklarından mahrum bırakmak, çalışma koşullarını geriye götürmek gibi sebeplerle İş Kanunu'nun bazı hükümlerinden işverenin kaçmasını sağlayan işlemler olarak çalışma hayatında karşımıza çıkan muvazaa, işçinin çalışma karşılığında elde etmesi gereken kazanımı azaltması veya yok etmesi bakımından ailenin korunmasını etkilemektedir. İş hukukunda muvazaalı alt işveren uygulamasını önlemek amacıyla bazı kısıtlamalar getirilmiştir (İK., 2/7). Bu kısıtlamaların ilki “asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından çalıştırılmaya başlanarak haklarının kısıtlanamayacağı” yönündedir. Aksi halde ve genel olarak muvazaalı işlem kabul edilip alt işverenin işçileri baştan beri asıl işverenin işçileri kabul edilmektedir. Genel olarak ifadesiyle sayılan haller dışındaki durumlar da kapsama alınmıştır. Böylece muvazaalı işlemi ispat edemeyen işçinin güçlüğü giderilmiş ve muvazaalı haller netleştirilmiştir²⁷³.

Asıl işverenin işçilerinin alt işveren tarafından işe alınamaması, işçinin ailesinin gelirinin sürekliliğini sağlamasında bir engel olarak önüne çıkabilir. Çünkü asıl işveren ile iş sözleşmesi biten işçinin bir vesile ile alt işverenin işine girme fırsatını elde etmesi uzak ihtimal değildir. Ancak burada asıl hedeflenen asıl işverenin işçilerinin haklarının kısıtlanmamasıdır. Dolayısıyla birkaç işçinin bu şekilde işe alınmasının mümkün

²⁷¹ Şahin Çil, Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi, **İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2009, s.33.

²⁷² Ejder Yılmaz, **Hukuk Sözlüğü**, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları, 2001, s. 617

²⁷³ Güzel, **a.g.e.**, s.58.

olduğu ve bu durumun haklarının kısıtlanması anlamına gelmeyeceğinin Yargıtay tarafından kabulü isabetlidir²⁷⁴.

İkinci kısıtlama ise, daha önce o işyerinde çalıştırılan kimseyle alt işveren ilişkisi kurulamamasıdır. Bu şekilde, uygulamada görülen işverenin işçisini alt işveren göstererek diğer işçilerin haklarından mahrum kalmalarına sebep olmasının önüne geçilmek istenmiştir. Ancak öğretide hükmün katı şekilde yorumlanmasının Anayasa'ya aykırı olacağı belirtilmektedir. Ancak burada da, işçinin sahip olduğu iş ilişkisi sebebiyle tanışıklığını değerlendirmek veya fırsata çevirmek yoluyla bir iş kurması ve alt işveren olarak eski işvereniyle birlikte çalışması mümkün olmalıdır. İşçinin işyerinden ayrıldıktan sonra girişimci olarak faaliyet göstermeye başlaması, ailesinin de refahını arttırmanın bir yolu olarak görülebilir. Bu sebeple eski işvereniyle girişimci olarak alt işveren ilişkisi kurmasının önünde engel olmadığı kabul edilmelidir²⁷⁵.

Üçüncü kısıtlama ise asıl işin bölünememesidir. İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünememektedir. Ancak burada işin bir bütün oluşturmaya göre ayırım yapılmaktadır. Buna göre eğer iş, süreç olarak bütünlük teşkil ediyorsa bölünemeyecek ancak bölümlerden oluşuyorsa bölünebilecektir²⁷⁶. Ancak işin bir kısmının asıl işveren bir kısmının alt işverence yürütülmesi sebebiyle işçilerin bölünmesine imkan verilmemiştir. Çünkü bu durumda ücret ve ekleri bakımından eşitsizlik doğacaktır²⁷⁷. Son olarak, işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi de İş Kanunu'nda düzenlenmiş ve işveren, alt işveren veya işveren vekilinin ayrı ayrı cezalandırılacağı öngörülmüştür (İK., m.98/1). Her ne kadar muvazaanın tespiti halinde işçilerin baştan beri asıl işverenin işçisi olduğunun kabulü işverenin amacına ulaşmasını engellese de ailenin bu hususta korunması ve alt işverenlik kurumunun amacına uygun işlemesi için caydırıcılığın sağlanması ve sıkı denetim gereklidir.

²⁷⁴ Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, 30.03.2009, 12469/8854.

²⁷⁵ M. Polat Soyer, "4857 Sayılı İş Kanunu Açısından Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Mart 2006, Sayı 1, s.22.

²⁷⁶ Sarper Sözek, "Alt İşveren İlişkisinin Kurulması", **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 7, Sayı 25, s.19. ss.12-29.

²⁷⁷ Münir Ekonomi, "Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinin Kurulması ve Sona Ermesi", **Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler, Legal Vefa Toplantıları (II)**, Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı, 2008, s.34.



İKİNCİ BÖLÜM: İŞ İLİŞKİSİNİN DEVAMINDA İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

Ailenin, iş sözleşmesinin kuruluşundan feshine kadar geçen süre boyunca birçok açıdan korunması gerekmektedir. Aileyi bu süreçte koruyacak olan temel husus ise iş ilişkisinin sürekliliğinin sağlanması olacaktır. Çalışmanın bu kısmında iş sözleşmesinden doğan borçlar, çalışma ve dinlenme süreleri, iş sözleşmesinin askıya alınması bakımından ailenin korunması ele alınacaktır.

2.1. İş Sözleşmesinden Doğan Borçlar Bakımından Ailenin Korunması

2.1.1. İşçinin Borçları Bakımından Korunması

İş sözleşmesinden doğan borçlar bakımından aile, daha çok işverenin borçları aracılığıyla korunsun da işçinin borçları da ailenin korunmasını sağlamaktadır. Bu koruma, borcun sınırlandırılmasıyla olduğu gibi, borcun kapsamıyla da ilişkili olabilmektedir. Çalışmanın bu kısmında işçinin borçları bakımından ailenin korunması ele alınacaktır.

2.1.1.1. İş Görme Borcu

2.1.1.1.1. İşçinin İşi Bizzat Yapması

İşçi, iş akdinden doğan temel borcu olan iş görme borcunu, durumun gereği yahut sözleşmeden aksi anlaşılmadıkça bizzat ifa ile mükelleftir. Bu sebeple işçinin ölümü halinde de iş görme borcu, mirasçılara geçmeyecektir (TBK., m.440). Eğer işçinin ölümünün ardından işçinin iş göreme borcunun işveren tarafından işçinin mirasçılarından bir başka deyişle ailesinden beklenmesi mümkün olsaydı, ailenin mağdur olmasına imkan tanınmış olurdu. Tıpkı, kadim toplumlarda olduğu gibi babadan oğula geçen bir kölelik sistemine benzeyecek olan bu düzen modern iş hukuku yaklaşımına uygun olmayıp yapılan düzenleme ile ailenin muhtemel mağduriyetinin önüne geçilmiştir.

2.1.1.1.2. İş Görme Ediminin Devredilebilmesi

İşçi ile işverenin anlaşması halinde iş görme edimi, üçüncü kişi tarafından yerine getirilmek üzere geçici süreliğine başkasına devredilebilir. Bu durumda iş sözleşmesi sona ermeyecek iş ilişkisi devam edecektir. Sürekli devredilme halinde ise elbette sözleşme sona erecek, devredilen işçi ile yeni bir sözleşme kurulacaktır²⁷⁸. İşçinin iş sözleşmesini geçici olarak devredebilmesi, ailesiyle yakından ilgilenmesi gereken bir durum olması halinde iş ilişkisini sona erdirmeden bu imkânı kavuşmasını sağlayabilecektir. Örneğin, tekstil atölyesinde vasıfsız eleman olarak çalışan ve küçük çocuğu bir hastalığa yakalanan kadın işçi, yerine çalışma çağına gelmiş oğlu veya

²⁷⁸ Süzek, “İş Hukuku”, s.340.

kızının çalışması hususunda işverenle anlaşabilecektir. Böylece hem aile maddi kayba uğramayacak hem de kadın işçi küçük çocuğu ile yakından ilgilenebilecektir.

İşçinin iş görme edimini devri yerine yardım almaya da ihtiyacı olabilir. Bu durumda işverenle anlaşması halinde ifa yardımcısı kullanması mümkündür. Özellikle kapıcılık yapan ailelerde sıkça gündeme gelen bu konu, ailenin korunmasına da suiistimaline de açıktır. Yargıtay'ın bir kararında görüldüğü üzere kapıcılık yapan işçinin kapıcılık işini eşine veya çocuğuna yaptırması, uyuşmazlık halinde ise ortada iş sözleşmesi olmadığından eşin hak iddia edememesi bahsi geçen suistimale örnektir²⁷⁹. Bu durumda kayıt dışı çalışma sebebiyle kadın çalışmasına rağmen sosyal güvenlik imkânlarından mahrum kalacak, çocuk üzerinden işin yürütümü halinde ise çocuğun eğitim hayatı olumsuz etkilenebilecektir. Kanuni tanımına uygun şekilde ifa yardımcısı olarak eşe, anne-babaya veya evlada yardım edilebilmesi elbette her zaman suistimale sebep olmamakta ailenin korunmasına katkı da sağlayabilmektedir.

2.1.1.1.3. İş Görme Borcunun İhlalinde Yaptırımların Sınırlandırılması

İş görme borcunun ihlali, borcun ya hiç yerine getirilmemesi ya da özensiz ifa edilmesi anlamına gelmektedir²⁸⁰. İşçi, yapmayı üstlendiği işi özenle yapmak zorunda olup işverene ait makineler, araç-gereç, taşıtlar gibi iş için kullandığı araçları usulüne uygun ve özenle kullanmakla yükümlüdür (TBK., m.396/2). Ancak özenle yerine getirilse dahi zarara yatkın işlerde ara sıra yapılan hataların hafif ihmal olarak değerlendirilmesi ve işletme riski sayılması ile²⁸¹ işçi ve ailesi, işin gereği olarak kaçınılmaz risklerin getirdiği ekonomik yükü üstlenmekten bir başka deyişle tazmin etmekten korunmuştur.

İşveren, işini gereği gibi ifa etmeyen işçiye, tazminat, ücretinden yoksun bırakma, disiplin cezası, ihbar tazminatı ve işten çıkarma gibi yaptırımlar uygulayabilmektedir²⁸². Bu kapsamda ailenin korunduğu çerçeveyi anlamak, işçinin

²⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2012/6290, K.2014/11627.

²⁸⁰ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.461.

²⁸¹ Kübra Doğan Yenisey “Hizmet Sözleşmesi”, **Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu**, İstanbul, On İki Levha Yayınları, 2011, s.306.

²⁸² Süzek “İş Hukuku”, s.342.

işverene verdiği zarar tazmini için uygulanan yaptırımlarda ailenin gelirinin korunup korunmadığının tespiti ile mümkündür. İşveren, işçinin iş görme borcunu gereğince yerine getirmemesi sebebiyle uğradığı zararın tazminini talep ettiğinde ailenin ekonomik bir yükün altına gireceği aşîkârdır.

İşverenin TİS veya iş sözleşmesi ile gösterilmiş sebepleri dışında disiplin cezası kapsamında ücret kesme cezası vermesi mümkün değildir (İK., m.38/1). Aksi takdirde İK., m.102/b gereğî işverene yaptırım uygulanacaktır. Bu sebeple yönetmelik, iş sözleşmesi veya TİS ile belirlenen disiplin cezasının verilmesi halinde ücrette kesinti yapılmasının mümkün olacağını belirtmiştir. Bu durumda işçinin ücretinden yapılacak kesinti bir ayda iki gündelikten veya parça başına yapılan işlerde ya da iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından daha fazla olamayacağından (İK., m.38/2) ailenin ekonomisinin olumsuz etkilenmesi gibi bir sonuç doğurmayacaktır.

İşçinin bildirim sürelerine uymadan işi bırakması yahut işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshetmesi durumunda ise ailenin iş sözleşmesi çerçevesinde korunmasına artık imkân kalmamıştır. Bu durumda, iş sözleşmesinin sona ermesi ve sona ermesinin hukuki sonuçları bakımından ailenin korunmasından söz edilebilir. Bu hususlarda ailenin korunması çalışmanın devamında ayrıca değerlendirileceğinden burada değinilmeyecektir.

İşverenin iş görme borcunu yerine getirmeyen işçiye ödemezlik def'ini kullanarak ücretini ödememesi (TBK., m.97) ise ailenin tek gelir kaynağından da yoksun kalması anlamına gelecektir. Ödemezlik def'i, alacağın ödenmesinin sağlanması amacıyla, borçlunun borcunu yerine getirmemesi durumunda alacaklının savunma mekanizması olarak tanımlanmıştır²⁸³. Ancak ücret alacağı, işverenin ücret ödeme borcunda vurgulanacağı üzere, herhangi bir alacak olmayıp ailenin yegane geliridir. Bu sebeple, ücret ödeme borcunda korunduğı gibi korunması, herhangi bir alacak gibi değerlendirilmemesi gerekir. İşverenin ödemezlik def'i yapması halinde aile yegane gelirden mahrum kalmış olacaktır.

²⁸³ Hüseyin Özcan, **Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü**, Ankara, Seçkin Kitabevi, 1985, s.157.

İfanın sırası, işçinin çalışmasının sonunda ücrete hak kazanması gibi sebeplerle ücretin korunamayacağı ileri sürülebilse de iş hukukunda işçinin işçiye rağmen korunmasının sağlandığını ve söz konusu hususlara istisna uygulandığını görmek mümkündür. Ücrete uygulanan ödemezlik def'inin, ailenin ve işçinin korunması için asgari düzeyde geçimi sağlayacak şekilde sınırlandırılması tartışılabilir. İşverenin önce disiplin cezası uygulamasının şart koşulması gibi düzenlemelerle hem işveren savunmasız bırakılmamış hem de aile nispeten korunmuş olacaktır. Ayrıca, özellikle asgari ücret ile çalışan işçiler için ücrette sınırlı kesintinin dahi aileyi ekonomik olarak zorlayacağı belirtilmelidir. Ancak işverenin bu maliyete katlanmasının beklenemeyecek olması da ayrı bir boyuttur. Burada bir çok alanda olduğu gibi aile sigortası ve aile yardımları gibi uygulamalarla ailenin bu vb durumlarda asgari düzeyde desteklenmesinin gerekliliği açığa çıkmaktadır. İş hukuku, işverenin de menfaatini düşünen bir disiplin olarak aileyi bir noktaya kadar koruyabilmekte o noktadan itibaren sosyal politika ve sosyal güvenlik uygulamalarının devreye girmesi gerekmektedir.

2.1.1.2. İtaat Borcunun Dürüstlük Kuralları ile Sınırlandırılması

İşçi, işveren tarafından işin görülmesi yahut işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili yapılan düzenlemelere ve verilen talimatlara uymak zorundadır. Ancak bu zorunluluk dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçü ile sınırlandırılmıştır (TBK., m.399). İşçinin dürüstlük kuralları çerçevesinde yapılan düzenlemeler ve verilen talimatlara uymaması halinde işveren, iş görme borcunun ihlalinde belirtilmiş olan çerçevede yaptırım uygulayabilecektir. İşçinin itaat borcunun sınırlandırılmasının ailenin korunmasıyla ilişkisi, işveren tarafından verilen talimatın işçinin ailesi, aile ilişkileri, aile düzeniyle ilgili tehdit oluşturmaları durumunda doğacaktır.

İşçinin işverene itaat borcunu sınırlandırılan dürüstlük kuralları, herkesin haklarını kullanırken veya borçlarını yerine getirirken uyması gereken kurallardır (TMK., m.2). Dürüstlük kuralları, iyi niyet kavramıyla paralel kullanılan, namuslu, doğru ve dürüst davranmayı içeren bir anlam ihtiva etmektedir²⁸⁴. Hakların kullanımı ve borçların ifasında genel bir dürüstlük kuralı ifadesine yer verilmiş olması, kavramın hayatın

²⁸⁴ M. Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**, 18. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012, s.244.

sonsuz ihtimallerinin hukuk kurallarıyla sınırlanamayacak olmasından kaynaklanmaktadır²⁸⁵. Kavramın geniş kapsamı ve içerdği anlama binaen, işçinin itaat borcuna uyarken, iyi niyet içermeyen ve ailesiyle ilgili hususları tehlikeye atacak bir düzenleme veya talimata uymaması itaat borcunun ihlali anlamına gelmemelidir. Eğer söz konusu düzenleme veya talimatın işçinin ailesiyle ilgili tehdit oluşturduğuna dair ortak irade saptanması mümkün değilse işçi lehine yorum ilkesine uygun davranılmalıdır²⁸⁶.

2.1.1.3. Sadakat Borcunun İşçinin Ailesini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması

İş sözleşmesinin kurulması ve işçinin işverenin hizmetine girmesiyle kişisel bir ilişki meydana gelmekte ve bunun sonucunda tarafların karşılıklı menfaatlerinin korunmasının gerekliliği doğmaktadır²⁸⁷. Bu gereklilik, borçlar hukukunda düzenlenmiş ve işçinin bir ücret karşılığında üçüncü kişiye sözleşme devam ettiği müddetçe hizmette bulunmayacağı belirtilmiştir. Kendi işvereni ile rekabete giremeyeceğinin ise özellikle üzerinde durulmuştur (TBK., m.396/3-4). İşçinin söz konusu borcunu ihlali durumunda işverenin zararını tazmin sorumluluğu doğmakta (TBK., m.112), işveren işçiye disiplin cezası verebilmekte, haklı nedenle sözleşmeyi derhal fesih ve tazminat yaptırımları uygulayabilmektedir (İK., m.25/II-e; 26/2)²⁸⁸.

İşçi, sadakat borcunun bir gereği olarak iyi niyet kurallarına uygun şekilde, kendisinden beklenen güvene göre işverenin menfaatlerini koruyup gözetmekle mükellef olmaktadır²⁸⁹. Yargıtay, sadakat borcunun, taraflara karşılıklı güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklediğini ifade etmektedir²⁹⁰. Sadakat borcu, iş ilişkisi bakımından kritik bir öneme sahip olup, diğer borçların da

²⁸⁵ Arzu Arslan Ertürk, **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, İstanbul, On iki Levha Yayınları, 2010, s.21.

²⁸⁶ Çelik vd., **a.g.e.**, s.20.

²⁸⁷ Gülsevil Alpagut, “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt 7, Sayı 25, İstanbul 2012, s. 23; Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2012.

²⁸⁸ Süzek, “**İş Hukuku**”, s.348.

²⁸⁹ Alpagut, “Sadakat Borcu”, s. 24.

²⁹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.6.2008 t. E.2007/42733 K.2008/17109; Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.2013/1522 K.2013/18228, T.13.6.2013.

sadakat borcundan doğduğu ileri sürülmektedir²⁹¹. Öyle ki, sözleşme askıda olduğunda dahi sadakat borcu devam etmektedir²⁹². İşçinin sadakat borcuna uygun davranmasında ailenin korunmasının önemi, işçinin sadakat borcu gereği işverenin menfaatlerinin korunması ile ailenin korunmasının çatışması halinde ortaya çıkmaktadır. Örneğin işçinin, işletme sırrını açıklaması karşılığında ailesinden birini tehlikeden kurtarması sadakat borcuna aykırı değerlendirilmemelidir. Yahut herhangi bir anlaşmazlık sebebiyle işçinin mahkemede işverenin menfaatinin koruyacak şekilde şahitliğine ihtiyaç olsa, söz konusu şahitlik sebebiyle eğer aile bağları zarara uğrayacaksa işçinin tanıklıktan çekinmesi de mümkündür (HMK., m.247-248; CMK., m.45)

2.1.1.4. Rekabet Etmeme Borcunun İşçinin Ekonomik Geleceğini Tehlikeye Düşürmeyecek Şekilde Sınırlandırılması

İşçinin işvereniyle rekabet etmesinin, ekonomiyi ve işverenin haklı menfaatlerini olumsuz etkilememesi sebebiyle sadakat borcu, işçiye işvereniyle rekabet etmeme sorumluluğu yüklemektedir²⁹³. Ancak işçinin sözleşme süresince rekabet etmeme borcu, iş sözleşmesinin bitiminden sonra da rekabet yasağı sözleşmesi ile sürdürülebilmektedir. Bu hususta borçlar hukuku düzenleme yapmış ve işçinin sözleşmenin sona ermesinden sonra da rekabet etmeme borcunu yazılı olarak üstlenebileceğini belirtmiştir (TBK., m.444). İşverenin haklı menfaatlerinin zarar görmemesi için üstlenilen bu borç aynı zamanda işçinin de haklı menfaatlerine zarar vermemeli, işçinin rekabet etmeme borcuna uyması onun çalışma ve sözleşme özgürlüğüne, ekonomik geleceğini tehlikeye düşürerek ailesini geçindirmesine engel olmamalıdır. Bu durum işçinin Anayasa’da güvence altına alınan maddi ve manevi varlığının korunmasının bir sonucudur²⁹⁴.

Rekabet yasağının sınırlandırılması, belirtilen gerekçelerle işçinin ve ailesinin korunmasını sağlamaktadır. Rekabet yasağı, bazı koşullara bağlı şekilde

²⁹¹ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s. 529.

²⁹² Yargıtay 9.Hukuk Dairesi., E. 2011/46589, K. 2012/30209, T. 17.09.2012.

²⁹³ İbrahim Akdoğan, İş Sözleşmesinde Rekabet Yasağı, **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 8, Sayı 3, 2020, s.764.

²⁹⁴ Sarper Süzek, “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 72, Sayı 2, 2014, s.457.

uygulanabilmektedir. Buna göre, hizmet ilişkisinin işçiye, müşteri çevresi, üretim sırları, işverenin yaptığı işler hakkında bilgi edinme imkânı sağlaması gereklidir. Aynı zamanda bu bilgilerin kullanımının da işvereni zarara uğratabileceği olması gerekmektedir (TBK., m.444/2). Bununla birlikte rekabet yasağında işçinin ekonomik geleceğini tehlikeye düşürecek şekilde yer, zaman, iş türü tespiti mümkün değildir. Özel durum ve koşullar dışında süresinin 2 yılı aşamayacağı da ayrıca belirtilmiştir. Eğer sözleşme hükümlerinde şüphe söz konusuysa işçi lehine dar yorum yapılması gerektiği öğretide ifade edilmiştir²⁹⁵. Böylece işçinin haklı menfaati ile işvereninki dengelenmiş ve işçinin ailesinin geçimine engel olacak şekilde davranmak zorunda kalmasının önüne geçilmiştir.

2.1.2. İşverenin Borçları Bakımından Korunması

2.1.2.1. Ücret Ödeme Borcu

İş Kanunu'nda ücret, genel anlamıyla işçinin ifa ettiği iş karşılığında işveren yahut üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutar olarak tanımlanmaktadır (İK., m.32/1). Ücretin ödenmesi, işverenin iş sözleşmesinden doğan temel borcudur. Ücret ödeme borcu söz konusu değilse bir iş sözleşmesinden bahsetmek de mümkün değildir²⁹⁶. Ancak ücret, işçi ve ailesinin tek gelir kaynağı olması sebebiyle sözleşmeden doğan diğer borçlardan farklı bir niteliğe sahip olup herhangi bir alacak değildir²⁹⁷. Çalışanların yaptıkları işe uygun olacak şekilde adaletli bir ücret elde etmesini sağlamak Anayasa ile tanımlanmış bir devlet yükümlülüğüdür (m.55). Dolayısıyla Anayasa'nın hükmüne uygun şekilde işverenin ücret ödeme borcu sınırlandırılarak ücret, işverene, üçüncü kişilere hatta işçiye karşı korunmuştur. Böylece ailenin tek gelir kaynağının gerektiğinde geliri sağlayan kişiye karşı dahi korunması sağlanarak ailenin insan onuruna yakışır şekilde yaşamını sürdürmesine imkân tanınmıştır.

Ücretin ailenin tek gelir kaynağı olarak gerekirse işçinin kendisine dahi korunması aynı zamanda TMK'da da görülmektedir. Hatta TMK ailenin korunmasına uygun

²⁹⁵ Gülsevil Alpagut, "Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesi Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri", **İHSGHD**, Sayı 31, 2011, s.945.

²⁹⁶ Şahin Çil, **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi, s.1-2.

²⁹⁷ Süzek, "**İş Hukuku**", s.361.

şekilde yalnızca ücreti değil kadınların ev içi emeğini de dikkate almaktadır. Buna göre, talep edilmesi halinde hâkimin, eşlerin aileye yapacakları parasal katkıyı belirlemesi mümkündür(TMK., m.196). Bu katkı belirlenirken, özellikle kadınların sıkça içinde bulundukları ev işi, çocuk bakımı ve ailenin işinde karşılıksız çalışma durumları dikkate alınmaktadır. Evlilik birliğinde her ne kadar eşler eşit olarak değerlendirilse de Kanun'un evlilik birliği giderlerine eşlerin güçleri oranında emek veya maddi katkıda bulunmaları gerektiğini ifade etmesi(TMK., m.186) aile olmanın ve hayat ortaklığının da gereğine uygun olarak eşitliğin burada adaletsizliğe sebebiyet verebileceğini ve gücü oranında katılımın önemini ifade etmiştir²⁹⁸.

Ailenin ekonomisine katkıda bulunmayan eşin görevini yerine getirmemesine binaen hâkim, parasal katkı belirlemenin yanı sıra bahsi geçen eşe borçlu olan kişilerin ödemeyi mağdur olan eşe yapmalarına karar verebilir. Ayrıca ailenin ekonomik güvenliğinin sağlanması adına eşlerden birinin talebiyle diğer eşin tasarruf yetkisinin kısıtlanması ve eşin rızasına bağlanması da mümkündür (TMK., m.199). Böylece eşlerin ailenin mal varlığı üzerindeki aileye zarar verebilecek tasarruf ve harcamaların önüne geçilmiş olmaktadır. Bu şekilde işçinin elde ettiği ücret TMK tarafından aileyi koruyacak şekilde koruma altına alınmış olmaktadır. Çalışmanın bu kısmında ücretin ailenin korunmasındaki önemi üzerinde durularak işverenin ücret ödeme borcu ele alınacaktır.

2.1.2.1.1. Ücretin Sosyal Niteliği

Ücretin işçi ve ailesinin tek gelir kaynağı olması sebebiyle yalnızca ekonomik ve hukuki değil sosyal yönü de mevcuttur. Çünkü ücret, barınma, beslenme, giyim gibi işçi ve ailesinin yaşam düzeyini doğrudan tayin eden temel ihtiyaçların karşılanmasını sağlamakta, yalnızca sözleşmeye konu bir borç olmaktan öte, bir ailenin tüm üyelerinin insan haklarına uygun seviyede yaşam sürmelerine fırsat vermektedir. Bu nedenle ücretin sosyal niteliği ailenin korunmasında hayati öneme sahiptir. Bu kapsamda sosyal ücret ve aile yardımları ayrıca değerlendirilmiştir.

2.1.2.1.1.1. Sosyal Ücret

²⁹⁸ Serkan Ayan, **Evlilik Birliğinin Korunması**, Ankara, Barolar Birliği Yayınları, 2004, s.54.

Sosyal devlet, sosyal hukuk aracılığıyla piyasaya müdahalede bulunarak hem işçi hem de işveren için sözleşmenin esaslı unsuru olan ücreti koruma altına almaktadır²⁹⁹. Bu koruma, işçinin yalnızca çalışması karşılığında değil çalışmadan da ücret elde etmesine imkân tanımakta ve sosyal ücret kavramı doğmaktadır. Sosyal ücret, devletin sosyal hakların ve özellikle gelirin korunması için sosyal transferler ve hizmetler aracılığıyla oluşturduğu bir ücret türüdür³⁰⁰. Ücret kavramına dâhil olan sosyal ücret, bir kısmı sözleşme (çocuk yardımı vb) bir kısmı ise Kanun'dan doğan (hafta tatili vb) bir haktır³⁰¹.

Sosyal gelir olarak da adlandırılan sosyal ücret, işçinin emek piyasasına katılımı sonucunda elde ettiği ücretin yanı sıra devlet hizmetleri, transfer ödemeleri, aile, yerel yönetimler gibi kurumlardan elde edilen yardımlardan oluşmaktadır. Bu sayede, ailenin gelirini temin eden işçinin metalaşmasının da önüne geçildiği ifade edilmektedir. İşçinin elde ettiği gelirin içerisinde ücretin oranının azalması ancak sosyal harcamalardan elde edilen faydanın artması söz konusu metalaşmanın önüne geçen faktör olarak gösterilmektedir³⁰². Ancak çalışmamız kapsamında asıl önemli olan yönü, aileye insan onuruna yakışır bir yaşam standardı sunmasıdır.

Refah devletinin yükselişiyle birlikte artan kamusal mal ve hizmetin ekonomideki payından ücretli kesimin elde ettiği faydanın en çok aile geliri üzerinde etki ettiği görülmüştür³⁰³. Dolayısıyla işçinin elde ettiği ekonomik kazanım aile için kritik bir role sahiptir. İşçinin yalnızca çalışması karşılığında ücret elde etmesi, çalışmadığı dönemlerde ailenin gelirinin kesileceği anlamına gelmektedir. Oysaki tatil hakkından sağlık sebepleriyle izin hakkına kadar çeşitli sebeplerle işçinin çalış(a)madığı süreçler söz konusu olup bu süreçlerin çoğunda (doğum, sağlık problemler vb.) ailenin özellikle desteğe ihtiyacı olacaktır. Sosyal ücret yaklaşımı ailenin bu ihtiyacının giderilmesini sağlamaktadır.

²⁹⁹Öcal Kemal Evren, **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2011, s.21.

³⁰⁰ Gosta Esping-Andersen, **Three Worlds of Welfare Capitalism**, Princeton, Princeton University Press., 1990, s.115

³⁰¹ Müjdat Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2011, s. 87- 88.

³⁰²Guy Standing, **Beyond the New Paternalism**, London, Verso, 2002, s.14-15.

³⁰³ S. Bowles and H. Gintis, "The Welfare State and Long Term Economic Growth: Marxian, Neoclassical, and Keynesian Approaches", **American Economic Review**, Cilt 72, Sayı 2, 1982, s.345.

İşçinin ücreti ve sosyal ücretin toplamından oluşan geliri toplumsal ücret olarak tanımlanmaktadır³⁰⁴. Toplumsal ücret işçi çalışsın veya çalışmasın ailenin insan onuruna yakışacak şekilde geçimini sürdürmesinin garantisidir. Ancak aile bakımından ücretin önemi yalnızca ekonomik varlığıyla ilişkili değildir. İşsizlik, bir başka deyişle işçinin ücretten yoksun kalması boşanma sebeplerinin en başında sayılmakta³⁰⁵ dolayısıyla ücretten yoksunluk ailenin yıkılmasına dahi sebep olmaktadır. Ekonomik kriz dönemlerinin boşanma oranlarında artışa sebep olması da³⁰⁶ bunun bir göstergesidir. Sosyal ücret yaklaşımıyla ücretin işçinin işi ifasından bağımsız da değerlendirilebilmesi sonucunda aile bahsi geçen kriz dönemlerinin olumsuz etkilerinden korunacaktır. Bir başka deyişle toplumsal ücret, aile aracılığıyla toplumsal düzenin sürdürülebilirliğini de sağlayacaktır.

İşçinin elde ettiği ücret aynı zamanda aileye toplum içerisinde bir saygınlık ve statü sağlamaktadır. Bunun yanı sıra ailenin geleceğe yönelik beklentilerini ve tasarruflarını da şekillendirmektedir. İşçinin aldığı ücretin sürekliliği sağlanırsa ancak ailenin refah seviyesinin korunması ve yükseltilmesinden bahsedilebilir. Geliri güvence altına alınmış bir aile, ekonomik varlığının yanı sıra çocukların eğitiminin planlaması, ailece vakit geçirilebilen aktiviteler yapılması gibi imkânlarla da kavuşmaktadır. Ailenin korunmasının tam anlamıyla sağlanabilmesi için sosyal ücretin dört kişilik hane halkının harcamaları üzerinden hesaplanmasının benimsendiği yaklaşımda³⁰⁷ olduğu gibi yalnızca iş ilişkisi süresince çalışmadığı dönemlerde işçinin ücrete hak kazanması değil işsizlik süresince de hane halkının geçiminin hesaba katıldığı bir sosyal ücretten bahsetmek gerekecektir.

2.1.2.1.1.2. Aile Yardımı

³⁰⁴ Dilara Ayla, vd., “Ekonomik Krizlerin Sosyal Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama (1980-2016)”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 33, Sayı 2, s.420.

³⁰⁵ Reyhan Cafri ve Pınar Özdemir Çukadar, “Boşanmanın Sosyoekonomik Nedenleri Üzerine Mekânsal Ekonometrik Bir İnceleme”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, Prof.Dr. Harun Terzi Özel Sayısı, 2018, s.419.

³⁰⁶ Dilara Ayla, vd., **a.g.e.**, s.429.

³⁰⁷ Birsen Nacar ve Yakup Karabacak, “Türkiye’de Devlet Bütçesinin Sınıfsal Yapısı:Sosyal Ücret Kavramsallaştırması Temelinde Bir Analiz (2006-2014)”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 34, 2016, s.84.

Aile ödenekleri çocukların ihtiyaçları sebebiyle riske giren ailenin, ekonomik dengesinin sağlanması ve korunması adına verilen bir yardım olarak tanımlanmıştır. Ancak nüfus patlaması riskinin olduğu ülkelerde yardım, çocuk yetiştirilmesini telafi edici değil destekleyici mahiyette olmaktadır. Bu yardım, ailenin ihtiyacının niteliğine göre nakdi yahut ayni olarak devamlı veya belirli zamanlarda verilebilir. Modern toplumlarda artık kreş gibi sosyal hizmet uygulamalarının da aile ödenekleri kapsamında önemi artmıştır. Bu durum göstermektedir ki ailenin dinamik yapısı gereği aile ödenekleri zamana ve ihtiyaca göre nitelik değiştirmekte bu sebeple de belirli bir çerçevede tanımlanamamaktadır. Ödeneklerin muhatabı tüm nüfus olabildiği gibi gelire bağlı olarak da belirlenebilir. Çoğu zaman gelire bağlı olarak ihtiyaç sahibi ailelere yönelik ödeme yapılmaktadır. Bu sebeple aile ödenekleri/yardımları yoksullukla mücadelede de önemsenmektedir.

Aile ödenekleri, çocuğun yetiştiği çevrenin aile olması ve toplumun geleceğini sağlaması sebebiyle de ayrıca önem arz eder. Ancak hazineye yük olması sebebiyle hükümetlerin kısa vadeli düşündüğü, aile ödeneklerini yalnızca çocuk sahibi olunmasına bağlı olarak ilave gelir sağlayıcı nitelikte gördüğü söylenebilir. Hatta devletin aile hayatına müdahalesi olarak olumsuz şekilde de değerlendirilmektedir. Ancak çocuk yetiştirme ve ailenin desteklenmesi toplumsal bir olgudur ve devlet burada toplumsal irade göstererek destekleme görevini yerine getirmektedir. Dolayısıyla aile ödenekleri toplumun uzun vadede faydalanacağı sosyal bir yatırım olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu yatırım, nüfusun tamamını kapsadığında gelir üzerinde yeniden dağıtıcı etkisini³⁰⁸ kaybetmekte ailenin ihtiyacına binaen artan-azalan oranda verildiğinde ise amaç hâsıl olmaktadır³⁰⁹.

Küreselleşmenin ve krizlerin ardından bütçe üzerinde sosyal yardımlar bir yük haline gelmiş, işsizlik ve yoksulluğun artması sosyal korumanın tüm nüfusu kapsamak yerine sosyal risk taşıyan grupları kapsamasına sebep olmuştur. Tek ebeveynli aileler, yaşlılar, engelliler, kadınlar gibi gruplar üzerinden yahut gelir ve istihdam güvencesi, sosyal güvenlik gibi aile yardımlarıyla aile korunmaya başlamıştır. Dolayısıyla

³⁰⁸ Ferhat Şentürk, “Türkiye İçin Bir Aile Sigortası Model Önerisi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Yıl 5, Sayı 9, 2016, s.108.

³⁰⁹ Sevgi Kurtulmuş, “Modern Bir Sosyal Güvenlik Vasıtası Olarak Aile Ödenekleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 40, 1995, s.145-149.

doğrudan aileyi ele alan ve belli amaca hizmet eden politikalardan ziyade dolaylı olarak aileyi besleyen politikalar güdölmektedir. Ancak gelişmiş ölkelerde özellikle sosyal güvenlik politikalarıyla ailenin güçlendirilmesinin resmi bir politika olarak benimsendiğı söylenebilir. Ölkemizde ise aynı ve nakdi aile yardımları mevcutsa da yetersiz olup aile güçlendirme politikalarından hiç bahsedilememektedir.

Günümüzde eş ve çocuk için verilen mevcut yetersiz yardımlar aynı zamanda dağınık, birlikten uzak uygulamalardır. Bu kapsamda sosyal güvenliğin içerisinde bazı teşvik ve muafiyetlerle ailenin desteklenmesi, aile yardımı, eş ve çocuk yardımları, asgari geçim indirimi, emzirme ödeneğı sayılabilir. Ancak işçilere devlet tarafından verilen herhangi bir aile yardımı olmayıp yalnızca AĞİ sebebiyle aldıkları ödeme söz konusudur. Taşerondan kadroya geçirilen işçiler dahi aile yardımı alamamaktadır. İşçinin aile yardımı bakımından yalnızca sözleşme kapsamında aile yardımı yahut çocuk yardımı adı altında bir ödeme kararlaştırılırsa sağlanan muafiyetlerle korunduğı görölmektedir³¹⁰. Eşlerden birinin memur diğlerinin işçi olması ve her ikisinin aile yardımı alması halinde de bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre eşlerden birine iş sözleşmesi veya TİS ile sağlanan aile yardımı ödeneğı daha düşük ise yalnızca aralarındaki fark ödenecektir. Gerek kamuda gerekse özel sektörde çalışan işçiler için bir kurum tarafından üstlenilen bir aile yardımının olmaması önemli bir eksiklik³¹¹. Ailenin korunmasının sağlanabilmesi adına bu eksikliğin giderilmesi gereklidir.

2.1.2.1.2. Ücretin Miktarının Belirlenmesi

İş Kanunu işçinin ücretinin miktarının ne olması gerektiğine dair bir hüküm içermemektedir. Yalnızca cinsiyet, ırk vb. özellikler sebebiyle farklı ücretler ödenemeyeceğı ifade edilmiştir (İK., m.5). Eşit davranma yükümlölüğü ayrıca değerlendirileceğinden burada üzerinde durulmayacaktır. Kanun'un ücret miktarının ne olması gerektiğı hususunda sessiz kalması, işçi ve işverenin ücreti belirleme hususunda özgürlüğünü korumak bir başka deyişle liberal ekonomik düzenin bir sonucu olarak değerlendirilebilir. Ancak Türkiye Cumhuriyeti bir sosyal hukuk devleti

³¹⁰ 2020 yılında SGK' da uygulanan aile yardımı istisnası 294,30 TL, Gelir Vergisi Kanunu bakımından uygulanan istisna ise 332 TL'dir. Aynı şekilde çocuk yardımı için SGK istisnası 58,86 iken 0-6 Yaş Gelir Vergisi Kanunu istisnası 73,03 TL, 6 yaş üstü için ise 36,52 TL'dir.

³¹¹ Hicran Atatanır, "Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 2, Sayı 1, 2011, s.155-157.

olması sebebiyle bu serbestinin sınırsız olması mümkün değildir. Bu nedenle devlet asgari ücret uygulaması ile ücret miktarına müdahale etmektedir. Hukuk devleti bireylerin özgürlüğünü sosyal devlet ise toplumun iyiliği güvence altına alma amacını gütmektedir. Sosyal hukuk devleti ise bu zıtlığa rağmen her ikisinin birleşmesi gerektiği anlayışındadır³¹². Bu yaklaşımın sonucu olarak ücret belirlenirken hem bireylerin özgürlüğünün hem de toplumun iyiliğinin korunması gerektiği söylenebilir.

Ücretin sosyal boyutu ele alınırken, aile için ücretin vazgeçilmez oluşu, ücretten yoksunluğun aileye olan etkisi ortaya konmuştu. Ücret miktarının belirlenmesinden bahsediliyor oluşu işçinin hali hazırda bir işi olduğu, dolayısıyla ailenin gelirden mahrum olmadığı ancak söz konusu gelirin düzeyinin yaşam standartlarını tayin etmesi bakımından hayati olduğu bir atmosferi işaret etmektedir. Bu sebeple ücretin belirlenmesinin aileye olan etkisinin iki boyutu söz konusudur. İlk olarak, ücret miktarının belirlenmesi aslında ailenin yaşam standartlarının belirlenmesi demektir. Örneğin iki çocuklu bir ailenin sinemaya veya tiyatroya gitmesi yahut çocuklarını lunaparka götürmesi aldığı ücretin seviyesine bağlıdır. Hatta sosyal aktivitelerden bir başka deyişle ailenin refahından daha önemlisi, ailenin temel fizyolojik ihtiyaçlarının temininin ücret miktarına bağlı olmasıdır. Çocukların yeterli beslenmesi, sağlıklı nesillerin yetişmesinin dahi ücret miktarıyla ilişkisi vardır. Ücretin etkisi, aile gibi çok yönlü bir kurumu etkilemesi sebebiyle yalnızca ekonomik değildir.

UNICEF çocukların yoksulluğu fiziksel, zihinsel, duygusal ve ruhsal olarak yaşadıklarını, belirli bir sınırın altındaki aile gelirinin yalnızca ekonomik etkilerinin olmadığını belirtmektedir³¹³. Ailelere yönelik sosyal harcamaların yüksek olduğu ülkelerde ise çocuk yoksulluğunun daha düşük olduğu ortaya konmuştur³¹⁴. Anayasa’da da ifade edildiği üzere adaleti sağlamakla mükellef olan sosyal devletin kendi tercihlerinin sonucu olmayan bir yoksulluğun sonuçlarına çocukların katlanmasını izlemesi adalete uygun olmayacaktır. Yalnızca bu sebeple dahi olsa ücretin, işçinin bir aile geçindirdiği hesaba katılarak belirlenmesi gerekmektedir. Bir

³¹² Ernst Rudolf Huber, Modern Endüstri Toplumunda Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet, Çeviren Tuğrul Ansay, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 27, Sayı 3, 1970, s.28.

³¹³ Çevrimiçi: UNICEF, Defining Child Poverty. The State of the World’s Children 2005. <https://www.unicef.org/sowc05/english/povertyissue.html>, Ulaşım Tarihi: 26.05.2021.

³¹⁴ Banu Metin, “Gelecek Nesillerin Yaşam Fırsatları İçin Ciddi Bir Tehdit: Çocuk Yoksulluğu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2015, s.172.

başka deyişle ücretin ailenin geçimi hesaba katılarak belirlenmesi sosyal hukuk devletinin adaleti tesis amacına uygun olarak anayasal bir sorumluluktur.

İkincisi ise ücret miktarının ailenin sürdürülebilir bir kurum olmasını dahi tehdit etme olasılığıdır. İşsizlik, yoksulluk gibi ekonomik sorunlar boşanma sebeplerinin başında sayılmaktadır³¹⁵. Dolayısıyla ücret miktarındaki düşüklük, yoksulluk, ailenin sürdürülebilir bir kurum olmasını tehdit etmekte, ailenin yıkılmasına sebep olabilmektedir. Düşük ücret seviyesinin hatta ücretten yoksunluğun evlilik birliğine olumsuz etkisinin ekonomik kriz dönemlerinde net olarak görüldüğü söylenebilir. Ancak burada belirtilmesi gereken bir husus daha vardır ki o da gelir seviyesinin yüksekliğinin de boşanmayı arttıran bir unsur olarak ileri sürülmesidir. Ücret seviyesinde veya ücrette yaşanan artışı da içine alacak bir ifadeyle refah seviyesinde artış yaşanmasıyla evlilik birliğinin olumsuz etkilenmesini gelişmiş ülkelerde daha yüksek oranlarda görmek mümkündür³¹⁶.

Evliliğin sunduğu mülkiyet veya statünün kuşaktan kuşağa aktarımı imkânına refah seviyesi yüksek olan insanların çok bağlı olmamaları bunun sebeplerinden biri olarak gösterilmektedir. Kadınların ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarıyla da evlilik artık zorunlu bir ekonomik ortaklık olmaktan çıkmıştı. Elbette refah seviyesindeki artışla boşanmadaki artış arasındaki paralellik yalnızca işçinin daha fazla ücret almasıyla açıklanamaz. Ailelerin geleneksel rollerindeki değişim, modern dinamikler, boşanma imkânlarının kolaylaşması gibi birçok faktörden bahsedilebilir. Ancak ailenin korunması bakımından mevzunun önemi yalnızca ücret seviyesindeki düşüklüğün değil yüksekliğin dahi aileyi etkilediği, ücretin belirlenmesinin başlı başına aile için önemli olduğudur. Çalışmanın bu kısmında bahsi geçen çerçevede iş hukukunda ücret belirlenirken ailenin korunmasını sağlayan düzenlemeler, bir başka deyişle ücretin belirlenmesine getirilen sınırlamalar ele alınmıştır.

2.1.2.1.2.1. Emsal İşçinin Esas Alınması

³¹⁵ Selami Bayrak, Türkiye’de İşsizlik ve Boşanma İlişkisi: 1980-2017 Dönemi İçin Nedensellik Analizi”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, 2019, s.50.

³¹⁶ Neşide Yıldırım, Türkiye’de Boşanma Sebepleri, *Bilgi*, Sayı 28, 2004, s.62.

İş hukukunda ücret belirlenirken ailenin korunmasına hizmet eden ilk husus emsal işçinin esas alınmasıdır. İşveren işçiye sözleşme veya TİS ile belirlenen ücreti ödemekle mükellef olmakla birlikte eğer sözleşmede hüküm yoksa asgari ücretten az olmamak kaydıyla emsal ücret ödeyecektir (TBK., m.401). Söz konusu hüküm ücretin asgari ücretin de üzerinde bir seviyede tutulmasını sağlayarak ailenin yaşam standardının düşmesini engelleyecektir. Ancak ailenin bu şekilde korunması, işçinin çalıştığı sektör, işçinin niteliği, işin niteliği gibi birçok değişkene bağlı olacak ve koruma sınırlı bir alanda kalacaktır. Ücret belirlenirken emsal işçinin esas alınması aracılığıyla aile asıl uyumsuzluk halinde korunmaktadır.

İşçi ve işverenin ücretin belirlenmesi hususunda uyumsuzluk çoğunlukla ücretin “görünürde” belirlenmesi halinde çıkmaktadır. İşverenin daha az SGK primi ödemek, daha düşük vergi vermek gibi amaçlarla gerçek ücreti bordroya yansıtması uygulamada sıkça görülen bir durumdur. Bordroda asgari ücret gösterilmekte ancak işçi daha yüksek ücrete çalışmaktadır. Bu durumda işçinin ücretine binaen belirlenen iş kazası sebebiyle alınacak tazminat, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı gibi ödemeler olması gerekenden daha düşük miktarlarda hesaplanmaktadır. İlave, işçinin iş güvencesinden faydalanması gereken durumlarda gerek iş güvencesi tazminatı herkeşe dört aya kadar ödenecek olan ücret olması gerekenden düşük miktarlarda olacaktır. Hatta analık gibi sebeplerle geçici iş göremezlik ödeneği alması gerektiğinden de yine miktarın aileye olan katkısı beklenenden az olacaktır.

Yargıtay, işçi ve işverenin bu hususta uyumsuzluğa düşmesi halinde emsal işçinin ücretini esas almaktadır. Bordroda gösterilen ücret yerine gerçek ücretin saptanması yoluna gitmekte ve işçinin kıdemi, mesleği, iş ve işyerinin özellikler gibi özellikleri dikkate alarak, tanıklar dinlenerek araştırma yapılmakta ve emsal işçilere ödenen ücretin miktarı üzerinden işçinin alacağı hesaplanmaktadır. İşçinin ücretinin daha düşük gösterildiği bordroda imzasının olması da durumu değiştirmemektedir. Hatta işçinin bu hususta korunması için HMK’unda yer alan senede karşı tanık dinlenemeyeceği hükmüne istisna getirilmekte ve bordroda yer alan bilgilere karşı gerçeğin ispat edilmesinde her türlü delil dikkate alınmaktadır³¹⁷. Böylece işçinin işini

³¹⁷ Süzek, “İş Hukuku”, s.371.

kaybetmemek için göz yumduğu uygulama sebebiyle aile daha fazla kayba uğramamış olmaktadır. Burada ailenin korunabilmesi için asıl olması gereken ise, sıkı denetimle işverenin kanun ihlaline izin verilmemesi ve işçinin işini kaybetmek veya daha fazla gelir elde etmek amacıyla bu uygulamaya göz yummak zorunda kalmayacağı şekilde korunmasıdır.

2.1.2.1.2.2. Asgari Ücret Uygulaması

Asgari ücret, işi ve işveren arasında sürekli tartışma ve anlaşmazlık konusu olan ücrete taban seviyesi tespit edilmesi zorunluluğunun bir sonucu olarak doğmuştur³¹⁸. Öğretide asgari ücretten daha kompleks ve güç bir mesele olmadığı belirtilmiştir³¹⁹ gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler yasalarla tespit edilmiştir³²⁰. hukukumuzda asgari ücret, “işçilere normal bir çalışma günü karşılığında ödenen, işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu ihtiyaçlarını günün fiyatları üzerinden asgari düzeyde karşılamaya yetecek ücret” olarak tanımlanmıştır (Asg.Ücr.Yön. m.4/d). 4857 sayılı İş Kanunu’nda 1475 sayılı İş Kanunu’ndan farklı olarak iş sözleşmesiyle çalışan tüm işçiler kapsam altına alınmıştır. Asgari ücret, asgari ücreti tespit komisyonu aracılığıyla iki yılda bir belirlenmekte (İK., m.39), tespit edilirken çalışanların geçim şartları ile ülkenin ekonomik durumu göz önünde bulundurulmaktadır (Anayasa, m.55).

Bu kapsamda belirlenen net asgari ücret 2021 yılı itibarıyla 2825 TL’dir. Yer altında linyit ve taş kömürü madenlerinde çalışan işçiler için ise asgari ücret, İK.m.39’a göre belirlenen asgari ücretin iki katından az olamamaktadır. Komisyonun tespit ettiği asgari ücret miktarının altında bir ücret belirlemek mümkün olmayıp (Asg. Ücr. Yön., m.12/1) belirlenen asgari ücreti ödemeyen veya eksik ödeyen işverene/işveren vekiline idari para cezası verilmektedir (İK., m.102). İşçiye sosyal yardım yapıldığı gerekçesiyle de asgari ücretin eksik ödenmesi mümkün değildir (Asg. Ücr. Yön., m.12/2).

³¹⁸ Faruk Andaç, “Fransa’da Asgari Ücret Sistemi ve Türkiye”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 1981, s.75.

³¹⁹ Metin Kutal, Asgari Ücret ve Bazı Meseleleri, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 15, 1964, s.49.

³²⁰ Metin Kutal, “Türkiye’de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 53, 2007, s.57.

Asgari ücret, iş hukukunda ücrete ilişkin bir standart olmanın yanı sıra piyasadaki ücretlerin minimum düzeyine etki eden³²¹, ücret aracılığıyla sosyal adaleti sağlayan bir sosyal politika enstrümanıdır³²². Asgari ücret, ücretin ailenin korunmasındaki önemine binaen ailenin yaşam standardını belli bir seviyede tutması bakımından kritik bir role sahiptir. Her ne kadar asgari ücret uygulamasının mevcudiyeti başlı başına aileyi koruyan bir uygulama olsa da korumanın gerçek anlamda sağlanması ve kapsamının genişletilmesi mümkündür. Aşağıda değerlendirileceği üzere bu imkân ancak asgari ücretin miktarının uluslararası standartlara uygun hale getirilmesi ve ailenin asgari ücret hesaplanırken dikkate alınması ile mümkündür.

2.1.2.1.2.2.1. Asgari Ücretin Uluslararası Standartlara Uygun Olarak Tespit Edilmesi

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 23.maddesinde “Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücrete hakkı vardır.” İfadesiyle asgari ücretin önemine dikkat çekmektedir. Benzer şekilde ILO Anayasası’nda ücretin yeterli yaşam düzeyini garanti etmesi gerektiği vurgulanmış ve Avrupa Sosyal Şartında ise işçinin kendisi ve ailesine makul yaşam standardı sağlayacak ücret hakkı olduğu belirtilmiştir³²³. bu kapsamda dünyada toplu sözleşmeler veya yasa aracılığıyla asgari ücret belirlenmektedir.

Ülkemizdeki asgari ücret yukarıda belirtildiği üzere yasayla hükümet tarafında tespit edilmektedir. Ülkemizdeki asgari ücret miktarı, Sözleşmelerle asgari ücretin üzerinde bir miktar belirlemek elbette mümkündür. Sözleşme ile asgari ücretin üzerinde bir ücret belirlenebilmesi tarafların iradesine bağlı olduğundan, işveren karını maksimizasyonunu önceleyecek, bu sebeple asgari ücretin kapsayıcılığı sınırlı olacak ve asgari ücretle çalışanların yaşam şartları yine komisyon tarafından belirlenen miktara bağlı olacaktır. Ancak İsveç, Finlandiya gibi ülkelerde asgari ücretin toplu

³²¹ Adem Korkmaz, “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 7, 2004, s.53.

³²² Kadriye Gül Yücel, Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, **Politik Ekonomik Kuram**, Cilt 3, Sayı 2, 2019, s.342.

³²³ Gül Yücel, **a.g.e.**, s.345.

sözleşmelerle belirlenmesine karşın kapsayıcılığının yüksek olduğunu da belirtmek gerekir. Çünkü bu ülkelerde asgari ücret çoğu işverene zorunlu kılınmıştır. Almanya, İtalya, Avusturya gibi ülkelerde de asgari ücretin yine toplu sözleşmelerle belirlendiği ancak bir şekilde kapsam dışındaki çalışanlara da uygulandığı söylenebilir. Üstelik bu ülkelerde asgari ücret toplu sözleşmeler aracılığıyla bölge ve sektörler göre değişken şekilde uygulanabilmektedir³²⁴.

Toplu sözleşmelerle, yasal bir sınırlama belirlemeksizin asgari ücretin tespiti, işçi ve işvereni zora sokmayan bir asgari ücret uygulaması anlamına gelmekte ancak bu durumun işçi lehine olması güçlü bir toplu sözleşme mekanizmasına bağlı olmaktadır. İsveç, Finlandiya, Danimarka, Almanya, Avusturya, İtalya ve Güney Kıbrıs gibi ülkeler incelendiğinde güçlü toplu sözleşme mekanizmaları görülmektedir. TİS mekanizmasının yanı sıra işsizlik sigortası, aile ve çocuk yardımı gibi mekanizmalar da gelişmiş olduğundan asgari ücretin önemli bir sorun olmadığı görülmektedir. Türkiye’de ise toplu sözleşme mekanizması ve sosyal yardımlar yeterli olmadığı için Asgari ücretin miktarı ailenin korunması bakımından kritik bir önem kazanmaktadır³²⁵.

Türkiye’de asgari ücretin, kritik önemine rağmen uluslararası standartların altında olduğu görülmektedir. 2021 yılı Şubat ayı verilerine göre asgari ücret bakımından Türkiye sondan 6. ülkedir. Türkiye’nin altında asgari ücrete sahip ülkeler ise en düşük Arnavutluk olmak üzere, Kuzey Makedonya, Karadağ, Sırbistan’dır. En yüksek ülkeler ise sırasıyla Lüksemburg, İrlanda, Hollanda, Belçika, Almanya ve Fransa’dır. Danimarka, İtalya, Kıbrıs, Finlandiya ve İsveç ise ulusal bir asgari ücret uygulaması olmadığından listede yer almamaktadır³²⁶. Dünya Bankası, ülkemizin nüfusunun %14,4’ünün ulusal yoksulluk sınırının altında olduğunu belirtmektedir³²⁷. Buna göre ülkemizde uygulanan asgari ücret yoksulluk sınırının altında kalmaktadır. Hatta Türk-

³²⁴ Burçin Yılmaz Eser ve Harun Terzi, “ Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, 2008, s.124.

³²⁵ Yılmaz ve Terzi, **a.g.e.**, s.135.

³²⁶ Çevrimiçi: EUROSTAT, https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/images/1/10/Minimum_wages%2C_January_2011_and_January_2021_%28EUR_per_mon_th_and_%25%29.png , Ulaşım Tarihi: 31.03.2021.

³²⁷ Çevrimiçi: <https://data.worldbank.org/indicator/SI.POV.NAHC?locations=TR> , Ulaşım Tarihi: 31.03.2021.

İş, dört kişilik bir ailenin açlık sınırını 2,903 TL, yoksulluk sınırını ise 9, 457 TL olarak belirlemiştir³²⁸.

Bu durum, hem Anayasa'nın "Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu" ifadesine aykırılık teşkil etmektedir. Asgari ücretin yeterli miktarda belirlenememesi özellikle tek gelirli ailelerin onurlu yaşam hakkını elinden almaktadır. Dünyada tutunma geliri, temel gelir gibi meseleler tartışılırken ülkemizde henüz asgari ücret uygulamasının oturtulamamış olması, ailenin korunması bakımından önemli bir eksiliktir.

Asgari ücret miktarının uluslararası standartlara uygun hale getirilmesinin önündeki en önemli engel vergi yükü olarak görülmektedir. Ülkemiz gibi yüksek enflasyona sahip ülkelerde ücret, enflasyon karşısında önemli ölçüde aşınmaktadır. Bu konjonktüre rağmen vergiler ve diğer prim ödemeleri aracılığıyla asgari ücret düzeyi olduğundan aşağı çekilmektedir. Asgari ücretin ruhuna aykırı olan bu uygulama vergilemenin sosyal amaçlardan uzaklaştığının da bir kanıtı olarak görülmektedir. Üstelik ancak zorunlu ihtiyaçlar yetecek seviyede bir ücretin vergilendirilmesi sosyal adalete ve vergi adaletine aykırıdır³²⁹.

2017 yılında asgari ücretli çekirdek ailelerin ömür boyu ödediği vergiler üzerine yapılan bir araştırma, SGK primleriyle birlikte ailelerin gelirlerindeki toplam vergi yükünü %25 olarak tespit etmiştir³³⁰. Asgari ücret üzerindeki vergi yükü ve kesintilerin, hem ailenin net gelirini azalttığı hem de işverenin mali yükümlülüklerini arttırdığı gerekçesiyle kayıtdışılığa teşvik ettiği de ifade edilmektedir³³¹. Söz konusu kayıtdışılık yalnızca işverenin değil işçinin de tercihi olabilir. İşçi, prim vb gibi kesintilerin ödenmesi yerine kendisine verilmesini talep ederek kayıtdışılığı beslemesi

³²⁸ Çevrimiçi: <http://www.turkis.org.tr/NISAN-2021-ACLIK-VE-YOKSULLUK-SINIRI-d509757#:~:text=G%C4%B1da%20harcamas%C4%B1%20ile%20birlikte%20giyim,ayl%C4%B1k%203.336%2C10%20TL%20oldu>. Ulaşım Tarihi, 31.03.2021.

³²⁹ Gül Yücel, **a.g.e.**, s.356.

³³⁰ Ersan Öz ve Ersin Yavuz, "Türkiye'de Çekirdek Bir Ailenin Ömür Boyu Ödediği Verginin Hesaplanması: Asgari Ücret Analizi", **Aydın İktisat Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2017, s.64.

³³¹ Adem Korkmaz, "Türkiye'de Asgari Ücretin Mali Yönü", **CÜİİBFD**, Cilt 2, Sayı 1, 2001, s.275.

mümkün olup uygulama görülmektedir. Bu durumda işçi ailesini korumaya çalışırken aslında uzun vadede korumasız bırakmaktadır.

2.1.2.1.2.2.2. Asgari Ücretin Tespitinde Ailenin Dikkate Alınması

Asgari ücretin tanımında da belirtildiği üzere miktar belirlenirken dikkate alınan işçinin zorunlu ihtiyaçlarıdır. Burada zorunlu ihtiyaç kavramı tartışmaya açıktır. Zorunlu ihtiyaçların standart bir şekilde belirlenmesi insanın doğasına aykırıdır. İşçilerin yaşadıkları bölgelere, içinde bulundukları ailenin koşullarına göre zorunlu ihtiyacın mahiyeti de değişecektir. Bununla birlikte bahsi geçen zorunlu ihtiyacın kimin ihtiyacı olduğuna tespit edilmesi gerekecektir. Eğer yönetmelikte geçen “işçinin gıda, konut (,...) gibi zorunlu ihtiyaçları” ifadesine dayanarak yalnızca işçi dikkate alınacaksa bu gerçekçi olmayacaktır. Çünkü evli işçilerin çoğunun çalışmasının karşılığı olarak beklentisi ailesini geçindirebilmektir. Açıkça ifadesiyle o işçinin zorunlu ihtiyacı ailesini geçindirmektedir. Üstelik üç çocuklu bir aile ile bekâr bir işçinin veya engelli çocuğu olan yahut bakıma muhtaç yaşlı bulunan tek gelirli işçinin ailesi ile iki gelirli bir ailenin zorunlu ihtiyaçları da aynı olmayacaktır. Türkiye açısından, asgari ücret miktarının 2825 TL olmasına karşın 2019 yılında dört kişilik ailenin yoksulluk sınırı 9457 TL olarak tespit edilmiştir³³².

Ülkemizde asgari ücretle geçinen ailelere yönelik yapılan bir araştırmada ailelerin gıdaya ayırdıkları pay incelenmiş ve bu ailelerin en çok tahıl, tahıllı çorba, makarna, pirinç pilavı, börek gibi yiyecekler tükettiği ve hazır gıda tüketiminin oldukça düşük olduğu görülmüştür. Ailelerin kışlık besinlerini evde hazırladıkları konserve vb. yiyeceklerden sağladıkları görülmektedir³³³. Ülkemizde kırdan kente göç gerçekleşmişse de kır ile kent arasındaki bağlantı aile bağlarının gücüyle de doğru orantılı olarak kopmamıştır. Asgari ücretle geçinen ailelerin köyleri ile bağlantılarının devam ettiği, en çok tükettikleri tahılların köylerinden de temin edildiği göz önünde tutulmalıdır. Köyden gelen un, bulgur ve pirincin, araştırmaya göre en çok tüketilen yiyeceklerin dışardan satın alınmamasını sağlayacağı aksi takdirde tek geliri asgari

³³² Çevrimiçi: <http://www.turkis.org.tr/EYLUL-2019-ACLIK-ve-YOKSULLUK-SINIRI-d290748> Ulaşım Tarihi, 28.05.2021.

³³³ Ali Haydar Kocakahya, “Asgari Ücretli Ailelerin Gıdaya Ayırdıkları Bütçenin Ve Gıdaları Tüketim Sıklıklarının Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, EBE, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2007, s.84.

ücret olan ailelerin geçiminin daha zor olacağı aşîkardır. Dolayısıyla asgari ücretin tamamlayamadığı eksiği aile kendi dinamikleriyle tamamlamaktadır.

Ülkemizde asgari ücret hesaplanırken tüm bunlar göz ardı edilerek yalnızca işçinin zorunlu ihtiyaçları dikkate alınmaktadır³³⁴. Yönetmeliğin ifadesi ve öğretideki bazı görüşlere göre yalnızca işçinin ihtiyaçlarının dikkate alınması dar bir yorum olup³³⁵ işçinin korunması ilkesine de aykırı olarak değerlendirilmelidir. Üstelik bu durum ne Anayasa'nın öngördüğü gibi her bireyin onurlu yaşam standardına kavuşturulmasına ne de ülkemizin de taraf olduğu İnsan Haklar evrensel Bildirgesinin “Herkesin kendisi ve ailesi için insan onuruna yaraşır ve gerekirse her türlü sosyal koruma önlemleriyle desteklenmiş bir yaşam sağlayacak adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır” ifadesine uygun düşmemektedir. Ayrıca Avrupa Sosyal Şartı 1989 yılında onaylanmasına rağmen, asgari ücrette ailenin dikkate alınmasını düzenleyen 4. Maddesinin 1. Fırkası ülkemiz tarafından onaylanmamıştır. Asgari ücretin önemi bilinmesine, mevcut sistemin yetersizliğinin aşîkar olmasına, temel ekonomik ihtiyaçları dahi karşılayamadığının bilinmesine rağmen politika uygulayıcılarının enflasyon endeksli bir asgari ücret tespit politikası izlemelerini anlamak güçtür³³⁶.

Türkiye’de olduğu gibi yasa ile asgari ücretin belirlendiği diğer AB ülkelerinden Polonya, Fransa gibi ülkelerde aile ihtiyaçları asgari ücretin hesabında dikkate alınmaktadır³³⁷. Asgari geçim indirimi³³⁸ aracılığıyla ülkemizde de ailenin dikkate alınması bir şekilde sağlanmaya çalışılmaktadır. İşçiler, medeni durum, eşin gelir durumu, çocuk sayısı gibi hususlar hakkında aile durum bildirimi formu ile işveren bildirimde bulunmaktadır. İşçilerin bulundukları bildirime göre 2021 yılında AGİ miktarları şöyledir: Evli, eşi çalışmayan ve 1 çocuklu aile için 362,22 TL, 2 çocuklu aile için 402,47 TL, 3, 4, 5 çocuklu aile için 456,12 TL’dir. Eğer evli işçinin eşi

³³⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s.374.

³³⁵ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.1475-1476.

³³⁶ Korkmaz, a.g.e., s.54.

³³⁷ Yılmaz Eser ve Terzi, a.g.e., s.132.

³³⁸ 193 sayılı GVK’nın 32 nci maddesinde yer alan “asgari geçim indirimi” uygulamasına göre; ücretin gerçek usulde vergilendirilmesinde asgarî geçim indirimi uygulanmaktadır. Asgarî geçim indirimi, ücretin elde edildiği takvim yılı başında geçerli olan ve sanayi kesiminde çalışan 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan asgarî ücretin yıllık brüt tutarının; mükellefin kendisi için %50’si, çalışmayan ve herhangi bir geliri olmayan eşi için %10’u, çocukların her biri için ayrı ayrı olmak üzere ilk iki çocuk için %7,5, üçüncü çocuk için %10, diğer çocuklar için %5’idir.

çalışıyorsa, 1 çocuklu aile için AGİ miktarı 308,55 TL, 2 çocuklu aile için 348, 80 TL, 3 çocuklu aile için 402, 47 TL, 5 çocuklu aile için 456, 12 TL'dir. Söz konusu miktarlara bakıldığında işçinin ailesinin bakımını destekleyecek ve ailenin korunması için yeterli olacak seviyede olmadığı aşikârdır.

2.1.2.1.3. Ücretin Ödenmesi

2.1.2.1.3.1. Nakden ve Banka Aracılığıyla Ödenmesi

İş Kanunu, ücretin ancak para ile ve Türk Lirası şeklinde ödenebileceğini başka herhangi bir şekilde ödenemeyeceğini belirtmiştir (İK., m.32). Kanun'un ikinci fıkrasında yer alan "ücret yabancı para olarak kararlaştırılmışsa..." ifadesine binaen döviz cinsinden veya dövize endeksli olarak ücretin kararlaştırılması mümkünse de 85 sayılı ve 12.09.2018 tarihli Cumhurbaşkanlığı kararı ile bu imkan ortadan kaldırılmıştır. İşçinin ücretini nakden para olarak alması, aynı şekilde ödeme yapılamaması, ailenin ihtiyaçlarına yönelik harcama yapabilmesini sağlayan önemli bir uygulamadır.

İşçinin ücretinin nakden ödenmesi zorunluysa da ücret eklerinin aynı olarak ödenmesi mümkündür³³⁹. Eğer işverenden kaynaklanan bir nedenden dolayı ödeme aynı olarak yapılamayacaksa rayiç bedele göre nakden ödenmesinin zorunlu olduğu ifade edilmiştir³⁴⁰. Aynı olarak ödenen ücret eklerinin örneğin her ay verilen 5 kilo yağın veya bayramlarda verilen bayramlıkların aile ekonomisine ücretin nakdi ödenmesinden daha fazla katkısı olabilir. Her ne kadar aile yükümlülüklerinin ihlali durumunda ücret eşe özgülenebilse bu hakkın idrakinde olamayan veya dava açamayan eşlerin mevcudiyeti söz konusudur. Bu sebeple, işçinin ailesinin ihtiyaçları için ücretinden yeterli harcamayı yapmaması durumunda yapılan aynı ödemelerin önemli katkısı olacaktır.

Ücret ve ekleri kural olarak işyerinde veya özel olarak açılan banka hesabına ödenmektedir (İK., m.32/2; TBK., m.407). Ancak 2009 yılında çıkarılan "Ücret, Prim, İkramiye ve Bu nitelikteki Her Türü İstihkakın Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmelik" uyarınca en az beş işçi çalışan işyerlerinde ücretin net tutarının

³³⁹ Akyiğit, "İş Kanunu Şerhi", s.1317.

³⁴⁰ Süzek, "İş Hukuku", s.376.

banka aracılığıyla ödenmesi hususunda işverenlerin yükümlü oldukları belirtilmiştir (m.5-8-10). Beş işçiden daha az çalıştıran işyerlerinde ücretler işyerinde ödenebildiği gibi banka aracılığıyla ödenmesi de mümkündür. Bu yükümlülüğün yerine getirilmemesi halinde yönetmeliğin 14 ve 16. maddelerinde öngörülen idari para cezaları uygulanacaktır. Böylece kayıt dışı istihdamın önüne geçilmeye çalışılmıştır.

İşçinin ailesinin geçimini sürdürdüğü ücret hususunda işverenle uyuşmazlığa düşmesi halinde ispat bakımından da ödemenin banka üzerinden yapılması kolaylık sağlamaktadır. Her ne kadar ücretin ödenmesinin ispatı işverenin yükümlülüğü olsa da veya bordroların ispat olarak sunulması mümkünse de, ödemenin günü, saati, miktarının takibi banka üzerinden kolaylaşacaktır. Üstelik günümüzde internet veya telefon bankacılığı gelişmiş olup işçiler ev kirası, okul aidatı gibi ödemelerini banka üzerinden gerçekleştirmektedir. Bu durumda, elden yapılan ödemelerin takibinin zor olmasının yanı sıra işçi için banka üzerinden ödenen ücretin kolaylık sağladığı da söylenebilir.

Ücretin işyerinde ödenmesi imkânı yoksa elbette işçinin ikametgâhı veya bulunduğu yerde ücretin ödenmesi gerekecektir³⁴¹. Böylece işyerinde ödenemediği için işçinin ücret ödeme zamanının aksatılmasının da önüne geçilmiş olmaktadır. Ancak İş Kanunu, meyhane benzeri eğlence yerleri, parkende mal satan dükkan ve mağazalarda buralarda çalışan işçiler hariç olmak üzere ücret ödemesi yapılamayacağını belirtmiştir (İK., m.32/7). Söz konusu hüküm, öncelikle örtülü şekilde ücretin aynı ödenmesinin önüne geçmiştir. Örneğin, yapılan mutfak veya giyim alışverişi karşılığında dükkân veya mağazada ücretin al-ver yapılması engellenmiştir. İlaveten, ailenin yegane gelir kaynağı olan ücretin, işçinin sağlıklı düşünmesini olumsuz etkileme ihtimali olan meyhane, gazino gibi yerlerde yapılmasının yasaklanması da isabetli olmuştur. Aksi takdirde ailenin 1 aylık ihtiyacının bir gecede tüketilmesi mümkündür. Her ne kadar işçinin ücreti aldıktan sonra da söz konusu harcamayı yapması mümkünse de iş ilişkisi çerçevesinde bu usul süreklilik kazanmamış olacaktır.

Ücretin ödeme yeri netleştirilmişse de ücret eklerinin nerede ödeneceğine dair bir sınırlama getirilmemiştir. Ücret eklerinin aynen ödenebileceği ifade edilmişti. O halde

³⁴¹ A.g.e., s.377.

aynen yapılabilen ve sosyal yardımlarda olduğu gibi çoğunlukla aynen yapılan bu ödeme aksine bir anlaşma olmaması halinde bir nevi borcu olduğu için işçinin ikametinde ödenmesi gerektiği söylenebilir(TBK., m.73/3). Nakdi yapılan ödemeler için ise asıl ücrete ait hükümler geçerlidir. Ancak Borçlar Kanunu'na ait bu hükmün İş hukukuna aynen aktarılmasının tartışmaya açık olduğun da belirtilmelidir. Belki de en uygunu aynen yapılan ücret eki ödemesinin de işyerinde yapılması olacaktır³⁴².

Yapılan ayni yardımların ailenin mutfak masrafı veya aile üyelerinin giyim, okul gereçleri gibi ihtiyaçlarını karşıladığı düşünülürse, işyerinden eve ulaşım imkânı olmayan işçiler için zorluk oluşturabilecektir. Bununla birlikte ekonomik güçlük çeken ailelere yapılan sosyal yardımların eve teslim edilmesi, sosyal dışlanmayı besleyen bir unsur olarak değerlendirilebilir. İşçi ve ailesi, yapılan yardımın bilinmesini istemeyebilir. Bu sebeple, Kanun'da bir düzenleme olmadığı da göz önünde tutularak ücret eklerinin ödeme yerinin sözleşmede kararlaştırılması uygun görünmektedir.

2.1.2.1.3.2. Düzenli Aralıklarla Ödenmesi

Ücretin niteliği, periyodik aralıklarla ödenmesini zorunlu kılmaktadır. Bu aralıkların ne işçi açısından uzun ne de işveren açısından kısa olmayacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir. İş Kanunu'nda öngörülen asgari ve azami süreler bu düzeni tesis etmek için getirilmiştir. Buna göre kural olarak işin ifasından sonra ödenen ücret en geç ayda bir, iş sözleşmesi veya toplu sözleşme ile düzenlenmesi halinde ise en erken hafta da bir olmak üzere ödenebilir (İK., m. 32/5). Ayrıca Basın İş Kanunu'nda, İş Kanunu hükmünün aksine ücretin peşin ödeneceğinin hükme bağlandığı (Bsn İK., m.14) ve sözleşme ile peşin ödenmesinin kararlaştırılabileceği de belirtilmelidir.

Ailede yapılan temel harcamalar çoğunlukla periyodiktir. Örneğin kiranın ne zaman verileceği, faturaların geliş tarihi, haftalık pazara çıkılan gün, yapılıyorsa eğer aylık alışverişe çıkılması gereken vakit gibi ailenin periyodik ekonomik ihtiyaçları söz konusudur. Ücretin düzenli aralıklarla ödenmesi, periyodik olan bu ihtiyaçların karşılanmasına uygun olmalıdır. Üstelik eğer varsa ailenin bir borç ödemesi de ücretin düzenli aralıklarla yatırılması halinde vaktinde yapılabilir. İşveren için yalnızca bir

³⁴² Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.1317.

tarikh olan ücretin ödenme zamanının aksatılması işçi ve ailesinin elektriğinin kesilmesi, faizli fatura ödenmesi, üniversitede okuyan çocuğunun okula gidiş parasının olmaması anlamına gelebilir.

Bu nedenle ailenin hem temel ihtiyaçlarının vaktinde giderilmesi hem de geleceğini planlayabilmesi bakımından iş güvencesi kadar ücretin düzenli aralıklarla ödenmesi de önemlidir. Çünkü aksi durumda işçi işsiz olmamasına rağmen ailesiyle birlikte işsizliğin sonuçlarıyla mücadele etmek durumunda kalacaktır. Her ne kadar ücretin ödenmemesi halinde işçiye verilen haklar varsa da ideal olan ve işçi ev ailesi tarafından arzu edilen ücretin düzenli şekilde ödenmesidir.

2.1.2.1.3.3. Avans Olarak Ödenebilmesi

Ailenin periyodik olarak temel ihtiyaçlarının olması, acil ihtiyaçlarının olmayacağı veya öngörülemeyen harcamalarla karşılaşılmayacağı anlamına gelmemektedir. Aksine, ailenin sahip olduğu dinamik yapının da bir gereği olarak beklenmedik ihtiyaçlarla sıkça karşılaşılabilen bir kurumdur. İş Kanunu, söz konusu ihtiyaçların giderilmesini sağlayacak nitelikte bir düzenleme getirmemiş ancak Borçlar Kanunu'nda işçinin ücretin ödenme gününden önce avans alabilmesine imkân tanımıştır. Buna göre, eğer işveren hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise işçinin zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür (TBK., m.406/son).

Kanun'da ifade edildiğine göre işçinin avans alabilmesi üç koşula bağlıdır³⁴³. Bu koşullar işçinin zorunlu ihtiyacının doğması, işverenin ödeyebilecek durumda olması ve işçinin ücret hak edecek kadar çalışmış olması. İşçinin ücret hak edecek kadar çalışması ifadesiyle kastedilen işçinin ancak çalıştığı süreye orantılı olarak avans alabileceğidir. İşçilerin ihtiyaçlarının zorunlu olup olmadığının işveren tarafından tespit edilmesi güçtür. Kaldı ki işçi için zorunlu olan bir ihtiyaç işverenin gözünde zorunlu olmayabilir. İşçinin avans istemesi zaten bir ihtiyacı olduğunu göstermektedir. Ailenin korunmasına uygun olan, işverenin zorunlu olup olmadığının takdirine bırakılmadan işçinin hak ettiği ölçüde avans alabilmesi olacaktır. TİS ile ihtiyacın

³⁴³ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s. 1319.

niteliğine bakılmaksızın avans verilmesinin kararlaştırılabileceği de ifade edilmelidir³⁴⁴.

İşverenin ödeme gücünün hakkaniyete uygun şekilde olup olmadığının tespiti de ancak uyuşmazlık halinde yapılabilecektir. Uygulamada işveren ödeme gücü olmasına rağmen başka hususları önceleyerek işçiye avans vermemeyi tercih edebilir. Kanun'un çizdiği çerçeve, ancak uyuşmazlık halinde mahkemeye giderse işçiye koruyacaktır. Oysa ailenin bazı ihtiyaçları özellikle yalnızca işçinin aldığı ücretle geçinen aileler için ücret ödeme zamanının beklenmesine imkân vermemektedir. Bu sebeple işçinin hak ettiği ölçüde avans alabilmesine ihtiyacın niteliğine bakılmaksızın ve işverenin inisiyatifine bırakılmadan imkan tanınması gerekmektedir. Elbette işverenin ödeme güçlüğüne düşmemesi de göz önünde tutulması gerekecektir. Bu durumda ailenin korunmasının mevcut bir aile sigortası veya aile yardımları kapsamında yapılacak bir ödeme sağlayabilir.

İş Kanunu'nda işçinin ihtiyacına binaen avans alma imkanı düzenlenmemiş olsa da yıllık izne çıkması halinde izin dönemine ait ücretin işveren tarafından peşin olarak ödemesi veya avans vermesinin zorunlu olduğu belirtilmiştir (İK., m.57/1). Yıllık izne çoğunlukla ailece tatile çıkmak, düğün, aileden birinin hastalanması, hasat mevsiminde memlekete gidilmesi gibi sebeplerle çıkıldığı düşünülürse, ailenin nakde ihtiyacı olduğu aşîkârdır. Bu sebeple, yıllık izin öncesi işçiye ödeme yapılması, ailenin bahsi geçen süreçlerde maddi zorluk çekmesinin önüne geçebilecek nitelikte, yerinde bir uygulama olmuştur.

2.1.2.1.4. Ücretin Ödenmemesi Halinde Korunması

2.1.2.1.4.1. Ücretin ve Faizin Talep Edilmesi

Ücretin ödenmemesi halinde işçi, ücret alacaklarında beş yıl olan (İK., m.32) zaman aşımı süresi içerisinde işverenden ödeme talep edebilir. Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanacaktır. Söz konusu faiz oranı, ücret niteliği taşıyan tüm alacak haklarında geçerlidir³⁴⁵. Eğer ücret alacağı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanmışsa bankalarca uygulanan en yüksek işletme kredisi faizi

³⁴⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s. 379.

³⁴⁵ Şahin Çil, *İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları*, Ankara, 2020, s.138.

uygulanacaktır (STİSK., m.53/2). Yargıtay, söz konusu faize karar vermek için ücretin muaccel olmasını yeterli görmemekte işverenin temerrüde düşmüş olması şartını aramaktadır. Bu sebeple işverenin davadan önce ihtarname ile temerrüde düşürülmesi gerekmektedir. Aksi halde işveren davanın açılmasıyla temerrüde düşmüş olacak ve faiz bu tarihten itibaren işletilecektir³⁴⁶. Ancak sözleşmede taraflar ücretin ödenme tarihini kesin olarak netleştirmişlerse işverenin temerrüde düşmesi için ihtar şartı aramamaktadır³⁴⁷. Son olarak, ücreti ödenmeyen her işçi için işverene her ay 315 TL para cezası yaptırımını uygulanır (İK., m.102).

2.1.2.1.4.2. Çalışmaktan Kaçınma Hakkı

İş Kanunu'nda ücreti mücbir sebep bulunmaksızın yirmi gün içerisinde ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten bir başka ifadeyle çalışmaktan kaçınabileceği belirtilmektedir (İK., m.34). İşçinin ücretin ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkı olması ücretin ve dolayısıyla ailenin gelirinin çok önemli bir güvencesidir³⁴⁸. Böylece hem iş ilişkisinin devamı sağlanmakta hem de angaryanın yasak olmasının bir gereği olarak³⁴⁹ işçinin karşılıksız çalışmasının önüne geçilmektedir³⁵⁰. Çalışmaktan kaçınma hakkı Borçlar Kanunu'ndaki ödemezlik definin iş hukukundaki uzantısı olarak görülmektedir. Kanun'un tasarısında da Borçlar Kanunu'nun 81.maddesi ile (TBK., m.) uyumlu bir düzenleme yapıldığından bahsedilmektedir³⁵¹.

Borçlar hukukundaki ödemezlik define işçinin kendi borcunu ifa etmiş veya teklif etmiş olması yeterli görülmektedir. Ancak iş hukukunda çalışmaktan kaçınma hakkının elde edilmesi ücretin ödeme gününden itibaren yirmi gün içerisinde mücbir bir neden dışında ödenmemesi koşuluna bağlıdır. Bu sebeple iş hukukundaki düzenleme işçi açısından daha kısıtlayıcı bulunmuştur³⁵². Buna rağmen, işçiye ücretin

³⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 26792, K.21578, T. 2.7.2010.

³⁴⁷ Süzek, “İş Hukuku”, 381.

³⁴⁸ Çil, a.g.e., s.809.

³⁴⁹ Eyrenci vd., “İş Hukuku”, 106.

³⁵⁰ Hatice Karacan, 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, *İstanbul Barosu Dergisi*, İş Hukuku Özel Sayısı, Sayı 5, 2007, s.201.

³⁵¹ Seracettin Göktaş, *Türk İş Hukukunda İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı*, Ankara, Yetkin Yayınları, 2008, s.48.

³⁵² Melda Sur, “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, *A. Can Tuncay’a Armağan*, İstanbul 2005, s.398.

ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkı verilmesi, işverenin ücret ödeme borcunun yerine getirilmesine mecbur kılacak ve böylece ailenin geliri korunmuş olacaktır.

İşçiler, ücret ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkına sahip olurken aynı zamanda işverene karşı korunmuştur. İşçilerin çalışmaktan kaçınmaya bireyler olarak karar vermeleri toplu bir niteliğe ulaşsa dahi grev olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca işçinin bu çalışmaktan kaçınma hakkını kullanması işverene fesih hakkı vermemekte ve işveren çalışmayan işçilerinin yerine yeni işçi istihdam edememektedir (İK., m.34). Böylece işçinin işini kaybetme korkusu olmadan işvereni ücretini ödemeye zorlamasına imkan tanınmış olmaktadır.

2.1.2.1.4.2.1. Çalışmaktan Kaçınma Hakkında Geniş Anlamda Ücretin Dikkate Alınması

Ailenin yalnızca asıl ücretle değil ücret ekleriyle birlikte gelirini sağladığı düşünülürse ücret eklerinin ödenmemesi halinde de çalışmaktan kaçınılıp kaçınılmayacağı önem kazanmaktadır. Bir diğer önem kazanan husus işçinin çalışmaktan kaçınması halinde işverenin asıl ücreti ödemesiyle çalışmaya başlamasının gerekip gerekmediğidir. Öğretide ücret eklerinin geniş anlamda ücret olduğu ve işçilerin ücret eklerinin ödenmemesi halinde de bu hakkını kullanabilmeleri gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca çalışmaktan kaçınma hakkının amacı, ücretin tam ve zamanında ödenmesini sağlamak olduğundan yalnızca asıl ücretin ödenmesiyle işçinin çalışmaya devam etmesi gerektiğinin kabulünün amaca uygun düşmeyeceği belirtilmektedir³⁵³.

Aile daha önce de bahsedildiği üzere bir takım ihtiyaçlarının giderilmesini ücret eklerinin ödenmesine bağlamaktadır. Örneğin işçinin çocuklarının okul aidatı ikramiyeye bağlı olarak ödeniyor olabilir veya ailenin kredi ile alınan konutunun ödemeleri ikramiyeye göre taksitlendirilmiş olabilir. Bu sebeple, işçinin çalışmaktan kaçınma hakkında geniş anlamda ücretin dikkate alınması ailenin korunmasına uygun olacaktır. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir³⁵⁴.

³⁵³ Süzek, “İş Hukuku”, 382.

³⁵⁴ Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, 9.3.2005, 3551/7831.

2.1.2.1.4.2.2. Çalışmaktan Kaçınan İşçilere Ücret Ödenmesi

4857 sayılı Kanun'u yasa tasarısında ve Bilim Kurulu'nun taslağında işçinin çalışmaktan kaçındığı süre boyunca ücrete hak kazanacağı belirtilmiştir. Ancak TBMM'de yapılan görüşmeler sonrasında bu düzenleme yasa tasarısından çıkarılmıştır³⁵⁵. Yargıtay'ın içtihadına bakıldığında da işçinin çalışmaktan kaçındığı süreye ilişkin ücretini talep edemeyeceği yönünde kararlar verildiği görülmüştür. Oysaki öğretideki baskın görüş işçinin bu süreye ilişkin ücretine hak kazanacağı yönündedir³⁵⁶. Gerek işçinin ve ailesinin korunması gerekse yasa hükmünün amacı işçinin bu süreçte ücrete hak kazanmasını gerekli kılmaktadır. Ücretin ödenmesini sağlama amacı güden bir hakkın ücretin ödenmemesine imkan verecek şekilde tanınması ironik olmakla birlikte işçinin hakkını kullanmaktan çekinmesine yol açacaktır. Bu durumda çalışmaktan kaçınma hakkının amacına ulaşması mümkün değildir.

Ücreti ödenmediği için ailesinin ihtiyaçlarını gideremeyen işçinin çalışmaktan kaçınması işverenle karşı karşıya gelmesine yol açacak üstelik işveren ücret ödese dahi işçinin çalışmaktan kaçındığı süreler için ücret ödeme borcundan kurtulmuş olacaktır. Her ne kadar İş Kanunu işçinin çalışmaktan kaçındığı süre boyunca ücret alacağını açıkça düzenlememiş olsa da Borçlar Kanunu'na göre işveren işgörme edimini kusuruyla engellenmesi halinde veya edimi kabulde temerrüde düşmesi halinde işçiye ücret ödemekle yükümlüdür. Ayrıca işçiden söz konusu edimi yerine getirmesini daha sonra isteyemez (TBK, m.408). Üstelik İSGK m.13 kapsamında çalışmaktan kaçınan işçilere ücret ödeneceği belirtilmiştir. Buna rağmen işçilerin söz konusu süre için ücrete hak kazanmadıklarını söylemek işveren istediği zaman ücretsiz izin kullandırma hakkı vermek anlamına gelecektir. İşçilerin ücretsiz izni kabul etmeyeceğini tahmine den işveren ücreti ödemeyerek işçileri İK., m.34'te belirtilen haklarını kullanmaya

³⁵⁵ Ali Güzel, İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi-Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 5, 2005, s.123.

³⁵⁶ Çelik vd., s.341; Ercan Akyiğit, Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, **LEGALİHSİGH**, 2005, Sayı 5, s.23, Eyrenci vd., **"İş Hukuku"**, s.161; Süzek, **"İş Hukuku"**, s.385.

zorlayabilecektir³⁵⁷. Bu durumda iş hukukunda ailenin korunmasını sağlayan önemli bir mekanizma devre dışı kalmış olacaktır.

2.1.2.1.4.2.3. Haklı Nedenle Fesih Yapılabilmesi

işverenin sözleşme veya Kanun hükümlerine uygun olarak ücreti hesap etmemesi ve ödememesi halinde işçinin haklı nedenle sözleşmeyi feshetme hakkı mevcuttur (İK., m.24/II). Sözleşmesinin sona ermesinde ailenin korunması bahsinde ayrıntılı değerlendirme yapılacağından tekrara düşmemek adına burada ayrıca bilgi verilmemiştir.

2.1.2.1.5. Ücretin Güvence Altına Alınması

Ücretin ödenmesi ve ödenmemesi hususunda ailenin korunmasının yanı sıra ücretin güvence altına alınması ile de aile korunmaktadır. Hatta iş hukukunda ücret korunurken ailenin de korunduğunu ücretin güvence altına alınmasında açıkça görmek mümkündür. Çalışmanın bu kısmında ücret güvence altına alınırken ailenin nasıl korunduğu üzerinde durulacaktır.

2.1.2.1.5.1. Ücretin Haczedilememesi

İşçinin aylık ücretinin, bir başka ifadeyle ailenin aylık gelirinin ancak dörtte birinin haczedilebilmesi mümkündür (İK., m.35/TBK., m.410). Üstelik borcun veya alacaklının niteliğinin söz konusu sınırın uygulanması bakımından bir önemi yoktur. Örneğin, vergi borcu, vs vs de bu kapsamdadır. İkramiye gibi ücretten sayılan ödemelerin de bu kapsamda olduğu hatta TİS farkının da aynı şekilde ancak dörtte birinin haczedilebileceği söylenmelidir. Ancak ihbar ve kıdem tazminatının ücret niteliği olmadığından bu kapsama alınmamış ve tamamının haczedilebileceği belirtilmiştir³⁵⁸. Böylece ihbar ve kıdem tazminatı kapsama dahil edilmemiş olsa dahi işçinin kendisinin yanı sıra bakmakla mükellef olduğu aile üyelerinin aylık geliri korunmaktadır.

³⁵⁷ Süzek, “İş Hukuku”, s.386.

³⁵⁸ Savaş Taşkent, **Açıklamalı- İctihathı 4857 Sayılı Kanunu**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2020, s.200.

Aile üyeleri yalnızca aylık gelirlerinin haczine sınırlama getirilmesiyle korunmamaktadır. Ücretin haczedilemeyen üçte biri oranına işçinin bakmakla mükellef olduğu aile üyeleri için hakim tarafından takdir edilen miktarın eklenmesiyle de ayrıca koruma sağlanmaktadır (İK., m.35). Ücretin haczedilmesinden ailenin korunduğu son husus ise nafaka borcu alacakları için haciz sınırlamasının söz konusu olmamasıdır (İK., m.35). Nafakanın ailenin korunması bakımından öneminden bahsedilmiştir. Söz konusu öneme binaen ücretin haczinde belirlenen sınırlamaya tabi tutulmaması yerinde olmuştur. Nafaka alacaklarında tüm ücretin haczedilebilmesinin, ücretin korunmasında asıl olanın işçiden ziyade aile olduğunu gösterdiğini söylemek yanlış olmayacaktır.

2.1.2.1.5.2. Ücretin Devredilememesi ve Rehnedilememesi

Ücretin devri veya rehninde de haczinde olduğu gibi yalnızca dörtte biri miktarına izin verilmiş dörtte üçü koruma altına alınmıştır (İK., 35). Burada korunan ücret olduğundan ücret sayılmayan ödemelerin temlikinde bir engel olmadığı belirtilmiştir. İşçinin hak ettiği ücretin yahut ileride hak edeceği ücretlerin üçüncü bir kişiye devrinin önlenmesi, hacizde getirilen sınırlamanın yanı sıra ailenin maddi güçlüğüle karşılaşmasının önündeki diğer engeldir. Üstelik hacizde ücret haczin miktarı ile sınırlı olacak şekilde tehlike altındayken ücretin devri veya rehni ailenin geçimini imkansız hale getirmektedir.

Borçlar Kanunu kapsamında ise İş Kanunu'nda yer alan devir ve haciz yasağı yinelenmiş ancak gelecekteki ücret alacaklarının devri veya rehninin geçersiz olduğu ayrıca belirtilmiştir (TBK., m.410). İş hukukunda bu hususta boşluk olması sebebiyle söz konusu hükmün İş Kanunu kapsamında çalışan işçilere de uygulanacağı ifade edilmiştir³⁵⁹. Böylece gelecekteki ücret alacakları yönünden İş Kanunu kapsamında gerçekleştirilemeyen koruma Borçlar Kanunu ile mümkün hal gelmiştir.

2.1.2.1.5.3. Ücretin Takas Edilememesi

Ücretin takasında ise haciz ve devir yasağından farklı olarak doğrudan işveren karşı da işçi ve ailesinin korunması söz konusudur. İş Kanunu'nda açıkça ücretin takasına

³⁵⁹ Süzek, “İş Hukuku”, s. 388.

dair bir hüküm yoktur. Ancak TBK’da işverenin işçiden olan alacağı ile ücret borcunu takas edemeyeceği hükme bağlanmıştır. Eğer işçinin kasten verdiği bir zararın yargı kararıyla sabiti söz konusu ise o halde ancak ücretin haczedilebilir kısmı kadar takası mümkündür³⁶⁰. Böylece işçi ve işveren arasında ücret dışındaki bir borç ilişkisinin ücrete yansımalarının önüne geçilmiş ve ailenin yegane gelirinin sıradan bir alacağa dönüşmesi engellenmiştir.

İşçinin ücretin takas edilmesine rızası olması halinde ise herhangi bir sınırlamaya gidilmemiştir (TBK., m407/2). Oysaki kasten verilen zararda dahi korunan ücretin işçinin rızasına karşı da korunması ailenin korunması bakımından bir mecburiyettir. Bu nedenle gerek işçi gerekse ailenin korunması için, söz konusu hükmün koruyucu niteliği göz önünde tutularak işçinin rızası olsa dahi ancak haczedilebilen kısmının takas edilebileceğinin kabul edilmesi gerekir³⁶¹.

2.1.2.1.5.4. Ücretin Ayrıcalıklı Alacak Olması

Ücretin ayrıcalıklı alacak olduğuna İcra-İflas Kanunu’nda ailenin korunması bahsinde değinilmişti. Söz konusu korumanın yanı sıra İş Kanunu, işveren üçüncü kişiler tarafından haciz uygulanması halinde işçinin ücretini korumuştur. Buna göre işverenin borcu sebebiyle işyerindeki mallar veya başka kıymetler üzerinde yapılacak haciz ve icra takiplerinde icra kararından önceki üç aylık süre için ücret alacaklarını karşılayacak kısım ayrılacak kalan kısım üzerinde haciz ve icra hüküm ifade edecektir(İK., m.36/son). Böylece ailenin işverenin borcu sebebiyle gelirden yoksun kalmasının önüne geçilmiştir.

2.1.2.1.5.5. Ücret Garanti Fonu

İş hukuku işverenin ödeme aczine düşmesi halinde işçi ve ailesinin korumaktadır. Buna göre, güçlüğüne düştüğünde ailenin gelirinin teminatı olan ücret garanti fonu devreye girmektedir. İşverenin ödeme güçlüğüne doğmasına binaen, işçinin son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması kaydıyla son üç aylık alacağını temin edeceği işsizlik fonu kapsamında ücret garanti fonu kurulmaktadır (4447, Ek m.1). Bu fon,

³⁶⁰ Kübra Doğan Yenisey, “Bireysel iş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi”, **Yargıtay’ın İş Hukukuna ilişkin 2006 Kararlarının Değerlendirilmesi**, Ankara, Kamu-İş, 2009, s.61.

³⁶¹ Kübra Doğan Yenisey, “Hizmet Sözleşmesi”, s.318.

4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu’yla düzenlenmekte böylece kapsamı da geniş tutulmaktadır. Özellikle 2020 yılında dünyanın gündemine oturan “Covid-19 Salgını” sürecinde öneminin daha iyi anlaşıldığı ücret garanti fonu, gelirin beklenmedik şekilde kesilmesinin önüne geçerek, aile ekonomisinin güçlü tutulmasına katkı sağlamaktadır.

Ücretin sürekliliğinin hatta salt ücret ödenmesinin ailenin korunmasındaki öneminden bahsedilmişti. Ücret garanti fonu, üç aylık bir süre ile de olsa ailenin bahsi geçen zorluklarla mücadele etmemesini sağlamaktadır. Üstelik işverenin ödeme aczine düşmesinin işçinin şahsıyla hiçbir ilişkisi yoktur. İşçinin hiçbir dahlinin olmadığı bu süreçte ailenin gelirden mahrum kalması adalete uygun olmayacaktır. Bu sebeple ücret garanti fonunun ailenin ekonomik bakımdan korunmasında önemli bir rolü olduğunu söylemek mümkündür.

2.1.2.1.5.6. Ücret Kesme Cezasının Sınırlandırılması

İşverenin işçiye disiplin cezası verme yetkisi mevcuttur. Ücret kesme cezası ise bu disiplin cezalarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak farklı şekillerde koruma altına alınmış olan ücretin disiplin cezasına konu olması halinde korunamaması elbette düşünülemez. İşçiye verilecek olan cezanın sınırlandırılmış olması, işçinin şahsına ilişkin sebeplerle ailenin geçim kaynağında bir eksilme olmasını engellemektedir. Bu kapsamda her şeyden önce işverenin disiplin cezasının hangi nedenle verilebileceğinin iş sözleşmesi veya toplu sözleşmede belirlenmesi gerekmektedir. Aksi takdirde işverenin yetkisine bırakılmış ve kontrolsüz bir uygulama ile işçinin mağdur olması kuvvetle muhtemeldir. Bu çerçevede belirlenen disiplin cezasına göre yapılacak ücret kesintilerinin ise bir ayda iki gündelikten fazla olmayacağı Kanun’da açıkça belirtilmiştir. parça başına veya yapılan işin miktarına göre verilen ücretlerde ise söz konusu ceza işçinin iki günlük kazancından fazla olamayacaktır (İK., m. 38). Son olarak yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası verilmesi halinde 1.145 TL para cezası verilecektir (İK., m.102/b).

2.1.2.1.5.7. Ücrette İndirim Yapılamaması

İşveren düşen yasal bir yükümlülüğün yerine getirilmesi veya çalışma sürelerinin yasal olarak düşürülmesi gibi sebeplerle yahut Kanun hükümlerinin uygulanması sonucuna

dayanılarak işçinin ücretin kesinti yapılamayacağı Kanun'da açıkça belirtilmiştir (İK., m. 62). Kanun'da belirtilen haller dışında da işverenin tek taraflı olarak ücrette indirim yapabilmesi söz konusu değildir. Aksi takdirde çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılacak ve değişiklik feshine ilişkin hükümler uygulanacaktır (İK., m.22).

İşçinin özellikle asgari ücret alması halinde ücretinde yapılacak düşük oranlı indirimler dahi ailenin geçimini olumsuz etkileyecektir. Bu sebeple işverenin işyerinde bulunan tuvalet, su gibi bir takım imkânlardan işçilerin yararlanması sebebiyle düşük oranlı dahi ücrette indirim yapması mümkün değildir. Nitekim Yargıtay bir kararında, işverenin işyerinde tuvalet kullanımı, hatalı işlem, etüt kaybı gibi sebeplerle işçilerin ücretine indirim yaptığını üstelik bunu banka hesabına yatırılan ücretin işçi tarafından çekilmesinin ardından elden gerçekleştirdiğini tespit etmiştir. Gerek TBK gerekse İK' da belirtildiği üzere işverenin böyle bir hakkı olmayıp buna binaen Yargıtay işçi lehinde karar vermiştir³⁶².

2.1.2.2. İşçiyi Gözetme Borcu

İşverenin işçiyi koruma borcu, işçinin sadakat borcunun karşılığını oluşturan çok kapsamlı bir borçtur. Borcun kapsamının geniş olması hangi hususların borcun kapsamına dâhil olduğunu önceden belirlemeyi güçleştirmekte bu sebeple mevzuat hükümlerinin yanı sıra dürüstlük ve iyi niyet kuralları ile kapsam belirlenmekte ve sınırları çizilmektedir³⁶³. Bu kapsamda çalışmanın bu bölümünde, işçiyi gözetme borcu işçinin kişiliğinin korunması ile sağlık ve güvenliğinin korunması olmak üzere iki ayrı başlıkta incelenerek işçinin ailesinin de söz konusu hususlarda hangi çerçevede korunduğu değerlendirilecektir.

2.1.2.2.1. İşçinin Kişiliğinin Korunması

2.1.2.2.1.1. Kişisel Verilerin Korunması

İşçinin kişiliğinin doğrudan korunmasına Borçlar Kanunu'nda yer verilmiş, buna göre işverenin hizmet ilişkisi içerisinde işçinin kişiliğini korumak ve işyerinde dürüstlük ilkesine uygun bir düzeni sağlamakla mükellef olduğu belirtilmiştir. İşverenin söz

³⁶² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2013/1781, K.2014/1741, T.07.02.2014.

³⁶³ Süzek, "İş Hukuku", s.398.

konusu sorumluluğuna işaret edilirken işçilerin cinsel ve psikolojik tacize uğramamaları ve her türlü tacize uğrayan işçilerin fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri alma yükümlülüğü özellikle belirtilmiştir (TBK, m.417/2). Dürüstlük ilkesine uygunluk ifadesini objektif iyi niyet değil ahlaka uygunluk olarak anlamak gerektiği belirtilmektedir³⁶⁴.

Cinsel ve psikolojik tacize karşı işçinin korunması ve ailenin korunmasıyla ilişkisine daha sonra ayrıntılı değinileceğinden burada tekraren yer verilmeyecektir. O halde işçinin kişiliğinin korunmasında kişisel verilerin önemi üzerinde durulacaktır. Kişinin kendisi hakkındaki bilgiler her şeyden önce özel yaşamının dolayısıyla da ailenin bir parçasıdır. Kişisel verilerin korunması önemine binaen Anayasa'da özel hayatın gizliliği kapsamında düzenlenmiştir³⁶⁵. Günümüzde gelişen teknolojinin sağladığı kolaylıkla kişiye ilişkin bilgilerin toplanıp kaydedilmesi ve bir güç olarak kişiye karşı kullanılması imkanı doğmuştur. Bu sebeple temel hak ve özgürlükler kapsamında kişiye ilişkin bilgilerin kötüye kullanılmasının engellenmesi daha da önem kazanmıştır. Bu hususta iş ilişkisi çerçevesinde önem kazanan işçinin kişisel verilerinin korunması ile işverenin bilgi edinme hakkı arasında adil bir dengenin kurulmasıdır³⁶⁶.

İş hukukumda işçinin kişisel verilerinin korunmasına ilişkin düzenleme işverenin özlük dosyası düzenleme borcunun belirtilmesinden ibarettir (İK., m.75). İSGK kapsamında da kişisel veriler koruma altına alınmış ancak yalnızca yapılan sağlık muayeneleri bilgilerinin gizli tutulacağı ifade edilmiştir (İSGK, m.15). Görüldüğü üzere, düzenlemeler yalnızca verilerin kullanılmasıyla ilişkili olup verilerle ilgili tüm süreçleri içine alan verilerin işlenmesine dair bir korumaya yer verilmemiştir³⁶⁷. İşçinin kişisel verilerinin işlenmesiyle ilgili koruma Kişisel Verileri Koruma Kanunu kapsamında getirilmiştir. Kanun, özel hayatın gizliliğini ile temel hak ve özgürlükleri

³⁶⁴ Doğan Yenisey, Hizmet Sözleşmesi, s.93; Centel, Kişiliğin Korunması, s.14.

³⁶⁵ Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir (Anayasa, m.20/3).

³⁶⁶ Süzek, “İş Hukuku”, s.403.

³⁶⁷ Mollamahmutoğlu vd., a.g.e., s.719.

korumak amacıyla kişisel verileri işleyen gerçek ve tüzel kişilerin sorumluluklarına dair usul ve esasları düzenlemektedir.

Kanun'da kişisel veri, kimliği belirli veya belirlenebilir gerçek kişiye ilişkin her türlü bilgi olarak tanımlanmış (m.3/d) kişinin açık rızası olmadan işlenemeyeceği (m.5/1) belirtilmiştir. Dolayısıyla işçinin ailesine ilişkin bilgiler de kişisel veri olup korunması ailenin de korunması anlamına gelecektir. Kanun'da kişisel veriler özel nitelikli olan ve özel nitelikli olmayan olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Buna göre ırk, etnik köken, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep, kılık-kıyafet, dernek, vakıf ya da sendika üyeliği, sağlık, cinsel hayat, ceza mahkûmiyeti ve güvenlik tedbirleriyle ilgili veriler, biyometrik ve genetik veriler özel veri olarak tanımlanmış, kişinin açık rızası olmadan işlenmesi yasaklanmıştır. Söz konusu verilerin işlenmesinden gerekli önlemlerin alınmasının şart olduğu ayrıca belirtilmiştir (m.6).

İşverenin Kanun'da belirtilen yükümlülüğü yerine getirmemesi özel hukuk ve kamu hukuku yaptırımlarıyla karşılaşmasına sebep olacaktır. Kanun'da kişisel verilerin korunması ilkesine aykırı hareket edilmesi durumunda işverenin doğan zarardan kendi adına yetkilendirdiği kişi ile birlikte sorumlu olduğu (m.12/1) ve aykırılık halinde uygulanacak para cezaları (m.18) ifade edilmiştir. Kişisel verilere ilişkin suçlarda uygulanacak hükümler de ayrıca belirtilmiştir (m.17). Ancak kişinin rızasının, üstün kamu yararının veya Kanun'un verdiği bir yetkinin bulunması halinde işçinin bu hakkı sınırlandırılabilir³⁶⁸. Kişisel verilerin çeşitli yaptırımlarla korunması, ailenin korunmasını da sağlamaktadır. Ancak burada ailenin korunabilmesi için işçi rıza verse dahi ailesine ilişkin bilgilerin kullanılması mümkün olmamalı işçinin rızası yalnızca şahsı ile ilişkili olmalıdır. Yargıtay, aileye ilişkin hususların korunmasına dair kararlar.

2.1.2.2.1.2. İşçinin Tacizden Korunması

İşçinin tacizden korunması her ne kadar kişisel bir husus gibi görünse de taciz mağdurun üzerinde derin etkiler bırakması sebebiyle ailenin de etkilendiği bir olaydır. Gerek psikolojik gerek cinsel olsun, işçinin ruh sağlığını olumsuz etkileyen tacizin engellenmesinin ailenin korunmasında önemli bir yeri vardır. Öyle ki cinsel taciz eşler

³⁶⁸ Ahmet Sevimli, İşçinin Kişisel Bilgilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri, **Toprak İşveren**, 2017, s.4-11.

arasında sorunlar doğurarak evlilik birliğinin sona ermesine dahi sebep olabilir. Bu sebeple ailenin korunması kapsamında ele alınan taciz, psikolojik ve cinsel taciz olmak üzere iki şekilde incelenecektir.

2.1.2.2.1.2.1. Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz, ast-üst ilişkisi çerçevesinde veya iş arkadaşları arasında düzenli ve rahatsız edici, kötü niyetli davranışlar olarak tanımlanmıştır³⁶⁹. Psikolojik şiddet içeren bu davranışlar, işçinin işi bırakması, hastalanması hatta intihar etmesi gibi önemli sonuçlar doğurmaktadır³⁷⁰. Psikolojik tacizin toplumsal, kişisel, örgütsel birçok faktöre bağlı olarak ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Dolayısıyla yalnızca çalışma koşulları çerçevesinde değerlendirilmesi mümkün değildir³⁷¹. İşçinin işyerinde yaşadığı huzursuzluk sebebiyle sağlığının olumsuz etkilenmesi konunun aileye bakan bir yönüken tacizin kişiyi yıldırarak işi bıraktırma amaçlı olması diğer yönüdür. İşçinin bu sebeple işi bırakması aileyi ekonomik sıkıntı içerisine düşürecektir.

Psikolojik tacizin bahsi geçen önemine binaen işçinin kişiliği koruma altına alınmıştır. İşveren, işçinin psikolojik ve cinsel tacize uğramaması, uğrayanların daha fazla zarar görmemesi için tüm tedbirleri almakla yükümlüdür (TBK., m.417). Ayrıca işveren, işçinin sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu uğurda gerekli tüm tedbirleri almak ve iyileştirmeleri yapmak zorundadır (İSGK, m.4). Bununla birlikte, işverenin eşit davranma borcu (İK., m.5) işçinin tacizden korunmasını gerekli kılmaktadır. İş Kanunu'nda doğrudan psikolojik tacizi önleyici bir hüküm olmamakla birlikte açıkça belirtilmese de işçiye haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkı verilmiştir³⁷². Ancak günümüzde sıkça karşılaşılan bir sorun olan psikolojik tacizin işçilerin haklarını düzenleyen İş Kanunu'nda özel olarak düzenlemesi daha yerinde olacaktır.

Yargıtay bir kararında, mobbing durumunda aileyi koruyan bir yaklaşım sergilemiştir. Kararda belirtilen olaya göre işçi, tek kadın çalışan olarak erkeklerin içinde çalışması

³⁶⁹ Arzu Arslan Ertürk, "İş Hukuku Boyutuyla Türkiye'de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Sayı 1, Cilt 20, 2014, s.290.

³⁷⁰ Noa Davenport vd., **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, İstanbul, Sistem Yayıncılık, 2008, s.16.

³⁷¹ Tekin Akgeyik, "İşyerinde Cinsel Taciz", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 41-42, s.6.

³⁷² Banu Özden, "Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz", **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 8, 2018, s.41.

sebebiyle “mobbing”e uğradığı ve yine bu sebeple eşiyle sorunlar yaşadığını ifade etmiştir. Bu sorunlar sebebiyle aile birliğinin sona erdiğini belirtmiş, toplu sözleşmeye aykırı davranıldığını da ekleyerek ihbar ve kıdem tazminatları ile manevi tazminat talebinde bulunmuştur. Temyize giden kararda Yargıtay bu sebepleri haklı bularak yalnızca tazminat hesabının hatalı bulunması sebebiyle kararı bozmuştur³⁷³. Bununla birlikte Yargıtay başka bir kararında, kaza geçiren aile yakınlarına bakması gerektiği için toplantıya katılamayacağını bildiren işçinin içinde bulunduğu durumun işveren tarafından sebep kabul edilmemesini, tazminata hak kazandıracak nitelikte “mobbing” olarak kabul etmiştir³⁷⁴.

2.1.2.2.1.2.2. Cinsel Taciz

Cinsiyet ayrımcılığı, yetkinin kötüye kullanılması, işçinin kişilik hakkının ihlal edilmesi gibi farklı boyutlardan ele alınan cinsel taciz kavramı, kişinin kendi isteği dışında cinsel içerikli sözlü veya fiziksel davranışa maruz kalması olarak tanımlanmaktadır. Bu kapsamda cinsel tacize çoğunlukla ceza ve tazminat yollarıyla yaptırım uygulanmakta ve sözleşmenin feshi ve tedbir talebi gibi uygulamalarla korunma yoluna gidilmektedir.³⁷⁵

Ülkemizde cinsel bakımdan başka birine rahatsızlık vermek suçtur. Kanun’da cinsel amaçlı tacizi gerçekleştiren failin, mağdurun şikâyeti üzerine üç aydan iki yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılacağı belirtilmiştir (TCK., m.105)³⁷⁶. 4857 sayılı İş Kanunu ile çalışma hayatında cinsel taciz husus ilk kez yasal bir düzenlemeye kavuşturulmuştur. Psikolojik tacizde belirtilen koruyucu hükümler (TBK., m.417; İK.,

³⁷³ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2014/19809, K.2015/6499.

³⁷⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2015/14424, K.2017/4612.

³⁷⁵ Zehra Gönül Balkır, “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, **Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2015,s.15-16.

³⁷⁶ Kanun cinsel taciz ve cinsel saldırıyı ayrı hükümlerde ele almış ancak cinsel saldırıyı tanımlarken tüm cinsel davranışlar olarak tanımlanmıştır. Bu iki hüküm ve yaptırımları arasında çakışma söz konusudur. Ancak Yargıtay kararlarında fiziksel temas olduğunda cinsel saldırı, temas olmadığında ise cinsel taciz hükümleri uygulanarak bu çakışma çözüme kavuşturulmuştur (Ceza Genel Kurulu, 2019/221 E. , 2020/312 K.) Kanun’un gerekçesinde de vücut dokunulmazlığı ihlali taşımayan davranışların cinsel taciz olduğu belirtilmiştir. Gerekçede "Madde metninde cinsel taciz suçu tanımlanmıştır. Cinsel taciz, kişinin vücut dokunulmazlığının ihlali niteliği taşımayan cinsel davranışlarla gerçekleştirilebilir. Cinsel taciz, cinsel yönden, ahlak temizliğine aykırı olarak mağdurun rahatsız edilmesinden ibarettir." şeklinde ifade edilmiştir.

m.5; İSGK, m.4) cinsel taciz için de geçerlidir. Ayrıca işçinin cinsel tacize uğraması ve önlem alınmaması halinde derhal fesih hakkına sahip olduğu Kanun'da açıkça belirtilmiştir (İK., m.24/b-d). Bununla birlikte eğer işçi cinsel taciz sebebiyle işinden, okulundan veya ailesinden uzak kalması nitelikli hal kabul edilerek failin cezası ağırlaştırılmış, bu durumda cezanın 1 yıldan az olamayacağı ifade edilmiştir (TCK., m.105/2-e). Kişinin cinsel tacizden kurtulmak için yer değiştirmesi, çalışma hayatını ve aile düzenini hatta yaşam koşullarını olumsuz yönde değiştirecek bir değişikliktir. Böylece kişinin çalışma ve aile hayatındaki düzeninin korunması sağlanmıştır.

Cinsel tacizin aileye etkisi psikolojik tacizle aynıdır. İşçinin yaşadığı taciz sebebiyle sağlığının bozulması ve işi bırakması aileyi maddi-manevi olumsuz etkilemektedir. Ancak ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil eden davranışlarda işçi ve ailesi ayrı ayrı belirtilirken cinsel tacizde yalnızca işçi dikkate alınmıştır. Halbuki işveren tarafından işçinin aile üyelerinden birine karşı cinsel tacizde bulunulması durumunda iş ilişkisinin yürütülmesi beklenemez. Ailenin korunması gereği hükmün kapsamı bu yönde genişletilmesi gerekmektedir. Yargıtay'ın kararlarında aileye cinsel tacizi de bu hüküm kapsamında ele aldığı görülmektedir³⁷⁷. Cinsel dokunulmazlığın ailenin korunmasıyla ilişkisi evlilik birliği ve aile kurumunun yürütülmesi bakımından olmak üzere iki yönlüdür. Eşlerin, cinsel dokunulmazlığın ihlali sonucunda psikolojik anlamda içine düşecekleri zor durum sebebiyle aile birliğinin sarsılması mümkündür. Bununla birlikte soybağının korunması, neslin devamının korunması gibi aile kurumunun korunmasına yönelik işlevleri söz konusudur.

2.1.2.2.2. İşçinin Sağlığının ve Güvenliğinin Korunması

İş kazası ve meslek hastalığına karşı işin ve işçinin sağlığı uluslararası alanda güvence altına alınmıştır. II. Dünya Savaşı sonrası artan bir çabayla, ILO'nun, İSG'nin sağlanmasını sosyal adalet şartı olarak belirttiği ve bu alanda birçok uluslararası sözleşme düzenlediği görülmektedir. Avrupa Topluluğu Sosyal Bildirgesi de yine işçilerin sağlık ve güvenliklerinin korunmasını uygulanan en önemli sosyal politikalardan biri olarak göstermekte ve ülkelerin mevzuatlarını buna göre uyumlulaştırmasını gerekli görmektedir. Avrupa Sosyal Şartı da alanda çok önemli

³⁷⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2018/703, K.2018/1749.

ilkeler içermektedir. Sosyal hakları bölgesel düzeyde güvence altına almayı da hedefleyen bu şart, çalışma koşullarının etkin şekilde düzenlenerek işçilerin tehlikeden korunmasını, gerekli düzenlemelerin uygulanmasını hüküm altına almıştır³⁷⁸.

Hukukumuzda da uluslararası normlara uygun olarak işveren, işçiyi işyeri tehlikelerine karşı korumak, gerekli önlemleri almak zorundadır. İşçinin gerekli tedbirler alınarak korunması, ailenin de korunmasını sağlamaktadır. Bir başka ifadeyle, işçinin iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınmaması sebebiyle yaşayacağı çalışma veya meslekte kazanma kaybı, yalnızca işçinin değil ailenin de tüm yaşam koşullarını etkilemektedir. Bu sebeple işçinin korunması için alınan her tedbir ailenin korunmasına katkı sağlamakta ve işçinin korunmasının kapsamı ailenin korunmasının da kapsamını tayin etmektedir. Gerekli tedbirlerin yeterli ölçüde alınmadığı durumlarda gerçekleşen iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda işçinin ölmesi halinde de hak sahipleri yani ailesi koruma altına alınmaktadır. Bu çerçevede işçinin sağlığı ve güvenliğini gözetme borcu bakımından ailenin korunması, iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri alma borcunun kapsamı ve işçinin ölümü halinde ailenin hak sahibi olması üzerinden değerlendirilecektir.

2.1.2.2.2.1. İş Sağlığı ve Güvenliği Tedbirleri Alma Borcunun Kapsamı

İşçiyi gözetme borcu bakımından ailenin korunmasıyla ilişkili ilk husus, işverenin İSG tedbirleri alma borcunun kapsamı bir başka deyişle işçinin ne ölçüde korunacağıdır. Şüphesiz ailenin korunabilmesi, işçinin korunmasının kapsamının geniş tutulmasına bağlıdır. İşverenin bu sorumluluğu 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve 5510 sayılı Sosyal Güvenlik Kanunu ile düzenlenmiştir. TBK’da hizmet sözleşmesine tabii olan tüm işçiler için düzenlenme yapılmış, işveren iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli tüm tedbirleri almak, araç gereçleri noksansız bulundurmakla sorumlu tutulmuştur (TBK., m.417/2). İSGK’ da ise tüm çalışanları kapsayacak şekilde, “işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olduğuna” yer verilmiştir (İSGK, m.4).

³⁷⁸ Zehra Gönül Balkır, “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2012, s.22-23.

İş Kanunu'nun ilgili maddeleri İSGK yürürlüğe girmesiyle birlikte ilga edilse de geçici iş ilişkisi, çağrı üzerine çalışma gibi iş ilişkilerinde iş sağlığı ve güvenliğinin yürütülmesine dair bazı hükümlere yer verilmiştir. İSG tedbirleri hususundaki sorumluluğunun gerekli her şeyin yapılması öngörülerek geniş tutulmuş olması³⁷⁹ aileyi koruyan önemli bir uygulamadır. İlgili hükümlere aykırılık sebebiyle veya tedbirler alınmasına rağmen gerçekleşen iş kazası ve meslek hastalıklarında ise SSGSSK kapsamında işçi ve ailesi korunmaktadır. SSGSSK, sigortalı olan ruhsal ve/veya bedensel zarara uğramış çalışanın prim ödeme süresine bakılmaksızın iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanmasını hükme bağlamıştır (SSGSSK, Geçici md.66).

Kanun'un kapsamına göre tüm çalışanların, işyerinde bulunduğu süre içerisinde yürütülen işten kaynaklanan bir kazaya uğraması ya da geçici yahut sürekli bir hastalığa yakalanması halinde kanun doğacak mağduriyeti gidermeyi hedeflemiştir. Hastalığın meslek hastalığı veya bir olayın iş kazası olarak sayılabilmesi için kişinin iş şartlarıyla arasında bir illiyet bağı bulunmalıdır. İlliyet bağının kurulamadığı hastalıklar meslek hastalığı olarak değerlendirilmediği gibi, olaylar da iş kazası olarak kabul edilemez. Dolayısıyla meslek hastalığı, işin şartları sebebiyle doğan bedensel veya ruhsal engellilik hali olarak, iş kazası ise genel anlamda, sigortalının iş yürütümü sebebiyle aniden yahut sonradan bedensel ya da ruhsal engelliliğine sebep olan veya işçinin ölümüyle sonuçlanan olay olarak tanımlanmıştır (İSGK., m.3/g). İş kazasının iş şartlarıyla illiyet bağının bulunması koşuluyla iş kazası sayılması, işçi ve ailesinin korunmasının kapsamını genişleten ikinci husustur.

Üçüncü husus ise işyerinin olabildiğince kapsamlı tanımlanarak ailenin korunduğu çerçevenin genişletilmiş olmasıdır. İSGK Kanunu, işyerini işveren yönetiminde örgütlenen tüm alan, eklenti, araçları işyeri olarak tanımlamıştır (İSGK, m.3). İş Kanunu da aynı şekilde işyerini, işyerine bağlı yerler, eklentiler, araçlar ile bütün bir organizasyon olarak tanımlamaktadır (İK., m.2). Bu kapsamda, süt izni kapsamında çocuğunu emziren annenin o esnada başına bir kaza gelmesi de iş kazası sayılmaktadır³⁸⁰. İşyeri sınırlarında ya da olmasa dahi işle uygun illiyet bağı bulunan

³⁷⁹ İlknur Kılış, **İş Sağlığı ve Güvenliği**, Bursa, Dora Yayınevi, 2018, s.3.

³⁸⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu E.382/652, T.10.6.1983.

durumlarda işçinin ruhsal, bedensel bütünlüğüne zarar veren olayın iş kazası kabul edilmesi³⁸¹ ailenin korunması kapsamını genişleten önemli bir uygulamadır.

İş kazası ve meslek hastalığı hususunun önemi günümüzde çalışma kavramının insan hayatındaki merkezi konumu ile birlikte ele alınırsa ancak ciddiyeti anlaşılabilir. 17.yüzyılın sonlarına gelindiğinde mahzenlerden bodrumlara her yerin atölyeye çevrildiği, insanların çok ağır ve insani olmayan şartlar altında çalıştıkları dönem için getirilen eleştiriler insanı ötekileştirme ve doğayı dönüştürme girişiminin ağır sonuçlar doğurduğu yönünde olmuştur. Çalışma yaşamındaki keskin dönüşüm insan yaşamında yıkımla sonuçlanmıştır. Bu sebeple dönemin çalışma algısının sorgulanması gerektiği ifade edilmiş ve bu algıda iyileşmeler yaşanmış, bu uğurda işçi-işveren yükümlülükleri bir dönüşüm geçirmiştir. Ancak günümüzde geline nokta insanların hala yüksek oranda iş kazası ve meslek hastalığına yakalanmaları tıpkı modern bir sanayi devrimi yaşanıyor gibi şartların yeterince iyileştirilemediğini göstermektedir. Burada işçi sağlığı yerine iş sağlığı ve güvenliğinin yerleştirildiği paradigmanın yetersizliği aşikârdır.

Gerek meslek hastalığı gerekse iş kazası açısından aslolan çalışma hayatının riskleri karşısında, üretim, işletme, çalışanlar ve çevrenin güvenliğini sağlamaktır. Ailenin korunması adına önem arz eden husus ise tüm bu risklere karşı sağlanan ekonomik/sosyal güvencenin ailenin varlığını devam ettirmesine katkı sağlamasıdır. Bizzat olayların muhatabı olan sigortalıya sağlanan ekonomik/sosyal güvence, aynı zamanda ailenin sosyal güvencesi olmaktadır. Bu sebeple işçinin sağlığı ve güvenliği korunurken kapsamın geniş tutulması, ailenin daha kapsamlı korunması anlamına gelmektedir. Kapsam geniş tutularak tüm işçilerin dâhil edilmesi daha fazla ailenin bu olumsuzluk karşısında korunması sağlanmıştır. İşçinin bu hususta korunması için alınan her tedbir dolaylı olarak aileyi de korumaktadır. Bu kapsamda işverenin sorumluluğunun sınırı ayrıca önem kazanmaktadır. Kanun ayrıca üçüncü kişileri de kusurlu olmaları halinde sorumlu tutmaktadır. İşçinin ve ailesinin korunmasındaki kritik rolüne binaen işverenin sorumluluğu ayrıca değerlendirilecektir.

³⁸¹ Korkusuz ve Uğur, **a.g.e.**, s.285.

2.1.2.2.2.1.1. İşverenin Sorumluluğu

İşverenin işyerini idare yetkisini üzerinde barındırması ve işçinin onun talimatlarına bağımlı çalışması sebebiyle işçinin korunmasının sorumluluğu işveren üzerinde toplanmıştır³⁸². İşveren idaresindeki çalışma ortamı işçinin hayatının önemli bir bölümünü teşkil etmekte, psikolojik ve fizyolojik sağlığına etki etmektedir. Üstelik işyerindeki üretimin meydana getireceği refahın sahibi işveren olduğuna göre refah üretilirken ortaya çıkan olumsuzluklardan da sorumlu tutulmalıdır³⁸³. Ayrıca işverenin bu yükümlülüğü, anayasal bir hak olan sağlık ve güvenlik içerisinde bir çevrede yaşama hakkının da bir gereğidir³⁸⁴. Bu sebeple işveren, çalışanı risk ve tehlikelerden korumakla mükelleftir³⁸⁵.

Bu kapsamda kanunun işverene tanıdığı yükümlülüklerin ana çerçevesi şöyledir: Eğitim ve bilgi verilerek mesleki risklerden önleyici her türlü tedbirin alınması, araç-gereçlerin sağlanması ve gerekli organizasyonun yapılması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi, tedbirlere uyulup uyulmadığının ve aksaklıkların denetlenmesi, risk değerlendirmesinin yapılması, çalışanın istihdam ederken işe uygunluğunun gözetilmesi (İSGK, m.4)³⁸⁶. Burada işçiyi gözetme sorumluluğu bakımından işverenin sorumluluk türünün kusursuz olup olmadığı önemli bir husus olup tartışmalıdır. Türk Borçlar Kanunu’nun 332/1 maddesi uyarınca kusursuz sorumluluk olduğu iddia edildiği gibi, bahsi geçen hükmün kusur sorumluluğunu ele aldığı ancak Türk Borçlar Kanunu’nun 417.maddesi ile kusursuz sorumluluğun benimsendiğini de ileri sürülmektedir³⁸⁷.

³⁸² S. Demirkaya,” İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, SBE, Eskişehir, 2014, s.52.

³⁸³ Ali Güzel, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınları, 2012, s.387.

³⁸⁴ Deniz Boz Eravcı, “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 8, Sayı 22, 2019, s.333.

³⁸⁵ Erdal Timuçin Bıyıkçı, “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa, 2010, s.38.

³⁸⁶ İşverenin bahsi geçen önlemleri alması, onu ekonomik sıkıntıya düşürecekse bu durumda devlet, sosyal devlet anlayışının bir sonucu olarak kanunda belirtilen şartları sağlayan işverenin desteklemektedir. Ayrıca iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak adına iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi gibi İSG personelinin profesyonel destek almak işverenin sorumluluğunu etkilememektedir.

³⁸⁷ K. Ahmet Sevimli, “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 1, 2013, s.128-129.

İşverenin sorumluluğunun kusursuz olduğunu ileri süren görüş, zararın tazmini hususunda İSGK'da bir düzenleme yer almadığından hareketle TBK'nın 96. ve 112.maddelerine başvurulması gerektiğini ifade etmektedir. Bu durumda kusur sorumluluğunun esas alınması gerekecek ve işçinin korunması ilkesiyle bağdaşmayan bir sonuç doğacaktır. Bu sebeple söz konusu hükümler işverenin sorumluluğunu uygulanmamalı ve ortaya çıkan yasa boşluğu TMK m.1 ve 2 gereğince kusursuz sorumluluk ilkesi ile doldurulmalıdır. Yasa boşluğu olmadığını kabul etmekle birlikte İSGK m.4 ve TBK m.417/2'de yer alan her türlü tedbirin alınması ifadesinden hareketle aynı sonuca varan yazarlar da söz konusudur³⁸⁸.

İş hukukunda baskın görüş sorumluluğun kusur esasına dayandığı yönündedir. Bu görüşe göre TBK'da esas olan kusur sorumluluğu ilkesidir. İSGK'da ilgili hükümde kusursuz sorumluluk ilkesinden bahsetmemiştir. Üstelik TBK'da önemli ölçüde tehlike arz eden işletmelerin faaliyetlerinden doğan istisnai olarak kusursuz sorumluluğa yer verilmiş olması da geçerli ilkenin kusur sorumluluğu olduğunu gösterecek niteliktedir³⁸⁹. Yargıtay ise bu sorumluluğu bazı kararlarında kusursuz sorumluluk olarak değerlendirse de sonradan kusur sorumluluğu olarak ele almıştır. Ailenin korunmasına uygun olan her ne kadar kusursuz sorumluluk ilkesinin benimsenmesi olsa hukukumuzda uygun olanın kusur sorumluluğunu benimsemek olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda işçi zarara uğramış olsa da işverenin kusuru yoksa herhangi bir tazminat talep edememekte, SGK tarafından yapılan götürü ödeme ile yetinmek zorunda kalmaktadır. Bu sebeple, mevzuatta değişiklik yapılarak birçok ülke hukukunda olduğu gibi ülkemizde de manevi tazminat dışındaki tüm tazminatların SGK tarafından karşılanması ailenin korunmasını sağlayacak bir çözümdür³⁹⁰. Böylece işçi işini kaybetme korkusu sebebiyle hakkını aramaktan kaçınmayacak veya gerek işçi gerekse ailesi zararını tazmin etmek için iki ayrı mecrada çaba sarf etmeyecektir.

İş sağlığı ve güvenliği aslen yaşam güvenliği üzerine inşa edilmiş bir olgudur. ILO ve WHO'nun İSG Komiteleri tüm çalışanların en yüksek derecede refahının sağlanmasını

³⁸⁸ Süzek, “İş Hukuku”, s.414.

³⁸⁹ Süzek, “İş Hukuku”, s.415.

³⁹⁰ Kemal Oğuzman, İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu, İÜHFM, Cilt XXXIV, Sayı 1-4,1969 s.327.

merkeze almıştır.³⁹¹ Ancak özellikle ülkemiz için gerçekleşenin hedeflenen olduğunu söylemek güçtür. 2018 yılına ait SGK verileri meslek hastalığından ölüm olmasa da iş kazası sonucu toplamda 4-1/a kapsamındaki 1541 işçinin vefat ettiğini belirtmektedir.³⁹² İstatistiklerden anlaşılacağı üzere ülkemiz iş hukukunun iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarında hedeflediği çalışma ortamının insanileştirilmesi gayesinden uzaktır. Ailelerin de sağlık ve güvenlik içerisinde olmalarını olumsuz etkileyen bu durum toplumsal bir tehlikedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin geniş anlamı olarak vurgu yapılan iş ilişkisinin sosyal niteliğinin bir sonucu olarak çalışma ilişkisini devletin işçi yararına düzenlemesi³⁹³ her ne kadar kanunla gerçekleştirilmiş gibi görünse de uygulamadaki eksiklikler amacın gerçekleştirilemediğini göstermektedir. İş sözleşmesinin işverene yüklediği işçiyi gözetme borcu, işçinin sağlık ve güvenliğinin sağlanmasını gerekli kılan temel hususlardandır. İşçinin ruh ve beden bütünlüğü bu kapsamda işin tehlikelerinden korunmalıdır. Kadınların istihdama katılma oranlarının düşüklüğü düşünüldüğünde çalışanların çoğunlukla ailenin tek gelir kaynağı olması veya aile ekonomisine katkıyı paylaşması İSG'nin sağlanamamasının ailenin korunamaması sonucunu doğuracağını göstermektedir.

2.1.2.2.2.1.2. Üçüncü Kişilerin Sorumluluğu

İşverenin işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlaması hususunda sorumluluğunun sınırları çizilerek ailenin korunmasının sağlanmasının yanı sıra üçüncü kişilerin de sorumluluğu düzenlenmiştir. Buna göre, eğer iş kazası veya meslek hastalığına ve hatta hastalığa üçüncü kişiler sebebiyet vermişse, SGK'nın yaptığı ve ileride yapacağı harcamalar bu kişilere veya kusuru olması halinde bunların işverenlerine rücu ettirilmektedir. Bu miktar ilk peşin sermaye miktarının yarısı ve kusurun oranı ile sınırlı şekilde belirlenmektedir (SSGSSK., m.21/4).

³⁹¹ Çevrimiçi: ÇASGEM, İş Sağlığı ve Güvenliği ILO Standartları, 2018, <https://www.ilo.org/ankara/areas-of-work/osh/lang--tr/index.htm> Ulaşım Tarihi: 11.03.2020.

³⁹² Çevrimiçi: http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari, 11.03.2020.

³⁹³ Yalçın Bostancı, “Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 16, Sayı 1, 2008, s. 165.

Üçüncü kişiler, alt işveren veya makine veya aracını kiralayan kişi olabilir. İş kazası veya meslek hastalığına sebebiyet veren üçüncü kişi alt işveren ise asıl işveren ile birlikte sorumluluğu söz konusudur. Aracını veya makinasını kiralayan kişi ise aracı veya makinası iş kazası veya meslek hastalığına sebep olmuşsa sorumlu olmaktadır³⁹⁴.

2.1.2.2.2. Ailenin Zararının Tazmini

İş kazası ve meslek hastalığına uğrayan sigortalıya SSGSSK kapsamında gerekli sağlık yardımları yapılmakta (m.63) ve iş göremezlik ödeneği bağlanmaktadır (m.18-19). Eğer iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle işçinin ölümü gerçekleşmişse hak sahiplerine (ailesine) gelir bağlanmaktadır (m.20). İşverenin işçiyi gözetme borcunda kusuru olması halinde SGK işçi veya ailesine yaptığı ödemeyi işverene rucü etme hakkına sahiptir (m.21). Söz konusu yardım ve ödeneklerin gerek işçinin sağ olması halinde çalışma ve kazanma gücünde kaybını telafi ederek gerekse işçinin ölümünde ailenin işçinin sağladığı gelirden mahrum kalmasını engelleyerek korunmasını sağlayacağı bir gerçektir.

SGK tarafından işçiye yapılan ödemeler ailenin korunmasını sağlasa da götürü nitelik taşıdığından çoğunlukla işçi ve ailesinin gerçek zararını karşılamamaktadır. Bununla birlikte ailenin manevi zararını karşılayacak herhangi bir ödeme de SGK tarafından yapılmamaktadır. Bu durumda işçi ve ailesi SGK tarafından karşılanmayan zararlar için işverene başvurabilmektedir. Dolayısıyla işçiyi gözetme borcunda kusuru olması halinde işveren hem işçinin karşılanamayan zararı hem de SGK tarafından yapılan ödemeyi karşılamakla mükelleftir. Eğer işçi SSGSSK kapsamı dışında kalıyorsa (m.6) o halde tüm zararının tazmini için 10 yıllık zaman aşımı süresi içinde işverene başvurabilecektir³⁹⁵.

TBK’da işçiyi gözetme borcunu ihlal eden işverenin sözleşmeye aykırı davrandığı ve akdi sorumluluğu olduğu belirtilmiştir (TBK, m.112). Bu düzenleme ile iş sözleşmesinin tarafı olmadıkları halde işçinin ölümü halinde ailesi de haksız fiil yerine akdi sorumluluk esasına dayanarak tazminat talep edebilecektir. Bu durum, haksız fiile dayanıldığında işverenin kusurunu ispat etmek gerekmesine karşın akdi sorumluluğa

³⁹⁴ Durmuş Özcan, **Uygulamalı İş Davaları**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2016, s.1097-1098.

³⁹⁵ Süzek, “**İş Hukuku**”, s.413.

dayanılması halinde işverenin ispat yükümlülüğü olduğundan³⁹⁶ ailenin korunmasında kolaylık sağlamaktadır. İşçinin ve ailesinin söz konusu zararı, iş göremezlik ödeneği, maddi tazminat, manevi tazminat ve destekten yoksun kalma tazminatı ile tazmin edilmektedir. Ancak işçinin ölümü halinde sözleşme sona ereceğinden ölüm halinde ailenin zararının tazmini olan destekten yoksun kalma tazminatı sözleşmenin sona ermesinde ailenin korunması kapsamında ele alınacaktır. Bu sebeple çalışmanın bu kısmında yalnızca iş göremezlik ödeneği ve maddi-manevi tazminata değinilecektir.

2.1.2.2.2.1. Maddi Zararın Tazmini

2.1.2.2.2.1.1. İş Göremezlik Ödeneği

Çalışanın GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanmasının yanı sıra geçici veya sürekli iş göremezlik ödeneği ile maddi kaybının telafisi de hedeflenmiştir³⁹⁷. İş göremezliğin telafî edilmesi ve işçinin ölümü halinde ailesinin hak sahibi olması aracılığıyla aile korunmaktadır. İşçinin çoğunlukla yegâne gelir sağlayıcı olması, ailenin korunması bakımından işçinin kazanma gücü kaybını önemli kılmaktadır. İş göremezlik ödeneği ile işçinin meslekte kazanma gücü kaybı halinde ailenin geçiminin sürekliliği ve yaşam standardının korunması sağlanmaktadır.

İş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle geçici süre çalışamayacağı hekim raporuyla saptanan işçinin çalışmadığı her gün için iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. Bu ödeme için herhangi bir prim şartı veya bekleme süresi öngörülmemiştir. Geçici iş göremezlik ödeneğinin miktarı, SSGSSK m.17'ye göre hesaplanan günlük kazancın³⁹⁸

³⁹⁶ A.g.e., s. 420-421.

³⁹⁷ Geçici iş göremezlik durumunda günlük kazancının yarısı, ayaktan tedavilerde 2/3'ü ödeme miktarı olarak belirlenmiştir. Meslekte kazanma gücü eğer %10 azalmış ise sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaktadır. Bu durumda ödenek miktarı meslekte kazanma gücü kaybı %100 ise sürekli tam iş göremez olarak nitelenip yıllık kazancının %70'i olarak hesaplanmaktadır. Meslekte kazanma gücü kaybı %10- %99 aralığında ise sürekli kısmi iş göremez olarak nitelenip derecesi oranında tam iş göremezlik miktarına oranlama yaparak ödenek miktarı belirlenir (5510, m.20). Sürekli iş göremezlikte meslekte kazanma gücü kaybının telafisi amaçladığından başka işte sigortalı çalışmak hak kaybına sebep değildir.

³⁹⁸ İş kazası, meslek hastalığı, hastalık ve analık hallerinde verilecek ödeneklerin veya bağlanacak gelirlerin hesabına esas tutulacak günlük kazancın, iş kazasının veya doğumun olduğu tarihten, meslek hastalığı veya hastalık halinde ise iş göremezliğin başladığı tarihten önceki 12 aydaki son 3 ay içinde

yarısı, işçinin günlük kazancının yarısı ayaktan tedavilerde ise üçte ikisidir³⁹⁹. Ayaktan tedavilerde ailenin daha çok desteklenmesi, masrafların hastaneye nazaran daha çok olması sebebiyle yerinde olmuştur. TİS ile belirlenmiş bir geçici iş göremezlik ödeneği söz konusu ise veya kamu idarelerinin belirlediği farklı usul esaslar varsa, SGK tarafından işçiye buna göre ödeme yapılır ve sonrasında ilgili kurum ile mahsuplaşılır. Kural olarak işçinin aldığı aylık ücretin üçte ikisi olan iş göremezlik ödeneğine işçi eğer ikramiye alıyorsa son doksan günlük ikramiyesinin bir güne düşen kısmının %50'si de eklenmektedir. İşçi son üç ay içerisinde çalışmamışsa 12 aylık süre içerisindeki 3 aylık prim ödemesi haftalık olarak işçiye ödenecektir. İş göremezlik ödeneği, işçinin iş göremezlik hali süresince devam edecektir⁴⁰⁰. Sigortalının korunması amacıyla en son kazançlar dikkate alınarak, sigortalının ve ailesinin daha fazla gelir ve ödenek alması amaçlanmıştır⁴⁰¹.

Geçici iş göremezlik halinin sonunda işçinin, kurumun sevk edeceği veya kuruma ait olan sağlık kurumunun kurulu tarafından verilecek raporda meslekte kazanma gücünün en az %10'nu kaybettiği tespit edilirse sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaktadır (SSGSSK., m.19). Bu durumda işçinin meslekte kazanma gücünün oranına göre aldığı ödenek değişmektedir. İşçi eğer meslekte kazanma gücünü %10-%99 arasında kaybetmişse, sürekli kısmi iş göremezlik, %100 oranında kaybetmişse sürekli tam iş göremezlik almaya hak kazanacaktır.

Sürekli tam iş göremezlik durumunda işçiye yıllık ücretinin %70'i, sürekli kısmi iş göremezlik durumunda ise tam iş göremezlik durumunda hesaplanacak miktarın iş göremezlik derecesi oranındaki tutarı ödenmektedir. Sigortalının başka birinin bakımına muhtaç olması halinde ise gelir bağlama oranı kritere bakılmaksızın %100

Kanunun 80. maddesine göre hesaplanacak prime esas kazançlar toplamının, bu kazançlara esas prim ödeme gün sayısına bölünmesi suretiyle hesaplanacağı belirlenmiştir. Prime esas kazançların hesabının ne şekilde yapılacağı Kanunun 80. maddesinde düzenlenmiştir. Söz konusu maddeye göre prime esas kazançların hesabında; hak edilen ücretlerin, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaktan o ay içinde yapılan ödemelerin ve işverenler tarafından sigortalılar için özel sağlık sigortalarına ve bireysel emeklilik sistemine ödenen tutarların, ayrıca idare veya yargı mercilerince verilen karar gereğince benzeri kazançlar niteliğinde olmak üzere sigortalılara o ay içinde yapılan ödemelerin brüt toplamı esas alınır.

³⁹⁹ Güzel vd., **a.g.e.**, s.362; Geçici iş göremezlik ödeneğinin güncellenmemiş tutarı sigortalının ödenek hesabına esas alınan döneme ilişkin kazanç üzerinden vergi, sosyal sigorta, genel sağlık sigortası ve işsizlik sigortası primleri kesintileri sonrası hesaplanan günlük net kazancı geçemez.

⁴⁰⁰ Tuncay ve Ekmekçi, **a.g.e.**, s.411.

⁴⁰¹ Çenberci, **a.g.e.**, s.609.

olarak uygulanmaktadır. Sürekli iş göremezlik ödeneği iyileşene kadar veya iyileşme olmazsa ömür boyu devam etmektedir (SSGSSK., m.19). İşçi hem çalışıp hem de sürekli iş göremezlik ödeneği alabilir⁴⁰². Böylece, işçinin meslekte kazanma gücü kaybı sebebiyle ailenin gelirindeki maddi kayıp korunmuş, ayrıca işçinin çalışmasına fırsat tanınarak bu koruma işçiyi ve ailesini SGK'nın verdiği miktara bağımlı yaşamak zorunda bırakmamıştır.

2.1.2.2.2.1.2. Maddi Tazminat

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde yaşayacağı maddi kaybın tazmin edilmesine dair İSGK'da bir hüküm bulunmadığından TBK hükümleri uygulanmaktadır. Buna göre, “kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren kişi, bu zararı gidermekle yükümlüdür” (TBK., m.49). Maddi tazminat davasını işçi kendisi açarak bu durumun ailesine olan olumsuz etkisini hafifletebileceği gibi (TBK., m.54-55), işçinin ölümü halinde ailesi de zararın karşılanmasını isteyebilecektir (TBK.,m.53). İşverenin sorumluluğunu yerine getirerek işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayamaması sonucunda ailenin ekonomik olarak uğrayacağı zarar maddi tazminat ile giderilebilecektir. İşçi ve ailesinin yanı sıra üçüncü kişilerin iş kazası ve meslek hastalığına sebep olması halinde dava tarafı olmaları mümkündür. Her ne kadar iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçi ise de zarara uğrayanın işçi ile birlikte ailesi olduğu bir gerçektir.

İşçinin, ailesinin zararını karşılamak için maddi tazminat davası açması, daha önce de bahsedildiği üzere, haksız fiile dayanarak değil aksi sorumluluğa dayanarak açılırsa aile daha kapsamlı korunacaktır. Maddi tazminat belirlenirken nedensellik bağı çerçevesinde işçinin iş kazası ve meslek hastalığından uğradığı maddi zarar göz önünde bulundurulmaktadır. İş kazası ve meslek hastalığı gerçekleşmesi halinde zarara uğrayanın yalnızca işçi değil aynı zamanda ailesi olduğunu maddi tazminata konu olabilecek zararlara bakıldığında açıkça görmek mümkündür. Maddi tazminatta

⁴⁰² Korkusuz ve Uğur, **a.g.e.**, s.298.

tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalması ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar talep edilebilmektedir⁴⁰³.

Zarar gören işçinin tedavi sürecinde, tedavi edilen işçinin kendisi de olsa tüm aile sürece dahil olmakta, işçiye refakat etmekte, aile düzeni sürece göre şekillenmektedir gerekirse aile üyelerinden çalışanlar izin alarak işçinin bakımına destek olmakta, aile sorumlulukları yerine getirilmektedir. Tedavi sürecine hem maddi hem de manevi olarak aile dahil olup işçi kadar süreçten etkilenmektedir. Ancak belirtmek gerekir ki, işçinin tedavi masrafları SGK tarafından karşılanmışsa giderler talep edilemez ancak karşılanmaması halinde talep edilebilir⁴⁰⁴. Benzer şekilde kazanç kaybı, çalışma gücü kaybı, ekonomik geleceğin sarsılması gibi hususlar da işçinin tek başına değil ailesiyle birlikte maliyetine katlanacağı hususlar olup ailenin ekonomisini tayin etmektedir. üstelik işçi ailede tek çalışan olsun veya olmasın aile bu durumdan olumsuz etkilenecektir.

Çalışma gücünde bir kayıp olmasa dahi gelecekte doğacak ekonomik geleceği sarsacak hususlar olabileceği ifade edilmiştir⁴⁰⁵. Örneğin bir kadın işçinin iş kazası ve meslek hastalığı sebebiyle anne olma hakkını kaybetmesi veya bir kişinin evlenme hakkını kaybetmesi gibi zararlarında ekonomik geleceği sarsacak zararlar olduğu belirtilmektedir⁴⁰⁶. Görüldüğü üzere doğrudan ekonomik nitelik taşıdığı düşünülmeyecek hususlar dahi ekonomik geleceğin sarsılması olarak değerlendirilmekte, üstelik söz konusu zarar aile olmayı, ailenin güçlenmesini ve büyümesini tehdit edebilmektedir.

Ailenin söz konusu zararının hangi ölçüde karşılanacağı TBK’da düzenlenmiş, maddi tazminatın kapsamını ve ödenme biçimini ve kusurun ağırlığını hakimın göz önüne

⁴⁰³ İpek Temel ve Ömer Asal, “İş Görme Amacı Güden Sözleşme Türleri İle İş Kazası Arasındaki İlişki ve İş Kazasından Doğan Maddi Tazminata İlişkin Esaslar”, **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2021, s.91.

⁴⁰⁴ Ali Güneren, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010, s. 622.

⁴⁰⁵ M. Kemal Oğuzman ve Turgut Öz, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2009, s. 562.

⁴⁰⁶ Ayşenur Şahin, “Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar Ve Tazmini”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 2, s.142. ss.124-165.

olarak belirleyeceği açıkça belirtilmiştir (m.51). İşçinin kusuru olması halinde ise hakim tazminatı indirebilir yahut tamamen kaldırabilir (m.52). Ancak TBK m.55 gereği belirlenen tutarda hakkaniyet gözetilerek bir arttırma veya azaltmaya gidilemeyecektir⁴⁰⁷. Eğer kaçınılmazlık söz konusu ise Sosyal devlet ilkesi gereğince işverene daha fazla sorumluluk yüklenerek zarar kusur oranlarına göre paylaştırılmaktadır⁴⁰⁸.

2.1.2.2.2.2. Manevi Zararının Tazmini

İşçi, iş kazası veya meslek hastalığı sebebiyle bedensel veya ruhsal bir zarara uğradığında maddi tazminatın yanı sıra şartları varsa manevi tazminata da hak kazanmaktadır (TBK., m.56/1). İşçi ölmese dahi ağır bedensel zararın gerçekleşmesi halinde yakınları yine tazminat hakkı elde etmektedir (TBK., m.56/2). Böylece işçi ve yakınlarının uğradıkları zarar sebebiyle çektikleri acı hafifletilmeye çalışılmaktadır⁴⁰⁹. Ancak burada önemli olan husus, Kanun'un işçinin "ailesi" ifadesini değil "yakınları" ifadesini kullanmış olmasıdır: "Ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine karar verilebilir." Bu husus ileride ayrıntılı değerlendirilecektir.

Manevi tazminat hesaplanırken maddi tazminatta olduğu gibi bir hesaplama manevi tazminatın somut unsurlara dayanmaması sebebiyle yapılamayacaktır. Manevi tazminatta çalışanın yaşı, yaşadığı olay, kusur oranları, iş göremezlik oranları gibi hususlar göz önünde bulundurularak, caydırıcılığın öne çıkması sebebiyle yüksek miktarlara karar verilmektedir⁴¹⁰. Manevi tazminat olarak yalnızca maddi karşılık söz konusu olmayıp, kınama verilmesi ve yayınlanması, özür dilenmesi, sembolik miktara hükmedilmesi de mümkündür⁴¹¹.

⁴⁰⁷ Sarper Süzek, İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, **Prof. Dr. Ali Güzel'e Armağan**, Cilt 1, İstanbul, 2010, s.710.

⁴⁰⁸ Eleştiri için bakınız Süzek, "İş Hukuku", s.713.

⁴⁰⁹ Aktay, vd, **İş Hukuku**, Ankara, Gazi Yayınevi, 2011, s.154.

⁴¹⁰ Süzek, "İş Hukuku", s.491.

⁴¹¹ A. Dilşad Keskin, **Manevi Tazminat**, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2016, s. 289.

İş kazası ve meslek hastalığı durumunda manevi tazminat ile ailenin korunması hem işçinin talebi ile dolaylı olarak hem de ailenin talebi ile doğrudan olmak üzere iki şekilde korunmuştur. İşçi ölmediğinden her ne kadar zarar gören işçinin yalnızca kendisi gibi görünse de maddi tazminat bahsinde de değinildiği üzere ailenin bu zararın dışında düşünülmesi mümkün olmayıp aksine tüm süreçlerin işçi kadar içinde olunmaktadır. Ancak TBK'nın söz konusu düzenlemesi yalnızca kaza sonucunda işçinin ağır bedensel zarar alması halinde ailesinin de manevi tazminat talep edebileceğine yöneliktir (TBK., m.56). Ailenin tazminata hak kazanabilmesi için yaşam söz konusu zararın yaşam koşullarında köklü değişikliğe sebep olması beklenmektedir. Bu sebeple basit yaralanmalar tazminat talebi için sebep teşkil etmemektedir⁴¹². Yargıtay'ın, kalıcı sakatlık olmaması ve ailenin bir ömür acı çekmeyecek olması sebebiyle tazminat talebini reddettiği görülmektedir⁴¹³.

2.1.2.3. Eşit Davranma Borcu

Eşit davranma borcu, eşitlik ilkesinin işçi-işveren ilişkilerine bir yansımasıdır. Eşitlik ilkesinin gereği olarak iş ilişkisinde adalet ve hakkaniyetin tesis edilmesinde işverenin eşit davranma borcundan bahsetmek mümkün olmaktadır. Eşit davranma borcu, işçilere mutlak eşit davranılacağı anlamına gelmeyip objektif nedenlerle farklı işlemler yapılması mümkündür⁴¹⁴. Ölçülülük ilkesi uyarınca haklı bir amaç varsa eşitlik ilkesine aykırı davranılmış sayılmaz⁴¹⁵. Anayasa Mahkemesi'nin kararına göre de eşit davranma borcu, aynı durumda bulunanlara eşit muameleyi gerektirdiği gibi (yatay eşitlik) farklı durumda bulunanlara da farklı muamele gerektirir (dikey eşitlik)⁴¹⁶. Eşit davranma borcu kapsamında ailenin korunması, bu yaklaşıma da uygun olarak işverenin işçiye gerektiğinde eşit davranması gerektiğinde de eşit davranmaması ile sağlanabilecektir.

Ülkemiz tarafından onaylanan uluslararası sözleşmelerde eşitlik ilkesi açıkça düzenlenmiştir. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin 2., 7., ve 23. maddeleri,

⁴¹² Yargıtay, 4. Hukuk Dairesi, E. 2014/10687, K. 2015/7315, T. 08.06.2015.

⁴¹³ Yargıtay, 4. Hukuk Dairesi, E. 2000/1665, K. 2000/2300, T. 09.03.2000.

⁴¹⁴ Narmanlıoğlu, s.155; Çelik vd., **a.g.e.**, s.418.

⁴¹⁵ Kübra Doğan Yenisey, "Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi", **İHSGHD**, Sayı 7, 2005, s.996.

⁴¹⁶ Süzek, "**İş Hukuku**", s.458.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 14. maddesi, Avrupa Sosyal Şartının 4.maddesi buna örnek olarak gösterilebilir. Ülkemizde de Anayasa’da “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” ifadesiyle eşitlik ilkesine anayasal çerçevede yer verilmiştir. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu’nda iş ilişkilerinde ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir⁴¹⁷. “İrk, devlet, milliyet, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefî inanç, din veya mezhep farklılığından kaynaklanan nefrete dayalı ayrımcılık” yapılması Türk Ceza Kanunu’nda suç sayılmıştır (TCK., m.122). Ayrıca İş Kanunu’nda eşit davranma ilkesine aykırılığın 292 TL para cezası olduğu belirtilmiştir (İK., m.99/1).

Hukukumuzda iş ilişkilerinde de eşitlik tesis edilmesi gayesiyle İş Kanunu’nda “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” ifadesine yer verilmiştir. Benzeri sebepler ifadesi gereğinde ayırım yasağının yalnızca sayılan hallerle sınırlı olmadığı ifade edilmiştir. Yaş, medeni hal, sağlık durumu gibi nedenlerle de işverence ayırım yapılamayacağı, yapılmasının ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil edeceği kabul edilmektedir⁴¹⁸. Bu sebeple işçinin ailevi sorumluluklarının mevcudiyeti sebebiyle farklı muamele göstermesi eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edecektir.

İş Kanunu’nun 5.maddesi her ne kadar eşit davranma ilkesi başlığını taşısa da 2.fırcasında dar anlamda eşit davranma borcunu düzenlemekle birlikte ayırım yasaklarını belirtilmiş (m.5/1), cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılması özellikle belirtilmiş (5/3-5), aksi halde uygulanacak yaptırım ve ispat yüküne yer verilmiştir. Bu sebeple öğreti de eşit davranma borcu ayırım yasağı ve dar anlamda eşit davranma borcu olarak iki şekilde incelenmektedir. Sonuçları da farklı olacaktır. Örneğin kısmi süreli çalışan kadın işçilere karşı ayrımcılık yapılması halinde eşit

⁴¹⁷ İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. M.6/1.

⁴¹⁸ Arzu Arslan Ertürk İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s.50.

davranma borcuna değil ayrımcılık yasağına aykırılığın doğacağı ifade edilmiştir⁴¹⁹. Ayrımcılık yasağından söz etmek için m.5/1’de belirtilen durumla karşılaştırılması gerekmekte olup bir işçiye karşı gerçekleşmesi yeterlidir. Dar anlamda eşit davranma borcu için ise aynı işyerinde çalışan işçilere, aynı zaman diliminde, bir karşılaştırma yapılmasına olanak tanıyacak şekilde birden fazla işçiye karşı gerçekleşmesi gerekmektedir⁴²⁰.

İşveren, iş ilişkisinin kuruluşundan feshine kadar geçen sürede hem ayırım yasaklarına hem de dar anlamda eşit davranma borcuna uygun davranmakla mükelleftir. Yalnızca objektif temele dayanan ayrımlar eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir. Bu çerçevede iş sözleşmesinin kuruluşunda eşit davranma borcuna değinilmiştir. İş sözleşmesi süresince ise işverenin yönetim hakkı, ücret ve ekleri, çalışma ve dinlenme süreleri gibi hususlarda eşit davranma borcu söz konusudur. İşverenin Anayasa’nın 48.maddesi gereğince sahip olduğu sözleşme serbestisi eşitlik ilkesinin ölçülülük çerçevesinde dengelenmesiyle kullanılabilir. Bunun sonucu olarak da yönetim hakkı eşitlik ilkesi ile sınırlandırılmaktadır⁴²¹. İşveren, yönetim hakkına dayanarak öncelikle talimat verirken de eşit davranma borcuna uygun davranmakla mükellef olup aksi yönde verilen talimatlar, eşitlik ilkesi temel insan hakkı olduğundan TBK., m.26 gereği geçersiz kabul edilmektedir⁴²². Bu sebeple işçi bu talimatlara uymak zorunda değildir ve işveren işçinin talimatına uymadığı gerekçesiyle yaptırım uygulayamayacaktır⁴²³.

Eşit davranma borcu, işverenin, çalışma şartları, terfi kriterleri, ücret ve eklentileri, sosyal haklar, işçiye nitelik kazandıracak eğitimler gibi hususlarda yönetim hakkını kullanırken keyfi ve kötü niyetli davranmamasını⁴²⁴, haklı ve objektif neden olmadıkça ayırım yapamamasını sağlamaktadır⁴²⁵. İşverenin bahsi geçen hususlarda

⁴¹⁹ Süzek, “İş Hukuku”, s.455.

⁴²⁰ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.143; Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**,s.730, Kübra Doğan Yenisey “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 4, Sayı 11, 2006, s.61.

⁴²¹ Ali Güzel, İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 2016, s.93.

⁴²² Savaş Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981, s.78.

⁴²³ Ekonomi, **a.g.e.**, s. 32.

⁴²⁴ **A.e.**, s. 32; Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**,s.143.

⁴²⁵ Taşkent, **İşverenin Yönetim Hakkı**, s. 83.

ayrım yapamaması, tüm işçilerin ailelerinin bu imkânlardan eşit olarak yararlanabileceği anlamına gelmektedir. Ancak işveren yönetim hakkına dayanarak eşit veya denk işçiler arasında gruplandırmalar yapabilmektedir⁴²⁶. Böylece işverenin daha fazla yardıma ihtiyacı olan ailelerin korunmasına katkı sağlama imkânı doğmaktadır.

İşverenin işçileri gruplandırabilmesi sayesinde örneğin mesai dışında çalışmaya gelecek işçileri çocuğu olan kadın işçiler arasından seçmemesi mümkün olmalıdır⁴²⁷. Bununla birlikte, işveren aynı ücreti veriyor dahi olsa bazı aileler daha kalabalık olacağından ekonomik bakımdan diğerlerine göre daha zor durumda olabilmektedir. Sosyal haklar bakımından işverenin yardıma daha fazla ihtiyacı olan aileleri gruplandırarak ayrıca desteklemesi de eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyip mümkün hale gelmektedir. Önemli olan işverenin eşit şartlara sahip olan işçiler arasında eşit imkanları sağlamasıdır. Çünkü eşitlik ilkesinde aslolan sayısal eşitlik değildir⁴²⁸. 3 çocuğu olan işçi ile bekar işçinin aynı şekilde sosyal haklardan faydalanması yani sayısal eşitliğin gözetilmesi, adalete aykırı olacaktır.

Son olarak ifade edilmesi gereken husus, yönetim hakkına dayanarak yapılan kişisel uygulamalarda kollektif nitelik kazanmadıkça eşitliğin sağlanmasının beklenemeyeceği ifade edilmiştir⁴²⁹. Elbette ayrımcılık yasağı bakımından kollektif niteliğin önemi olmadığını belirtmek gerekir. Buna göre işverenin ailesinin yardıma ihtiyacı olduğunu bildiği bir işçisine yardım etmesi, işyeri uygulamasına dönüşmediği müddetçe eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir.

İşverenin ücret öderken eşit işe eşit ücret ilkesine uygun şekilde hareket etmesi gerekmekte ancak söz konusu eşitliğin mutlak eşitlik olmadığı ifade edilmektedir. Bu sebeple işçilerin yaşı, öğrenimi, kıdemi gibi kriterlerle farklı ücretler belirlenmesi mümkündür⁴³⁰. İşçilerin yaptıkları işlerin farklı olması da benzer şekilde ücretin farklı

⁴²⁶ Çelik vd., **a.g.e.**, s. 190; Kübra Doğan Yenisey, “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, **III. Yılında İş Yasası**, İstanbul, s. 997.

⁴²⁷ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 141.

⁴²⁸ Gaye Burcu Yıldız, **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara, Kurum Yayınları, s. 247.

⁴²⁹ Can Tuncay, **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul 1982, s. 156-147.

⁴³⁰ Özdemir Erdem, “Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet Yargıtay’ın İki Kararına İlişkin İnceleme”, **Legal İSGHD**, Sayı 5, 2005, 260

belirlenmesi için objektif kriterdir⁴³¹. Ancak işveren eğer işçileri yönetim hakkına dayanarak gruplara ayırmışsa, aynı grup içerisindeki işçilere farklı ücretler belirleyemeyecektir⁴³². Buna göre işverenin yoksul ailelerin ücretlerini daha yüksek belirleyerek hem gelir dağılımındaki eşitliğe katkıda bulunması hem de ailenin korunmasını sağlaması mümkün olup aynı gruptakileri farklı muameleye tabii tutmadıkça bu durum eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmeyecektir. Burada önem arz eden ayrımın objektif kriterlere dayandırılmasıdır⁴³³.

İşverenin farklı ücret uygulamasına gidemeyeceği ve ailenin korunmasına katkı sağlayan bir diğer husus ise hamilelik sebebiyle daha hafif işlerde çalıştırılan kadın işçiye yahut süt iznini kullanan kadın işçiye daha düşük ücret kararlaştırılamamasıdır⁴³⁴. Annelik, kadın işçilerin çalışma hayatında ayrımcılığa uğradıkları önemli bir konudur. Ailenin tüm aile bireyleri ve özellikle çocuklar için sağlıklı işleyen bir kurum olması için kadın işçilerin annelik sorumluluklarını yerine getirilmesine izin verilmesi gerekmektedir. Anne kadın işçinin bahsi geçen durumlarda eşit davranma borcu bakımından özellikle korunması yerinde olmuştur. Hem ücret hem de ücret ekleri bu kapsamdadır⁴³⁵.

Ücrete zam yapılması hususunda ise işverenin sözleşme serbestisi kapsamında yönetim hakkını kullanması mümkün görülmüştür. Dolayısıyla zam oranını işçinin kişisel özelliklerine göre belirleyebileceği gibi⁴³⁶ eğer sözleşme veya TİS ile belirlenmiş bir şart söz konusu değilse zam yapmaması da söz konusudur⁴³⁷. Ancak işverenin eşit özelliklere sahip işçiler arasında zam bakımından farklılık gözetmesi mümkün değildir. Ücretin ailenin korunmasındaki önemi göz önünde tutularak işverenin insiyatifine bırakılacak bir mesele olmamasına rağmen ücrete zam yapılmasına işverenin özgürce karar vermesine imkan tanınmasını anlamak güçtür. Üstelik ülkemiz enflasyon oranları vb gibi sebeplerle işçilerin satın alma gücünün

⁴³¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/22794 K. 2014/22794 T.30.6.2014

⁴³² Artür Karademir ve Hakan Ekinci, **İşçi Alacakları**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019, s.235.

⁴³³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 8.4.2004, 18893/7996.

⁴³⁴ Çelik vd., **a.g.e.**,s.416.

⁴³⁵ E. Tuncay Senyen Kaplan, “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt 30, Sayı 133, 2017, s.250.

⁴³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2015/28698 E. 2018/22722 K. 10.12.2018 T.

⁴³⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2011/11084 E. 2013/19249 K. 24.6.2013 T.

yıldan yılda düştüğü bir ülkedir⁴³⁸. Bu nedenle iş sözleşmesinde veya TİS'te zam oranının belirlenmesi ailenin satın alma gücünün korunması bakımından fazlasıyla önem taşımaktadır.

Ücret ekleri olan sosyal yardım, ikramiye gibi ödemelerde ise ödeme bir kez yapılmış olsa dahi eşit davranma borcuna uygun davranılması gerektiği ifade edilmiştir. Eğer ödeme işyeri uygulaması haline dönüştüyse zaten işverenin eşit davranma borcu mevcuttur⁴³⁹. Ancak bu tür ödemelerin talep edilebilmesi kollektif nitelik taşımasına bağlı olduğu belirtilmektedir⁴⁴⁰. Örneğin ailesi zor durumda olduğu için işverenin bir işçisine yardım etmesi ne eşit davranma borcuna aykırılık ne de diğer işçilere talep etme hakkı veren bir sebep olarak görülmemiştir⁴⁴¹.

İşverenin fazla çalışma, fazla sürelerle çalışma, gece çalışması, hafta tatilinde çalışma gibi hususlarda işçilere eşit davranma borcuna uygun davranması gerekmektedir. Eşit davranma, söz konusu çalışma sürelerinden işçilerin ek menfaat elde etmesi ve ailesinin ekonomisini desteklemesi bakımından önemli olduğu kadar, uzun zamanlarla çalışmanın birkaç işçi üzerinden yürütülerek sürekli uygulanmasının aile ile vakit geçirmeye imkân vermemesi bakımından da önemlidir. Her iki açıdan da işverenin işçilere eşit davranması gerekmekte, ancak bazı işçilerin ilgi göstermemesi bazı işçilerin ise talep etmesi halinde öncelik tanınması söz konusu olmaktadır⁴⁴². Dolayısıyla çalışma süreleri bakımından hem fazla iş verilmesi hem de az iş verilmesi eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edebilecektir⁴⁴³.

Dinlenme süreleri bakımından da eşit davranma borcu söz konusu olup, yıllık ücretli izin bakımından sözleşmenin türüne bağlı olarak ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir (İK., m.13). Yıllık izinlerin süreleri ve kullanım şekilleri Kanun'da açıkça belirtilmiş olup işverenin bu hususlarda insiyatifi söz konusu değildir. Ancak işçilerin yıllık izni

⁴³⁸ Ülkemiz, EUROSTAT tarafından açıklanan SGP ve GSYİH 2019 sonuçlarına göre 27 Avrupa Birliği ülkesi ortalaması 100 iken 59 ile AB ortalamasının %41 altında kalmıştır. Çevrimiçi: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Purchasing-Power-Parity-2019-37544> Erişim Tarihi 02.04.2021.

⁴³⁹ Sözek, “İş Hukuku”, s. 365,

⁴⁴⁰ Ertürk, **a.g.e.**, s. 108

⁴⁴¹ Yıldız, **a.g.e.**, s. 268.

⁴⁴² Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s. 143.

⁴⁴³ Tuncay, **a.g.e.**, s. 161-162.

kullanacakları dönem ve gün sayısı bakımından farklı uygulamalar yapılması eşit davranma borcuna aykırı olacaktır. Dinlenme sürelerinin ailenin korunması bakımından önemi ayrıca değerlendirildiğinden burada daha fazla ayrıntıya yer verilmeyecektir.

2.2. Çalışma Süreleri Bakımından Korunması

Günümüzde “çalışma”, endüstrileşme süreciyle birlikte modern toplumların merkezine yerleşmiştir. Kadim toplumlarda çalışma, geçim için özel alanda yapılırken, modern toplumda kamusal alanda ve kendini ifade ediş biçimi olarak gerçekleştirilmektedir⁴⁴⁴. Doğal sürecinden kopan çalışma, günümüzde neredeyse en temel yaşamsal faaliyet haline gelmiş, aile yapısını da etkilemiştir. Bu sebeple çalışma ve dinlenme sürelerine dair düzenlemeler ailenin korunmasına katkı sağlamaktadır.

Çalışma süresi, işçinin sözleşme gereği yükümlü olduğu işin ifası için işverenin emrine girdiği andan çıktığı ana kadar geçen süre olarak tanımlanmıştır⁴⁴⁵. Bu sebeple çalışma süresi, yalnızca işçinin fiilen çalıştığı değil, çalışılmış sayılan hallerle birlikte işverenin emrinde geçirdiği süreyi ifade etmektedir⁴⁴⁶. İşçinin bu süre içerisinde işverenin “emrine amade olması”⁴⁴⁷ bir başka ifadeyle “bağımlı” oluşu Kanun ile düzenlenmeyi gerekli kılmaktadır. İşçinin bir makine gibi sürekli çalışması mümkün olmadığından çalışmaya ayrılan sürenin kısıtlanması ve dinlenmeye vakit ayrılması hem işçinin sağlığı hem de verimliliği açısından şarttır. Bu nedenle çalışma süreleri kanun koyucu tarafından nispi emredici hükümlerle sınırlanmıştır⁴⁴⁸. Çalışma süresinin, aile bireylerinin birlikte geçirecekleri vakti belirleyen ve iş-yaşam dengelerini etkileyen önemli bir faktör olması sebebiyle bu sürelerin düzenlenmesi ailenin korunmasını sağlamaktadır. Günümüzde çalışmaya atfedilen önemin artması⁴⁴⁹, çalışma sürelerinin düzenlenmesinin ailenin korunması bakımından önemini de arttırmaktadır. İş

⁴⁴⁴ Veysel Bozkurt, **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2014, s.53.

⁴⁴⁵ Aydın Başbuğ & Mehtap Yücel Bodur, **İş Hukuku**, 5. bs., İstanbul, Beta Basım Yayın, 2018, s. 161.

⁴⁴⁶ Mehmet Nusret Bedük, “Çalışma Sürelerinin Denkleştirilmesi Esneklik mi Yoksa Keyfilik midir?”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 19, Sayı 2, 2011, s.202.

Çalışma süresinden sayılan hallerde emziren kadının süt izni süresinin çalışma süresinden sayılması (İK., m.66) ailenin korunmasına çocuğun sağlıklı yetiştirilmesi yönüyle katkı sağlamaktadır.

⁴⁴⁷ Osman Akın, “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 45, Sayı 1-4, 1981, s.778.

⁴⁴⁸ Müjdat Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2020, s.68.

⁴⁴⁹ Kathi Weeks, **Çalışma Sorunu**, İstanbul, Ayrıntı Yayınevi, 2014, s. 12.

Kanunu'nda bu düzenlemeler, işçinin normal çalışmasının ve fazla çalıştığı sürelerin düzenlenmesi ile çalışmadığı vakitlerin telafisi üzerinedir. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki çalışma sürelerine uygun davranmayan işverene 3.064 TL para cezası yaptırımını uygulanmaktadır (İK., m. 104).

2.2.1. Normal Çalışma Sürelerinin Düzenlenmesi

2.2.1.1. Haftalık ve Günlük Çalışma Süresinin Sınırlandırılması

İş Kanunu'nda düzenlenen *haftalık çalışma süresi* en çok 45 saattir (İK., m.63). Kanun'da belirtilen “en çok” ifadesinden de anlaşılacağı üzere bu süre sabit olmayıp tarafların anlaşmasına göre daha az belirlenebilir. Eğer işçi kısmi süreli iş sözleşmesiyle birden çok işyerinde çalışıyorsa haftalık çalışma süresi toplam süre üzerinden değerlendirilmekte ve yine 45 saati aşamamaktadır⁴⁵⁰. Deniz İş Kanunu'nda haftalık çalışma süresi 48 saat olarak belirlenmiştir (Deniz. İş K., m.26). Basın İş Kanunu'nda ise çalışma süresi haftalık değil günlük belirlenmektedir. Gece ve gündüz devrelerinde günlük çalışma süresi 8 saattir (Basın. İş K., Ek m.1).

İş Kanunu, belirlenen azami çalışma süresinin yanı sıra bazı işler ve işçilerin çalışma sürelerini ayrıca düzenlemiştir. Bu kapsamda yer altı maden işçileri günde 7,5 ve haftada 37,5 saatten fazla çalıştırılamamaktadır (İş K., m. 63). Zorunlu ilköğretim çağını tamamlayan ve örgün öğretime devam etmeyen çocukların çalışma saatleri günde 7 ve haftada 35 saat olarak belirlenmiştir. Bu süre sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışan çocuklar için günde 5 ve haftada 30 saattir. Eğer çocuk 15 yaşını tamamlamış ise bu süreler günde 8 ve haftada 40 saate kadar arttırılabilir. Okul öncesi ve okula devam eden çocuklar, eğitim dönemlerinde okul saati dışında günde 2 saat ve haftada 10 saat çalışabilmekte ve okulun kapalı olduğu dönemde çalışma saatleri yukarıda belirtilen süreleri aşamamaktadır (İş K., m. 71). Son olarak gebe, yeni doğum yapmış ve emziren kadın işçinin çalışması da 7,5 saati aşamaz (Gebe Y., m.10). Ayrıca günde 7,5 saatten fazla çalışılmasının sağlık açısından zararlı olduğu sağlık

⁴⁵⁰ Sümer, **a.g.e.**, s.141.

kurularınca belirlenen işler İSGK' ya dayanarak yönetmelikle ayrıca düzenlenmiştir⁴⁵¹.

İşçinin *günlük çalışma süresi*, aksi kararlaştırılmamışsa, haftalık çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit olarak bölünmesiyle belirlenmektedir (İK., m.63). Haftanın bir günü kanuni olarak hafta tatili sayıldığından -kural olarak Pazar günü- işçi en fazla haftada 6 gün, 7,5 saat çalıştırılabilmektedir. Ancak günlük çalışma süresinin, haftalık çalışma süresinde de görüldüğü gibi, haftanın günlerine farklı şekillerde dağıtılarak belirlenmesi de mümkündür. Yine tarafların anlaşmasıyla gerçekleştirilecek bu uygulamada, her hâlükârda günlük çalışma süresi fazla çalışma da dahil olmak üzere 11 saati aşmamaktadır (İş K., m.63). Bununla birlikte İşyerinde normal çalışma süresi, zorunlu nedenlerin ortaya çıkması, ulusal bayram veya genel tatillerin öncesi veya sonrası işyerinin tatil edilmesi vb. gibi sebeplerle önemli ölçüde azalmışsa (normal çalışma süresinin 1/3'ü oranında) veya tamamen tatil edilmişse 2 ay içerisinde bu süreler için, tatil günleri dışında, *telaî çalışması* yapılabilmektedir. Telaî süresi günlük 11 saati aşmamak kaydıyla 3 saat yapılabilir (İş K., m.64). Böylece işçinin ücretinde azalma da telaî edilmiş olacaktır. Günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra yapılan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri de Kanun'da ayrıca düzenlenmiştir⁴⁵².

İş hukukunda, öncelikle kadınlar, çocuklar ve işçinin sağlığı için tehlikeli işler bakımından kısıtlamalar dolaylı olarak ailenin korunması bakımından katkı sunan düzenlemelerdir. Bununla birlikte, işçinin çalışma süresinin günlük ve haftalık olarak sınırlandırılması, hem birey olarak hem de ailesi bakımından düzenli bir yaşamı olması anlamına gelmektedir. Sanayi Devrimi'nin ardından yaşanan liberal atmosferde bahsi geçen sınırlamaların olmamasının doğuracağı sonuçlar gözler önüne serilmiştir. Bu

⁴⁵¹ Sağlık Kurulları Bakımından Günde Azami Yedibuçuk Saat veya daha Fazla Çalışılması Gereken işler Hakkında yönetmelikle düzenlenmiştir. Buna göre; kurşun, arsenik, cıva sanayii, çinko sanayii, radyoaktif madde, yer altı, su altı, işlerinde 7,5 saatten fazla işçi çalıştırılmaz.

⁴⁵² Günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra, teknik bir zorunluluk veya asıl işle birlikte yürütülememesi gibi sebeplerle, asıl iş için belirlenen günlük sürele ek olarak *hazırlama, tamamlama, temizleme* işini yapacak olan işçiler günde en çok 2 saat daha çalıştırılabilir. Bu işlerin, işyerinde nöbetleşe yaptırılması esas olsa da işçi sayısı yetersizliği veya işin özel beceri gerektirmesi gibi sebepler söz konusuysa farklı kişiler istihdam edilebilir. Eğer işi asıl işçiler üstlenmişse, bu iş için geçirdikleri sürenin her saati için, asıl işlerinde aldıkları saat başı ücretin %50 arttırılması suretiyle ödeme yapılacaktır (Sümer, a.g.e., s.152).

dönemde yasal koruma olmadan gerçekleşen ailece işçileşme, toplumun sürdürülebilirliğini tehdit etmiştir. İngiltere’de devrimin ilk safhası her ne kadar refah getirse de ardından işçiler korunamadığından hayat standardı kötüleşmiştir⁴⁵³. Dolayısıyla çalışma saatlerine getirilen kısıtlama ile hem işçinin sağlığı ve işin verimliliği korunmuş hem de aile bireylerinin birlikte vakit geçirmesine imkân oluşturularak ailenin korunması sağlanmıştır. Ancak Batı’da ortalama çalışma süreleri 40 saat iken dahi sürenin 35 saate düşürülmesi hususunda mücadele söz konusudur. Bu sebeple Türkiye’de uygulanan 45 saatlik çalışma süresi uzun bir süre olarak değerlendirilebilir⁴⁵⁴. 2019 yılına ait istatistikler çalışma saatlerinin haftalık ortalamasını ülkeler bazında, Hollanda’da 29.3, Portekiz’de 38, Polonya ve Kıbrıs’ta 39, Makedonya’da 41, Norveç ve İsviçre’de 33.5, İrlanda’da 38.6, İngiltere’de 36.5 saat olarak göstermektedir. Türkiye’de ise bu ortalama 45.4 saattir⁴⁵⁵.

Boşanma oranlarının arttığı aile yapısının birçok tehdiye maruz kaldığı günümüzde işçinin ailesine vakit ayırmaya imkân tanıyan iş dışı zamanın olması ailenin devamı açısından kritiktir. Ayrıca ekonomik üretimin yanında toplumu ayakta tutan dinamiklerin üretimi için aile içinde geçirilecek zamana ihtiyaç vardır. İşçinin bizzat kendisi için de ailesiyle vakit geçirmek önemli bir motive kaynağıdır. Hatta bu zamanın ruhsal sağlığına olumlu etkisi varsa iş sağlığı ve güvenliği boyutu bile söz konusudur.

2.2.1.2. Gece Çalışmasında Aile Düzeninin Dikkate Alınması

Gece çalışması, çalışma süresinin yarısından çoğu gece dönemine denk gelen çalışmadır (Pos. Y. 7). Gece dönemi ise, en geç gece 20:00’de başlayarak en erken sabah 06:00’da biten zaman dilimini ifade etmekte, bahsi geçen zaman diliminin başlama ve bitiş süreleri, yurdun bazı bölgelerinin özellikleri veya yaz-kış saati uygulaması gibi sebeplerden dolayı değişik şekillerde belirlenebilmektedir. Ancak bu süre her hâlükârda en fazla 11 saat olacaktır (İK., m.69). Gece çalışması, gündüz çalışmasına göre daha yıpratıcı olarak değerlendirilmiş ve gece çalışan işçiler için

⁴⁵³ A. Mesut Küçükcalay, “Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi”, *SDÜ İİİBF Dergisi*, 1997, s. 64.

⁴⁵⁴ Şakar, *Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu*, s.68.

⁴⁵⁵ Çevrimiçi: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Hours_of_work_-_annual_statistics#Working_hours_for_employees, Erişim: 07.12.2020.

ayrıca koruyucu düzenlemeler yapılmıştır. Bu kapsamda gece çalışması 7,5 saattir ve fazla çalışma yapılamaz (İK., m.69/III). Ancak özel güvenlik, turizm, sağlık hizmeti gibi işlerde işçinin yazılı onayının alınması şartıyla gece çalıştırılması 7,5 saati aşabilmektedir (İş K., m.69). Yargıtay, gece çalışmalarında haftalık çalışma süresini aşmamış olsa dahi günlük 7,5 saat üzerinde yaptırılan çalışmayı fazla çalışma olarak kabul etmiştir⁴⁵⁶. Bununla birlikte gece gündüz postaları arasında değişiklik yapılması ancak işçinin en az 11 saat dinlendirilmesiyle mümkündür. İşçilerin postası zorunluluk olmadıkça değiştirilemez. Ancak gece çalışması sebebiyle sağlığının bozulduğunu ispat eden işçi işverenin imkanı dahilinde gündüz postasında çalıştırılır (İK., m.69).

Gece çalışmasında işçinin korunması çalışma süresinin genel olarak sınırlandırılmasının yanı sıra çalıştırma yasağı ile de sağlanmıştır. İş Kanunu'na göre sanayiye ait işlerde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve gençler gece çalışamaz (İK., m.69). Çocuk ve gençlerin yanı sıra kadın işçiler de işyeri hekiminden gece postalarında çalışabileceğine dair rapor olmak kaydıyla çalıştırılabilir (Yön. m.9/1). Ayrıca hamile olduklarının doktor raporuyla tespitinin ardından doğuma kadar ve doğumdan sonra emzirdiği sürece 1 yıl gece postalarında çalıştırılmamaktadır. Bu süre doktor raporuyla anne ve çocuğun sağlığı için gerekli olduğu ispat edilirse 6 ay uzatılabilir (Gebe Yön., m.8). İş Kanunu'nda bahsi geçen şekilde gerçekleşen gece çalışmasında işçinin korunması dolaylı olarak aileyi de koruyan hükümlerdir. Ancak bebeğin sağlığı için önerilen emzirme süresinin 2 yıl olmasına karşın emziren kadın işçinin gece postalarında çalıştırma yasağının 1 yıl ile sınırlı tutulması yeterli değildir. Bu düzenleme emzirme süresi göz önünde tutularak yeniden düzenlenmelidir.

Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkında Yönetmelik, eşlerin aynı anda postalar halinde çalışması durumunda doğrudan ailenin korunmasına dair düzenleme içermektedir. Buna göre eşler aynı veya ayrı işyerinde gece postasında çalışıyor ise kadın çalışanın isteği üzerine kocanın çalıştığı gece postasına rastlamayacak şekilde düzenleme yapılır. Aynı işyerinde çalışıyorlar ise aynı gece postasında çalışma istekleri imkân dahilinde işverence karşılanır (Yön., m.8). Yönetmelik aynı işyerinde çalışan eşlere aynı veya farklı postada olma yönünde talep

⁴⁵⁶ Çelik vd., a.g.e., s.542.

hakkı tanırken farklı işyerinde çalışanlar için yalnızca gece postalarının çakışmamasını talep etme hakkı tanımıştır. Eşlerin özellikle ebeveyn oldukları durumda, ihtiyaçlar çeşitli olabileceğinden gerek aynı gerek farklı işyerinde çalışılsın eşlere gece postalarının uygun şekilde düzenlenmesi için talep hakkının verilmesi gerekir.

Gece postaları ile çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırmada işçilerin, gece vardiyasında çalışmaları sebebiyle aileleriyle ilişkilerini yürütmekte zorlandığını ifade etmiştir. İşçilerden biri, gece vardiyasında çocuğunun anneannesinde kaldığını, vardiya dönüşü onunla ilgilenmek yerine uyuması gerektiğini ve bu sebeple çocuğunu yeterli şekilde göremediğini ifade etmiştir. Bu sebeple çocuğun anneannesine anne demeye başladığını belirterek içerisinde bulunduğu durumun zorluğunu açıklamıştır. Bir başka işçi evli biri olarak gece çalışmanın eşiyle olan ilişkisini olumsuz etkilediğini, bazı günlerde birbirlerini hiç görmediklerini ifade etmiştir. Bir başka işçi ise gece çalışmasının ailesi ve arkadaşlarıyla olan iletişimini zorlaştırdığını belirtmiştir⁴⁵⁷. Görüldüğü üzere gece çalışması ailenin korunmasına ihtiyaç duyulan hassas bir husustur. Bu şartlarda çalışan işçinin verimliliği de yeterli olmayacaktır. Bu sebeple, gece çalışmasında eşler arası dengesinin kurulmasının yanı sıra özellikle ebeveynlerin çalışma koşullarının düzenlenmesinde hak talep edebilmesi gerekmektedir. Bu hakkın verilmemesi çocuğun anne-babasıyla vakit geçirme hakkını elinden almaktadır.

2.2.2. Denkleştirme Süresinin Düzenlenmesi

Ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmelerin çalışma sürelerinin esnekleştirilmesi ihtiyacını doğurması sonucunda Kanun'da çalışma süresinin haftanın çalışılan günlerine eşit bölünmesi kuralı korunmuş ancak denkleştirme imkânı ile bu kural esnetilmiştir. Buna göre, taraflar yazılı olarak anlaşırsa normal çalışma süresi haftanın çalışılan günlerine, 2 ayı aşmayan bir süre içerisinde farklı şekillerde bölünebilecektir. Bu sürenin TİS ile 4 aya kadar çıkarılması mümkündür. Belirlenen sürede haftalık ortalama çalışma süresi 45 saati ve günlük çalışma süresi 11 saati aşamayacak, hafta tatilinde çalışma yapılamayacaktır. Denkleştirme, Kanun'da bir

⁴⁵⁷ Mine Değirmencioğlu, "Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi?", **Journal of Aviation**, Cilt 3, Sayı 2, 2019, s.119.

kısıtlama öngörülmediği için yılda birden çok kez yapılabilmekte, işyerinin tamamı, bir bölümü veya yalnızca bir kişiye bile uygulanabilmektedir. Denkleştirme istisnai şekilde turizm sektöründe 4 aylık süre için gerçekleştirilebilir ve 6 aya kadar uzatılabilir. Bir diğer istisna ise haftalık iş günlerine bölünemeyen işler ile karayolları, demiryolları ve deniz, göl, akarsularda hareket halindeki taşıtlarda ve Deniz İş Kanunu'na tabii olmayan taşıma işlerinde yasal çalışma süresini aşmamak kaydıyla en az 2 en çok 6 aya kadar denkleştirme uygulanabilir.

Denkleştirme süresinin piyasanın ve işyerinin esneklik ihtiyacını karşılamasının yanı sıra ailenin ihtiyaçlarının giderilmesine de katkı sağlaması mümkündür. Denkleştirmenin tarafların anlaşmasıyla gerçekleştirilmesi ve bir işçi için dahi uygulanabiliyor oluşu buna imkan sağlayan hükümlerdir. Bu durumda işçinin, ailesinin ihtiyacına göre daha az çalışmak istediği süre için denkleştirme süresi talebinde bulunarak işveren ile anlaşması mümkündür. Ancak burada işçinin pazarlık gücünün yüksek olması önemli bir etkidir. Beyaz ve altın yakalı işçiler için pazarlık gücünün yüksek olması beklenen bir durumdur ve çalışma saatleri üzerinde kontrol sağlamaları daha muhtemeldir. Ancak mavi yakalı işçilerin bu imkânı elde etmeleri için sendikalaşma önemli olacaktır. Bir sendikaya üye olunarak arttırılan pazarlık gücü ile mavi yakalı işçiler de daha kolaylıkla ailelerinin ihtiyacına binaen denkleştirme talebinde bulunabilir.

Elbette ki denkleştirme her zaman işçinin ailesinin ihtiyaçlarına uygun olamayacağından, işverenin talebine göre yapılan denkleştirmelerin peş peşe uygulanması işçinin düzensiz çalışma şartları anlamına gelecektir. Bu sebeple yıl içerisinde denkleştirme yapılmasına sayı bakımından bir kısıtlama getirilmemesi ailenin düzenini olumsuz etkileyebilir. Her ne kadar tarafların anlaşması şartı gözetilse de işçinin, işverenin bu talebini kolaylıkla reddetmesi işini kaybetme korkusu sebebiyle realitede mümkün olmamaktadır. Bu durumun sonucunda oluşabilecek düzensiz çalışma koşulları işçinin ailesinin de düzenini bozacağından yıl içerisinde yapılacak denkleştirme uygulamasına sayı bakımından kısıtlama getirilmesi yerinde olacaktır.

2.2.3. Fazla Çalışma Sürelerinin Sınırlandırılması

Fazla çalışma, Kanun'da yazılı koşullar çerçevesinde haftalık 45 saat olarak belirlenen çalışma süresini aşan çalışmalardır. Eğer sözleşme ile haftalık çalışma süresi 45 saatin altında belirlenmişse, bu sürenin üzerinde yapılan çalışmalar 45 saate kadar fazla sürelerle çalışma olarak kabul edilmekte, 45 saatin üzeri için fazla çalışma şartları geçerli olmaktadır (İK., m.41). Fazla çalışma, ülkenin yararları, işin niteliği, üretimin arttırılması gibi sebeplerle yapılabileceği gibi (normal fazla çalışma), zorlayıcı nedenler veya bir arıza durumu gibi acele işler sebebiyle (zorunlu fazla çalışma) de yapılabilir (İK., m.41-42). Ayrıca seferberlik halinde Bakanlar Kurulu'na işçinin en çok çalışma gücüne çıkarılmasıyla da fazla çalışma (olağanüstü fazla çalışma) yapılması mümkündür (İK., m.43). Normal fazla çalışma bir yılda 270 saati aşamaz. Bununla birlikte işçinin fazla çalışması için onayı alınmalıdır (İK., m.41/7). Fazla veya fazla sürelerle çalışma yapmak istemeyen işçi 30 gün önceden yazılı bildirmek kaydıyla onayını geri alabilir (FÇY.Ü 9/2).

Fazla çalışılan her bir saat için saat başın düşen ücretin %50 arttırılması, fazla sürelerle çalışma için ise %25 arttırılması Kanun tarafından ön görülmüştür (İK., m. 41/2-3). Yeryüzünde maden işinde çalışan işçilere zorunlu veya olağanüstü sebeplerle 37,5 saati aşan çalışma yaptırılırsa saat başı ücret %100'den az olmamak kaydıyla arttırılarak ödenmektedir (İK., 41/10). Kanun ile öngörülen bu oranlar mutlak olmayıp iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile arttırılabilmektedir. Bu karşılıklar, işçi isterse zamlı ücret yerine her saat karşılığında serbest zaman olarak kullanılabilir. Bu durumda fazla çalışmanın saat başına karşılığı 1 saat 30 dakika olurken fazla süreli çalışmanın karşılığı 1 saat 15 dakika olacaktır (İK., m. 41/). İşçi bahsi geçen serbest zamanı işverene önceden yazılı olarak bildirmek kaydıyla 6 ay içerisinde kullanabilir (İK., m.41/5). Borçlar Kanunu'na göre ise fazla çalışma ücreti yerine uygun bir zamanda fazla çalışmayla orantılı olarak izin kullanılabilir (TBK., m.402/2).

İş Kanunu, bazı iş ve işçilerde fazla çalışma yaptırılmasını yasaklamıştır. Buna göre sağlık bakımından 7,5 saatten fazla çalışılamayan işlerde, gece, maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon, tünel inşaatı gibi işlerin yer ve su altında yapılanlarında fazla çalışma yapılamaz (FÇY., m.7). Ayrıca on sekiz yaşını doldurmamış, gebe, yeni doğum yapmış, emziren işçiler ve kısmi süreli çalışan işçilere fazla çalışma

yaptırılamaz (FÇY., m.8/1). Son olarak her ne şartta olursa olsun gece işinde kadın işçilere fazla çalışma yaptırılamaz (Kad. Y., m.5).

İş hukuku görüldüğü üzere Kanun ve yönetmelikle fazla çalışma sürelerini sınırlandırarak işçinin korunmasını sağlamaktadır. İşçi korunurken, tıpkı gebe işçinin korunmasının çocuğun da korunması anlamına geldiği gibi dolaylı olarak aile de korunmuş olmaktadır. Fazla çalışma sürelerinin sınırlandırılması yoluyla ailenin korunduğu en önemli nokta gerek işverenin karını maksimize etmesi gerekse ekonomik kaygılarla işçinin daha fazla çalışmak istemesinin önüne geçmesidir. Çünkü bu durumun önüne geçilmemesi işçinin sağlığı bozması, sürdürülebilir nitelikte olmaması gibi sebeplerle uzun vadede aileye zarar verecektir. Japonya’da fazla çalışmanın önüne geçilememesinin toplumsal yansımaları açıkça görülmektedir. “Karoshi” olarak ifade edilen fazla çalışmadan kaynaklı ölümler olmaktadır⁴⁵⁸. Bunun yanı sıra fazla çalışmanın önüne geçilememesi ailece geçirilecek vaktin de sınırlanması veya ortadan kalkması anlamına gelecektir. Son olarak fazla çalışmaya dair düzenlemeler ile işçinin fazla çalışma yaptığında karşılığını almasını sağlamış ve aile ekonomisine katkıda bulunmuştur.

2.2.4. Kısa Çalışma

Kısa çalışma, genel, sektörel veya bölgesel ekonomik kriz dönemlerinde ve zorlayıcı sebeplerle işyerindeki haftalık çalışma süresinin geçici olarak önemli ölçüde azaltılması, faaliyetin tamamen veya kısmen geçici olarak durdurulması gibi hallerde üç ayı aşmamak üzere yapılan çalışmadır⁴⁵⁹. “Faaliyetin durdurulması” ve “çalışma süresinin önemli ölçüde azaltılması” kavramları yönetmelik ile netleştirilmiş, kısa çalışma yapılabilmesi için, işyerinin tamamı veya bir bölümünde geçici olarak çalışma süresinin en az 1/3 oranında azaltılması ve faaliyetin en az dört hafta süreyle durulması gerektiği ifade edilmiştir (m.3/1-ç). Kısa çalışmanın koşulları Kanun ile

⁴⁵⁸ Sevgi Işık Erol, Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Sayı 6, 2015, s.15. ss.15-31.

⁴⁵⁹ Bu Kanuna göre sigortalı sayılan kişileri hizmet akdine tabi olarak çalıştıran işveren, kısa çalışma talebini, derhal gerekçeleri ile birlikte Türkiye İş Kurumuna, varsa toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya bir yazı ile bildirir. Talebin uygunluğunun belirlenmesine ilişkin usul ve esaslar, ilgili kurum ve kuruluşların da görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

belirlendiğinden işçi veya sendikaların rızası aranmamaktadır⁴⁶⁰. Aslında söz konusu dönemlerde işçinin sözleşmeyi feshetmek ya da kısa çalışma yapmaktan başka çaresi de yoktur. Çünkü kısa çalışma gerektiren durumlar işçiye seçme şansı bırakmamaktadır⁴⁶¹.

Kısa çalışma ilk olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda tanımlanmış, bu durum, TBK' ya, Deniz ve Basın İş Kanunu'na tabi çalışan işçilerin bu haktan yararlanmasını engellemiştir. Hatta bu işçiler, işsizlik sigortası primi ödemelerine rağmen bu haktan yararlanamamaktaydı⁴⁶². Ancak 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile düzenlenmesinin ardından kapsamı da genişlemiş, daha fazla işçinin ailesinin faydalanması sağlanmıştır. İşçinin başka seçme şansının olmadığı bu süreçte kapsamın genişletilerek yararlanma oranının artırılması isabetlidir.

Kısa çalışma yapıldığı takdirde işçiye işsizlik sigortasından kısa çalışma ödeneği ödenmektedir. Ancak işçinin bu ödeneye hak kazanabilmesi için sözleşmenin feshi hariç olmak üzere işsizlik sigortasından yararlanma şartlarını yerine getirmiş olması gerekmektedir. Ayrıca yönetmelikte belirtilen “en az dört hafta süreyle faaliyetin durdurulması” ifadesi sebebiyle süresiz işlerde çalışan işçilerin bu haktan faydalanma imkânları yoktur. Kısa çalışma ödeneği, işçinin son on iki aylık dönemde prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %60'ı olarak belirlenmektedir⁴⁶³. Kısa çalışma ödeneği verilen süre, işsizlik ödeneği için başta belirlenen süreden düşülmektedir⁴⁶⁴. Kısa çalışma ödeneğinin 6 aya kadar uzatılması ve işsizlik ödeneğinden mahsup edilmemesi Cumhurbaşkanlığı tarafından kararlaştırılabilir (İSK., Ek madde 2).

⁴⁶⁰ Ercan Akyiğit, Kısa Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1-2, 2004, s.3.

⁴⁶¹ Gülten Kutsal, “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği”, **Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı, 1991, s.93

⁴⁶² Akyiğit, “Kısa Çalışma”, s.4.

⁴⁶³ Bu şekilde hesaplanan kısa çalışma ödeneği miktarı, 4857 sayılı Kanunun 39 uncu maddesine göre 16 yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının % 150’sini geçemez. Kısa çalışma ödeneğinden yararlananlara ait sigorta primlerinin aktarılması ve sağlık hizmetlerinin sunulmasına ilişkin işlemler 5510 sayılı Kanunda belirtilen esaslar çerçevesinde yürütülür.

⁴⁶⁴ Zorlayıcı sebeplerle kısa çalışma yapılması halinde, kısa çalışma ödeneği ödemeleri 4857 sayılı Kanunun 24 üncü maddesinin (III) numaralı bendinde ve aynı Kanunun 40 ıncı maddesinde öngörülen bir haftalık süreden sonra başlar

Kısa çalışma yapılması, her ne kadar işyerinin gereklerine uygun olsa da, ekonomik kriz, zorlayıcı sebeplerle çalışma süresinin azaltılması veya işin durdurulması gibi durumlar ailenin gelirinin azalacağı anlamına gelmektedir. Hatta ekonomik kriz dönemlerinde işçinin işsiz kalması ve uzun süre iş bulamaması mümkün olduğundan iş ilişkisinin devamı her zamankinden daha fazla önem kazanmaktadır. Bu sebeple bahsi geçen dönemler işçinin işini kaybetmemek için ücretsiz izni dahi kabul etmek zorunda kaldığı dönemler olup, kısa çalışma yapılması ve buna binaen ödenek verilmesi ile ailenin asgari yaşam standardı korunmuş olmaktadır. Ancak her işçinin bu imkândan faydalanması belirlenen şartlar bakımından mümkün değildir. Aile, işçinin elinde olmayan makro sebeplerden ötürü gelirden mahrum kalmakta ancak hem gelirinin korunması şartlara bağlanmakta hem de sınırlı süre ile sağlanmaktadır. Üstelik asgari ücret dahi ailenin geçimi için yeterli değilken asgari ücretin de altında ödenek verilmesi ailenin işsizlik sonuçlarına radikal şekilde katlanmak zorunda kalmasa da yoksulluk sınırının altında kaldığı anlamına gelmektedir. Böylece esneklik ile güvence birlikte sağlanamamış olmakta sosyal devlet ilkesine uygun şekilde aile korunamamaktadır.

Kısa çalışma ödeneği alınan süre boyunca aile hastalık ve analık bakımından da korunmakta, işçi genel sağlık sigortalısı sayılmakta ancak işsizlik ödeneğinde olduğu gibi uzun vadeli sigorta primleri ödenmemektedir (SSGSSK., m.60/1-e). Ailenin hastalık ve analık bakımından korunması gerekli ve yerinde olmasına karşın, ailenin tam manasıyla korunabilmesi için kısa çalışma süresince de uzun vadeli sigorta primleri ödenmelidir. Bu husus işsizlik ödeneği ele alınırken ayrıca değerlendirilmiştir. Son olarak kısa çalışma ödeneğinin nafaka borçları dışında haczedilemez oluşu aileyi hem kısa çalışma ödeneğinin kesilmemesi hem de nafaka alacağının korunması olmak üzere iki yönden korumuş olmaktadır⁴⁶⁵.

2.3. Dinlenme Süreleri Bakımından Koruma

2.3.1. Ücretli Tatiller

⁴⁶⁵ Saim Ocak, “Türk İş Hukuku’nda Kısa Çalışma”, Yayımlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008, s.550.

İş Kanunu kapsamında ücretli tatillerden ilki ulusal bayram ve genel tatillerdir. Bu günlerde işçinin çalışıp çalışmayacağı iş sözleşmesi ya da toplu iş sözleşmesi çerçevesinde belirlenmektedir. Şayet sözleşmelerde değinilmediyse, bahsi geçen günlerde işçinin onayı alınmadan çalıştırılmaz (İK., m.44). İşçi bugünlerde bir iş karşılığı olmaksızın o günün ücretine hak kazanır. Eğer sözleşme kapsamında çalıştırılmayacağı ifade edilmişse ve buna rağmen çalıştırılırsa ayrıca 1 günlük ücret ödenecektir (İK., m.46).

Ücretli tatillerin ikincisi olan hafta tatili ise sözleşmeye bağlı olmayıp belirlenen iş günlerinde çalışmış olmak kaydıyla 7 günlük periyotta 24 saat kesintisiz dinlenme hakkı işçiye verilmiştir. Bu sürenin hesabında hastalık izinleri, işverenin rızası ile verdiği izinler, zorlayıcı sebepten ötürü devamsızlık günleri çalışılmış sayılır (İK., m.46). İşçiye ulusal bayramlarda verilen tatil hakkı, aile bağlarını kuvvetlendirme imkanı tanımaktadır. Bayramlar, dünyanın çoğu kültüründe olduğu gibi ülkemizde de toplumsal öneme sahip günlerdir. Bu günlerde aile büyükleri ve akrabalarla olan irtibatın tazelenmesi söz konusudur. Bununla birlikte genel tatiller ve hafta tatili gibi günler işçinin dinlenmesinin yanı sıra ailesiyle vakit geçirmesini sağlamaktadır. Özellikle çocuklu ailelerde ebeveynler hafta içi çalışarak geçirdikleri vakitlerde çocuklarıyla ilgilenemedikleri zamanı hafta sonu tatillerinde telafi etmek için çabalamaktadır. Kanun çerçevesinde düzenlenen bu tatillerin yanı sıra kurumsal firmalarda görülen, işçinin doğum günü, evlilik yıl dönümü gibi günlerde izin verilmesi de aile içi ilişkilerin yoğun çalışma temposu içinde yıpranmasını engellemek adına verilen önemli fırsatlardır. Bu tür izinler, işçinin ve ailesinin yaşam kalitesini yükselten izinler olup, yaygınlaştırılması önemlidir. Hizmet sektöründe ve beyaz yakalı işçiler için söz konusu olan bu durum güçlü sendikalaşma ile mavi yakalı işçiler için de mümkün olabilir. Hatta bu hususta çerçeve sözleşmeler yapılması, uygulamanın kapsamını genişletebilir. Günümüzün ihtiyaçları göz önüne alındığında mevzuatın bu yönde geliştirilmesi gerekmektedir.

2.3.2. Mazeret İzni

6645 sayılı Kanun'la eklenen Ek md.2 ile işçiye bazı özel durumlar için ücretli izin hakkı tanınmıştır. Bu hak, ölüm, doğum, evlenme gibi aile hayatı için kritik öneme sahip olaylara binaen verilmiş olması sebebiyle aileyi korumaktadır. Bu kapsamda ilk

olarak, işçinin evlenmesi durumunda üç gün izin hakkı verilmiştir. Ailenin kurulduğu bu dönem, işçinin izne ihtiyacı olan, bedenen ve aklen iş dışında yoğun zamanlar geçirdiği bir dönemdir. Bu sebeple hak olarak tanınması ailenin korunması açısından yerinde olsa da sürenin yetersizliği de ifade edilmesi gereken bir gerçektir. Nitekim DMK'da bu süre yedi gündür (DMK., m.104/b). Bununla birlikte, Türk kültüründe evlilik hem aile kuran işçi hem de onun ailesi bakımından en önemli olaylardan biri olarak geniş ailenin bir arada olma ihtiyacının doğduğu birlikte yürütülen bir süreçtir. Bu sebeple yalnızca evlenen işçiye değil onun anne ve babasına da evlilik hazırlıkları için izin verilmelidir.

Mazeret izinlerinin ikincisi cenaze izinleridir. İş Kanunu, anne-baba, eş, evlat, kardeş vefatı söz konusu ise işçiye üç güne kadar izin hakkı vermiş, bu sürelerin çalışılmış gibi değerlendirileceğini ifade etmiştir. Ölüm, aile bireylerinin birbirine en çok ihtiyacı olan dönemlerden biridir. Bu sebeple ailenin korunması, bu ihtiyacı karşılayacak kadar sürenin işçiye verilmesini gerekli kılmaktadır. Bu kapsamda cenaze izninin de artırılması yerinde olacaktır. Ülkemizde ölen bireylerin çoğunlukla memleketine gömülmesi de göz önüne alınırsa bu bir mecburiyettir. Bununla birlikte cenaze izninde yalnızca çekirdek ailenin dikkate alınması eleştirilmesi gereken bir husustur.

Türk ve İslam geleneğinde akrabalık ilişkileri sebebiyle cenazeye katılmak ayrı bir öneme sahip olduğu gibi ailenin korunması için geniş ailenin öncelikle dikkate alınması gerekir. Bu kapsamda büyük anne, büyük baba, amca, dayı hala ve teyzelerin ölümü halinde de birinci derece akrabaların ölümündeki kadar olmasa dahi cenazeye katılmasına imkan veren iki gün gibi bir süre personelin izinli sayılması yerinde olacaktır. Türk toplumunda amca, hala, dayı ve teyze gibi yakın akrabalar yeri geldiğinde anne-babalık yapmakta ve aileyi ayakta tutmaktadır. Gerek Türk gerekse İslam geleneğinde yer alan ölüye saygının bir göstergesi olan cenazeye katılma aile birliğinin de bir gereğidir. Burada da yine söz konusu izinlerin, TİS ile işçilere de uygulanmasının sağlanmasının aile için önemi aşikârdır.

Mazeret izinlerinin üçüncüsü ise babalık iznidir. Kanun eşinin doğum yapması halinde veya evlat edinme durumunda işçiye 5 gün ücretli izin vermektedir. Baba ve çocuk için gerekli olmasının yanı sıra annenin en çok desteğe ihtiyacı olan bu dönemde

babaya da izin verilerek sürece dâhil edilmesi elbette yerinde ve gereklidir. Ancak babaya verilen izin süresi anneye eşlik etmesine ve babalık görevini yerine getirmesine imkân tanımayacak kadar kısadır⁴⁶⁶. Çocuk bakımının sorumluluğunun üstlenilmesi bakımından babalık izni yetersizdir. Babalık izni yerine ebeveyn izni ailenin korunması açısından daha kapsamlı bir uygulamadır. Bu hususun analık izni başlığı altında ayrıntısıyla üzerinde durulmuştur.

Kanun'da tanımlanan mazeret izinlerinin dışında işçinin yaşamında karşılaşılabileceği farklı durumlar da söz konusudur. İzin hakkı tanınırken işçi ya bireysel olarak ya da çekirdek ailesi üzerinden değerlendirilmektedir. Ancak üç kuşağın bir arada yaşadığı aileler de söz konusudur. İşçi, eşi ve çocuklarının yanı sıra yaşlı ebeveyniyle yaşıyor olabilir veya evde bakıma muhtaç bir aile bireyi olabilir. Bunun gibi durumlar yasal olarak verilen izin haklarının dışında işçinin izne ihtiyacının her an doğabileceği riskler taşımaktadır. Bu kapsamda engelli çocuğu olan işçinin izin hakkı ayrıca düzenlenmiştir. Buna göre, en az %70 engelli çocuğu olan işçi, çalışan ebeveyninden birinin kullanması koşuluyla, on gün ücretli izin hakkına sahiptir. Bu iznini bir yıl içerisinde bölümler halinde yahut toptan olarak kullanabilir (İK., Ek m.2). Ancak işçinin ailesinde bakmakla yükümlü olduğu diğer aile üyeleriyle ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır.

Engelli çocuk için verilen ücretli izin imkanının her şeyden önce engelli olmayan çocukların sağlık kontrolü için de verilmesi gereklidir. Sağlık hakkı sosyal haklar arasında yer alan, yaşama hakkının da bir sonucu olarak değerlendirilebilecek önemli bir haktır⁴⁶⁷. Bununla birlikte çocuğun velayet hakkına sahip olan anne-baba, TMK m.328/329 gereği ergin oluncaya kadar çocuğun bakım ve koruma yükümlülüğünü yerine getirmek zorundadır. Ergin olmayan bir çocuğun tek başına sağlık kontrolü için gerekli işlemleri yaptırması beklenemeyeceğinden anne-babanın TMK tarafından kendilerine verilen bu yükümlülüğü çalışırken yerine getirmesine iş hukukunda imkan tanınmalıdır. Bu sebeple ergin olana kadar engellilik oranına bakılmaksızın anne ve

⁴⁶⁶ Taşdemir, **a.g.e.**, s.210.

⁴⁶⁷ İbrahim Şahbaz, "Bir Sosyal Hak Olarak Sağlık Hakkı", **TBB Dergisi**, Sayı 86, 2009, s.405.

babanın birinin kullanması şartıyla mazeret izninin kapsamının genişletilmesi gereklidir.

Çocuğun bakımıyla anne-babaya ilgili maddede yüklenen yükümlülüğü yalnızca bakım ve koruma değil eğitimi de kapsamaktadır. Çocuğun eğitimi için anne-babanın mesai saatleri içerisinde yerine getirmesi gereken görevleri (veli toplantısı vb.) söz konusu olabilir. Bu durumda anne-babanın aynı anda çalışması ve izin alamaması, çocuğun eğitimiyle ilgilenmesinde engel teşkil etmektedir. Bu sebeple mazeret izninin, anne-babaların yalnızca sağlık değil farklı vazifelerini de yerine getirmelerine imkan tanınacak şekilde genişletilmesi ile ailenin korunması mümkün olacaktır. Bu çerçevede göz önünde tutulduğunda çocuk ergin oluncaya kadar anne-babanın sağlık sebebiyle 10 günlük ücretli iznine ek olarak 5 gün eğitim için süre eklenmesi ve mazeret izninin 15 güne çıkarılması önerilebilir. Engelli çocuğu olan işçinin bu izni, çocuğun ergin olmasının ardından bakıma muhtaçlık düzeyine göre sürdürülmelidir.

Ailede çocuğun bakımının yanı sıra bakıma muhtaç başka aile bireylerinin bulunması halinde de yine 10 günlük ücretli izin hakkı verilmesi işçinin –özellikle kadınların- çalışma hayatı ile ailevi sorumluluklarını birlikte yürütmelerine imkan tanımak için şarttır. İşçinin yalnızca çocuk değil eşine, alt soyu ve üst soyuna yahut kardeşine karşı da sorumlulukları vardır. Nitekim 5510 sayılı Kanun, anne-baba, eş ve çocuğu bakmakla yükümlü olunan kişiler olarak tanımlamaktadır⁴⁶⁸. Bununla birlikte TMK, aile üyelerinden birinin yoksulluğa düşmesi halinde diğer üyelerin sorumluluğu olduğu belirtilmiştir⁴⁶⁹. Buna göre, kendi imkânlarıyla yoksulluktan kurtulamayan bir aile üyesinin olması halinde diğer aile üyeleri güçleri oranında mali yardım yapmakla sorumludur. Bir sosyal politika aktörü olarak aile kurumunun kendi kendine yardım mekanizmasının bir sonucu ve ahlaki bir görev olan bu sorumluluk zamanla kanunlarda da yerini almıştır⁴⁷⁰.

⁴⁶⁸ 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddenin birinci fıkrasının (b) bendi ile 60 ıncı maddenin birinci fıkrasının (c) bendinin (1), (2) ve (7) numaralı alt bentleri ile yedinci, sekizinci ve on ikinci fıkralarının dışında kalan genel sağlık sigortalısının, sigortalı sayılmayan veya isteğe bağlı sigortalı olmayan, kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık bağlanmamış olan eşi, çocukları, anne ve babası bakmakla yükümlü olunan kişi sayılmıştır.

⁴⁶⁹ Turgut Akıntürk ve Derya Ateş, **Aile Hukuku**, 18. Baskı, İstanbul, Beta Yayınevi, 2016, s.444.

⁴⁷⁰ Selahettin Tekinay vd., **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, İstanbul, 1993, s.609.

Söz konusu sorumluluk, öğretide yardım nafakası olarak ifade edilmekte ve Medeni Kanun'da nafaka yükümlülüğü olarak tanımlanmaktadır⁴⁷¹. Yardım nafakası, kişinin kendi kusuru dışında yoksulluğa düşmesi şartıyla, üst soy, alt soy ve nafaka yükümlüsünün refah içinde bulunması halinde kardeşlere süresiz olarak verilen nafaka türüdür⁴⁷². Mali gücü yetmeyen aile üyelerinin sorumluluklarını bakım vererek yerine getirmesi de mümkündür. Ancak bu duruma başka bir çözüm bulunamadığında başvurulacak bir istisnadır⁴⁷³. İstisnai dahi olsa kişinin söz konusu yükümlülüğünü yerine getirebilmesi için mazeret izninin genişletilmesi yasal bir gerekliliktir.

Engelli çocuk için verilen izin imkanı eğer anne-babanın bakma sorumluluğu sebebiyle verilmişse aynı sorumluluk bahsi geçtiği üzere eş, alt soy, üst soy ve kardeş için de geçerlidir. Nitekim DMK'da refakat etmediği halde hayatı tehlikeye girecek anne, baba, eş, çocuklar ile kardeşlerinin tedavisi uzun süren bir hastalığa yakalanması yahut ağır bir kaza geçirmesi durumunda için geçerlidir. Bu durumda olan personele aylık ve özlük hakları korunarak üç aya kadar izin hakkı tanınmıştır. Gerektiğinde bir katına kadar uzatılabileceği de ifade edilmiştir. Ayrıca sağlık kurulu ile belgelendirilmesi şartıyla sürenin bitiminde on sekiz aya kadar aylıksız izin hakkı da mevcuttur (DMK., m.105)⁴⁷⁴. Hatta doktrinde 6 ay ile sınırlı tutulamayan hastalıklarda kısmi süreli çalışmaya geçmeyi talep etme hakkının da verilmesi önerilmektedir⁴⁷⁵. DMK'da yer alan bu düzenlemenin işçiler için de uygulanması gereklidir.

2.3.3. Analık İzni

Çocuk sahibi olmak hassas bir dönem olması sebebiyle, ailenin en çok korunması gereken süreçlerden biridir. Bunun yanı sıra neslin devamının sağlanması ve ailenin büyümesi bakımından değerlendirildiğinde, ailenin güçlendiği de bir dönemdir. Kadının ruhen ve bedenen hayatının belki de kırılma noktasında istihdamda olsun olmasın desteklenmesi şarttır. Anne olan kadının anne olmadan önceki şartlarda çalışmasını beklemek mümkün değildir. Bu beklenti insanın geleceği olan çocukları

⁴⁷¹ Mustafa Dural vd., **Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku**, 11. Baskı İstanbul, Filiz Kitabevi, 2016, s.360.

⁴⁷² **A.g.e.**, s. 360.

⁴⁷³ F. Necmettin Feyzioğlu, **Aile Hukuku**, 3.baskı, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1986, s.667.

⁴⁷⁴ Oğuz Sancakdar vd., **İdare Hukuku**, 8.Baskı, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019, s. 154.

⁴⁷⁵ Namık Hüseyinli & Kezban Özçelik Kaynak, "Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, 2020, s.71.

feda etmek demektir. Her ne kadar bebeğin hayatının ilk yıllarında fizyolojik ve psikolojik olarak anne ön plana çıksa da baba için de aynı durum geçerlidir. Bu sebeple istihdam şartları buna göre yeniden düzenlenmiş, iş hukuku kapsamında ebeveynliği çalışma hayatıyla birlikte mümkün kılan bazı haklar tanınmıştır.

İş Kanunu'nun 74.maddesi öncelikle hamilelik durumunda kadın işçiye periyodik muayeneler için ücretli izin verilmesini düzenlemiştir. Bununla birlikte hamile işçinin doktor raporuyla gerekli görülmesi halinde hafif işlerde çalıştırılır ve ücretinde indirim yapılamaz. Kadın işçiye doğumdan önce sekiz, doğumdan sonra sekiz olmak üzere on altı haftalık izin hakkı tanınmıştır. Çoğul gebelikte bu sürenin doğumdan önceki kısmına iki hafta eklenmektedir. Ancak işçinin isteği ve doktor raporu doğrultusunda doğumdan önceki üç haftaya kadar çalışabilmesi de mümkündür. Bu imkânı kullanması durumunda doğum öncesinde kullanmadığı izin hakkı sonrasına eklenecektir. Üç yaşını henüz doldurmamış bir çocuğu evlat edinen çiftten biri de aynı şekilde analık iznini kullanabilir. Burada özellikle belirtelim ki doğum durumunda analık iznini anne kullanabilirken evlat edinme durumunda eşlerden biri bu izni kullanabilmektedir. Doğum durumunda ancak anne doğumda ölürse doğum sonrası izin babaya kullanılmaktadır.

Bu iznin, kadın çalışanın 4857 sayılı İş Kanunu, Basın veya Deniz İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu gibi kanunlardan hangisine tabii olduğuna bakılmaksızın uygulanması, kapsamının geniş tutulması⁴⁷⁶ kadının ve ailenin korunmasının da kapsamını genişletmektedir. İşverenin bu hakkı vermemesi durumunda işçi haklı nedenle iş sözleşmesini feshedebilmekte ve kıdem tazminatına hak kazanmaktadır⁴⁷⁷. Bu haklardan faydalanabilmek için sözleşmenin niteliğinin bir önemi olmadığını da belirtmek gerekir⁴⁷⁸. Ancak TBK kapsamında doğum izni kapsamında ayrıca bir düzenlemeye yer verilmiş işçi eğer sosyal sigortalar yardımlarından yararlanamıyorsa, bir yıla kadar çalışmış olması şartıyla, iki hafta süreyle bakım ve tedavisini işveren

⁴⁷⁶ Suat Uğur & Yusuf Yiğit, "İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı", **Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi**, Cilt 6, Sayı 1, 2017, s.80.

⁴⁷⁷ Yamakoğlu & Karaçöp, **a.g.e.**, s.486.

⁴⁷⁸ Barış Duman, "4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni", **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, 2019, s.193.

sağlamak zorunda tutulmuştur. Bir yılı aşan her hizmet yılı için ise dört haftayı aşmamak üzere süre ikişer gün arttırılacaktır (TBK., m.418).

İşçinin bakım ve tedavi masraflarının yanı sıra gebelik ve doğum sebebiyle en çok üç ay süreyle iş görme edimini yerine getirememesi halinde yıllık izninden indirim yapılamaması aracılığıyla da korunduğu görülmektedir. Hizmet sözleşmesine ve toplum sözleşmelere aleyhe hüküm konulamaz (TBK., m.423). Analık dönemi içerisinde bulundurduğu risk sebebiyle ve önemine binaen sosyal güvenlik mevzuatı tarafından da sigorta altına alınmıştır. Sigortalı kadın, sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi bu dönemde analık sigortasından faydalanmaktadır. Analık sigortasında öncelikle GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden faydalanılmaktadır. Bu dönem hem gelir kaybı hem de gider artışına sebep olan bir dönemdir. Bu sebeple sigorta ekonomik riski de bertaraf etmeyi hedefleyerek çalışan kadına analık dönemi için geçici iş göremezlik ödeneği verilmektedir. Doğumdan önceki 1 yıl içinde 90 gün prim ödenmiş olması şartıyla ve bağımsız çalışan ise GSS borcu olmaması kaydıyla 16 haftalık doğum izni süresince ücret almayacağı için günlük kazancın yarısı iş göremezlik ödeneği olarak verilir. Bu miktar ayaktan tedavi dönemi için günlük kazancın 2/3'ü olarak belirlenmiştir (SSGSSK., m.11).

Analık izni, hem anne hem de çocuk için hayati öneme sahip olduğundan ülkemizdeki yasal düzenleme yeterli değildir. Dünyadaki örneklere bakıldığında bu yetersizlik ortaya çıkacaktır. Birleşik Krallık'ta analık izninin 26 hafta olduğu görülmektedir. Ayrıca bu süre mevcut 6 ay kıdemi olması durumunda 52 haftaya çıkarılmaktadır. Hollanda, İspanya ve Fransa'da analık izinlerinin 16 hafta olduğu görülmekte ve Hollanda ve İspanya bu sürede ücretin %100'ünü öderken Fransa %84'ünü ödemektedir. Birleşik Krallık ise 26 haftalık iznin ilk 6 haftası aylık kazancın %90'ı verilirken kalan 20 hafta için haftalık ücretin %90'ıyla birlikte yıllara göre değişen miktar ödeme yapılmaktadır. Ek 26 haftalık süre için ise ödeme yapılmamaktadır. Norveç'te ise analık izninin on üç hafta olduğu ve bu sürenin tamamının ücretli olduğu görülmektedir. Japonya'da ise analık izninin 6 haftasını doğumdan sonra kullanmak şartıyla 14 hafta olmasının yanı sıra İrlanda'da 42 hafta, İsraill ve Polonya'da 26 hafta,

İtalya’da 20 ay gibi ülkemizin standardının üzerinde analık izinleri kullandırılmaktadır⁴⁷⁹.

2.3.3.1. Ücretsiz İzin

Analık izninin ardından çocuğun yetiştirilmesi adına işçi, belirlenen sürelerle haftalık çalışma süresinin yarısı kadar veya 6 aylık ücretsiz izin kullanma hakkına da sahiptir. Aslında analık izni de sözleşmenin askıda olduğu bir dönemdir ve o da ücretsiz izindir. Bu sebeple analık izni döneminde kadının yaşadığı kayıp, doğum borçlanmasıyla telafi edilmeye çalışılmıştır.⁴⁸⁰ Ancak sosyal güvenlik mevzuatımız gereği iş göremezlik ödeneği ile bu sürede aile maddi anlamda desteklendiği için tam anlamıyla ücretsiz bir izin dönemini ifade etmemektedir.

Haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin eğer çocuk hayattaysa kadın veya evlatlık edinilmesi durumunda eşlerden birinin talebi üzerine ilk çocuk için 60, ikinci çocuk için 120, üçüncü çocuk için 180 gün süreyle verilmektedir. Eğer çocuk engelli ise süre üç yüz altmış güne çıkartılır. Bu süre içerisinde süt izninin kullandırılmadığını da belirtmek gerekir. Bu süre zarfında işveren ücret ödemediğinden koşulları sağlaması kaydıyla işçi 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu kapsamında yarım çalışma ödeneği alabilir⁴⁸¹. Bu hakkın yanı sıra kadın işçinin altı aya kadar tam süreli ücretsiz izin hakkı da vardır. Diğer haklar gibi bu hak da üç yaşını henüz doldurmamış bir çocuğu evlat edinen eşlere de tanınmıştır. Bu süre yıllık izinde hesaba katılmamaktadır. Burada “veya evlat edinene” ifadesi kişinin tek başına da evlat edinebilmesi hususuna binaen eklenmiştir. Bu husus ailenin korunması açısından önem arz etmekte olup çalışmamız kapsamı dışında olduğu için ele alınmasa da ayrıca üzerinde durulması gerektiği belirtilmelidir. Bahsi geçen tüm süreler, sağlık durumu ve işin özelliği göz önünde tutularak doğum öncesi ve sonrasında hekim raporu ile arıttırılabilir (İK., m.74).

⁴⁷⁹ Ufuk Aydın ve Seher Demirkaya, “Çalışma Yaşamında Aile Dostu İş Hukuku Uygulamaları”, **İş ve Hayat**, Cilt 3, Sayı 6, 2017, s.80-81.

⁴⁸⁰ Talat Canbolat & Sema Deniz Özkan, “Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 3, Sayı 6, 2017, s.112.

⁴⁸¹ 6663 sayılı Kanunun 20. maddesiyle 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanununa eklenen ek madde 5 bu hakkı düzenlemektedir. Hükme göre bu haktan faydalanmak için son üç yıllık süre içerisinde 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmesi ayrıca 30 gün içerisinde kuruma başvuruda bulunması gerekmektedir.

Günümüz teknolojisinin ideolojisi insanı makinaya indirgeyerek işlevsel ve düzenlenebilir olduğu varsayımıyla hareket etmektedir. Tıpkı kapitalist ideolojinin üretim sürecini metalaştırdığı gibi kadının anneliğine bir makinadan beklenecek şekilde muamele edilerek insanın doğumu metalaştırılmaktadır. Oysa ki doğurganlık kadının bir organına indirgenemeyeceği gibi insan da meta oluşa indirgenemez. Annelik kadının bütünlüğünden sıyrılarak ele alınabilecek bir kavram değildir. Ancak kapitalist sistem anneliği sermaye birikimi ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlemek arzusundadır. Refah devletinde yer alan iki maslahat kadının çalışma hayatında içinden çıkılamayan iş-yaşam dengesi çatışmasının mimarı olarak karşımıza çıkmaktadır. İlki belirli bir vakitte gerçekleşen işgücü piyasasında aktifliğin pasif olunan dönemi tazmin etmesine dayalı nesiller arası maslahattır. Dolayısıyla sistemin işgücü olmayan pasif kesimi destekleyecek güçlü bir aktif işgücüne ihtiyacı vardır. Bu ilişki elbette doğum-ölüm oranlarından etkilenecektir. Diğeri ise kişinin işgücü piyasasında aktif olduğu dönem ile ileride pasif olacağı dönemi finanse etmesi meselesidir. Bu iki maslahat üzerinden refah devleti dengesi korunmaktadır⁴⁸².

Anneliğin her iki dengeyi de bozucu etki göstermesi sebebiyle politikaların kadını işgücü piyasası içerisinde nasıl aktif tutulacağına odaklandığı görülmektedir. Oysa ki sistemin kısa vadedeki bu ihtiyacının temini uzun vadede toplumsal krizi beslemiştir. Doğurganlık oranları düşmekte nüfus yaşlanmaktadır. Kanaatimizce uzun vadede çözüm getiren sosyal politikalara ihtiyaç vardır. Hali hazırdaki kadının işgücü piyasasında tutulma çabası, nesil yetiştirmenin kurum bakımına devri ile fedası ve kadının iş-yaşam dengesi çatışmasına/çıkmasına terk edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Politika üretilirken öncelenen kapitalist işgücü piyasasının ihtiyaçlarıdır. Kadına yönelik üretilen esneklik temelli sosyal politikalar dahi bu kapsamdadır. Ancak bu paradigma görülüyor ki artık işlememektedir. Bu politikalar sonucu kadın doğurganlığına yabancılaşmakta ve nesil yetiştirmek metalaşmaktadır. Refah devletinin dengesini sağlamak için üretilen politikalar bizzat dengesizliği beslemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği temelli pratiklerin kadının kurtuluşunu

⁴⁸² Seçil Kaya Bahçe, “Kapitalizm ve Annelik”, **Mülkiye Dergisi**, Cilt 32, Sayı 258, 2014, s.74-78.

ekonomik-sosyal bağımsızlığa bağlı kılması kadın ve çocukların geleceğinin yanı sıra⁴⁸³ bizzat aile kurumunu olumsuz etkilemektedir.

2.3.3.2. Süt İzni

Doğumun gerçekleşmesinin ardından iş hukuku emzirme dönemini de mevzuatta düzenlemiştir. Emzirme döneminde yönetmelik gereği 1 yıl boyunca kadının gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda doktor raporuyla eğer çalışmasında sakınca görülürse tespit edilen süre boyunca gece çalıştırılmayacağı yönetmelikle düzenlenmiştir.⁴⁸⁴ Ancak başka bir yönetmeliğin işyeri hekiminden alınacak bir raporla gerekli görülürse sürenin ancak 6 ay uzatılabileceğini ifade ettiğini belirtmek gerekir⁴⁸⁵. O halde görülüyor ki gebe ve emziren kadınlara dair özel düzenleme yapan yönetmeliklerin uyumlu hale getirilmesi gerekmektedir.

Emzirme dönemi için kadın işçiye günde 1,5 saat izin verilmektedir. Bu süre çalışma süresinden sayılıp nasıl kullanacağına işçi kendisi karar vermektedir. Bu hak çocuk 1 yaşına gelene kadar kullandırılmaktadır (İK., m.74). Gerek modern tıpta⁴⁸⁶ gerekse ülke nüfusunun neredeyse tamamının tabi olduğu İslam’da⁴⁸⁷ çocuğun emzirilme ideal süresi 2 yıl olarak tanımlanmıştır. Ancak kanunun anne ve çocuğun birbirine en çok ihtiyacı olan dönemde bu sürenin 1 yıl ile sınırlı tutulması eleştirilmesi gereken temel bir husustur.

Gebe ve emziren kadınların çalışmasını düzenleyen yönetmelik 12.maddesinde emziren kadınların doktor raporuyla belirlenmesi şartıyla çalışmasının uygun olmadığı işlerde çalıştırılmayacağını da ifade etmiştir. Bununla birlikte aynı yönetmelik 13.maddesinde 100-150 kadın çalışanı olan işyerlerinde emzirme odaları 150’den fazla ise çocuk bakım alanı yapılması gerektiğini de hükme bağlamıştır. Anne olan çalışan kadınların en temel sorununun çocuk bakımı olduğu düşünülürse çocuk bakım

⁴⁸³ Necla Koytak, “Çocuk Yetiştirmede Annelik Rolü”, Dini ve Toplumsal Boyutuyla Cinsiyet Sempozyumu”, İstanbul, 2012, s.316.

⁴⁸⁴ Gebe veya Emziren Kadınların Çalıştırılma Şartlarıyla Emzirme Odaları Ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Yönetmelik, m.8.

⁴⁸⁵ 28717 Sayılı Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalıştırılma Koşullarına Dair Yönetmelik, 2013, m.9.

⁴⁸⁶ Fadik Çökelek, Emzirme Sıklığı ve Süresi Ne Olmalı?”, **Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Yenidoğan Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2017, s.375.

⁴⁸⁷ Kur’anı Kerim, Bakara Suresi: 233.

alanı hususu üzerinde fazlasıyla durulması ve geliştirilmesi gereken çok önemli bir husustur. Ayrıca doğumdan önceki 1 yıl içerisinde 120 gün prim ödemiş olmak ve çocuğun yaşıyor olması kaydıyla sigortalı kadın veya sigortalı erkeğin sigortalı olmayan eşi Bakanlıkça miktarı belirlenen emzirme ödeneğine hak kazanmaktadır. Emzirme ödeneği hak kazanmasına rağmen sigortalılığı çocuk doğmadan önceki 300 gün içerisinde sona ermiş olanlar da emzirme ödeneğinden faydalanabilmektedir (SSGSSK., m.16). Böylece aile ekonomik olarak desteklenmektedir.

2.3.4. Yıllık Ücretli İzin

Günümüzde çalışma, işçilerin neredeyse hayatının tamamını kapsamaktadır. Yıllık izin, işçilerin hayatlarının merkezindeki bu tempoda dinlenmelerini sağlayacak olan bir uygulama olarak II. Dünya Savaşının ardından mevzuatlarda yer almış, ABD, Hollanda, İngiltere gibi ülkelerde toplu sözleşmelerde düzenlenmiştir. Ülkemizde ise önce basın ve deniz çalışanlarına tanınmış ardından 931 sayılı kanunla esaslı olarak düzenlenmiştir⁴⁸⁸. Günümüz İş Kanunu'nda yıllık izin, işçinin deneme süresi de dahil olmak kaydıyla en az 1 yıl çalışmış olması sonucunda kazandığı hak olarak yer almaktadır. Bu düzenlemeye göre yıllık izin, vazgeçilemez bir haktır (İş K., m.53). Ancak AB mevzuatının temel uluslararası anlaşmalarından biri olan Avrupa Sosyal Şartı'nda işçinin çalıştığı süreye oranla yıllık izne hak kazanması önerildiğinden bu düzenleme eleştirilebilir.

Deniz ve Basın İş Kanunlarında işlerin niteliği sebebiyle farklı hükümler mevcuttur. Deniz İş kanununda 6 ay çalışıldıktan sonra yıllık izne hak kazanılırken Basın İş Kanunu 1 yıl çalışmış olmak şartıyla bu hakkı tanımaktadır. Deniz İş Kanunu'nda 6 ay ile 1 yıl arası kıdemlilere 15 gün fazlasına 30 gün izin verilirken Basın İş Kanunu kapsamındaki günlük yayın işlerinde 10 yıllık kıdeme kadar 4 hafta fazlasında 6 hafta izin hakkı verilmiştir. Günlük yayın işi dışında ise her 6 ay için iki haftalık izin hakkı verilmiştir⁴⁸⁹. Ayrıca İş Kanunu'na tabi olmasına rağmen mevsimlik izinlerin de farklı

⁴⁸⁸ Necati Kayhan, “Ulusal Ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı Ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması”, *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1 , Sayı 1, 2010 s.120-122.

⁴⁸⁹ Faruk Andaç, *Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması*, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018, s.215-216.

çerçevede düzenlendiği ve hafta tatili, yıllık izne dair ilgili hükümlerin bu işler için uygulanmadığı ifade edilmelidir⁴⁹⁰.

Yıllık iznin süresi işçinin kıdemine göre değişiklik göstermekte, işçi kıdemi 1-5 yıl arası ise 14 gün, 5-15 yıl arası ise 20 gün, 15 yıldan fazla ise 26 gün yıllık izne hak kazanmaktadır. Yer altında çalışan işçiler için ise süreler dörder gün arttırılır. Ayrıca işçi, 18 yaşından küçükse veya 50 yaşın üzerindeyse yıllık izin 20 günden az olamaz (). Bu süreler hesaplanırken bu Kanun kapsamında olsun olmasın, işçinin işverenin farklı işyerlerinde geçirdiği sürelerin toplamı dikkate alınmaktadır. Bununla birlikte bazı süreler yıllık izin hesabında çalışılmış sayılmaktadır⁴⁹¹. Alt işveren işçilerde ise alt işvereni değiştirdiği halde aynı işyerinde çalışmaya devam edenlerin yıllık izinleri, aynı işyerinde geçirdikleri süre üzerinden hesaplanmaktadır. Asıl işveren yıllık izinlerin kullanımını sağlamakla mükelleftir (Ek fıkra 6552/md.6). Ancak Avrupa Sosyal Şartı asgari olarak yıllık izinlerin dört hafta olmasını kriter olarak belirlemiştir. Ülkemizdeki uygulama bu kriterin altındadır.

Yıllık iznin vazgeçilemez bir hak olarak düzenlenmesiyle gerek işçi gerekse işveren tarafından ihmal edilmesinin önüne geçilmiştir. Böylece karın veya ücretin maksimize edilmesi amacıyla izin kullanımından vazgeçilmesi engellenmiştir. Yıllık izin ailece tatile çıkılması, akraba ziyareti, yıl içerisinde çalışma temposu dolayısıyla çocuklar için gerçekleştirilemeyen aktivitelerin planlandığı bir süreçtir. Dolayısıyla yalnızca işçinin değil ailenin de bu izinde hakkı vardır. İşçinin dahi bu haktan vazgeçemiyor oluşu burada ailenin hakkının da korunduğu anlamına gelmektedir. Ayrıca yıllık izin verimliliği yükselten iş kazaları azaltan olumlu bir etki oluşturarak⁴⁹² aile için olumsuzluk doğurabilecek durumların da önüne geçmektedir. İşçinin dinlenmesi için

⁴⁹⁰ Zeki Okur, “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 2, Sayı 2, s.308.

⁴⁹¹ Kadın işçilerin doğum sebebiyle çalışmadığı günler, kaza ve hastalıktan dolayı işe gidemediği günler, muvazzaf askerlik dışında herhangi bir kanundan dolayı ödevlendirilmesi veya manevra sırasında işe gidemediği günlerin 90 günlük kısmı, zorlayıcı sebeplerden ötürü işin 1 haftadan fazla tatil edildiği sürenin 15 günü, hafta tatili, ulusal bayram, genel tatil günleri, röntgen işinde çalışanlara hafta tatili dışında verilmesi gereken yarım günlük izinler, sendikal faaliyetler sebebiyle işe gidemediği günler, işveren tarafından verilen izinler, kısa çalışma süreleri, 66.maddede belirtilen zamanlar çalışılmış gibi sayılmaktadır.

⁴⁹² Güven, *a.g.e.*, s. 236.

verilen süre, yalnızca işçiyi dinlendirmemekte, işin sağlıklı yürütümüne ve ailenin refahının yükselmesine de katkıda bulunmaktadır.

İzin süreleri bir defada kullanılabileceği gibi bir bölümü 10 günden az olmamak kaydıyla tarafların anlaşmasıyla birden fazla parçaya bölünebilir. Ancak izinin kullanılacağı bu süreler işveren tarafından bölünememektedir. İşçinin talep etmesi halinde yol izni için dört güne kadar ücretsiz izin verilebilir. İzin dönemine denk gelen bayram, hafta tatili, genel tatil süreleri yıllık izne eklenir. İşçi yıllık izin süresince hastalanırsa, dinlenmesi mümkün olamayacağından yıllık izni hastalık izninin dışında ayrıca verilecektir⁴⁹³.

Tüm bunlarla birlikte belirtmelidir ki, Kanun'a göre işçi, istediği dönemde izin kullanamayabilir. İşveren talepleri dikkate alarak işin takvimine göre düzenleme yapmaktadır. Yıllık izinlerin her yıl hangi dönemde kullanılacağını, işin niteliğine göre, işveren işyerinde duyurmak şartıyla tayin edebilir (Yön., m.5). İşçi izin için dilekçe bırakıp işverenin onayını beklemeden izne çıkarsa o tarihte sözleşmeyi feshetmiş sayılmaktadır⁴⁹⁴. Yıllık izin hakkı, işçinin vazgeçemeyeceği bir hak olarak düzenlenecek kadar önemsenmişken, kullanılacak döneme işçinin değil işin önceliğine göre karar veriliyor olması eleştirilebilir. Türk toplumu, köyden kente göç etmiş ancak köyüyle bağlantısını koparmamış bir toplumdur. Köyde yer alan ata toprağını işlemeye devam eden çok işçi vardır. Hasat mevsimini köyünde geçirmesi gerekebilmektedir. Ayrıca işçi çocuklarının okul tatiline denk gelmeyen izin süresince ailece tatil yapma hakkını kaybetmiş olmaktadır. Bu sebeple ailenin korunması işin değil işçinin öncelenmesini gerektirmektedir. Son olarak, Kanun'da belirtilen tüm bu şartlar asgari şartlardır. Toplu iş sözleşmelerinde yıllık izne dair konan işçi lehine hükümlere yer verilmektedir⁴⁹⁵.

Yıllık izin dönemine ait ücret, izin başlamadan önce peşin olarak ödenmektedir. Yıllık izin süresince hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil söz konusu olursa bugünlerin ücretleri ayrıca ödenecektir. Sigortalıların tüm bu süre zarfında iş kazası ve meslek

⁴⁹³ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, İstanbul, Beta Basımevi, 2012, s.707.

⁴⁹⁴ Mollamahmutoğlu, a.g.e., s.954.

⁴⁹⁵ Hatice Duygu Özer, Toplu İş Hukuku Açısından İşçinin Yıllık Ücretli İzin Hakkı", **ERÜHFD**, Cilt 13, Sayı 2, 2018, s. 178.

hastalığı primleri hariç sigorta primleri de ödenmektedir (SSGSSK., m.80). İşçinin bu süre zarfında başka bir işte ücretli çalışması mümkün değildir. Eğer çalıştığı tespit edilirse işveren yıllık izin için ödediği ücreti geri alabilmektedir. Son olarak yıllık izin ücreti sözleşme sona ererken de korunmakta, kullanamadığı yıllık izinlerin ücreti son ücret üzerinden işçiye ya da hak sahiplerine ödenmektedir (İş K., m.59). Yargıtay son çıplak ücretin esas alınması gerektiğini ifade etmektedir. Yıllık izin süresinin ücretli olması, korunması ve ücretin iznin başında peşin olarak ödenmesi, sözleşme devam ederken izin süresince çıkılacak bir tatil için aileye maddi imkân tanıyan önemli bir uygulamadır. Sözleşme sona erdikten sonra ise kazanılmış bir hak olarak ailenin ekonomik kaynaklarından biridir.

Ücretin korunmasının yanı sıra, bu süreçte işçinin çalışması engellenerek işveren açısından durumun suiistimal edilmesinin de önüne geçilmiştir. Ancak pratikte hala işçiler, kayıtdışı şekilde yıllık izin süresinde başka işlerde çalışmaktadır. Ücretin yetersiz oluşu işçinin sosyal imkanlar yerine maddi imkanları seçmesiyle sonuçlanmaktadır. İşçilerin bu eğilimine paralel olarak, İş Müfettiş raporlarındaki tespitlerde işçilerin şikayetleri incelenmiş ve yıllık iznin talep edilen konular arasında düşük bir payı olduğu görülmüştür⁴⁹⁶. Ülkemizde işçi ve işverenlerin yıllık iznin önemi hususunda bilgilendirilmesi gerekmektedir.

2.4. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Bakımından Ailenin Korunması

İş ilişkisi devam ederken farklı sebeplerle tarafların borçlarını yerine getirememesi söz konusu olmakta ve sözleşme askıya alınmaktadır. İş Kanunu'nda sözleşmenin askıya alındığı haller ve hukuki sonuçları ileride değerlendirileceği üzere belirtilmiş ancak sözleşmenin askıya alınması tanımlanmamış ve koşulları düzenlenmemiştir. Bu nedenle iş sözleşmesinin askıya alınmasının tanımı ve koşullarının çerçevesi Borçlar Kanunu'na başvurularak ortaya konabilir. Türk Borçlar Kanunu'nda borçlanılan edimin imkansız hale gelmesi, borçlunun kusuru sebebiyle gerçekleşmişse ifa edilmesi gereken alacağın tazminata dönüşeceği⁴⁹⁷ (TBK., m.112), borçlunun kusuru olmadan

⁴⁹⁶ Kayhan, **a.g.e.**, s.123.

⁴⁹⁷ Kenan Tınçomağ, **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt 1, İstanbul, 1976, s.801.

gerçekleşen imkansızlığın ise borç ilişkisini sona erdireceği belirtilmiştir (TBK., m.136). Ancak borç ilişkisinin sona ermesi için bahsi geçen imkânsızlığın sürekli ve kesin olması bir başka deyişle ifa imkânının ortadan kalkmış olması gerekmektedir⁴⁹⁸. Eğer borcun ifasını imkânsız hale getiren söz konusu engeller ortadan kalktığında edimin ifası mümkün hale geliyorsa geçici bir imkânsızlık söz konusu olacaktır⁴⁹⁹.

İş görme borcunu kusursuz geçici ifa imkânsızlığı içine düşen işçiye yahut ifayı kabul edemeyen işverene, Türk hukukunda borçlunun temerrüde düşmesi için kusur aranmadığından temerrüt hükümleri uygulanacak, 818 sayılı eski Borçlar Kanunu'ndan farklı olarak sayılı Türk Borçlar Kanunu hükmüne göre geriye etkili dönme⁵⁰⁰ yerine ileriye etkili sonuç doğuran fesih hakkının kullanılması söz konusu olacaktır. Temerrütten bahsetmek için telafi olanağının bulunması şartı aranmaktadır. Bu olanağın olmadığı hallerde imkânsızlıktan söz edilmektedir. Bu nedenle belirli süreli iş ilişkilerinde ifa süresi için borçlanıldığı, süre geçtikten sonra telafi olanağının kalmadığı gerekçesiyle temerrütten bahsedilemez. İşçi bu süre içerisinde borcundan kurtulacak işveren de ifayı talep edemeyecek sözleşme askıya alınmış olacaktır⁵⁰¹.

Belirsiz süreli sözleşmelerde ise geçici ifa imkansızlığının sonradan telafisi mümkün olduğundan temerrüde düşülmesi söz konusu olup kusursuz geçici ifa imkânsızlığı içerisinde olan işçiye karşı işverenin, ifayı kabul imkânsızlığı içerisinde olan işverene karşı ise işçinin fesih hakkı doğacaktır. Ancak burada haklı nedenle feshin dayanağı olan karşılıklı güvenin çökmesi söz konusu değildir. Bu nedenle fesih hakkının temerrüde düşülmesiyle birlikte değil dürüstlük kuralı gereği bir sınır çizilerek gecikmenin çekilmez hale gelmesi sonucunda doğduğu kabul edilmektedir. İşçinin borcunun ifasının ertelendiği ancak işverenin bahsi geçen sebeplerle sözleşmeyi feshedemediği süreçte sözleşme yine askıya alınmış olmaktadır¹. İşçinin kusuruyla

⁴⁹⁸ M. Kemal Oğuzman, **Borçlar Hukuku Dersleri**, Cilt 1, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1987, s.350.

⁴⁹⁹ Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler", s.116.

⁵⁰⁰ Fesihden farklı olarak dönmeye tek taraflı irade beyanıyla borç ilişkisi geriye etkili olarak sona ermekte, bir başka deyişle baştan itibaren ortadan kalkmaktadır. Bu durumda yerine getirilmemiş olan borçlar ortadan kalkacak yerine getirilmiş olanlar ise sebepsiz zenginleşme hükümlerine göre geri verilecektir (Rona Serozan, **Sözleşmeden Dönme**, 1975, s.121).

⁵⁰¹ Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması", s.34. Kural olarak ifa imkânsızlığına neden olan engel ortadan kalkana kadar sözleşmenin askıya alınması gerekmektedir. Ancak ifa engelinin ortadan kalkma süresi değişken olabileceğinden ve işverenden sınırsız şekilde sözleşmeyi askıda tutması beklenemeyeceğinden hakkaniyete uygun şekilde objektif iyi niyet kurallarına göre çekilmez hale gelene kadar sözleşmenin askıda kalacaktır (Centel, **a.g.e.**, s.240)

temerrüde düşmesi halinde ise taraflar arasındaki güven temelinin çökmesi mümkün olup, işverenin haklı nedenle sözleşmeyi feshedebileceği kabul edilmektedir⁵⁰².

İş sözleşmesinin askıya alınması, işçilerin gelir sürekliliğini sağlayan iş güvencesinin korunmasında modern iş hukukunun geliştirdiği önemli bir hukuki kurumdur⁵⁰³. Ailenin korunmasındaki en büyük rolü de bu özelliğinden kaynaklanmaktadır. İş ilişkisi süresince birçok nedenden dolayı iş sözleşmesi dayanıksız hale gelebilir. Bahsi geçen sebeplerin her birinde sözleşme sona erdirilirse işçinin iş güvencesinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Bu durumda işçinin ailesinin bakımını sürdürmesi de imkânsız hale gelecek, iş kazası, hastalık, doğum gibi ailenin ayrıca desteklenmesi gereken durumlarda işçinin işsiz kalması aileyi yoksullukla karşı karşıya bırakacaktır. Bu nedenle, belirli koşulların ortaya çıkması sonucunda sözleşmenin sona erdirilmeyip askıya alınması⁵⁰⁴, ailenin korunmasını sağlayabilecek bir imkândır.

İş sözleşmesinin askıya alınması, yalnızca yasa koyucunun öngördüğü yahut sözleşme ile düzenlenen şartlara bağlı bir kurum değildir. Belirli koşulların oluşmasına bağlı olarak kendiliğinden oluşan hukuki bir kurumdur. Bu niteliğine binaen taraflarca öngörülemeyen her durumda uygulanabilecektir⁵⁰⁵. İşçi ve işveren ilişkisinin kendisine özgü dinamik bir yapısı vardır. İşçinin, 15-65 yaş aralığında iş hayatında aktif bir şekilde bulunabildiği göz önünde tutulursa bu kadar uzun bir zaman diliminde işçi birçok olayla karşılaşacak, bu olaylar iş sözleşmesinin askıya alınmasını gerektirebilecektir. Çoğunlukla işçinin özel yaşamından kaynaklanan bu olaylar, aileyi ilgilendiren olaylar olup, çalışma hayatıyla dengelenebildiği ölçüde aileyi güçlendirmesi yahut zayıflatması mümkündür. İş sözleşmesinin askıya alınması, askıya alındığı haller değerlendirilirken vurgulanacağı üzere bu dengenin sağlanmasına imkân verebilmektedir.

İş sözleşmesinin askıya alınmasında özetle, ifa imkansızlığı, ifa etmemenin geçici olması, ifa etmememin kusursuz olması ve ifa zamanının esaslı olmaması (en geç,

⁵⁰² M. Kemal Oğuzman, **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955.

⁵⁰³ Nuri Çelik, İşçinin Feshe Karşı Korunması, **Reşat Kaynar'a Armağan**, İstanbul 1981, s.43; Süzek, **İş Hukuku**, s.495; Fevzi Demir, **İş Güvencesi Hukuku**, 2. Baskı, İzmir, 1999, s.81.

⁵⁰⁴ Süzek, "İş Akdinin Askıya Alınması", s.115.

⁵⁰⁵ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.565. 2008.

kesin olarak gibi ifadelerle ifa süresinin tayin edilmemiş olması) koşulları göz önünde tutulmuştur. Bu koşullar doğrultusunda iş sözleşmesi sözleşme ile veya Kanun'da düzenlenen sebeplerle askıya alınabilmektedir. Çalışmanın devamında sözleşmenin askıya alınmasında ailenin korunması, sözleşmede ve Kanun'da düzenlenen askıya alınma halleri olmak üzere iki ayrı başlıkta incelenecektir.

2.4.1. Kanun'da Düzenlenen Askıya Alınma Halleri Bakımından Korunması

Kanun'da düzenlenen iş sözleşmesinin askıya alınma sebepleri, askerlik ve kanuni ödev, gebelik ve doğum, zorlayıcı sebepler, gözetim ve tutuklama, grev ve lokavt, ailevi nedenler olarak sıralanabilir. Çalışmanın bu kısmında bahsi geçen nedenlerle sözleşmenin askıya alınmasının ailenin korunmasındaki rolü değerlendirilecektir.

2.4.1.1. Askerlik ve Kanuni Ödev

İşçinin, muvazzaf askerliğin yanı sıra seferberlik ilanı veya değişen teknolojiye uyum sağlamak gibi sebeplerle askerliğe alınması ve bu nedenle çalışma hayatından kısa veya uzun dönemlerle uzak kalması mümkündür. Muvazzaf askerlik dışındaki askeri hizmet veya kanuni ödev sebebiyle çalışma hayatından uzak kalınması halinde iş sözleşmesinin nasıl etkileneceğini Kanun açıkça ortaya koymuştur. Buna göre, muvazzaf askerlik dışında silahlı kuvvetlere alınan veya kanundan doğan çalışma ödevi sebebiyle işinden ayrılan işçinin sözleşmesi iki ay sonra işverence feshedilmiş sayılacak, işçinin bu haktan faydalanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması gerekecektir. İşçinin çalışmış olduğu her fazla yıl için bahsi geçen süreye iki gün eklenecek, sürenin tamamı doksan günü aşamayacaktır. İşçi, çalışma hayatından ayrı kaldığı en fazla doksan gün süren bu dönemde ücrete hak kazanamamaktadır. Süre içerisinde eğer fesih bildirimi yapılırsa –belirli süreli sözleşmelerin kendiliğinden sona ermesi hariç- ancak sürenin bitimiyle birlikte bildirim süreleri işleyecektir (İK., m.31).

Muvazzaf askerlik durumunda ise yalnızca işçinin fesih hakkından bahsedilmiş iş sözleşmesine başka bir etkisine gerek İş Kanunu gerekse Borçlar Kanunu'nda yer

verilmemiştir⁵⁰⁶. Öğretide işçinin veya işverenin askerlik nedeniyle sözleşmeyi haklı sebeple feshetmesinin mümkün olduğu ifade edilmiştir⁵⁰⁷. Kanun'un lafzından, kısa süreli olan muvazzaf askerlik dışındaki askerlik hizmetinde sözleşmenin askıya alınabildiği ancak uzun süreli olan muvazzaf askerlik hizmetinde askıda kalmayacağını anlaşıldığı belirtilmektedir. Yargıtay'ın yaklaşımı da bu yöndedir⁵⁰⁸. Ancak günümüzde muvazzaf askerlik de bedelli askerlik olarak kısa sürede tamamlanabilmektedir. Hatta işçiler, Kanun'un ihtiyati askerlik için çizdiği sınırdan daha kısa bir süre olan 21 günde askerlik hizmetlerini tamamlamaktadır. Bedelli askerlik, 7146 sayılı Kanun'un 2.maddesinde düzenlenmiş ve yapılan düzenlemede işçinin 21 günlük süre zarfında ücretsiz izinli sayılacağı belirtilmiştir. Bu durumda çoğunlukla tarafların anlaşmasıyla uygulanan ücretsiz izin yerine işçiye Kanun'un tanıdığı hakkın kullanılmasıyla ücretsiz izne çıkılmaktadır⁵⁰⁹.

Ailenin gerek muvazzaf veya ihtiyati askerlik gerekse kanuni ödev süresince korunmasının iş hukuku boyutu ilk olarak ücretle ilişkilidir. Ailenin korunabilmesi için işçinin bu sürede ücretinin devam ettirilmesi ve özellikle tek gelirli ailelerde erkeğin askere gitmesiyle ailenin gelirsiz kalmaması gerekir. Ancak işçinin bu süre içerisinde eğer muvazzaf askerlik dışında silahlıdaysa veya kanuni ödevini yerine getiriyorsa, Kanun'da da ifade edildiği üzere ücret isteme hakkı söz konusu değildir. Bu durum yalnızca İş Kanunu kapsamındaki işçiler için geçerli olup TBK kapsamındaki işçiler askerlik süresi için ücret isteme hakkına sahiptir (TBK., m.409). İşçinin muvazzaf askerlik görevini yerine getirmesi halinde ise zaten kendisine yasa ile verilmiş bir sözleşmenin askıya alınması imkânı söz konusu değildir. Yalnızca sözleşme ile tarafların anlaşması halinde sözleşme askıda kalabilecek, aksi halde feshedileceğinden işçinin her halükarda ücret elde etme imkânı kalmayacaktır. Muvazzaf askerlik sebebiyle yapılan fesihte kıdem tazminatı hakkının aile ekonomisine olumlu etkisi olsa da geçimin sürekliliği sağlanamadığından korumadan bahsedilemez.

⁵⁰⁶ Cahit Davran, "İş Kanunu ve Borçlar Kanunu Hükümlerine Göre Muvazzaf Askerliğin Hizmet Akdine Etkisi", **İstanbul Barosu Dergisi**, Cilt XLIV, 1970, s.692.

⁵⁰⁷ Oğuzman, Fesih, s.84.

⁵⁰⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/12918, K. 2011/12793, T. 02.05.2011.

⁵⁰⁹ Savaş Taşkent, "İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulanması", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3, 2006, s.26; Yamakoğlu ve Karaçöp, **a.g.e.**, s.484.

İkinci boyutu ise işçinin askerliğinin yahut kanuni ödevini yerine getirmesinin ardından geri dönüşünde işe yeniden alınmasıdır. İşçinin ihtiyati askerliği askı süresi içerisinde sona ermişse veya muvazzaf askerlik süresini askıda geçirileceği sözleşmeyle kararlaştırılmışsa zaten geri dönebileceği bir işi olacaktır. Bir başka deyişle sözleşmenin askıda kalması, ailenin gelirinin sürekliliğini sağlayacaktır. İhtiyati askerlikte eğer askı süresi aşılmışsa veya işçi anlaşma sağla(ya)mayıp sözleşmesini muvazzaf askerliği öncesi feshetmişse geri döndüğünde işsiz olacaktır. Bu durumda işçinin vatani vazifesini yerine getirmesi sebebiyle ailesi yoksulluk riski içerisine düşecektir.

Kanun'da bahsi geçen işçilerle sözleşme yapma zorunluluğu öngörüldüğünden işsiz kalmasının önüne geçilmek istenmiştir. Ancak işçinin bu imkâna boş yer olması halinde kavuştuğunu belirtmek gerekir. Üstelik askerlik süresince ailenin gelirden yoksun kaldığı gerçeği de değişmeyecektir. Günümüzde askerlik süresinin kısaltılması da göz önünde tutulursa işçi ve işverenin bu süreyi askıda geçirme ve hatta belirli bir ücret ödenmesi hususunda anlaşma ihtimallerinin arttığı söylenebilir. Ancak ailenin korunması ihtimale bırakılamayacak kadar önemli olduğundan ve işverenden bu sürenin maliyetini üstlenmesi her zaman beklenemeyeceğinden aile sosyal politikalarla desteklenmeli, gelir güvencesine kavuşturulmalıdır.

Basın İş Kanunu'nda İş Kanunu'nun aksine gazetecinin silahlaltına alınması halinde sözleşme yine askıya alınmakta ancak işçi ücrete hak kazanmaktadır. İşçi eğer talim ve manevra sebebiyle silahlaltına alınmışsa bu süre için çalışmadan ücrete hak kazanmaktadır. Yalnızca gazeteci askeri hizmeti sebebiyle maaş alıyorsa ve bu maaş işverenin ödediğinden az ise işveren aradaki farkı ödeyecektir. Eğer işçi seferberlik sebebiyle askere alındıysa yalnızca ilk 3 aylık askı süresince ücret talep edebilmekte üç ayı aşan süre fesih için geçerli neden olmaktadır. Son olarak muvazzaf askerlik için işçi son aldığı ücretin yarısını askerlik süresi boyunca almaya hak kazanmaktadır (Bsn İK., m.16). İş Kanunu'nda işçiye benzeri hakların verilmesi ailenin korunmasına daha uygun olacaktır.

2.4.1.2. Sağlık Sebepleri

İşçinin sağlık problemi yaşaması halinde iş görme edimini yerine getirmesi kendisinden beklenemeyecektir. Sözleşmenin koşullarından biri olan ifanın imkânsız ya da beklenilemez olması böylece oluşmuş olacaktır. İşçinin sağlık problemi sebebiyle sözleşmenin askıya alınmasında tarafların anlaşması beklenmeyecek askı hali kendiliğinden oluşacaktır. İş Kanunu'nda işçinin sağlık problemi nedeniyle sözleşmesinin askıya alınması da diğer askı halleri gibi açıkça düzenlenmemiştir. Ancak hastalığın hangi durumda fesih sebebi olacağı açıkça belirtildiğinden işçinin bu hallerde sözleşmesinin bir süre daha devam edeceği yani askıda kalacağı anlaşılmaktadır.

Basın İş Kanunu'nda da gazeteci sağlık problemi yaşaması durumunda korunmuş, gazetecinin hastalığı halinde sözleşmenin ancak altı ay geçmesi halinde ve tazminat verilerek feshedilebileceği belirtilmiştir (Bsn İK., m.12). Bu süre içerisinde sözleşmenin askıda kalacağı açıktır. Ancak işçinin ücret alıp almayacağına açık şekilde yer verilmemiştir. Öğretide İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu arasında genel-özel kanun ilişkisi olmadığını kabul eden ve ücret konusunda Borçlar Hukuku hükümlerinin uygulanması gerektiğini ifade eden görüşler mevcuttur⁵¹⁰. Ancak aksi yönde görüş bildiren ve İş Kanunu'nun ana kanun olduğunu bu sebeple boşlukların İş Kanunu'na göre doldurulması gerektiğini ifade eden yazarlar olduğunu da belirtmek gerekir⁵¹¹.

İşçinin yaşayacağı sağlık problemleri, feshe olan etkisi, ailenin korunmasıyla ilişkisi daha sonra ayrıntılı olarak değerlendirileceğinden burada yalnızca işçinin sözleşmesinin askıda kalabilmesi için hastalığın geçici olması⁵¹² ve yüksek derecede ağır olmaması⁵¹³ gerektiği, bu süre zarfında sözleşmenin askıda kalmasının bir başka deyişle işçinin işsiz kalmamasının ailenin ekonomisini ayakta tutacak önemli bir imkân olduğu söylenebilir. Çünkü askı süresince işçi ücrete hak kazanmasa dahi sosyal güvenlik haklarından faydalanabilecek geçici iş göremezlik ödeneği alacaktır. İşçinin

⁵¹⁰ Çelik vd., **a.g.e.**, s.15.

⁵¹¹ Şakar, **İş Hukuku Uygulaması**, s.24.

⁵¹² Nizamettin Aktay vd., **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2007, s.166.

⁵¹³ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.185.

mazeretli hastalığı halinde maktu aylığından kesinti olmayacağını da ayrıca belirtilmesi gerekir (İK., m.49/4).

2.4.1.3. Gebelik ve Doğum

İşçinin gebelik ve doğum sebebiyle çalışmadığı süreler de sözleşmenin askıda kaldığı hallerden biridir. İşçinin doğum izni olarak tanımlanan bu durum aslında Kanun'da “doğum izni” olarak geçmemekte yalnızca Gebe Kadınlar Yönetmeliği'nde “analık izni” olarak belirtilmektedir. Bu sürecin izin olarak ifade edilmesinin sözleşmenin askıda kalmasıyla alakalı olduğu düşünülebilir. Bu sürede işçiye ücret ödenmemekte ancak sözleşmenin fesih yerine askıda kalması sayesinde işçi sosyal güvenlik haklarından faydalanabilmekte ve geçici iş göremezlik ödeneğine hak kazanmaktadır (SSGSSK., m.18).

Basın İş Kanunu'nda da gebelik iş sözleşmesinin askıya alınma sebebi olarak düzenlenmiştir. Hamileliğin yedinci ayından doğumu takip eden ikinci ayın sonuna dek sözleşme askıda kalmakta bu süre zarfında işçi ücretin yarısına hak kazanmaktadır (Basın İK., m.16). İşçinin gebelik ve doğum halleri daha sonra değerlendirileceğinden ayrıntıya yer verilmeyip burada yalnızca sözleşmenin bu sürede askıda kalmasıyla işçinin iş güvencesi ve işin sürekliliğinin sağlanması aracılığıyla⁵¹⁴ ailenin en önemli süreçlerinden birinde korunduğunun belirtilmesi gerekir.

2.4.1.4. Zorlayıcı Sebepler

İş Kanunu'nda m. 24/III ve m.25/III'te ayrı ayrı düzenlendiği üzere zorlayıcı sebeplerle bir haftadan fazla çalışmaktan alıkonulması halinde işveren (m.) ve işçinin (m.) haklı nedenle fesih hakkı söz konusudur. Bahsi geçen 1 haftalık sürede ise sözleşme askıda kalmaktadır⁵¹⁵. Zorlayıcı nedenler, doğal afetler, ithalat veya hammadde yasakları, salgın, yol çalışmaları gibi işçinin veya işverenin elinde olmayan sebeplerdir⁵¹⁶. Zorlayıcı sebeplerle sözleşmenin askıya alınması ile ailenin korunmasının iki boyutu vardır. İlkinde işçinin elinde olmayan sebeplerle iş görme

⁵¹⁴ Selin İstanbulluoğlu, “İş Akdinin Askıda Bulunduğu Haller”, **Legal İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 4, Sayı 15, 2007, s.952.

⁵¹⁵ Sümer, **a.g.e.**, s.114-118.

⁵¹⁶ Mollamahmutoğlu, **a.g.e.**, s.453; Ekonomi, **a.g.e.**, s.213;

edimini yerine getirememesi halinde sözleşmenin bir süre askıda kalıp hemen işverence feshedilememesi işçi ile işsizlik arasına konmuş bir engeldir. İkinci boyutu ise işverenin böyle bir zorlayıcı neden ile ifasını kabul edememesi halinde işçinin beklemeye mecbur bırakılmaması ve ailesini yoksulluktan koruma imkânı elde etmesidir. Her iki durumda da Kanun işçiye bu sürede yarım ücret ödeneceğini belirtmiş süreç boyunca kısıtlı da olsa aileye bir gelir güvencesi sağlanmıştır.

Deniz İş Kanunu’nda da zorlayıcı sebebe benzer şekilde geminin herhangi bir sebeple 30 günden fazla bir süre seferden kaldırılması halinde sözleşmenin feshedilebileceği düzenlenmiş dolayısıyla söz konusu süre zarfında sözleşmenin askıda kalacağı kabul edilmiştir (Dnz İK., 14/III-a). Geminin seferden kaldırılma sebeplerine dair herhangi bir düzenleme getirilmemiş olması işverenin keyfi şekilde gemiyi seferden kaldırarak sözleşmeyi feshedebileceğini göstermektedir. Dolayısıyla bu durumda işçinin iş güvencesi ve buna bağlı olarak ailenin gelir sürekliliğinin korunmasından bahsedilemeyecektir. Kanun’da geminin seferden kaldırılmasını gerekli kılan bakım veya karantina gibi sebepler gösterilerek bir çerçeve çizilmelidir.

2.4.1.5. Gözaltı ve Tutuklama

İşçinin gözaltına alınması veya tutuklanması halinde de İş Kanunu sözleşmenin hemen feshedilemeyeceğini, ancak m.17’de bildirilen bildirim sürelerinin aşılması halinde işveren tarafından feshin söz konusu olacağını belirtmiştir (İK., m.25). Bu sebeple belirtilen bildirim süresine kadar geçen sürede sözleşme askıda kalacaktır. İşveren fesih hakkını kullanmadığı müddetçe de sözleşme askıda kalmaya devam edecektir. İşçinin bu imkana sahip olabilmesi için tutuklanma sebebinin işyeriyle ilişkili olup olmaması yahut işçinin kusuruna dayanıp dayanmaması fark etmemekte, işverenin fesih hakkı etkilenmemektedir⁵¹⁷. Basın İş Kanunu’nda ise işçinin eğer yapılan yayın sebebiyle hürriyeti kısıtlanmışsa, sözleşme askıya alınacak ve işveren ücret ödemeye

⁵¹⁷ Mollamahmutoğlu, a.g.e.,s.510.

devam edecektir. Ayrıca işçinin bu süre içerisinde yapılan bir toplu zam olması halinde bu zamdan da faydalanacağı belirtilmiştir⁵¹⁸.

İşçi kusurlu olsun veya olmasın, burada çalışmamız bakımından önem arz eden çoğunlukla işçinin tutuklanma sebebinden dahi bihaber olan ailenin korunmasıdır. Sözleşmenin gözetilme veya tutuklanmanın akabinde feshedilmeyip askıya alınması, işverenin takdiriyle belki de tutukluluk süresince askıda kalması, işçinin gözetilme veya tutukluluk halinin kalkmasıyla yeniden iş aramasına gerek kalmayacağı anlamına gelecektir. Üstelik tutukluluk halinde işçi tahliye edilse dahi eski hükümlü olacağından iş bulması da güçleşecektir. Ülkemizde eski hükümlülerin istihdam zorunluluğunun kapsamının da daraldığı düşünülürse sözleşmenin askıda kalması işçi ve ailesi bakımından çok önemlidir.

Gözetilme süresi veya kısa süreli tutukluluk durumlarında bildirim sürelerini aşsa dahi işverenin sözleşmeyi feshetmemesi mümkünse de uzun süreli tutukluluk halinde işverenin bu maliyete katlanması beklenemeyecek aile de korumasız kalacaktır. Bu sebeple sosyal politikaların iş hukukunun bıraktığı yerden aileyi korumaya devam etmesi gerekmektedir. Bu kapsamda hükümlülerin ailelerine muhtaçlık durumuna göre sosyal yardımlaşma vakıfları nakdi yardımda bulunmaktadır. Eşi ceza evinde olan kadının çocuğunun olması halinde sosyal ekonomik destek kapsamında bir yardım bağlanmakta olup bu miktar 2020 yılı için en az 787 TL en fazla 1417 TL'dir⁵¹⁹.

2.4.1.6. Grev ve Lokavt

Grevin bir hak oluşu, işçinin işveren karşı borçlarına aykırılığı meşru kılmakta ve sözleşme askıya alınmaktadır⁵²⁰. Burada önemle belirtilmesi gereken husus grev durumunda kusursuz geçici ifa imkânsızlığının söz konusu olmamasıdır. İşçi, grev süresince iradi olarak iş görme borcunu yerine getirmemektedir. Eğer işçi ifa imkânsızlığı sebebiyle borcunu yerine getiremiyorsa o halde grevden

⁵¹⁸ Kübra Doğan Yenisey, "Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi", **İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, s.81.

⁵¹⁹ Çevrimiçi: <https://www.ailevecalisma.gov.tr/chgm/uygulamalar/sosyal-ve-ekonomik-destek-hizmeti/>, Erişim Tarihi: 01.05.2021.

⁵²⁰ Kemal Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, Cilt 1, 4.Baskı, İstanbul, 1985, s.211.

bahsedilemeyecektir⁵²¹. Grev süresince hak ve borçlar grev bitinceye kadar askıda kalacaktır⁵²². Grevin yasa dışı olması halinde ise işverenin sözleşmeyi haklı olarak feshedip edemeyeceği önem arz etmektedir. Öğretide bu hususta sözleşmenin feshedilebilmesi için işçinin grevin yasa dışı olduğu bilmesi ve buna rağmen kasten katılmasının aranmasının gerektiği savunulmaktadır⁵²³.

Ailenin korunması bakımından işçinin yasal hakkı olan greve katılmasının feshe sebep olmaması hatta yasa dışı grevde dahi kastının aranması sözleşmenin devamını sağlaması bakımından elbette anlamlı ve önemlidir. Ancak asıl önemli olan hak ve borçların askıya alınması ve işçi ile işverenin grev nedeniyle karşı karşıya kalması sebebiyle işçinin ailesiyle kullanımına tahsis edilen kreş, konut gibi imkânlardan faydalanmaya devam etmesinin etkilenip etkilenmeyeceği bir başka deyişle işverenin bunu işçiyi zorlamada bir araç olarak kullanıp kullanamayacağıdır. Kanaatimizce, işverenin yalnızca işçiye ücret ve ücret eklerini vermemesi mümkün olup daha önce ifade edildiği üzere askı süresince işverenin işçiyi gözetme borcu devam ettiğinden işverenin böyle bir hakkı söz konusu değildir. Grev yapan işçiler ile diğer işçiler arasında işverenin ayrımcılık yapması da mümkün olmayıp aksi halde işçiye sendikal tazminat ödemesi gerekecektir.

Bir diğer önemli husus da bu süre boyunca ailenin gelirinin nasıl sağlanacağıdır. Çünkü işçilerin grev süresince başka bir işe girmeleri yasaktır. Aksi halde işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi mümkün olacaktır (STİSK., m.68/III). Ancak işçilerin bağımsız olarak çalışarak gelir elde etmeleri mümkün kılınmıştır⁵²⁴. İşçinin bu şekilde ailesinin geçimini sağlaması mümkünse de her işçi için geçerli olmamakla

⁵²¹ Şükran Ertürk, Kanuni Grev ve Lokavtın Hizmet Akdine Etkisi, İşçi Bakımından Sonuçları, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 5, Sayı 4, s.7.

⁵²² Oğuzman, **Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri**, s.149.

⁵²³ Esener, **İş Hukuku**, s.644. Sözleşmenin grev süresince askıda kalmasının hukuki temeli kusursuz geçici imkânsızlık ve ifanın beklenilmezliği ile açıklanmamaktadır. Çünkü bu açıklama iş sözleşmesinin askıya alınmasını değil işverenin m.25 uyarınca haklı nedenle feshi sonucunu doğuracaktır. Çünkü bireysel iş ilişkileri çerçevesinde durum değerlendirilirse karşı tarafı tek taraflı olarak sözleşmenin değişimine zorlamak mümkün olmayacak ve bu zorlama işçinin kusurlu olması anlamına gelip iş görme edimini ifa etmemesi gerekçesiyle işveren sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilecektir. Ancak grevin yasal hak olması ve bireysel iş ilişkileri yerine kolektif niteliği üzerinde durulması işçinin sözleşmesinin askıya alınmasına imkan vermektedir (Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması”, s.63).

⁵²⁴ Aslı Naneci Arıcı, “Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri”, **ERÜHFD**, Cilt 11, Sayı 2, 2016, s.12.

birlikte kolay da değildir. Hangi şartlarda olunursa olunsun aileye asgari bir gelir güvencesi sağlanması gerekmektedir. Aksi halde işçi ailesi ile hakları için mücadele etmek arasında tercih yapması gerekecektir. Ailenin varlığını devam ettirmesi için gerekli olan ekonomik destek, işçi ve işveren arasındaki mücadelenin bir unsuru haline getirilip pazarlık konusu edilemeyecek kadar hayati öneme sahiptir.

2.4.1.7. Ailevi Nedenler

Sözleşmenin askıya alınmasında ailevi nedenler ifadesi Kanun'da mazeret izni imkânı tanınan dört hususu kastetmektedir (İK., Ek madde 2). İlki işçinin evlenmesi nedeniyle verilen beş günlük izin, ikincisi ise anne, baba, eş, kardeş veya çocukların ölümü sebebiyle verilen üç günlük izindir. İşçinin aile kurarken veya birinci derece yakınlarının ölümü halinde desteklenmesinin ailenin korunmasının vazgeçilmez bir parçası olduğu ve bu süreler boyunca iş görme edimini ifanın kendisinden beklenilemeyeceği açıktır. Bu durumlarda Kanun'da düzenleme yapılarak sözleşme askıya alınıp işçiye mazeret izni imkânı verilmemiş olsaydı işçi ailesinin yanında olabilmek için sözleşmeyi sona erdirmek zorunda kalacaktı. Aile olmak, zor zamanlarda birbirine destek olma sorumluluğunu da kişiye yüklemekte, kişinin kendisi için de bu zamanlarda ailenin yanında olmak duygusal bir ihtiyaç haline gelmektedir. Mazeret izni bu ihtiyacın karşılanmasına hizmet etmektedir.

Üçüncü husus ise işçinin eşinin doğum yapması veya evlat edinmesi halinde kendisine tanınan mazeret iznidir. İznin süresi eşin doğum yapması halinde beş gün, evlatlık edinme halinde ise üç gündür. Evlat sahibi olmak aile olma sürecinde, ailenin genişlediği ve güçlendiği önemli merhaledir. Bu nedenle söz konusu izin, işçi bu süreçte çalışma isteğinde dahi olsa, anne-baba olmanın gerektirdiği sorumluluğun yerine getirilmesi için sosyal devlet tarafından verilmesi gereken bir izindir. Anne-baba olmanın gerektirdiği sorumluluklardan diğeri de çocuğa verilmesi gereken bakım hizmetidir. Kanun, işçinin çocuğuna bakım verebilmesine yalnızca engelli çocuk için imkan tanımıştır. Bu doğrultuda dördüncü husus, işçinin en az %75 oranında engelli çocuğunun olması veya çocuğunun süregen hastalığı olması halinde çalışan ebeveynlerden birinin kullanması kaydıyla bölümler halinde on güne kadar kullanılan

mazeret iznidir. Ayrıca bu izinlerin ücretli olduğunu ve (İK., ek madde2/2) iznin verilmesinde işverenin takdir hakkının bulunmadığını⁵²⁵ da belirtmek gerekir.

Basın İş Kanunu'nda da ailevi nedenlerle sözleşme askıya alınmaktadır. Buna göre işçinin çocuğunun doğması halinde üç, annesi, babası, eşi veya çocuğu vefat ederse dört, kardeşi, büyükannesi, büyükbabası veya torunu vefat ederse iki, çocuğu evlenirse yine iki gün ücretli izin hakkı söz konusudur (Basın İK., m.19/2). Çalışmanın ileriki bölümlerinde ayrıntısıyla değinileceğinden burada yalnızca bu sürelerde sözleşmenin askıda kalması ve işverenin fesih hakkını kullanamamasının ailenin korunmasına katkı sağlayan bir imkân olduğunu belirtmekle yetinilecektir.

2.4.2. İş Sözleşmesinde Düzenlenen Askıya Alınma Halleri Bakımından Korunması

İş sözleşmesi, Kanun'da öngörülen haller dışında tarafların karşılıklı rızası ile de askıya alınabilmektedir⁵²⁶. Sözleşme süresince öngörülemeyen hallerin gerçekleşmesi veya ekonomik sebeplerle taraflar anlaşarak sözleşmeyi askıya alabilecektir. Sözleşmenin bu şekilde askıya alınması uygulamada ücretsiz izin olarak karşımıza çıkmaktadır⁵²⁷. Tarafların anlaşarak sözleşmeyi askıya alabilmesini işçi, ailesini korumada aracı olarak kullanabilecektir. Bu şekilde özellikle pazarlık gücü yüksek olan işçilerin, (aile yakınlarının hastalığı, eşi ile sorunlar yaşaması, çocuğunun anne-baba desteğine daha yakından ihtiyacı olduğu bir dönemde olması gibi) ailesiyle daha yakından ilgilenmesi gereken süreçlerde işvereniyle anlaşarak sözleşmeyi askıya alması mümkün olmaktadır.

İşçi ve işverenin anlaşarak sözleşmeyi askıya alabilme imkânının ailenin korunmasını sağlayan diğer yönü ise ekonomik kriz dönemlerinde sözleşmenin askıya alınmasının, sözleşmenin feshini önleyerek iş ilişkisinin devamını sağlayan dolayısıyla ailenin geçiminin sürdürülebilir kılan önemli bir araç olmasıdır⁵²⁸. Ancak işçinin, özellikle

⁵²⁵ Mustafa Baysal, "İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi", **Emek ve Toplum**, Cilt 9, Sayı 24, 2020, s.281.

⁵²⁶ Sözek, **İş Hukuku**, s.503.

⁵²⁷ A. Murat Demircioğlu ve Murat Engin, **Dünyada ve Türkiye'de Esnek Çalışma**, İstanbul, İTO Yayınları, 2002, s.97-98.

⁵²⁸ Nuri Çelik, "Ekonomik Krizde Toplu İşten Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları", **Prof.Dr.Turhan Esener'e Armağan**, Ankara, 2000, s.433.

ekonomik kriz döneminde işsiz kaldığında yeniden iş bulması zor olacağından işverenin ücretsiz izin teklifini rızasıyla kabul etmiş gibi görünse de kabul etmek zorunda kaldığı bir gerçektir. Böylece işverene ait olması gereken işletme riskini işçi yüklenmekte işveren de işten çıkarma maliyetine katlanmak zorunda kalmamaktadır. İşçi fiilen işsiz olmasa da işsizliğin tüm sonuçlarına ailesiyle birlikte katlanmak durumundadır⁵²⁹. Bir başka deyişle işyerine ait ekonomik nedenlerle sözleşmenin askıya alınması iş ilişkisinin devamını sağlaması bakımından olumlu olsa da fiili olmayan işsizliğe aileyi katlanmak zorunda bırakması bakımından olumsuz sonuçlar doğurmaktadır. İşçi fiili olarak işsiz olmadığı için işsizlik sigortasından da faydalanamamaktadır.

Ailenin bahsi geçen olumsuzluktan korunması için iş hukukunun ortaya koyduğu üç çözüm yolu mevcuttur. İlki kısıtlı süreli ve şartı sağlayan işçilere yönelik de olsa kısa çalışma ödeneği veya askı süresince ücret ödenmesine tarafların karar vermesi imkânı ile bu dönemde ailenin asgari bir gelir güvencesine kavuşturulabilmesidir. İkincisi ise askı süresine getirilen kısıtlamadır. Ailenin bir gelir güvencesine kavuşturulamadığı durumlarda askı süresi önem kazanacaktır. Bu nedenle, askı süresi, geçici nitelikte, dürüstlük kurallarına uygun şekilde makul bir süre olması gerekliliği ifade edilmiştir⁵³⁰. Bu süre uzar ve işçi süre boyunca ailesinin geçimini sağlamakta zorlanır, askı süresini devam ettirmek istemezse öğretilen de belirtildiği üzere sözleşmeyi haklı nedenle feshedebilmeli ve kıdem tazminatına hak kazanmalıdır. Yargıtay'ın görüşü de bu yöndedir⁵³¹. Ancak bu durumda işçi sözleşmeyi kendi feshettiğinden ihbar tazminatından ve iş güvencesinden mahrum kalacaktır. Dolayısıyla ailenin korunması için hangisini önceleyeceğine işçinin karar vermesi gerekecektir.

Ücretsiz izin, uygulamada işçinin sözleşmesini feshetmenin maliyetine katlanmak istemeyen işverenin tercih ettiği bir yöntem olarak karşımıza çıkabilir. Bu nedenle makul sürenin aşılması yahut süre bitmesine rağmen işçinin işe başlatılamaması halinde sözleşme işveren tarafından feshedilmiş sayılarak⁵³² işçi korunmuştur. Bu şekilde askı süresince ailesinin geçimini bir şekilde sağlayıp sürenin sonuna kadar

⁵²⁹ Süzek, “İş Hukuku”, s.503.

⁵³⁰ Yargıtay Kararı 10. Hukuk Dairesi., E. 2011/4858 K. 2013/12512 T. 5.6.2013.

⁵³¹ Süzek, “İş Hukuku”, s.504.

⁵³² Yargıtay Kararı 9. Hukuk Dairesi., E. 2007/42892 K. 2009/11016 T. 20.04.2009.

dayanabilen işçi, işverenin kastına karşı korunmuş olmaktadır. Böylece askı süresine getirilen bu kısıtlama ile ücretsiz iznin ailenin korunması bakımından olumsuz sonuçlar doğurmasının engellenmesi mümkün hale gelmektedir. Aksi halde işveren iş güvencesini etkisiz hale getirecek şekilde işçiyi sürüncemeye sokabilir ve aileyi uzun süre gelirden mahrum bırakabilir. Ancak işçiyi işe başlatmaması halinde uygulanacak yaptırım işveren üzerinde caydırıcı etki yapabilecektir.

Tarafların anlaşarak sözleşmeyi askıya almasının bir başka deyişle ücretsiz iznin aile bakımından olumsuzluklara sebep olmaması için çözüm olarak değerlendirilebilecek üçüncü husus ise işçinin ücretsiz izne çıkma önerisini reddedebilmesidir. İşveren ücretsiz izne çıkarma önerisini yazılı olarak yapmak zorundadır ve işçinin altı iş günü içerisinde kabul etmediği öneri işçiyi bağlamamaktadır⁵³³. Eğer sözleşme tek taraflı olarak işçinin ücretsiz izne çıkarılmasıyla askıya alınırsa haksız veya geçersiz fesih sayılarak hukuki sonuçları doğacaktır⁵³⁴. Böylece ekonomik bakımdan ücretsiz izin süresince ailesinin geçimini sağlayamayacağını düşünen işçi sözleşmeyi feshedebilmekte ve elde ettiği kazanımlarla ailesinin ekonomisini destekleyebilmektedir. Böylece işçi, yeni iş bulmanın zorluğu ile askı süresi boyunca ücretsiz izne katlanma arasında ailesini koruma adına uygun tercihi yapabilecektir. Ancak işçinin askı süresini başka bir işte çalışarak geçirmesi ve bu şekilde ailesini geçindirmesinin de mümkün olduğunu belirlemek gerekir⁵³⁵.

2.4.3. İş Sözleşmesinin Askıya Alınmasının Hukuki Sonuçları Bakımından Korunması

Sözleşmenin gerek Kanun ile gerekse tarafların anlaşmasıyla askıya alınabildiği hallerin ailenin korunmasındaki rolü değerlendirilirken sınırlı da olsa askı süresinin hukuki sonuçlarına da yer verilmiştir. Çünkü askı hallerinin ailenin korunmasında nemli olması aslında askı süresinin hukuki sonucuyla ilişkilidir. Ancak konunun önemine binaen aşağıda ayrıca üzerinde durulacaktır.

⁵³³ Kübra Doğan Yenisey, Çalışma Koşullarında Değişiklik- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 3, Sayı 26, 2010, s. 101.

⁵³⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s.506.

⁵³⁵ Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, E.2008/13374 K.2009/38104 T.28.12.2009.

2.4.3.1. İşçiyi Gözetme Borcunun Askıya Alınmaması

İş sözleşmesinin belirli nedenlerle askıya alınabilmesinin yanı sıra sözleşme askı süresince işçiye sağlanan koruma da ailenin korunmasına katkı sağlamaktadır. Sözleşmenin askıya alınmasının hukuki sonuçları üzerinden gerçekleştirilen bu korumanın ilki askı süresinde tüm borçların ertelenmemesidir. Askı süresi boyunca işçinin sadakat işverenin ise gözetme borcu devam etmektedir. Dolayısıyla işçi sözleşmenin askıda kaldığı süre boyunca işveren ve işletme için zararlı olan her türlü davranıştan kaçınmakla mükelleftir⁵³⁶. Ancak ailenin korunmasını sağlayan işçinin sadakat borcunun değil işverenin işçiyi gözetme borcunun devam etmesidir. Tarafların bu süre içerisinde söz konusu borçlara aykırı davranışları halinde haklı nedenle fesih imkânı söz konusudur⁵³⁷. İşverenin işçiyi gözetme borcunun devam etmesi işverenin işçisinin canı, malı, ruhi ve fiziki bütünlüğü, özel hayatı, şeref ve haysiyeti gibi birçok hususun da korunmaya devam edeceği anlamına gelmektedir⁵³⁸. Ayrıca işveren işçiye ayırımı haklı kılan objektif bir neden olmadıkça ayrımcılık da yapamayacaktır⁵³⁹.

İşçiyi gözetme borcu ve sadakat borcunun askı sürecinde devam etmemesi halinde işveren ve işçi arasındaki bağ neredeyse kopmuş olmaktadır. Bu durumda işveren kişiliğini korumak zorunda olmayacak, özel hayatının korunmasına karşı bir sorumluluğundan bahsedilemeyecektir. Oysa askı süresi geçici bir durumdur ve sürenin sonunda borçlar kaldığı yerde devam etmektedir. Bu nedenle, işçi ve işveren arasında ilişkinin sürdürülmesi ve işçinin korunmaya devam edilmesi, işçiye özel hayatının bir başka deyişle ailesinin korunmasını sürdürme hakkını da vermektedir. Böylece askı süresinde dahi olsa işverenin işçinin özel hayatını ihlal eden yahut ailesine karşı iyi niyete aykırı davranışları halinde haklı fesihten söz etmek mümkün hale gelmektedir.

⁵³⁶ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri**, Cilt 1, İzmir, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları, 1998, s.197.

⁵³⁷ Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması”, s.89.

⁵³⁸ E. Tuncay Kaplan, “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2003, s.3

⁵³⁹ Yargıtay’ın içtihadı da bu yöndedir. Yargıtay’a göre “...Askı döneminde, işçinin iş görme, işverenin ise ücret ödeme borcu ortadan kalkmakta, ancak işçinin sadakat ve kısmen işyerindeki kurallara uyma borcu, buna karşın işverenin de gözetme ve eşit işlem borçları devam etmektedir...”. (7. Hukuk Dairesi., E. 2015/7067 K. 2016/19345 T. 14.11.2016).

2.4.3.2. Fesih Hakkının Korunması

Sözleşmenin askıda kaldığı süre boyunca işçinin ailesini koruyan ikinci husus bu süre sözleşmenin feshedilmesiyle ilişkilidir. Sözleşmenin feshinde aile, askı süresince fesih yapılamaması ve haklı nedenle fesih hakkının korunması olmak üzere iki şekilde korunmaktadır. İlk olarak, öğretideki baskın görüşe göre geçerli nedenlerle süreli fesih hakkının askı süresi içinde de doğduğu ancak bildirim sürelerinin işlemeyeceği yönünde olduğunu belirtmek gerekir⁵⁴⁰. Dolayısıyla askı süresi içerisinde fesih yapılsa dahi süreç işlemeye başlamayacaktır. Ancak grev süresinde fesih hakkının kullanılması tartışmalıdır. Grev sırasında yapılan feshin işçinin greve katılması nedeniyle yapıldığını göstereceği ifade edilmesinin yanı sıra⁵⁴¹ grev-lokavt süresinde de feshin kullanılabileceği ancak bildirim süresinin işlemeyeceği de savunulmaktadır⁵⁴². Askı süresi bazı istisnalarla birlikte fesih yapılamaması işçinin zaten iş arama imkânı olmaması, işsizlik süresinin bu nedenle daha uzun sürecek olması ve ailenin desteklenmesi gereken süreçlerde bir de işsizlikle mücadele etmemesini sağlamaktadır.

Aileyi koruyan ikinci husus haklı nedenle fesih imkânının askı süresinde de geçerli olmasıdır. Kanun'un sınırını çizdiği askı süresinin geçmesi ile tarafların haklı nedenle sözleşmeyi feshinin mümkün olduğu belirtilmişti. Ayrıca taraflar askı süresince devam eden borçlarına aykırılığı halinde de İK., m.25/II uyarınca haklı nedenle fesih yapabilecektir⁵⁴³. Böylece işverenin borçların askıya alındığı ve işçi-işveren ilişkisinin zayıfladığı zannıyla işçiye keyfi davranmasının önüne geçmekle birlikte, ailenin işverenin sataşması, onur ve haysiyet zedeleyici davranışlarına karşı da korunması sağlanmış olmaktadır. Aynı zamanda işçinin fesih hakkının korunmuş olması işverenin işçiyi koruma borcunun devam etmesi ve ihlali halinde işçinin korunmasının da bir sonucu olarak değerlendirilebilir.

2.4.3.3. Ücretin Korunması

⁵⁴⁰ Esener, **a.g.e.**, s.629; Ekonomi, **a.g.e.**, s.221.

⁵⁴¹ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.464;

⁵⁴² Esener, **a.g.e.**, s.629; Süzek, “İş Akdinin Askıya Alınması”, s.94.

⁵⁴³ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.70; **Münir Ekonomi, Ferdi İş Hukuku Cilt 1, İstanbul, İTÜ Yayınları, 1984**, s.206; Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.31.

Sözleşmenin askıya alındığı süre boyunca ailenin korunduğu veya korunması gereken üçüncüsü husus ücret bir başka deyişle ailenin geliridir. Öğretide baskın görüş kural olarak işverenin işçiye söz konusu süre için ücret ve eklerini ödemekle yükümlü olmadığıdır⁵⁴⁴. İş hukukunda ücretin ödenmesi işin ifasına bağlı olarak kabul edilmektedir. Bir başka deyişle iş sözleşmesinin iki tarafa borç yükleyen niteliği edimlerin de karşılıklı ve bağımlı olmasını gerekli kılmaktadır⁵⁴⁵. Dolayısıyla işverenin ücret ödeme borcu işçinin işi ifasının karşılığı olacaktır⁵⁴⁶.

TBK'ya göre de kişinin karşı tarafı ifaya zorlamak için kendi borcunu ifa etmiş olması gerekir (TBK., m.). Ancak iş sözleşmesi diğer sözleşmelerle aynı şartlarda değerlendirilemez. Çünkü işçinin ücreti kendisi ve ailesinin çoğunlukla tek geliridir. Ücret yalnızca işçi ve işveren arasında bir alacak değil, aynı zamanda ailenin varlığını sürdürmesi için gerekli olan maddi destek, çocukların bakımının sağlanması, eğitim masrafı, ailede varsa bakıma muhtaç bireylerin ihtiyaçlarının giderilmesi demektir. Dolayısıyla ücretin sosyal boyutu, askı süresinde de ödenmesini zorunlu kılmalıdır. Aksi takdirde aile mutlak yoksullukla karşı karşıya kalacak, sosyal dışlanma gibi sorunlar da beraberinde gelecektir.

Sözleşmenin askıya alınması ve işçinin işini ifa etmemesi karşısında işverenin ücret ödemesini zorunlu kılmak her ne kadar aile için gerekli olsa da adaletli olmayabilir. Ancak Kanun'da düzenlenen askı nedenlerine bakıldığında (askerlik ve kanuni ödev, gebelik ve doğum, zorlayıcı sebepler, gözaltı ve tutuklama, grev ve lokavt, ailevi nedenler) her sebebin işçinin ailesiyle birlikte zor durumda olduğu, desteklenmesi gerektiği, hayatın akışının dışında gerçekleşen durumlar olduğu dikkat çekmektedir. Bu sebeplerden, gebelik ve doğum ile ailevi sebepler İşverene yüklenemeyecek bir sorumluluk söz konusu olması halinde ise sosyal politikalar ile ailenin gelir güvencesi sağlanmalıdır. İşçinin işi ifa etmemesi gerekçesiyle ücretin büsbütün kesilmesinin mümkün olmaması bir başka boyutuyla sosyal hukuk devleti olmanın da bir sonucudur. Sosyal hukuk devleti olmak ücretin korunmasını da zorunlu kılmakta,

⁵⁴⁴ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.347; Oğuzman, **Fesih**, s.90, Çenberci, **a.g.e.**, s.58.

⁵⁴⁵ Oğuzman, **Fesih**, s.219–220.

⁵⁴⁶ Çelik vd, **a.g.e.**, s.77.

güçsüzlerin korunması ve insan onuruna yaraşır bir yaşam düzeyi sunulmasını gerektirmektedir⁵⁴⁷.

İşçinin askı süresince başka bir işte çalışma hakkını ücret ödeme borcunun ertelenmesi sebebiyle elde ettiği unutulmamalıdır⁵⁴⁸. Bu nedenle işçinin askı süresince çalışmaması halinde sosyal politikalarla desteklenerek aileye asgari bir yaşam standardı sağlanmalıdır. Ancak işçiyi gözetme borcunun karşılığında sadakat borcunun devam etmesine rağmen⁵⁴⁹ işçiye askı süresinde başka bir işverenin yanında çalışma imkanının verilmesinin aileyi koruyan çok önemli bir imkan olduğu da özellikle belirtilmelidir.

Son olarak ücret ve eklerinin askı süresince ödenmemesi işçinin sosyal hizmetlerden faydalanıp faydalanmayacağı sorusunu akla getirmektedir. Örneğin işçi, işyerinin kreş imkânından faydalanıyor veya işyerinin kendisine sağladığı konutta ikamet ediyor olabilir. Kanaatimizce sözleşmenin askıya alınmasıyla birlikte işçinin bu haklarının elinden alınması işçiyi gözetme borcuna aykırılık teşkil edecek ve aileyi zor duruma düşürecektir. Sözleşmenin askıya alınmasının geçici olduğu da düşünüldüğünde işçinin sosyal hizmetlerden faydalanmaya devam etmesi ailenin korunması bakımından uygun olacaktır. İşçinin bu süre zarfında başka bir işverenin işinde çalışması halinde ise hangi haklardan yararlanıp hangilerinden yararlanamayacağı netleştirilmeye muhtaçtır.

⁵⁴⁷ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.6

⁵⁴⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2008/14577 K. 2010/294, T. 18.01.2010.

⁵⁴⁹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/1890 K. 2017/383, T. 1.3.2017.

3. BÖLÜM: İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİNDE İŞÇİNİN AİLESİNİN KORUNMASI

3.1. İş Sözleşmesinin Fesih Dışında Sona Ermesinde İşçinin Ailesinin Korunması

3.1.1. İkale Sözleşmesinde Makul Yararın Gözetilmesi

İş sözleşmesinde taraflar, sözleşme özgürlüğünün gereği olarak, sözleşmenin belirli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin, serbest iradeleri ile sözleşmeyi sona erdirebilmektedir⁵⁵⁰. Taraflar iradelerini açık veya örtülü olarak karşı tarafa iletmeleri mümkündür. Yargıtay’a göre, taraflardan birinin karşı tarafa iş sözleşmesinin karşılıklı feshine dair anlaşmayı içeren açıklaması ve ilgili tarafın bunu kabulüyle ikale sözleşmesi kurulmuş olmaktadır⁵⁵¹. Ancak tarafların hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde sözleşmeyi sona erdirmeye isteklerinin ortaya konması beklenmektedir. Bu sebeple Yargıtay, sözleşme sona erdirilirken işçinin sözleşmeye göre alması gereken haklar dışında ek menfaatler elde etmesini taraflar arasında anlaşmanın varlığına delil olarak görmüştür. Ancak öğretide ek menfaat sağlanması olması dahi anlaşmanın delili görülmemekte, başka delillerle de sözleşmenin anlaşarak sona erdiğinin ortaya konması beklenmektedir⁵⁵².

İşçinin korunması için bu hususta hassas davranılmaktadır. Bunun sebebi tarafların anlaşmasıyla sözleşmenin sona ermesi durumunda, işçinin kıdem ve ihbar tazminatı gibi haklarının yanı sıra işsizlik ödeneğinden dahi mahrum kalacak olmasıdır. Bu sebeple işçinin sözleşmenin sona ermesinden menfaati olması, bir başka deyişle iradesini bu yönde kullanıyor olması beklenmektedir. Çünkü ikale işçinin aleyhine olacak şekilde kötüye kullanılabilir ve bu sebeple şüpheyle yaklaşılmalıdır. Ancak ikalenin işçinin lehine olduğu durumlar da söz konusudur. İşçinin daha iyi bir iş teklifi alması durumunda uzun süredir çalıştığı işyerinden ayrılmak istemesi onun kıdem tazminatına hak kazanamayacağı anlamına gelmektedir. İkale ile bu haktan faydalanmayı talep edebilir. Bununla birlikte dava süreçleri çok uzun sürdüğünden

⁵⁵⁰ Süzek, “İş Hukuku”, s.511.

⁵⁵¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2013/22-2015, K.2015/13, T.14.01.2015.

⁵⁵² Çelik vd., a.g.e., s.338.

işçiler mahrum olacakları hakları düşünerek de ikale sözleşmesi yapmak istemektedir. Bahsi geçen durumlar işçi lehine dahi olsa işveren tarafından suiistimal edilme ihtimali olduğundan ikale husus işçinin korunması gereken, Yargıtay'ın da işçi yararına yorum ilkesini benimsediği bir konudur.

Yargıtay, işçi ve işverenin menfaatleri dengesine yönelik yapılan denetimde ikale teklifi işverenden gelirse ve işçinin makul yararı olmadığına kanaat getirirse ikale sözleşmesini geçersiz saymaktadır. İşçinin ailevi sebeplerle işten ayrılması makul yarar olarak değerlendirilmektedir⁵⁵³. Çünkü işçinin ailesinden kaynaklı sebepler tüm hayatını etkilemektedir. Eşi devlet memuru olan bir işçi eşinin tayini sebebiyle istifa etmek zorunda kalabilir. Mecburi bir işten ayrılma olmasına rağmen iradi olduğu için kıdem tazminatı, işsizlik sigortası gibi haklardan faydalanamayacaktır. Ancak işvereniyle anlaşması halinde en azından bir ödemeye hak kazanabilmekte ve ailenin ekonomisine katkıda bulunabilmektedir. Bununla birlikte ikalede menfaat dengesinin denetimi ile işçinin ailesinin, sözleşmenin fesih ile bitmesi halinde sahip olacağı hakların işveren tarafından gasp edilmesinin önüne geçilmektedir. Ayrıca iş sözleşmesinin sona ermesinde ailevi sebeplerin makul yarar olarak değerlendirilmesi, iş hukuku kapsamında aileye verilen önemi gösteren niteliktedir.

3.1.2. Belirli Sürenin Sona Ermesinde İşçiye İhbar ve Kıdem Tazminatı Ödenebilmesi

İşçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışması halinde, belirlenen sürenin sona ermesiyle birlikte sözleşme kendiliğinden sona erecektir. Bu durumda işçi, bildirimli fesihte elde ettiği kötü niyet tazminatı, ihbar tazminatı ve kıdem tazminatı gibi imkânlardan mahrum kalmakta, işsizlik sigortasından da yararlanamıyorsa işsiz geçirdiği süre boyunca ailesinin geçimini sağlaması zorlaşmaktadır. Ancak öğretilde işçinin sözleşmesi belirli sürenin bitimiyle sona ermiş olsa dahi kıdem tazminatı ve ihbar tazminatı ödeneceğine dair anlaşma yapılmasının geçerli olduğu ileri sürülmüştür. Elbette, ihbar tazminatının gerçek manada bir ihbar tazminatı değil, işverence ayrıca ödenmesi kararlaştırılan bir miktar para olacağı, yalnızca isminin bu

⁵⁵³Çelik vd., a.g.e., s.339.

şekilde ifade edildiği belirtilmelidir⁵⁵⁴. İşçinin yeni bir iş bulana kadar ailesinin yoksullukla karşı karşıya kalmaması ve refahının korunmasına imkân veren bu anlaşmanın, işsizlik yardımı verilmeyen ülkemizde işsizlik sigortasından yararlanamayan işçilerin aileleri için hayati olacağı aşîkardır.

3.1.3. İşçinin Ölümü Halinde Ailesinin Hak Sahibi Olması

İşçinin ölümüyle birlik ailesi (mirasçıları), iş ilişkisi sebebiyle elde edeceği kazanımlardan faydalanabilmektedir. Söz konusu kazanımlar şartların sağlanmasına bağılı olarak, ölüm tazminatı, ölüm aylığı, ölüm geliri, ölüm toptan ödemesi, destekten yoksun kalma tazminatı, kıdem tazminatı, maddi tazminat, manevi tazminat ve evlenme ödeneğı ve cenaze ödeneğidir. Kıdem tazminatı, maddi tazminat ve manevi tazminat işçinin ölümüne bağılı olmayan fesihlerde de elde edilebileceğinden sözleşmenin sona ermesinin hukuki sonuçlarında ailenin korunması bahsinde ele alınacaktır.

İşçinin ölümü halinde kişiliğine bağılı bir ilişki olan iş ilişkisi sona ermesine rağmen ailesinin hak sahibi olması ailenin korunmasını sağlayan önemli bir husustur. Bununla birlikte belirtilmesi gerekir ki, miras ilişkisinde aile kurumu korunmuş, aile bağlarına ciddi derecede zarar veren aile bireyinin mirasçılıktan çıkarılmasına imkan tanınmıştır. Miras bırakan, Kanun'da belirtilen istisnalar dışında miras paylarına iradesiyle müdahale edememekte⁵⁵⁵ saklı paylı mirasçılarının paylarını onlara bırakmak zorunda kalmaktadır⁵⁵⁶. Dolayısıyla aile bağlarına zarar veren aile üyeleri, mirasçılıktan çıkarılmaları halinde bu haktan faydalanamayacaktır.

3.1.3.1. Ölüm Tazminatı

İş görme ediminin işçi tarafından şahsen ifası mecburi olduğundan, işçinin ölümüyle birlikte hukuken kişiliğın sona ermesinin bir sonucu olarak iş sözleşmesi de sona erecektir⁵⁵⁷. İşçinin iş görme borcunun kişiliğine bağılı olması sebebiyle mirasçılara geçememekte ancak iş sözleşmesinin ölüm ile kendiliğinden sona ermesi ileriye

⁵⁵⁴ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.469.

⁵⁵⁵ Fikret Eren ve İpek Yücer Aktürk, **Türk Miras Hukuku**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2019, s. 241

⁵⁵⁶ Bülent Köprülü, **Miras Hukuku Dersleri**, 2. Baskı, İstanbul, İ.Ü Yayınları, 1985, s. 279.

⁵⁵⁷ Ünal Narmanlıoğlu, **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2014, s.335

etkilediğinden muaccel olmuş hakları mirasçılara geçmektedir. Gaiplik veya ölüm karinesine hükmedilmesi de ölümle aynı hukuki sonuçları doğurmaktadır (TMK., m.35). İşçinin ölümü halinde İş Kanunu kapsamında, mirasçı olan ailesine, kıdem tazminatı ve varsa yıllık izin süresine ait ücret, prim, ikramiye vb. gibi Kanun ve sözleşmeden doğan para ile ölçülebilir tüm diğer hakları ödenmektedir⁵⁵⁸.

Borçlar Kanunu'nda ise, işçinin ölümü halinde, işçiyi gözetme borcunun sözleşme sonrasına etkisi sonucunda⁵⁵⁹, sağ kalan eş ve ergin olmayan çocuklarına, yoksa bakmakla mükellef olduğu kişilere 1 aylık, eğer hizmet süresi 5 yıldan uzunsa 2 aylık olmak üzere ölüm tazminatı ödenmesi öngörülmektedir (TBK, m.440). Ancak Borçlar Kanunu kapsamındaki işçiler için muhakkak bir alacak olan bu hakkın, İş Kanunu kapsamındaki işçiler için ödenip ödenemeyeceği tartışmalıdır. Öğretide bir görüş, İş Kanunu kapsamında yer alan işçilerin yakınlarının zaten kıdem tazminatına hak kazandıklarını ve bu hususta bir boşluk olmaması sebebiyle BK'da yer alan hükümden yararlanamayacaklarını söylemektedir. Bir diğer görüş ise İş Kanunu kapsamındaki işçinin bu haktan yararlanmasının kıdem tazminatına hak kazanmadığı durumda mümkün olabileceğini ileri sürmektedir. Üçüncü görüş ise İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de bu haktan faydalanması gerektiğini, kıdem tazminatının ölüm tazminatının karşılığı olmadığını savunmaktadır. Ayrıca her iki hakkı elde etmenin koşulları birbirinden farklı olup ödeme yapılacak olan kişiler de farklıdır. Bununla birlikte ölüm tazminatında sözleşmenin türüne önem verilmemiş ve kıdem tazminatı gibi bir üst sınır da koyulmamıştır⁵⁶⁰.

Ailenin korunması bakımından özellikle ölüm tazminatının verildiği kişilerin daha geniş bir aileyi koruyacak nitelikte olması ve hak kazanma koşulları bakımından daha geniş bir işçi kitlesini hedef alması sebebiyle, İş Kanunu kapsamındaki işçilerin de ölüm tazminatına hak kazanması yerinde olacaktır. Kaldı ki Basın İş Kanunu'nda hem kıdem hem de ölüm tazminatına aynı anda yer verilmektedir. Basın İş Kanunu kapsamında çalışan işçinin ölümü halinde eşi, yoksa çocukları, yoksabakmakla

⁵⁵⁸ Ercan Akyiğit, "Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları", **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt 6, Sayı 22, Haziran 2011, s.36; Mollamahmutoğlu vd., a.g.e., s. 266; Yürekli, Sabahattin, **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011, s.136.

⁵⁵⁹ Akyiğit, **İş Kanunu Şerhi**", s. 34; Yürekli, a.g.e., s. 158; Sarper Süzek, **"İş Hukuku"**, s. 426-433.

⁵⁶⁰ Çelik vd., a.g.e., s.345.

mükellef olduğu ailesine aylık ücretinin üç katından az olmamak şartıyla kıdemine göre ölüm tazminatı verilmektedir (Bsn İş K., m.18) Basın İş Kanunu ve Deniz İş Kanunu'nda da işçinin ölümü halinde ailesi kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Kıdem tazminatı ayrıca incelendiğinden burada yer verilmemiştir.

3.1.3.2. Ölüm Aylığı

İşçinin ölümü halinde ailesi sosyal güvenlik bakımından da 5510 sayılı SSGSSK ile koruma altına alınmıştır. İşçinin ölümü nasıl gerçekleşmiş olursa olsun (intihar etmiş olsa dahi), koşullar sağlandığı takdirde ailesi ölüm aylığına hak kazanmaktadır⁵⁶¹. Ailenin korunması için ölüm aylığına hak kazanmak bakımından işçinin gaipliği veya ölüm karinesi ile tıbbi ölüm arasında bir fark da gözetilmemiştir⁵⁶². Ailenin ölüm aylığına hak kazanabilmesi için öncelikle işçinin sosyal güvenlik kurumuyla ilişki içerisinde olması gerekir. Bu ilişki Kanun'da belirtilen aylık/geliri almaya hak kazanmak veya belirtilen miktarlarda prim bildirimi yapılmış olması ve sigortalılık süresi ile kurulmuş sayılmaktadır⁵⁶³. Eğer prim ve sigortalılık süresi tamamlanmamışsa kural olarak aylık bağlanamamaktadır. Ancak 4/1-b ve 4/1-c maddeleri kapsamında sigortalı sayılanların hak sahipleri hizmet borçlanması⁵⁶⁴ ve hizmetin ihyası⁵⁶⁵ ile bu eksikliği kapatabilmektedir. Ancak 4/1-a kapsamında olan

⁵⁶¹ Ömer Ekmekçi ve Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019, s. 496.

⁵⁶² Ali Güzel vd., **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17. Baskı., İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019, s. 713-714; Ekmekçi ve Tuncay, **a.g.e.**, s. 496; Kadir Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015, s.388.

⁵⁶³ a) En az 1800 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş veya 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılanlar için, her türlü borçlanma süreleri hariç en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, toplam 900 gün malûllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi bildirilmiş, b) 47 nci maddede yazılı sebeplerle kazaya uğramış, malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı almakta iken veya malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı bağlanmasına hak kazanmış olup henüz işlemi tamamlanmamış, c) Bağlanmış bulunan malûllük, vazife malûllüğü veya yaşlılık aylığı, sigortalı olarak çalışmaya başlamaları sebebiyle kesilmiş, durumda iken ölen sigortalının hak sahiplerine, yazılı istekte bulunmaları halinde bağlanır. Ancak, 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) bendine göre sigortalı sayılanların hak sahiplerine aylık bağlanabilmesi için ölen sigortalının genel sağlık sigortası primi dahil kendi sigortalılığından dolayı prim ve prime ilişkin her türlü borcunun olmaması veya ödenmesi şarttır.

⁵⁶⁴ Sigortalıların borçlanabileceği süreler SSGSSK/m.41'de belirtilmiştir.

⁵⁶⁵ Kanuna göre toptan ödeme yapılarak tasfiye edilmiş sürelerle borçlanılarak veya yurt dışı hizmetleri birleştirilerek ya da sonradan hizmet tespiti nedeniyle hak kazanılan sürelerin eklenmesi suretiyle ölüm sigortasından yararlanmak için gerekli olan prim gün sayısının tamamlanması halinde, hak sahiplerinin yazılı isteği üzerine aldıkları toptan ödemenin ödeme tarihi ile yazılı istek tarihi arasında geçen yıllar için her yılın gerçekleşen güncelleme katsayısı ile güncellenerek bulunan tutarın tebliğ tarihini takip eden ayın sonuna kadar ödenmesi halinde, bu hizmetler ihya edilir.

sigortalılar için bahsi geçen eksiğin tamamlanması hakkı verilmemiştir. Sigortalılık türüne göre farklılık gösteren bu uygulama eşitlik ilkesi ve sosyal güvenlik ilkelerine aykırı olması sebebiyle öğretide eleştirilmektedir⁵⁶⁶. Ölüm aylığı işçinin hizmetinin bir karşılığı olmasının yanı sıra aileyi koruma amacı taşımaktadır. Bu amaca binaen sigortalılık türleri arasındaki bu farklılık kaldırılmalıdır.

SSGSSK kapsamında ölüm aylığına hak kazanabilecek olan aile üyeleri, eş, anne-baba ve çocuklardır (m.3). İşçinin hak sahibi eşi yasal olarak evlilik birliği içerisinde bulunulan eştir⁵⁶⁷. İşçinin eşi, yeniden evlenmediği müddetçe, başka bir geliri olmasına bakılmaksızın ölüm aylığında hak sahibidir. Ancak aylıktan alacağı payın oranı bahsi geçen durumlara göre değişmektedir⁵⁶⁸. Çocukların ise -evlatlık olsa dahi- kendileri gelir/aylık almıyor ise ölüm aylığına hak kazanmaları mümkündür. Ancak çocuklar eğer 18 yaşını, lise veya dengi öğrenim görüyorsa 20 yaşını, yükseköğrenim görüyorsa 25 yaşını doldurmamışlar ise sigortalı sayılırlar dahi aylık almaya hak kazanmaktadır. Belirtilen yaş sınırına ulaşılmasıyla birlikte aylık kesilmektedir. Bununla birlikte çocuğun kız olması halinde, herhangi bir gelir veya aylık almaması şartıyla evlenmediği müddetçe aylık almaya devam etmeleri hususunda istisnai bir hükme yer verilmiştir. Ayrıca çocuğun malul olması durumunda evlense dahi aylık almaya devam edeceği ifade edilmiştir⁵⁶⁹. Bu hükümle kız çocuklarının pozitif ayrımcılıkla korunması yerinde olmakla beraber aylığın kesilmemesi için evlendiği halde nikah kıyılmaması gibi sonuçlara sebep olacağı da belirtilmelidir. Bununla birlikte malul olan çocuğun aylığının kesilmemesi, ailenin bakım konusunda desteklenmesi anlamına da gelmektedir.

İşçinin anne-babası ise 65 yaş yaş üstünde olup olmamasına göre farklılık göstermek üzere ölüm aylığında hak sahibidir. Eğer anne-baba 65 yaşın altındaysa işçinin eşi ve çocuklarından pay kalmış olması, gelirlerinin net asgari ücret miktarından az olması, herhangi bir gelir veya aylık almamaları şartıyla hak sahibi olabilmektedir. 65 yaşın üstünde olmaları halinde ise artan hissenin mevcudiyetine bakılmaksızın diğer

⁵⁶⁶ Güzel vd., **a.g.e.**, s. 718.

⁵⁶⁷ A. Nazım Sözer, **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2015, s. 433; Şakar, **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, s. 270.

⁵⁶⁸ Güzel vd., **a.g.e.**, s. 722;

⁵⁶⁹ Korkusuz ve Uğur, **a.g.e.**, s.56.

şartların sağlanması halinde hak sahibi olmaktadırlar. Anne-babanın da hak sahibi olması Türk kültürü ve aile yapısına uygun olarak koruyucu nitelikte bir düzenleme olarak değerlendirilmiştir.⁵⁷⁰ Ölüm aylığı ile işçinin geçimini sağladığı kişilerin yaşaması muhtemel mağduriyetin giderilmesi hedeflendiğinden anne-babanın pay almasının hisse kalması ve geliri olmaması şartına bağlı kılınması makul bulunmuştur⁵⁷¹. Ancak, çekirdek aile merkeze alınarak yapılan bu değerlendirmeler ailenin korunması bakımından yeterli değildir. İşçi, evli ve çocuklu dahi olsa anne-babasının geçimini sağlıyor olabilir. Asgari ücretin net tutarı kadar kazançları dahi olsa bu miktar yaşam standartlarını sürdürmeleri için yeterli olmayabilir. Bu durumda işçinin anne-babasına bakması halinde koşullar yeniden gözden geçirilmelidir. Son olarak, Yargıtay'ın, anne ve babanın ayrı ayrı değerlendirilerek aylığa hak kazanmaları yönünde aldığı kararın⁵⁷² özellikle bir gelire sahip olmayan kadınların korunması bakımından yerinde olduğu ve ailenin ekonomik bakımdan korunmasına katkı sağlayacağı belirtilmelidir.

3.1.3.3. Ölüm Geliri

İşçi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda veya sürekli iş göremezlik geliri alırken ölürse, ailenin geleceği güvence altına alınmakta, işçinin anne-babası, eşi, çocukları hak sahibi olmakta ve işçinin aylık kazancının %70'i hak sahiplerine ölüm geliri olarak bağlanmaktadır⁵⁷³. Ölüm gelirinden yararlanma koşulları ölüm aylığından yararlanma koşulları (m.34) ile aynıdır. Sürekli iş göremezlik ödeneği alırken ölen işçinin 506 sayılı Kanun'un aksine⁵⁷⁴ gelirin bağlanması bakımından rapor oranının %50'nin altında veya üstünde olmasının bir önemi yoktur⁵⁷⁵. Ancak ödenecek miktarlar değişmektedir. Buna göre meslekte kazanma gücünü %50 ve üzerinde kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik ödeneği alırken ölen işçinin ailesine, ölümün iş kazası veya meslek hastalığına bağlı olup olmadığına bakılmaksızın işçinin aylık kazancının %70'i oranında gelir bağlanmaktadır. Meslekte kazanma gücünü %50'nin altında bir

⁵⁷⁰ Arıcı, **a.g.e.**, s. 394.

⁵⁷¹ Fehim Üçışık, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, Ötüken, 2015, s. 223.

⁵⁷² Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, E.2014/28032, K.2015/6632, T.07.04.2015; Yargıtay 10.Hukuk Dairesi, E.2010/6925, K.2010/9422, T.28.06.2010.

⁵⁷³ Arıcı, **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, s.329.

⁵⁷⁴ Tuncay ve Ekmekçi, **a.g.e.**, s.39.

⁵⁷⁵ Güzel vd., **a.g.e.**, s.465.

oranla kaybetmesi nedeniyle sürekli iş göremezlik ödeneği alırken ölen işçinin ailesine ise, ölüm sebebinin iş kazası veya meslek hastalığı olmaması halinde işçinin aldığı sürekli iş göremezlik ödeneği ne ise o tutarda ölüm geliri bağlanacaktır.

İşçinin ölümü, ailenin hem maddi hem de manevi kayıp yaşaması anlamına gelmektedir. Bu sebeple 506 Sayılı Kanun'da %50'nin altında rapor oranı olan işçinin ölümünün iş kazası ve meslek hastalığına bağlı olmaması durumunda ailesinin hak sahibi olamamasının 5510 sayılı Kanun'da yeniden düzenlenmesi ve ailenin bu durumda da ölüm gelirine hak kazanması yerinde olmuştur. Ölüm geliri alan kız çocuğunun durumu, evlenme ödeneği, cenaze ödeneği gibi ailenin korunmasına dair diğer hususlar ölüm aylığında ayrıca ele alındığından ve çerçevesi aynı olduğundan burada tekrar değinilmemiştir.

3.1.3.4. Ölüm Toptan Ödemesi

Hak sahiplerinden hiçbiri ölüm aylığı alma şartlarını sağlayamamışsa işçinin ödenen malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primlerine binaen hak sahiplerine toptan ödeme gerçekleştirilmektedir⁵⁷⁶. Ödenecek miktar, yazılı istek tarihine kadar primlerin ait olduğu yıllar için güncelleme katsayısı ile hesaplanmaktadır (5510, 31/1). Ölüm toptan ödemesi, ailenin korunması bakımından, ölüm aylığı alabilecek hiç kimsenin bulunmaması durumunda dahi bir ödeme yapılarak ailenin geçimini sağlamasına destek olunması anlamına gelmektedir. Bu sebeple ölüm aylığının koşullarını sağlayan tek bir kişi dahi bulunsa ölüm toptan ödemesi yapılmamaktadır⁵⁷⁷. Toptan ödeme Kanun'da belirtilen şekilde aile üyeleri arasında paylaştırılır (5510, m.34). Ödemenin paylaştırılmasının ardından artan miktar olursa işçinin öldükten sonra doğan veya soy bağı düzeltilen çocuğuna da toptan ödeme gerçekleştirilir. İşçinin ölümünde eşinin hamile olması durumunda ise ölüm aylığı alabilecek aile bireyi olması sebebiyle çocuğun doğması beklenerek ölüm toptan ödemesi ertelenmektedir⁵⁷⁸. Böylece belli şartlara bağlı olarak elde edilen ölüm aylığına hak kazanamayan işçinin ailesinin de ekonomik anlamda desteklenmesi sağlanmaktadır.

⁵⁷⁶ Güzel vd., **a.g.e.**, s. 744; Ekmekçi ve Tuncay, **a.g.e.**, s. 511.

⁵⁷⁷Resul Aslanköylü, **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt 1**, Ankara, Bilge Yayınları, 2015, s. 1291-1292.

⁵⁷⁸ Ekmekçi ve Tuncay, **a.g.e.**, s. 511.

3.1.3.5. Destekten Yoksun Kalma Tazminatı

Destekten yoksun kalma tazminatı, maddi tazminatta özel bir şekli olarak düzenlenmiştir. Aile üyelerinin bizzat uğradıkları zarara karşı değil, desteği yitiren kişi olmaları sebebiyle uğradıkları zarara karşı talep ettikleri bir tazminat türü olarak ailenin miras yoluyla değil doğrudan edindiği bir hakkıdır⁵⁷⁹. Ailenin burada talep ettiği zararın yansıma olduğu yönünde görüşler olmakla birlikte ölenin zarara uğramasının söz konusu olmadığı, asıl zarar görenin ailesi olduğu gerekçesiyle zararın yansıma olmadığı da ifade edilmektedir⁵⁸⁰. Ailenin söz konusu tazminatla talep ettiği zarar, yalnızca parasal nitelikte olmayıp ev işi, bakım gibi hizmetleri de kapsadığı ifade edilmelidir. Yargıtay'ın da görüşü bu yönde olup örneğin ev hanımlarının da ailesine destek sağladığını bu sebeple kadının ölümü halinde ev işlerinin katkısının da değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁵⁸¹. Ayrıca bu desteği hali hazırda veriliyor olması şart olmayıp ileride verilecek olması da tazminat talebi için yeterlidir⁵⁸².

Destekten yoksun kalma tazminatının sözleşme kapsamında veya sözleşme dışında gerçekleşen haksız fiil sonucunda talep edilmesi mümkündür. Destekten yoksun kalma tazminatı sözleşmeden doğan sorumluluk kapsamında çeşitli şekillerde talep edilebilir. Örneğin ayıplı mal sebebiyle gerçekleşen bir ölüm söz konusu olduğunda üreticiden destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilmektedir⁵⁸³. Yahut aile yakınlarından birinin özel hastaneye⁵⁸⁴ yatırılmasıyla birlikte hastaneye kabul sözleşmesi kurulmuş sayılmaktadır. Eğer tedavi sebebiyle bir ölüm gerçekleşirse doktor veya sağlık personeli ifa yardımcısı olarak kabul edilmekte ve hastanenin yardımcı kişilerin fiilinden doğan sorumluluğu söz konusu olmaktadır. Bu durumda da hasta yakınları destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedir⁵⁸⁵.

⁵⁷⁹ Çağlar Özel, "Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıma Zarar ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler", **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 50, Sayı, 4, 2001, s. 97.

⁵⁸⁰ Ahmet Çelik, **Ölüm Nedeni ile Destekten Yoksunluk**, 2. Baskı., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016, s. 35.

⁵⁸¹ Yargıtay 4. Hukuk Dairesi, E. 5458, K. 6726, T.22.09.1987.

⁵⁸² Ahmet Çelik, **Trafik Kazalarında Tazminat ve Sigorta**, 3.Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021, s. 345.

⁵⁸³ Kadir Emre Gökyayla, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2004, s. 85.

⁵⁸⁴ Kamu hastanelerinde ise idare hukuku hükümleri uygulandığından bu kapsamda değildir.

⁵⁸⁵ Ferhat Canbolat, "Kamu Hastanesinde Yapılan Tıbbi Müdahalede Hekimin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğunun Dayanağı", **TBB Dergisi**, Sayı 80, 2009, s. 160.

İş sözleşmesinden kaynaklanan bir sebeple de destekten yoksun kalma tazminatının talep edilmesi söz konusudur. İş sözleşmesi kapsamında işverenin iş görme borcuna aykırılık nedeniyle kaza veya meslek hastalığı sebebiyle vefat eden işçinin ailesi de destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedir. İşçi sağ iken maddi-manevi tazminat elde etmiş olsa dahi ailesi ölümünden sonra destekten yoksun kalma tazminatı talep edebilmektedir⁵⁸⁶. Böylece işveren kanuna veya sözleşmeye aykırılık sebebiyle işçinin ailesinin ölümüne bağlı zararlarının tazmininden sorumlu tutulmuştur⁵⁸⁷. Buna göre işçi sağ olsaydı bakmakla yükümlü olduğu ve ileride bakacağı muhtemel kişilerin yoksun kaldığı destek tazmin edilmekte ailenin söz konusu ölüm karşısında uğradığı zarar hafifletilmektedir. Türk kültüründe evlilik birliği içerisinde karı, koca, çocuklar, aile birliği içerisinde ise büyük anne, büyük baba, kardeşler, hala, teyze, amca, dayı gibi akrabaların birbirlerine destek olduğu bilinmektedir. Söz konusu destek aile olmanın bir gereği ve sonucudur. Ancak destekten yoksun kalma daha önce de bahsedildiği gibi aile bağına bağlı olmayıp miras reddedilmiş dahi olsa alınabilen bağımsız bir haktır⁵⁸⁸.

Destekten yoksun kalma tazminatının talep edilmesi, kişinin desteğinin mevcut halde yapılıp yapılmamasına yahut ailevi sorumluluğunun olup olmamasına bağlı değildir. İleride yapılacak olan destekler yahut yılda iki kez bayramlarda verilen yardımlar dahi Yargıtay tarafından bu kapsamda değerlendirilmektedir. Tazminatın talep edilebilmesi için ölenin kendisine destek verdiği ve bakım ihtiyacı olduğunun ispat edilmesi yeterlidir. İşçinin ölümünden sonra doğan çocuğu dahi bu haktan faydalanabilmektedir. Bu kapsamda ölenin ölüm anına kadar sağladığı yardım, ileride ne gibi yardımlar sağlayacağı, çalışma süresi çerçevesinde değerlendirilir. Eşin dul kalması halinde yeniden evlenme şansı yahut evlenmesi de yardımın süresine etki etmektedir. Elbette çocuk yaşı, ekonomik ve sosyal durum gibi kriterler de destek miktarı belirlenirken dikkate alınmaktadır⁵⁸⁹. Böylece ailenin geleceği olabildiğince koruma altına alınmış olmaktadır.

⁵⁸⁶ Fevzi Demir, **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, Albi Yayınevi, 2017, s.232.

⁵⁸⁷ Çelik vd., **a.g.e.**, s.285.

⁵⁸⁸ E.Tuncay Senyen Kaplan, **İş Hukuku**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019, s. 234.

⁵⁸⁹ Senyen-Kaplan, **a.g.e.**, s. 235-236.

Sözleşme dışında ise, birini öldüren veya ölümüne sebep olan kişi destekten yoksun kalma tazminatı bakımından da sorumlu tutulmaktadır⁵⁹⁰. Haksız fiil dışında da adam çalıştırmanın sorumluluğu (TBK., m.66), hayvan bulunduranın sorumluluğu (TBK., m.67), yapı malikinin sorumluluğu (TBK., m.69) kapsamında destekten yoksun kalma tazminatını talep hakkı doğmaktadır. Bununla birlikte, TMK m. 369’da yer verilen ev başkanının sorumluluğu ve KTK m.85’te belirtilen araç işletenin sorumluluğunun mevcut olduğu durumlarda da destekten yoksun kalma tazminatı talep edilebilir. Bu durumlarda kusursuz sorumluluk söz konusu olup ayrıca kusurun ispatlanması gerekmemektedir⁵⁹¹

Destekten yoksun kalma tazminatını zarar görenin desteğinden yoksun kalanın talep edebilmesi, doğrudan aileyi korumanın hedeflenmediğini göstermektedir. Ancak ailenin neredeyse her zaman ölen aile bireyinin arkasından zarar göreceği ve onun desteğinden yoksun kalacağı söylenebilir. Bu sebeple aile bu kapsamda her zaman korunmuş olacaktır. Ancak burada üzerinde durulması gereken iki husus söz konusudur. İlki, bu düzenleme sayesinde geniş ailenin de korunabilmesidir. Zarar görenin ailesi ifadesine yer verildiğinde çoğunlukla anne-baba, eş ve çocuklar kapsamakta en geniş kapsamında kardeşlere de yer verilmektedir. Ancak “yakınları” ifadesiyle, kişinin bakımını üstlendiği geniş aile üyelerinin de zararının tazmini mümkündür. İkincisi ise aile kurumunun korunmasından uzaklaşıp bireylerin korunmasına yönelik bir yaklaşıma geçilmesi tehdididir. Bu yaklaşımı tehdit olarak kabul etmemizin sebebi, bireylerin korunmasının ailenin korunması anlamına gelmemesidir. Zarar görenin ailesinin değil de yakınlarının korunması yaklaşımı, her ne kadar kişinin ailesi yakınları olması sebebiyle aileyi de koruyacaksa da doğrudan bir koruma olmayacaktır.

Ailenin destekten yoksun kalma tazminatı aracılığıyla zararının tazmin edilmesinde en çok eşin pay alacağı ifade edilmiştir⁵⁹². Çocuklu eş ile çocuksuz eşe ayrılacak paylar arasında farklılık olup payların hangi oranlarda belirleneceğinde bir birlik söz konusu

⁵⁹⁰ Gökyayla, **a.g.e.**, s. 78.

⁵⁹¹ **A.g.e.**, s. 78.

⁵⁹² Sami Narter, **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018, s. 92.

olmadığından bilirkişi raporlarına göre tespit yapılmaktadır⁵⁹³. Erkek çocukların 18, kız çocukların ise kentlerde yaşaması halinde 22, köylerde yaşaması halinde 18 yaşına kadar destek gördüğü kabul edilmekte⁵⁹⁴ ve eğitim durumları da dikkate alınarak destek payı belirlenmektedir⁵⁹⁵. Yargıtay'ın SSGSSK m.34'te belirtilen oranları dikkate aldığı görülmektedir. Buna göre çocuksuz eşe %75, çocuklu eşe ise %50 pay verilerek çocuklara %25 oranlarında destek belirlenecektir⁵⁹⁶. Böylece ailenin parasal veya ev hanımı örneğinde olduğu gibi davranışsal olarak destekten mahrum kalması tazmin edilecektir.

3.1.3.6. Evlenme Ödeneği

İşçinin ölüm aylığı almaya hak kazanan kız çocuğu olması halinde, kızın evlenmesiyle ölüm aylığı kesileceğinden bir sefere mahsus olmak kaydıyla evlenme ödeneği/çeyiz yardımı verilmektedir. Kız çocuklarının desteklenmesi amacıyla yapılan yardım, talep edilmesi halinde alınan aylığın 2 yıllık tutarının peşin ödenmesiyle gerçekleştirilmektedir. Bu durumda diğer hak sahiplerinin aylık veya gelirleri evlenme ödeneği verilen sürenin bitiminde itibaren yeniden hesaplanmaktadır (5510, m.37). Son olarak kız çocuğu eğer malul ise geliri kesilmeyeceği için evlenme ödeneği verilmemektedir⁵⁹⁷. Evlenme ödeneği elbette kız çocuklarının desteklenmesi açısından önemli bir uygulamadır. Ancak anne veya babası ölen bir çocuğun evlenmesi durumunda desteklenmesi bakımından cinsiyet gözetilmemesi gerekmektedir. Ebeveyninden birini kaybetmiş olan çocuğun her hâlükârda evlenmesi halinde bu ödeneye hak kazanması ailenin korunması bakımında yerinde bir uygulama olacaktır.

3.1.3.7. Cenaze Ödeneği

İşçinin ölümü halinde, 360 gün malullük, yaşlılık ve ölüm sigortası primi ödenmesi şartıyla hak sahiplerine cenaze için bir ödenek verilmektedir. Bu ödenek Bakanlıkça belirlenen tarife üzerinden ödenmekte olup öncelikle işçinin eşine, yoksa çocuklarına,

⁵⁹³ Mesut Balcı, **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, 2. Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2011, s. 663.

⁵⁹⁴ Süzek, “**İş Hukuku**”, s. 383.

⁵⁹⁵ Çelik, **Ölüm Nedeni ile Destekten Yoksunluk**, s. 61.

⁵⁹⁶ Yargıtay, 10. Hukuk Dairesi E.2017/6065, K. 2020/86, T.14.01.2020.

⁵⁹⁷ Güzel vd., **a.g.e.**, 610.

yoksa anne-babasına, onlar da yoksa kardeşlerine verilmektedir (5510, m.37). İşçinin ölümü, ailenin bir bireyini kaybetmek anlamına geldiğinden maddi-manevi olarak ailesi için zor bir süreçtir. Bu süreçte ailenin her açıdan desteklenmesi yerinde ve gereklidir.

3.2. İş Sözleşmesinin Fesih ile Sona Ermesinde Ailenin Korunması

Sözleşmenin fesih ile sona ermesi halinde ailenin korunması öncelikle fesih dışında çareler aranarak ailenin geçiminin sürdürülmesi ile sağlanabilir. Ancak işçinin/işverenin tercihi, sözleşmenin çekilmez hale gelmesi gibi sebeplerle bu her zaman mümkün olmamaktadır. Çalışmanın bu bölümünde bahsi geçen durumda ailenin korunması feshin bildirimli ve bildirimsiz olması bakımında ayrıca incelenecektir.

3.2.1. Bildirimli Fesihte Korunması

İş sözleşmesi, belirsiz süreli ve sürekli olması durumunda Kanun'da belirtilen bildirim sürelerine uyarak feshedilebilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi söz konusu değildir. Ancak on yıldan uzun süreli belirli iş sözleşmelerine istisna getirilmiş, on yılın geçmesine binaen 6 aylık bildirim süresine uyarak feshi mümkün kılınmıştır (TBK, m. 430). Çalışmanın bu bölümünde iş sözleşmesinin süreli feshinde aileyi koruyan hükümler değerlendirilmiştir.

3.2.1.1. Feshin Belli Bir Süre Önceden Bildirilmesi

Süreli fesih, sözleşmeyi feshetmek isteyen kişinin bu isteğini belli bir süre önceden karşı tarafa bildirmesini gerektirmekte (TBK., m.432/1; İK., m.17) ve sözleşme bildirim süresinin sonunda sona ermektedir. Sözleşmenin feshinin belli bir süre önceden bildirilmesi, işçinin ailenin geçiminin sürekliliğini sağlaması için yeni iş bulabilmesi adına ve dürüstlük ilkesi gereğince verilmiş bir haktır⁵⁹⁸. Bildirim süreleri işçinin kıdemi esas alınarak İş Kanunu'nda belirlenmiştir. Buna göre feshin karşı tarafa iletilmesinden başlayarak, eğer işçinin kıdemi altı aydan az ise 2 hafta sonra, altı ay ile 1,5 yıl arasında ise dört hafta sonra, 1,5 yıl ile 3 yıl arasında ise 6 hafta sonra, 3 yıldan

⁵⁹⁸ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s. 416.

fazla sürmüş ise sekiz hafta sonra sözleşme sona ermektedir (İ.K, m.17/2). Kanun'da belirtilen bu süreler en az süreler olup sözleşmeler ile arttırılabilmektedir. Böylece sözleşmenin sona ermesinin sebep olduğu olumsuz etkiler her iki taraf için de azaltılmaya çalışılmıştır. Bildirim süreleri ile işçiye ailesinin geçimini sağlamaya devam edebilmesi, düzenini koruyabilmesi için fırsat verilmiş olmaktadır. İşçinin bu fırsatı değerlendirebilmesi için, bildirim süreleri işlerken, ücret kesintisi yapılmadan her gün iki saat yeni iş arama izni verilmektedir. İşçi bu süreleri, işten ayrılacağı günün öncesine denk getirmek suretiyle toplu kullanabilmektedir. Sürenin eksik kullandırılması halinde süreye ilişkin ücret işçiye ayrıca ödenmektedir (İK., m.27). Ayrıca işverenin bu hakkı kullandırmaması işçiye bildirimsiz fesih hakkı vermektedir (İK., m.24/2).

İş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde bildirim süreleri işlememektedir (TBK., m.432/6). Bu sebeple işçinin kanundan doğan çalışma veya askerlik, zorlayıcı nedenler, hastalık, doğum, gözaltına alınma ve tutuklanma, grev lokavt gibi sürelerde sözleşmesi feshedilse bile fesih süreci başlanamakta, bu sürelerin bitimiyle beraber bildirim süreleri işlemeye başlamaktadır⁵⁹⁹. Özellikle doğum veya hastalık gibi durumlarda fesih sürecinin başlatılmaması, ailenin korunmaya muhtaç olduğu bu dönemlerde korunmasını sağlamaktadır. Bu durumlar ailenin ekonomik yükünü arttırmakta ve desteklenmesini gerekli kılmaktadır. Bildirim sürelerinin bu süreçte işlememesi, feshin ertelenmesi ve ailenin işçi vesilesiyle kanun ve sözleşmeden doğan haklarından mahrum olmaması anlamına gelmektedir.

Bildirim sürelerine ilişkin ücret peşin ödenerek işveren tarafından fesih yapılması mümkündür. Bu durumda işçinin iş görme borcu sona erer. Ancak sözleşmenin derhal mi yoksa bildirim sürelerinin sonunda mı sona ereceği hususunda öğreti ve Yargıtay tarafından farklı görüşler benimsenmiştir. Öğretide baskın olan görüşe göre, sözleşme derhal değil bildirim sürelerinin sonunda feshedilmiş olmaktadır. Bu sebeple işçi, bildirim süresinde elde edilen haklardan faydalanır ve kıdem tazminatı, yıllık izin gibi haklarda bildirim süresi dikkate alınır⁶⁰⁰. Yargıtay bu görüşün aksine sözleşmenin ücreti peşin ödendiğinde derhal sona erdiğini ifade etmiştir. Ancak bu durumda işçi

⁵⁹⁹ Sümer, **a.g.e.**, s.100.

⁶⁰⁰ **A.g.e.**, s.102.

yukarıda bahsi geçen haklardan faydalanamayacağından işçinin korunması ilkesi ile bağdaşmayan bir sonuç ortaya çıkacaktır. Bu sonuç, işçi vesilesiyle ailenin bu haklardan faydalanmasını da engellemektedir. Sendikalar, bu hak kaybını ortadan kaldıracak ve işçinin bildirim süresine giren haklarını alabilmek için toplu sözleşmelere hüküm eklemiş ancak Yargıtay eklenen hükümlerin geçersiz olacağına hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu görüşünü zamanla değiştirerek olumlu tutum sergilediği görülmektedir⁶⁰¹. Yargıtay'ın olumlu tutumu yerinde olup işçinin ailesinin korunmasını desteklemektedir.

3.2.1.2. İhbar Tazminatı

İşçi veya işveren tarafından yapılan fesih eğer bildirim sürelerine uyulmaksızın yapılmışsa usulsüz fesihtir. Usulsüz fesih de olsa sözleşme bildirim sürelerinin sonunda sona erer ve usulsüz fesih yapan taraf bu sürelerle ilişkin ücret tutarınca karşı tarafa tazminat ödemek zorundadır (İ.K., m.17/4). İhbar tazminatı olarak adlandırılan bu tazminat, usulsüz feshin maruz kalan tarafın talep edebileceği teknik olarak tazminat olmayan, işçi/işveren zarara uğrasın veya uğramasın talep edilebilen bir ödemedir. Bu sebeple sözleşmeyi fesheden veya sözleşmesi haklı sebeple feshedilen taraf ihbar tazminatına hak kazanmamaktadır⁶⁰².

İhbar tazminatı hesaplanırken bildirim sürelerine ait peşin ödenecek ücret ve bildirim süresi içerisinde işçiye ek olarak sağlanan sosyal yardım, prim vb tüm para ve parayla ölçülebilen menfaatler yani giydirilmiş ücret göz önünde bulundurulmaktadır. Öğretideki baskın görüşe göre, eğer TİS ile bildirim süreleri arttırılmışsa ihbar tazminatı hesabı da arttırılan bu sürelerle göre yapılacaktır. Ancak Yargıtay bu görüşün aksini benimsemiş ve her hâlükârda Kanun'da yer alan sürelerin dikkate alınacağını ifade etmiştir⁶⁰³. Usulsüz feshin ardından eğer işçiye bildirim sürelerine ilişkin ücret peşin ödenmişse ihbar tazminatı hakkı ortadan kalkmaktadır (İ.K., m.17) İhbar tazminatının zaman aşımı 10 yıl iken 25.10.2017 tarihli İş Mahkemeleri Kanunu ile 5 yıla düşürülmüştür (İ.K., geç.md.8). Kıdem tazminatı ve ücret alacakları için

⁶⁰¹ Çelik vd, **a.g.e.**, s.363.

⁶⁰² Sümer, **a.g.e.**, s.111.

⁶⁰³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2154, K.5474, T.1.2.2003.

mevduatta uygulanan en yüksek faiz uygulanırken ödenmeyen ihbar tazminatı için kanuni faiz uygulanmaktadır⁶⁰⁴.

Sözleşmenin sona ermesinin belli bir süre önceden bildirilmesinin ailenin korunmasındaki önemine binaen, belirlenen tazminat ile ilgili sürelerle uyulmasının Kanun tarafından teşviki de aileyi korumaktadır. Bununla birlikte ihbar tazminatının hesabında giydirilmiş ücretin esas alınması, işçinin ailesinin refahını arttıran sosyal yardım olarak faydalandığı imkânlardan mahrum kalmaması anlamına gelecektir. Ancak ihbar tazminatının miktarının bildirim sürelerine ilişkin ücret kadar tayin edilmiş olması, bildirim sürelerine uymama hususunda caydırıcı bir yaptırım olmasını engellemektedir. İşverenin zaten bu ücreti peşin ödeyerek de işçinin sözleşmesini feshetme hakkı vardır. Miktarın her iki durumda da aynı tutulması işverene bildirim sürelerine uymaması sebebiyle bir yaptırım olmak yerine peşin ödeyerek fesih yapma imkânını yeniden sunmak gibidir. Bildirim süreleri ve bu sürede tanınan yeni iş arama imkânı ailenin işsizlikten minimum düzeyde etkilenmesini sağlama fırsatı sunmaktadır. Bu sebeple caydırıcı nitelik taşıması önemlidir.

Burada çözüm olarak toplu sözleşmelerle bildirim sürelerinin artırılması dolayısıyla da ihbar tazminatı miktarını artırma imkânı ileri sürülebilir. Ancak bu durumda da bildirim sürelerinin artırılması eşitlik ilkesi gereğince her iki taraf için de eşit olarak gerçekleşeceğinden (TBK., m.432) işçinin ödeyeceği ihbar tazminatı da artmış olacaktır. Bu sebeple TİS ile bildirim süreleri arttırıldığında eğer işçi ihbar tazminatı ödemekle mükellef olursa Kanun'da belirtilen sürelerle sınırlı tutulacağı ifade edilmektedir. Çünkü bildirim sürelerine uyulmadığında işçinin zararı ile işverenin zararı karşılaştırılmaz⁶⁰⁵. İşçinin fesih sonucunda ailesiyle birlikte düşeceği yoksulluk ile işverenin yaşayacağı zorluk dikkate alınırsa korunan menfaatlerin farklı olduğu açıkça görülecektir. Bu sebeple işçi ve işverenin uymak zorunda olduğu bildirim süreleri tek değil bağımsız normlar olarak düzenlenmelidir⁶⁰⁶.

⁶⁰⁴ Andaç, **a.g.e.**, s.163.

⁶⁰⁵ Sarper Süzek, "İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması", **Kamu-İş**, Cilt 6, Sayı 4, 2002, s.2.

⁶⁰⁶ Zeynep Şişli, Dilek Dulay Yangın, "Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önelllerinin Sözleşme İle Arttırıldığı Hallerde İşçinin İhbar Tazminatı Sorumluluğu", **Hacettepe HFD**, Cilt 4, Sayı 2, 2014, s. 81.

İhbar tazminatı, Borçlar Kanunu tarafından da düzenlenmiş, işçi haklı sebep olmaksızın işe başlamaz veya işi aniden bırakırsa, işverene işçinin aylık ücretinin 1/4'ü oranında tazminat isteme hakkı tanınmıştır. İşverenin zarara uğramaması veya zararın belirtilen miktarından daha az olması durumunda hâkim tazminatı indirebilmektedir. İşverenin tazminat talep etme hakkı, işçinin işe başlamadığı veya aniden bıraktığı günden itibaren 30 gün içerisinde kullanılmazsa düşmektedir (TBK., m.439). Bu düzenlemenin İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeye karşılık geldiği⁶⁰⁷ buna rağmen çatışan hükümler içerdiği ifade edilmektedir⁶⁰⁸. Bu çatışmanın çözümüne yönelik öğretide üç görüş ileri sürülmüştür. İlk görüş⁶⁰⁹ İş Kanunu'nda yer alan ihbar tazminatı düzenlemesinin BK'ya gitmeyi gerektirecek bir boşluk içermediği yönündedir. İkinci görüş⁶¹⁰, İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli çalışan işçiler için bir boşluk olmadığı ancak belirli süreli sözleşmeyle çalışanlara tatbik edilebileceği yönündedir. Üçüncü görüş⁶¹¹ ise Borçlar Kanunu'nun ilgili hükmünün işçi lehine nisbi emredici olması sebebiyle İş Kanunu kapsamındaki işçilere de uygulanması gerektiğini ileri sürmektedir. Sonuç olarak, BK. kapsamında İK.'da yer alan ihbar tazminatından daha düşük bir tazminata karar verilmiştir. Bu durumun İK.'da örtülü boşluğa yol açtığı ve bu sebeple işçinin korunması ilkesi gereğince, İK.'da yer alan hükmün sınırlandırılmasının gerekliliği ifade edilmektedir⁶¹². Sözleşmenin usulsüz feshi söz konusu olsa dahi işçiden alınacak tazminat miktarının düşük olduğu hükmün uygulanması, işçinin bireysel kararları sebebiyle ailenin ekonomisinin olumsuz etkilenmesinin de önüne geçecektir. Ayrıca bildirim süreleri arttırılsa dahi işçinin ödeyeceği ihbar tazminatı miktarının sınırlı tutulması anlamına gelmekte ve işverenin

⁶⁰⁷ Erdem Özdemir, "Yeni Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi", **Çalışma Mevzuatı Semineri**, İstanbul, 2012, s. 129; Sabahattin Yürekli, **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014, s. 210-211.

⁶⁰⁸ Doruk Utku, "Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesi Ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 22, Sayı 3, 2016, s.2783.

⁶⁰⁹ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s. 882.

⁶¹⁰ Gülsevil Alpagut, "Rekabet Yasağı", s.144-145; Kübra Doğan Yenisey "Türk Borçlar Kanununun 'Genel Hizmet Sözleşmesi'ne İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu**, İstanbul 2014, s.107-108.

⁶¹¹ Şişli ve Dulay Yangin, **a.g.e.**, s. 89.

⁶¹² Utku, **a.g.e.**, s.2787.

sözleşmeyi keyfi feshine karşılık caydırıcılık sağlarken işçinin ve ailesinin korunmasına imkân vermektedir.

3.2.1.3. İş Güvencesi

İş güvencesi, işçinin işverenin geçerli bir neden olmaksızın yapacağı feshine karşı korunması ve iş ilişkisine süreklilik kazandırılması anlamına gelmektedir⁶¹³. İşçinin çalışma hakkının korunması olarak da değerlendirilen iş güvencesi⁶¹⁴ tüm işçiler için geçerli olmamakta, işçinin bu haktan yararlanabilmek için Kanun'da belirtilen şartları taşıması gerekmektedir⁶¹⁵. İşveren bu şartları taşıyan işçilerin sözleşmesini ancak işçinin yetersizliği, davranışları veya işletmenin/işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir neden dayanarak feshedebilir (İK., m.18). Kanun'da belirtilen çerçevede geçerli nedene dayanmayan fesihler geçersiz sayılmakta ve işçinin işe iadesine karar verilmektedir⁶¹⁶. Kanun'da belirtilen şartları sağlamayan işçiler ise iş güvencesinden faydalanamamakta dolayısıyla bildirim sürelerine uyarak, gerekçe gösterilmeksizin

⁶¹³ Münir Ekonomi, "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2003, s. 1.

⁶¹⁴ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s. 278.

⁶¹⁵ Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran bir işyerinde, 6 aydan daha uzun süredir çalışan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini feshetmek için işveren, Kanun'da belirtilen geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır. İşletmenin bütününe sevk ve idare eden işveren vekili ve yardımcıları ile işyerinin bütünü sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma/işten çıkarma yetkisi olan işveren vekilleri hakkında iş güvencesi hükümleri uygulanmamaktadır. Yer altı işlerinde kıdem koşulu aranmamaktadır (İK., m.18). Tarımda çalışanların iş güvencesinden faydalanabilmesi için belirtilen sayı, İş Kanunu 4.maddede yer alan istisna gereği 30 değil 51'dir.

⁶¹⁶ İş güvencesi için gerekli şartları sağlayan işçi, sebep gösterilmeden sözleşmesinin feshedildiği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı iddiasıyla işe iadesi için fesih bildiriminden itibaren 1 ay içerisinde arabulucuya başvurabilmektedir. Arabulucuda anlaşma sağlanamazsa son tutanak tarihinden itibaren 2 hafta içerisinde işçinin İş Mahkemesi'ne başvurma hakkı vardır. Tarafların anlaşmasıyla, aynı sürede anlaşmazlık özel hakeme de götürülebilir. Feshin geçerli neden dayandığını ispat yükü işverene, feshin gösterilenden başka bir sebebe dayandığını ispat yükü ise işçiye verilmiştir. Dava ivedilikle sonuçlandırılır. Mahkeme'nin kararı hakkında 2 hafta içerisinde istinaf mahkemesine başvuru yapılabilir (İK., m.20). Ancak temyiz yolu kapatılmıştır. İşçi eski işine dönmek istememesi durumunda, işe iade davası yerine varsa kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret alacakları için de dava açabilir. İşe iadesine karar verilen işçi, 10 gün içerisinde işe başlamak için işverene başvuru yapmak zorundadır. Başvuru yapılmadığı takdirde işveren tarafından yapılan fesih geçerli kabul edilir. Bu süre içerisinde başvuru yapan işçi, işveren tarafından 1 ay içerisinde işe başlatılmak zorundadır. İşçi eğer bu süre içerisinde işe başlatılmazsa, iş güvencesi tazminatı olarak isimlendirilen en az dört aylık en çok sekiz aylık çıplak ücreti tutarında tazminata hak kazanır. Ayrıca dava süresince boşta geçen süreler ilişkili ücreti ve diğer hakları, giydirilmiş ücret esas alınarak en çok 4 aylık olmak üzere işçiye ödenir (İK., m.21). İşçi işe başlasın veya başlamasın boşta geçen süreye ilişkin ücretin ödenmesine hak kazanır. Ancak iş güvencesi tazminatına işçi yalnızca işe iade davası açarak hak kazanabilir. Çünkü bahsi geçen tazminat hakkı işçinin işe başlatılmaması sonucu doğmaktadır.

sözleşmeleri feshedilebilmektedir. Ayrıca Deniz İş Kanunu ve Borçlar Kanunu kapsamında olan işçiler de iş güvencesinin dışında bırakılmıştır.

İş güvencesi, işçinin geleceğe güven duyması, ailenin geçimini sürdürebilmesi, ailesinin refahını arttıracak uzun vadeli planlar yapabilmesine imkân tanımaktadır. Hatta eşler arasındaki ilişkinin huzurun, çocukların eğitiminin, ebeveyn ile çocuk arasındaki ilişkinin yürütülmesi gibi ailenin varlığı için hayati önem taşıyan birçok husus iş güvencesi sayesinde sürdürülebilirlik kazanmaktadır. İşçinin ücreti çoğunlukla ailenin yegâne geliri olduğundan, bu ücretten yoksunluğun keyfilikten uzak bir güvenceye kavuşturulması, iş hukukunun aileyi koruduğu temel hükümlerinden biridir. İşçinin işini kaybetmesiyle ailenin yaşayacağı sosyal, ekonomik, psikolojik olumsuzlukların önündeki önemli bir engeldir⁶¹⁷. Bu sebeple işverenin keyfi şekilde sözleşmeye son verememesi, sözleşmenin feshi için gerekçe ve usul belirlenmesi, bu şartlara uyulmaması halinde işçinin, işe iade ve/veya tazminat gibi haklara sahip olması işçi ve ailesinin korunmasını sağlamaktadır.

İşçinin işe iade hakkının olması, dava süresince boşa geçen sürelerle ilişkin kaybının tazmin edilmesi ailenin geçimini sağlamasına, yoksulluğa düşmemesine hizmet etmektedir. Özellikle tek gelir kaynağı olan erkeğin ekmek kazandığı uluslararası literatürde “braedwinner” olarak geçen aile modeli için geçerli bir nedenle yapılmayan fesih sonucu işe iade hayati önem taşımaktadır. İşsizlik oranlarının 2020 Temmuz itibarıyla 13,4⁶¹⁸ olduğu ülkemizde işçinin yeni bir iş bulması kolay görünmemektedir. Ayrıca işçinin niteliği de burada önemlidir. Yıllarca bir işte çalışmış olan işçinin yetkinliği o işle uyumlu olabilir ve başka bir işe kolaylıkla uyum sağlamasını engelleyebilir. Her ne kadar işsizlik sigortası kapsamında bu süreç kolaylaştırılmaya çalışsa da işçi işsizlik sigortası şartlarını sağlamayabilir. Bununla birlikte işsizlik sigortasının süresinin bitmesinin ardından meslek edindirme kursu dahi almış olsa iş bulacağının garantisi yoktur. Bu sebeple işverenin, belli bir ödeme karşılığında işçiyi işe başlatma zorunluluğundan kurtulması iş güvencesini etkisiz hale

⁶¹⁷ Muzaffer Koç, **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi**, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2005,s. 29

⁶¹⁸ Çevrimiçi: <https://tükweb.tuik.gov.tr>. Ulaşım tarihi: 23.09.2020.

getirmekte⁶¹⁹ ve iş hukukunun aileyi en etkin şekilde koruyabileceği uygulamalarından birini de böylece devre dışı bırakmaktadır.

İş güvencesinin bahsi geçen önemine binaen, Kanun'da belirtilen kapsamın darlığı sebebiyle işçilerin çoğunun iş güvencesinden mahrum olması hatta anlaşma ile tamamen kaldırılabilir oluşu⁶²⁰ iş hukukunda aile için önemli bir korumanın etkinleştirilememesi anlamına gelmektedir. Üstelik işçilerin bir kısmına verilen bu haktan diğer kısmının mahrum bırakılması adalete ve eşitliğe aykırı olarak değerlendirilmiştir⁶²¹. Ayrıca iş güvencesi sosyal devlet anlayışının bir gereği olarak vatandaşlara tanınan sosyal haklardan biri olan çalışma hakkının da bir gereği olarak (Anayasa, m.49) herkese sağlanmalıdır. İş güvencesinin sağlanamaması halinde tam anlamıyla çalışma hakkından bahsedilemez⁶²². Bununla birlikte iş güvencesinden yoksun olan işçi, yasal haklarını kullanma güveninden de yoksun hale gelmektedir. Çünkü işini kaybetme korkusu olan işçi haklarını talep etmekten kaçınabilmektedir. Bu sebeple iş güvencesinin kapsamının ailenin korunması bakımından yetersiz olduğunu söylemek mümkündür. Bu yetersizlik, modern iş hukukunun temel amaçlarından olan işçinin kendisi ve ailesinin geçimini sağlayacak ücretten mahrum kalma endişesinden uzak tutulmasının⁶²³ tam manasıyla gerçekleştirilemediğini göstermektedir.

3.2.1.3.1. Feshin Geçerli Nedene Bağlı Olması

3.2.1.3.1.1. Geçerli Nedenler

3.2.1.3.1.1.1. İşçinin Yetersizliği veya Davranışları

Kanun, geçerli neden olarak; işçinin yetersizliği veya davranışları ve işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri olmak üzere iki temel neden belirtmiştir. 158 sayılı ILO sözleşmesi ve AB ülkelerinin iş güvencesi sistemlerinde de geçerli neden bu iki temele

⁶¹⁹ Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s.120.

⁶²⁰ Bununla birlikte Kanun'da belirtilen "30 veya daha fazla işçi" ve "6 ay kıdem" şartları nisbi emredici nitelikte olup sözleşmeyle daha az sayılar belirlenebilir veya bahsi geçen şartlar tamamen ortadan kaldırılabilir. Sümer, **a.g.e.**, s.104.

⁶²¹ Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, s.116.

⁶²² Nezihe Binnur Tulukçu, **İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi/İşe İade**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017, s. 34.

⁶²³ Savaş Taşkent, **Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları, Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 45, 2003, s.10.

dayandırılmıştır⁶²⁴. Ancak ayrıntılı olarak bu sebeplerin çerçevesi Kanun'da çizilmemiş, Kanun'un gerekçesinde yer verilmiştir. Buna göre *işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler* olarak diğer çalışanlara göre düşük verim, öğrenme yetersizliği, işe uyumsuzluk, sık hastalanma, emeklilik yaşına gelmiş olma vb. sayılmıştır⁶²⁵. Dolayısıyla işçinin yetersizliğinden kaynaklanan sebepler fiziki ve mesleki yetersizlik olarak iki şekilde gruplandırılabilir:

Fiziki yetersizlik işçinin hastalığı, yaşlılığı veya emekliliği gibi sebeplerle açıklanmıştır⁶²⁶. İşçinin bir kaza veya başka bir nedenle hastalanması, bu sebeple uzun süren devamsızlık geçerli bir fesih nedeni olarak kabul edilmiştir. Ancak bahsi geçen fesih hakkı elbette ki İK., m.17'de belirtilen bildirim sürelerini altı hafta aşması halinde doğmaktadır. Yine İK., m.25'te belirtilen geçici devamsızlık geçerli fesih için sebep oluşturmamaktadır. İşçinin hastalanması halinde sağlanan bu koruma, işçinin kastı, içkiye düşkünlük, dağınık yaşam tarzı gibi durumlarda sağlanmamakta ve işverene haklı nedenle derhal fesih hakkı tanınmaktadır.

İşçinin ailesinden birinin hastalanması durumunun nasıl değerlendirileceği Kanun'da belirtilmediğinden Yargıtay kararları dikkate alınmıştır. Yargıtay, işçinin aile fertlerinden birinin ya da yakınlarının ölümü veya hastalığı işe devamsızlıkta haklı neden olarak görmektedir. Dolayısıyla işveren, işçinin hastalığında olduğu gibi ailesinden birinin hastalanmasını da dikkate almak zorundadır. Bu sebebe dayanarak sözleşmeyi feshedememektedir. Sağlık sorununun sebep gösterilmesi halinde ispat olarak doktor raporları, sahteliği ispat edilene kadar resmi evrak niteliğinde değerlendirilmiştir. Evrakın özel sağlık kuruluşundan olması sonucu etkilememektedir. Yargıtay'ın başka bir kararında da, çocuğu hasta olan işçinin mazeretini haklı görerek, sözleşmenin feshini geçersiz kabul etmiş ve işe iadesine karar vermiştir⁶²⁷.

İşçinin yaşlılığı veya emekliliği durumunda ise yalnızca yaşlılık veya yaşlı aylığına hak kazanmış olma fesih için geçerli neden oluşturmamaktadır. Aksi halde eşit

⁶²⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s.572.

⁶²⁵ Taşkent, Açıklamalı İçtihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu, s.266.

⁶²⁶ Süzek, “İş Hukuku”, s. 573.

⁶²⁷ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E.2015/42478, K.2016/6947.

davranma ilkesine aykırılık söz konusu olacaktır⁶²⁸. Ayrıca emeklilik aylığına hak kazanmış olsa dahi ülkemizde işçiler çalışmaya devam etmekte, salt emekli aylığı ile ailesinin geçimini sürdürememektedir. Bu sebeple yaşlılığın veya emekliliğin tek başına geçerli neden kabul edilmesi sosyal politika yaklaşımına da uygun olmayacaktır. Yaşlılar koruma altına alınan dezavantajlı gruplardır⁶²⁹. Dolayısıyla tam da korunması gereken dönemde işçinin yalnızca yaş veya emeklilik sebebiyle ücretten yoksun bırakılması söz konusu olamaz. Bu bakımdan aile ancak sosyal politika ve iş hukuku tarafından ortak şekilde desteklenmesi sonucunda tam manasıyla korunabilir ve iş hukuku düzenlemelerinde bu husus göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu doğrultuda Yargıtay da işçiyi korumuş, işverenin sözleşmeyi feshinin ardından emeklilik aylığı için işçinin başvurması halinde, işverenin feshi yerine işçinin emeklilik sebebiyle yaptığı feshe değer veren yerel mahkemenin kararını bozmuştur. Gerekçe olarak ise, işveren tarafından derhal fesih yapıldıktan sonra ihbar tazminatı ödenmeden emeklilik için başvuran işçinin, iş güvencesi gereği korunması gerektiğini belirtmiştir. Bu sebeple sözleşmesinin emeklilik sebebiyle işçi tarafından değil işveren tarafından feshedildiğini kabul etmiştir⁶³⁰.

Mesleki yetersizlik ise Kanun'un gerekçesinde belirtildiği üzere işyerinde benzer işi yapan diğer işçilerden ortalama olarak daha az verimli ve daha düşük performansla çalışması olarak kabul edilmektedir. Yargıtay'ın içtihadı doğrultusunda, işçinin işin üretimine kattığı emeğin kalitesi ve düzeyi performans olarak kabul edilmiş ve verimliliğin ölçülmesi istenmiştir. Kaldı ki işçinin bu sebeple sözleşmesini feshedecek olan işveren, verimsizliği ispatlamak zorunda olacağından (İK 20/2), işyerinin gereklerine uygun şekilde objektif ölçütlerle bir performans sistemi kurulmuş olmalıdır. Bu şekilde belirlenen performans düşüklüğü durumunda işçi ihtar edilmelidir.

Mesleki yetersizlik sebebiyle sözleşmenin feshinde işçinin verimliliği sebep gösterilecekse, geçerli sebep olabilmesi için iş görme borcunun gelecekte de tam veya

⁶²⁸ Süzek, “İş Hukuku”, s.574

⁶²⁹ Faruk Taşçı, “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 1, 2010, s. 175.

⁶³⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2013/2366, K.2014/36604.

kısmi olarak yerine getirilmemesi sebebiyle işletmenin menfaatinin zarar göreceğinin kanıtlanması gerekli görülmüştür⁶³¹. Bu durumda ailevi sebeplerden dolayı verimliliği düşen işçinin (geçici olduğu varsayımıyla), sözleşmesinin feshi mümkün değildir. İşçi, eşiyle yaşadığı problemler, çocuğunun hastalığı, anne-babasının vefatı vb sebeplerden ötürü geçici verimlilik düşüklüğü yaşayabilir. İşçinin işte problem yaşaması halinde bu olumsuzluğu ailesinin desteğiyle atlatması mümkünse de ailede yaşanan problemlerin çalışma hayatı ile telafisi zordur. Bu sebeple ailevi problemlerin çalışma hayatına yansması halinde işçinin iş-yaşam dengesinin sağlanmasının da gereği olarak desteklenmesi gerekmektedir.

Yargıtay da özel hayat ile çalışma hayatının çakıştığı noktada, işverene verilen fesih hakkının, işçinin davranışını cezalandırmak için değil, sözleşmeden kaynaklanan ihlalin devam etmesi ve tekrarlanmasından kaçınmak için verildiğini belirtmiştir. Bu sebeple böyle bir çatışma doğması halinde, geçerli nedenden bahsedebilmek için iş ilişkisinin olumsuz etkilenmesi ve işçinin kusurunun olmasını beklenmektedir. Dolayısıyla iş ilişkisini sürekli şekilde olumsuz etkilemeyecek olan, güveni sarsmayan (suistimale varmayan) ailevi sebeplerle gerçekleşen verim düşüklüğünde işletmenin menfaatlerinin zarar görüp görmediği gözetilerek, işçinin fesihten önce ihtar edilmesi, ihtara rağmen devam etmesi halinde savunmasının alınması yolu izlenmelidir⁶³². Söz konusu aileden kaynaklı sebebin çözümü için gerekirse çalışma koşullarında değişikliğe gidilmelidir.

İşçinin davranışlarından kaynaklı sebepler olarak ise derhal fesih sebebi olmayan ancak işyerinde huzursuzluğa sebebiyet veren, iş akışını olumsuz etkileyen, arkadaşlarından sürekli borç para istemek, geçimsizlik göstermek, sık sık işe geç gelmek gibi durumlar sayılabilir. Bu davranışlar çoğunlukla iş görme edimine aykırılık içerir ancak her zaman aykırılık içermek zorunda değildir⁶³³. Davranıştan kaynaklı geçerli sebeplerde genellikle geçimsizlik, işveren aleyhine sözler sarf etmek, işvereni yanıltmak vb. gibi işçinin olumsuz özelliklerinden bahsedilmektedir. Bu açıdan geçerli nedenler haklı nedenlerle benzeşmektedir. Ancak haklı nedenlerin güven ilişkisini

⁶³¹ Süzek, “**İş Hukuku**”, s.583.

⁶³² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2017/27980, K.2018/14420.

⁶³³ Serkan Odaman, "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, **Kamu İş Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2003, s. 10.

sarsması, iş ilişkisini katlanamaz kılması gibi sebeplerden ötürü aralarında ağırlık farkı söz konusudur⁶³⁴.

Bu hususta aileni korunması bakımından ele alınması gereken işçinin işe sık sık geç gelmesinin geçerli neden olmasıdır. İşçi, evde bakmakla mükellef olduğu bir aile bireyi olması veya küçük çocuğu olması sebebiyle işe sıklıkla geç gelmek zorunda kalabilir. Böyle bir durumun geçerli neden kabul edilmemesi gerekir. İş güvencesi sebebiyle işçinin sözleşmenin feshinden önce savunmasının alınması zorunlu olduğundan (İK., m.19), savunma aşamasında yapılacak değerlendirmede bu ve benzeri ailevi sebepler dikkate alınmalıdır. Yargıtay, işçinin bildirdiği mazeretin işverence araştırılması gerektiğini belirtmiştir⁶³⁵. Dolayısıyla işverenin işçinin gerekçesinin ne olduğunu bilmek ve buna uygun şekilde fesih öncesi çözüm üretmekle mükellef olduğu söylenebilir.

3.2.1.3.1.1.2. İşletmenin, İşin veya İşyerinin Gerekleri

İşletmenin, işin veya işyerinin gereklerinden kaynaklı sebepler ise Kanun'un gerekçesinde işyerinin dışından veya içinden kaynaklı olmak üzere ikiye ayrılmıştır. İşyerinin içinden kaynaklı sebepler, yeni çalışma yöntemlerinin uygulanması, bazı iş türlerinin kaldırılması vb. iken işyerinin dışından kaynaklı sebepler pazar kaybı, hammadde sıkıntısı, ekonomik kriz olarak belirtilmiştir. Buna göre işveren, ekonomik, yapısal veya teknolojik sebeplere dayanarak sözleşmeyi feshedebilmekte⁶³⁶ ancak bu fesihte sebebin geçerli olması yetmemektedir. Geçerli fesih sebebinin yanı sıra, bu sebep dolayısıyla feshe mecbur kalındığının da ispat edilmesi gerekmektedir⁶³⁷. Teknolojinin hızla geliştiği günümüzde işin niteliğinin değişmesi veya tamamen ortadan kalkması sık görülmeye başlanan bir durumdur. Bu sebeplerin doğrudan fesih sebebi sayılması özellikle yaşı ilerlemiş işçilerin aileleri bakımından sıklıkla mağduriyet doğuracaktır. Feshe mecbur kalındığına dair ispatın talep edilmesi bu mağduriyete karşı aileleri koruyan bir hükümdür.

⁶³⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s.584.

⁶³⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/3352, K.2019/569.

⁶³⁶ Taşkent, “4857 sayılı İş Kanunu”, s.20.

⁶³⁷ Süzek, “İş Hukuku”, s.597.

Geçerli neden olarak belirtilen sebeplerden biri gerçekleşmiş dahi olsa feshin son çare olması ilkesi gereğince önce bu sorunun iyileştirilmesi hedeflenmelidir. İyileştirme yapılmadan feshe mecbur kalınmış sayılmamaktadır⁶³⁸. Sözleşme feshedilmeden önce eği, çalışma koşullarında değişiklik, ücretsiz izin gibi uygulamalara başvurulabilir⁶³⁹. Endüstri 4.0'ın tartışıldığı çalışma hayatında, hayat boyu öğrenme gittikçe daha önemli hale gelmektedir. İşçilerin değişen çalışma koşullarına uyum sağlayabilmesi ve istikrarın sürdürülebilmesi feshin son çare olması ilkesinin önemini gittikçe arttırmaktadır. Bahsi geçen istikrar aile ekonomisinin sürekliliğinin de temelidir. Yargıtay'ında bu doğrultuda işçiyi ve ailesini koruduğu görülmektedir. İşletmede içerden veya dışardan kaynaklanan nedenlerle bir işletmesel karar alınarak işçi veya işçilerin sözleşmesinin feshine karar vermesi mümkündür. Ancak Yargıtay, bahsi geçen işletmesel kararın hukuka uygunluğunu, gerek ekonomik gerekse teknik açıdan feshin kaçınılmaz olup olmadığını, kararın gerekliliğini, dürüstlük ilkesine göre alınıp alınmadığını denetlemektedir. Bu şartlara uymayan ve feshi kaçınılmaz kılmaktan önce başka yollara başvurmayan işverenin feshini geçersiz sayarak işçinin işe iadesine karar vermektedir⁶⁴⁰.

3.2.1.3.1.2. Geçersiz Nedenler

3.2.1.2.1.2.1. Medeni Hal

Kanun'da geçerli neden olarak sayılmayan durumlar da ifade edilmiştir. Buna göre sendikal faaliyetler, medeni hal, ırk, cinsiyet, doğum, hamilelik, ailevi yükümlülükler, siyasi görüş vb. durumlar geçerli neden olarak kabul edilmemektedir (İK., m.18). Medeni halin geçerli neden sayılmaması, ailenin korunması bakımından önem arz eden evli olmanın da geçerli neden olmaması anlamına gelmektedir. Evlilik gerek Kanun gerekse Yargıtay'ın içtihadında sözleşmenin feshi için geçerli neden değildir. Yargıtay, kadın işçinin evlilik nedeniyle raporlu ve izinli olduğu günlerin fesihte etkili olduğu gerekçesiyle işçinin işe iadesine karar vermiştir. Her ne kadar işçinin işverenden izin almaksızın işe gelmediği günler devamsızlık sayılsa da her devamsızlığın işverene haklı ve derhal fesih hakkı tanımadığı ifade edilmiştir. Hatta

⁶³⁸ Süzek, “İş Hukuku”, s.601.

⁶³⁹ Sümer, a.g.e., s.106.

⁶⁴⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2009/16158, K.2010/3399.

kararda işverene, kadın işçinin eşinin yerleşim yerine görevlendirme teklif edilmesinden bahsedilmiştir⁶⁴¹. Başka bir kararda da kadın işçinin evlilik hazırlığı için alması, hazırlıkların yetişmemesi sebebiyle tekrar izin istediği, isteğin reddedildiği ve gitmediği günler için tutanak tutulduğu belirtilmiştir. Fesih için gerekli devamsızlık koşulları oluşmuş olmasına rağmen evlenme haklı mazeret görüldüğünden feshin geçerli nedene dayandığı söylenemeyeceği ifade edilmiştir⁶⁴².

3.2.1.3.1.2.2. Hamilelik ve Doğum

Ailenin en kritik dönemlerinden biri hamilelik ve doğum süreçleridir. Kanun'da belirtildiği üzere her iki süreç de fesih için geçerli neden değildir. Yargıtay kararında, kadın işçinin doğum öncesinden şifai olarak doğum sonrasında ise e-mail aracılığıyla doğum izni ve yıllık iznini kullandığı, ardından 6 aylık ücretsiz iznini kullanma talebini de işverene ilettiği hiçbir olumsuz cevap gelmemesine rağmen izin kullandığı süreçte devamsızlık sebebiyle mazeret bildirmesinin istendiği, mazeretini bildirmeden sözleşmesinin feshedildiği belirtilmiştir. İşveren ise ücretsiz izin talebinin kabul edildiği ancak yıllık izninin yeniden değerlendirileceği söylenerek kabul edilmediğini belirtmiş, talebin cevabının ise kargo ile gönderildiğini ifade etmiştir. Ayrıca işçinin savunmasında geçerli bir mazeret sunmadığı ileri sürülmüştür. Ancak mahkeme işverenin yıllık izin talebini daha sonra değerlendirmesinin yasal bir dayanağının olmadığı ve kadın işçinin doğum yapması sebebiyle devamsızlık için geçerli nedeni olduğu gerekçesiyle işçinin işe iadesine karar vererek işçi vesilesiyle aileyi korumuştur⁶⁴³.

3.2.1.3.1.2.3. Ailevi Yükümlülükler

Ailevi yükümlülüklerin geçerli neden olmaması aileyi kurum olarak koruyan önemli bir husustur. Aynı zamanda kadın işçilerin korunması gibi görünen doğum ve hamilelik süreçleri de ailenin nesil üretme işlevinin korunması demektir. Kanun'da bu hususa açıkça yer verilmiş olması, işçinin ailesiyle ilgili sorumluluklarını işini kaybetme korkusu olmadan rahatça yerine getirebilmesine imkân vermektedir. Ancak

⁶⁴¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/32243, K.2017/10424.

⁶⁴² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2011/48974, K.2013/34081.

⁶⁴³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2015/29562, K.2016/9279.

iş güvencesinin kapsamının dar olması sebebiyle çoğu işçi bu imkândan yoksun olduğunu da ayrıca belirtmek gerekir.

Aile yükümlülükleri, evlilik birliği çerçevesinde yahut kişinin bakmakla yükümlü olduğu alt soy, üst soy ve kardeşler bakımından değerlendirilebilir. Ailenin korunmasını sağlamak adına TMK’da düzenleme yapılmış ve eşler arasında veya çocuklara karşı ilgisizlik söz konusuysa, sağlık ve eğitim konularında duyarsızlık varsa, konuta gelmeme, düzensiz gelme ya da ayrı yaşamaya başlama mevcutsa, eşlerden biri ailenin ihtiyaçlarının karşılandığı harcamalara katılmıyorsa yükümlülükler yerine getirilmemiş sayılmıştır. Dolayısıyla eşlerin evlilik birliğinde mutluluğu sağlamak adına çabalamaması, çocuk bakımına özen göstermemesi, sadakat ve yardım yükümlülüğüne aykırı davranması, konutu seçme, birlikte yaşama ve giderlerine katılmaya aykırılık, birliğin temsilinden kaçınılması gibi Medeni Kanun’da yeri olan ihlaller söz konusu olmaktadır (TMK., m.185-194). Ancak elbette her yükümlülük ihlali, ailenin korunması adına tedbir gerektirmemekte yukarıda sayıldığı üzere ciddi ihlaller dikkate alınmaktadır.⁶⁴⁴ Çalışma hayatında ailevi yükümlülüklerin dikkate alınmaması, TMK kapsamında düzenlenen ailevi sorumlulukların ihlaline sebep olabilecek niteliktedir. Bu sebeple ailevi yükümlülüklerin fesih için geçerli sebep sayılmaması TMK’nın da bir gereğidir.

3.2.1.3.2. Feshin Son Çare Olması

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren eşit şartlar altında değildir. İşveren ekonomik olarak işçiden güçlü olan tarafken işçi kendi ve ailesinin geçimi için işverene bağımlı olan taraftır. Taraflar arasında güç dengesi olmaması, sosyal devlet anlayışı ve adalet gereği zayıf olan işçinin korunması gerekli kılmaktadır⁶⁴⁵. Bu sebeple feshe karşı işçi olabildiğince korunmuş ve fesih son çare (ultimaratio) olarak görülmüştür. Feshin son çare olması, işçinin artık işe devam etme imkânı kalmaması, sözleşmenin sürekliliği için tüm yollara başvurulduğu anlamına gelmektedir⁶⁴⁶. Çünkü

⁶⁴⁴ Kumru Kılıçoğlu Yılmaz, “Evlilik Birliğinin Korunması”, **TBB Dergisi**, Sayı 120, 2015, s.430.

⁶⁴⁵ Süzek, “**İş Hukuku**”, s. 15.

⁶⁴⁶ Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, "İş Güvencesinde Ölçülülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçülülük İlkesi İçerisindeki Konumu", **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, 2010, s. 199.

fesih sonucunda işçinin kaybedeceği ücret yalnızca sözleşme sebebiyle bir alacak değil kendisi ve ailesinin hayatını devam ettirebilmesi için hayati bir unsurdur.

Feshin son çare olması, iş hukuku bakımından bir zorunluluk olmamakla birlikte yargı kararları ve öğretide kabul görmektedir. Yargıda özellikle işe iade davaları bakımından önemli bir kriter olarak görülmektedir⁶⁴⁷. İş hukukunun aileyi koruyabilmesi de ancak feshin son çare olarak değerlendirilmesiyle mümkündür. Bu ilke sayesinde işçinin iş ilişkisine son verilmeden önce işveren tüm yolları denemeye mecbur bırakılmaktadır. İş sözleşmesine son verilebilmesi için artık işçinin o işyerinde istihdamının mümkün olmaması gerekmektedir⁶⁴⁸. Her ne kadar yasal bir dayanağı olmasa da gerek işçinin yetersizliği ve/veya davranışları gerekse işletmeden kaynaklı sebeplerle fesih yapılacak olsun feshin son çare olması ilkesine uygun davranılması hususunda öğretide görüş birliği söz konusudur⁶⁴⁹.

3.2.1.4. Kötü Niyet Tazminatı

İş Kanunu'nda, iş güvencesi hükümlerin faydalanamayan işçileri kapsamak üzere gerek öğreti gerekse uygulamada kötü niyet tazminatı öngörülmüştür. Her ne kadar iş güvencesi kapsamı dışındaki işçilerde fesih için bir sebep bildirilmesine gerek yoksa da fesih sebebi dürüstlük ilkesine aykırı olamaz. Böyle bir durumda işçi kötü niyet tazminatına hak kazanmaktadır. Kanun hangi hallerde fesih gerçekleştiğinde kötü niyet olacağı Kanun tarafından belirlenmemiş olup duruma göre hâkimin değerlendirmesine bırakılmıştır. Kötü niyet tazminatı iş ilişkisinden veya sendikal sebeplerden olmak üzere iki şekildedir⁶⁵⁰. Her iki şeklin şartları birbirinden farklıdır. Sendikal sebep dışında iş ilişkisinden kaynaklanan kötü niyet tazminatı ihbar tazminatı miktarının üç katı olarak belirlenmiştir (İK., m.17; Dnz İK., m.16).Bu miktar TBK'da da aynı şekilde düzenlenmiştir (TBK., m.434). Eski İş Kanunu'nun aksine eğer fesihte

⁶⁴⁷ Ali Güzel, "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması Ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, 2005, s. 61.

⁶⁴⁸ Cengiz Urhanoğlu İştar, Fransız Temyiz Mahkemesi Kararı Bağlamında Son Çare Olma İlkesi, **TÜHİS**, Cilt 22, Sayı 1-2-3-, 2009, s. 89.

⁶⁴⁹ Güzel, **Sosyal Güvenlik Hukuku**, s. 71; Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s. 290; Süzek, "**İş Hukuku**", s. 594; Çelik vd., **a.g.e.**, s. 491-492.

⁶⁵⁰ Andaç, **a.g.e.**, s.164.

bildirim sürelerine de uyulmamışsa işçi, kötü niyet tazminatının yanı sıra ihbar tazminatına da hak kazanacaktır (İK., m.17/6).

Kötü niyet tazminatı hesaplanırken ihbar tazminatında olduğu gibi giydirilmiş ücret esas alınmakta eğer TİS ile bildirim süreleri arttırılmışsa kötü niyet tazminatı da arttırılmış bu süreler üzerinden hesaplanmaktadır⁶⁵¹. Zaman aşımı on yıldan beş yıla düşürülmüştür (İK., geç. m.8/1) İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler için fazlasıyla önem arz eden kötü niyet tazminatı, işçinin ailevi sorumlulukları sebebiyle sözleşmesinin feshedilmesinin de önüne geçebilecek bir haktır. İşçinin ailevi sorumlulukları olduğunu bilen ve istediği verimi alamayacağını düşünen işverenin bu sebeple sözleşmeyi feshetmesi de kötü niyet içermektedir.

Tazminata konu olan kötü niyet eğer sendikal sebeplerle gerçekleşmişse işçi, son brüt çıplak ücret üzerinden hesaplanmak üzere 1 yıllık ücretinden az olmamak koşuluyla hâkim tarafından hükmedilen miktar kadar tazminata hak kazanmaktadır. Bu durumda işçinin iş güvencesine sahip olup olmaması bu hakkını etkilemez. Kanun'da işçilerin işe alımlarının belli bir sendikaya üye olma, olmama, üyelikten çekilme gibi şartlara bağlı olamayacağı, çalışma şartları ve sözleşmenin feshinde sendikal ve sendikasız işçilerin farklı muameleye maruz bırakılmayacağı, iş saatleri içinde sendikal faaliyetten dolayı sözleşmenin feshedilemeyeceği ifade edilmiştir. Sendikal sebeple fesih durumunda feshin hangi nedene dayandığının ispat yükü işverendedir. İşverenin ileri sürdüğü sebepten başka bir sebebin varlığını iddia etmesi halinde ispat yükü işçinin olacaktır. İşçinin kanunlara göre haiz olduğu bütün hakları saklı tutulmuştur (STİSK., m.25).

Eğer işçi iş güvencesine sahipse, sendikal sebeple fesih gerçekleşmiş ve işe iadesi yapılmışsa sendikal tazminat ödenmez. Ancak eğer işveren tüm şartlar sağlanmasına rağmen işçiyi işe başlatmazsa o halde sendikal tazminat hakkı doğacaktır⁶⁵². İşçiye verilen bu hak, sendika özgürlüğünün bir gereğidir ve işçinin TİS ile çalışma koşullarını iyileştirme imkanı sunmaktadır. İş Kanunu'nun çoğunlukla bireysel olarak ele aldığı işçi, sahip olduğu hakları ailesinin de kullanabileceği şekilde TİS ile

⁶⁵¹ Sümer, **a.g.e.**, s. 112.

⁶⁵² Andaç, **a.g.e.**, s.164.

genişletebilmektedir. Konut, tatil, mutfak masrafı gibi ailenin birçok alanda desteklenmesi TİS ile elde edilen kazanımlarla gerçekleşebilir. Bu sebeple sendikal sebeple kötü niyetli fesihte tazminat hakkı ve tazminat miktarının yüksek tutulması ailenin korunmasını sağlamaktadır.

3.2.1.5. Sosyal Seçim İlkesi

Sözleşmenin feshinde, birden fazla işçinin sözleşmesinin feshi söz konusuysa, işçiler arasında seçim yapılması önem kazanmaktadır. Özellikle toplu işçi çıkarmada sözleşmesi feshedilecek işçinin seçiminde ailelerinin de dikkate alınması ailenin korunmasını sağlayacak önemli bir imkan olacaktır. Toplu işçi çıkarmanın işçinin korunması hususunda önemli bir olgu olması gerekçesiyle gerek uluslararası gerekse ulusal mevzuatta üzerinde durulan bir meseledir. ILO’nun 158 sayılı sözleşmesinde toplu işçi çıkarmanın belli bir sayı ve yüzde esas alınarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir⁶⁵³. 166 sayılı tavsiye kararında ise toplu işçi çıkarmanın olabildiğince aza indirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca işçi çıkarmanın yaratabileceği olumsuzlukların yetkili kamu makamlarınca çözüleceği belirtilmiştir⁶⁵⁴⁶⁵⁵.

Toplu işçi çıkarma çoğunlukla ekonomik kaygılar sebebiyle karşılaşılan bir durumdur. Ancak ekonomik sorunlar sosyal sorunları doğurduğundan sosyal etkileri de olmaktadır⁶⁵⁶. Toplu işçi çıkarma sonucunda işsiz kalan işçinin ailesi yoksulluk riski ve bunun sosyal hayata olumsuz etkileriyle karşı karşıyadır. Üstelik iş ilişkisinin sona ermesi işçiden tamamen bağımsız sebeplerle gerçekleşmektedir. Yargıtay, toplu işçi çıkarmanın ekonomik, teknolojik, yapısal sebeplerle işin gereklerinden kaynaklanıp kaynaklanmadığını dikkate almaktadır. Ayrıca feshin son çare olduğunun tespitini de

⁶⁵³ Mollamahmutoğlu vd., a.g.e., s.603.

⁶⁵⁴ Çevrimiçi: ILO’nun 166. Tavsiye Kararı, m.19/II, https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377307/lang--tr/index.htm , Ulaşım Ulaşım Tarihi: 25.06.2021.

⁶⁵⁵ Türk İş Hukukunda ILO’nun çizdiği çerçeve doğrultusunda işçi çıkarmanın toplu nitelik kazanabilmesi için belli sayılar ve yüzdelik belirlenmiştir. Bu kapsamda 20-100 işçinin istihdam edildiği bir işyerinde “10” işçinin çıkartılması toplu işçi çıkarma niteliği kazanmaktayken, bu sayı 101-300 işçi istihdam ediliyorsa “%10’u” kadar, 301 ve fazla sayıda işçinin istihdamı için ise “30” olarak belirlenmiştir. Ayrıca toplu işçi çıkarma öncesinde işveren ve işyerindeki sendika temsilcileri arasında görüşmeler yapılarak toplu işçi çıkarmanın mümkünse önlenmesi değilse olumsuz etkilerinin en aza indirilmesi ön görülmüştür. Toplantı sonrasında toplantıya dair bir belge düzenlenmesi gerekmektedir. Eğer kesin ve devamlı surette işyerinin kapatılması söz konusuysa görüşme yapılmasına gerek görülmemiş yalnızca bildirim yeterli görülmüştür (İK., m.29).

⁶⁵⁶ Taşkent, a.g.e., s.717.

istemektedir⁶⁵⁷. Dolayısıyla toplu işçi çıkarma ancak bu koşullar gerçekleştiğinde mümkündür.

Sözleşmenin feshinde, toplu işçi çıkarma olsun veya olmasın, işçinin seçiminde ailesinin de dikkate alınması ailenin korunması bakımından hayattır. Fesihle işçinin seçilmesi hususunda öğretide farklı görüşler mevcuttur. Çoğunluk görüşe göre, Kanunda bir düzenleme yapılmaması⁶⁵⁸ ve yönetim hakkı olması sebebiyle işverenin seçiminde serbest olduğu ifade edilmektedir⁶⁵⁹. Ancak azınlık görüş, bazı kriterlere dayalı seçim yapılması ve bu seçimin gözetim borcu sebebiyle zayıf olan işçiyi korumaya yönelik olması gerektiğini ifade etmektedir. Yargıtay’ında bu hususta iki görüşü söz konusudur. İşçilerin seçiminde işverenin belirlediği kriterde hukuken korunabilir olma ve objektiflik aradığı bir karar mevcuttur⁶⁶⁰. Başka bir kararında ise işçi seçiminde işverenin sosyal seçim kriterlerine uygun davranması gerektiğini ifade etmiştir⁶⁶¹.

Ailenin korunması için işçi seçiminde sosyal seçim ilkesi benimsenmelidir. Sosyal seçim işçiler arasında sosyal olarak zayıf olanın korunması ve işçi seçiminin buna göre yapılması demektir⁶⁶². Bu sebeple işçilerin evli olmaları, çocuk sahibi olmaları, emekliliğinin yaklaşması, genç oluşu, disiplini gibi hususlar göz önünde bulundurularak karar alınmalıdır⁶⁶³. Toplu işçi çıkarmada ailenin korunabilmesi objektif kriter değil sosyal seçim dikkate alınarak mümkün olacaktır. Eğer kriterler bakımından denk işçiler söz konusu ise hüküm elbette objektif ve genel olarak uygulanacaktır. Yargıtay’ın fesihle sosyal seçim ilkesine önceki kararlarında sıkça yer

⁶⁵⁷ Ali Güzel, “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2004, s.124.

⁶⁵⁸ Nuri Çelik, “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, **Sicil Dergisi**. Yıl 1, Sayı 4, 2006, s.7.

⁶⁵⁹ Gülsevil Alpagut, “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”, **Bankacılar Dergisi**. Sayı 65, 2008, s.99.

⁶⁶⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 32546 K 4329, T.19.02.2007.

⁶⁶¹ Gülsevil Alpagut, “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, **Sicil İş Hukuk Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, 2006, s. 99.

⁶⁶² Sümer, **a.g.e.**, s. 241.

⁶⁶³ Çelik, **a.g.e.**, s.400.

verirken⁶⁶⁴ son dönemlerde yaklaşım değiştirmesi ve objektif kriterleri benimsemesi⁶⁶⁵ ailenin korunması bakımından önemli bir eksiklik.

Sosyal seçim ilkesinde üzerinde durulması gereken son husus ise eşit davranma borcudur. Adaletin tesisi sağlanırken ailenin korunmasına imkan verecek olan, eşit davranma borcunun işverenin sosyal seçim ilkesine göre davranmasına imkan vermesidir⁶⁶⁶. Hatta sosyal seçim, eşitlik ilkesinin bir gereği olarak değerlendirilmektedir. Bu durumda işveren eşit şartlara sahip işçiler arasında, işe daha ihtiyacı olan işçilerin sözleşmesinin feshedilmesini tercih edebilecektir. Öyleyse, ailesinin yanında yaşayan bekar bir işçi ile, 3 çocuklu ailesinin bakımını üstlenen bir işçi arasında diğer şartları eşitken ailenin korunmasına yönelik tercih yaparak bekar işçinin sözleşmesini feshedebilecektir. Yahut emeklilik hakkını kazanmasına kısa bir süre kalmış işçinin sözleşmesini feshederek emeklilik hakkının gecikmesine neden olmak yerine emeklilik hakkını elde etmiş olan işçilerin sözleşmesini feshedebilecektir. Ailenin korunması yönünde birçok hususta işverenin bu hakkını kullanması mümkündür.

Yargıtay'ın bir kararında, yasaya aykırı ücret talebi sebebiyle toplu şekilde çalışmaktan kaçınan işçilerin sözleşmesini fesheden işverenin daha sonra bir kısmını işe geri aldığı, bu durumun eşit davranma borcuna aykırılık teşkil etmediğinin belirtildiği görülmektedir⁶⁶⁷. İşverenin işçilerin bir kısmını işe geri alması, o işçilerin ailelerin korunması bakımından önemli bir imkândır. Ancak burada ailenin asıl korunacağı nokta yukarıda da bahsedildiği üzere işverenin sosyal seçim ilkesine göre davranması olacaktır. Diğer şartları eşit olan işçiler arasında ailesine bakım sorumluluğu olanı tercih etmesi ailenin korunmasına hizmet edecektir. Ancak işletme ve işin gerekleri sebebiyle farklı işçiler hakkında eşit davranma borcundan bahsetmek mümkün olmayacaktır.

⁶⁶⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2006/10807, K.2006/13509, T.15.5.2006.

⁶⁶⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.10732, K.15164. T.22.5.2006.

⁶⁶⁶ Gülsevil Alpagut, "Sosyal Seçim Yükümlülüğü" s. 9.

⁶⁶⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2007/38590, K. 2009/7042 T.17.03.2009.

3.2.1.6. Yeni İş Arama İzni

Yeni iş arama izni, iş sözleşmesinin gerek işçi gerekse işveren tarafında süreli feshinde işçiye vakit kaybetmeden başka bir iş bulma imkânı tanınması cihetiyle ailenin korunması bakımından önem arz etmektedir. Özellikle sözleşmenin işveren tarafından feshedilmesinden daha fazla önem kazanan yeni iş arama izni, işçinin vakit kaybetmeden yeni bir iş bulması ailenin gelirinin sürekliliğinin bozulmayacağı anlamına gelecektir. Taraflardan hangisi sözleşmeyi feshetmiş olursa olsun eğer derhal fesihle sözleşme sona ermiyorsa kıdeme göre değişen ihbar süreleri boyunca fesih gerçekleşmiş sayılmaz. Bu süre boyunca da işçi işin ifası borcuna sadık kalmak zorundadır. İşveren ise yeni iş arama izni vermekle mükelleftir. Bu süreç taraflara fesih ile ilgili tedbirlerini alabilmeleri için tanınmış bir geçiş dönemidir.⁶⁶⁸

İşverenin söz konusu geçiş dönemini işçinin verimli çalışamayacağı ve işyerinin düzenini bozabileceği gibi gerekçelerle⁶⁶⁹ bildirim sürelerine ait ücreti peşin ödemek suretiyle sözleşmeyi feshetme imkanı vardır. Bu durumda yeni iş arama izninden bahsedilemez⁶⁷⁰. İş kanunu yeni iş arama iznini ihbar süresi içerisinde ve iş saatleri süresince günde iki saatten az olmamak kaydıyla verilmek üzere tanımlamıştır. İşveren bu süre için işçiden ücret kesintisi yapamaz. İşçi eğer isterse izin sürelerini birleştirerek kullanabilir. Ancak bu durumda toplu kullandığı süreyi işten ayrılacağı günün öncesindeki periyotta kullanmak ve önceden bildirmek zorundadır. İşçinin izni toplu kullanmayı tercih ettiği durumlarda toplam saat sayısı bir iş gününde çalışılan saat sayısına bölünerek hesap yapılır⁶⁷¹. İşçinin iznini toplu kullanması için işverenin olurlu ihtiyacı yoktur⁶⁷².

İşveren eğer bu süreyi işçiye eksik kullandırır veya kullandırmazsa ücretini ödemesi gerekmektedir. Kullandırmadığı sürelerde işçiyi istihdam etmeye devam ederse bu ücrete ilaveten çalıştığı süreyi de yüzde yüz zamlı öder (İK., m.27). Üstelik işçinin

⁶⁶⁸ Vedat Laçiner, Yeni İş Arama İzni Hakkı, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 19, 2012, s. 136.

⁶⁶⁹ Münir Ekonomi, "Yeni İş Arama İzni ve Uygulaması", **Osman Güven Çankaya'ya Armağan**, Ankara, 2010, s.123.

⁶⁷⁰ Fevzi Şahlanan "İş Arama İzni Verilmemesinin Hukuki Sonucu", Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren Dergisi**, 2005, s. 13.

⁶⁷¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2011/53724, K.2014/3398.

⁶⁷² Çenberci, **a.g.e.**, s.459.

yeni iş arama izninin Kanun’a aykırı şekilde kullandırılmaması durumunda sözleşmeyi derhal fesih hakkı vardır⁶⁷³. Burada işçiye yeni iş arama izni kullandırmamanın yaptırımının düzenlenmesine rağmen yine de kullandırmazsa ücretini ödemesi gerektiğinin ifade edilmesi, ilk firkada ücretin ödenmesi ifade edilmişken ardından yine %100 zamlı ödeneceğinin ifade edilmesi bir çatışma doğurmuştur. Bu durumda Kanun boşluğu doğmaktadır. Hakim tarafından bu boşluk doldurulabilse de bir zorunluluk yoktur. Ancak ailenin korunması bakımından yeni iş arama izni bir zorunluluktur. Öğreti de kabul edilen görüş bu durumda ihbar tazminatına karar verilmesi gerektiği yönündedir⁶⁷⁴.

İşçiye bu hakkın verilmediği düşünülürse feshin sonucunda işsiz kalması kaçınılmaz olacaktır. Özellikle günümüz ekonomik konjonktürü düşünüldüğünde yeni iş arama izni döneminde dahi işçinin iş bulması zordur. İşçinin iş bulamadığı her vakit eğer işçi işsizlik sigortasına da hak kazanmadıysa aile yoksullukla karşı karşıya kalacaktır. Bu sebeple işçinin bu hakkı korunmalı ve ihlali durumunda yaptırım işçi lehine netleştirilmelidir.

3.2.2. Bildirimsiz Fesihle Korunması

İş ilişkisi süresince, birtakım sebeplerle iş ilişkisinin devamının çekilmez hale gelmesi durumunda sözleşmenin niteliğinin belirli veya belirsiz olması fark etmeksizin tarafların bildirim sürelerine uymaları beklenmemektedir. Bu durumda sözleşme karşı tarafın kabulüne gerek kalmadan derhal ortadan kalkmaktadır⁶⁷⁵. Hangi durumların tarafların bildirimsiz fesih için haklı sebep teşkil edeceği Kanun’da belirtilmiştir. Bu sebepler dışında, ahlak ve iyi niyet kurallarına göre sözleşmenin sürdürülmesi beklenemeyeceği durumlar da hâkimin takdiriyle haklı sebep sayılabilir. Bununla birlikte taraflar sözleşme ile de “haklı sebep” belirleyebilmektedir⁶⁷⁶.

Sözleşmenin feshinde uyuşmazlık halinde, dava sonucunda sebebin haklı olmadığı sonucuna varılırsa iş güvencesi olan işçi için fesih geçersiz, iş güvencesi olmayan işçi

⁶⁷³ Ahmet Sevimli, “Bir Normlar Çatışması Sorunu Olarak İş Kanunu Kapsamındaki İşçilere Yeni İş Arama İzni Verilememesinin Yaptırımı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Mecmuası**, Cilt 74, 2016, s.655.

⁶⁷⁴ Sevimli, **a.g.e.**, s.665.

⁶⁷⁵ Çenberci, **a.g.e.**, s. 357.

⁶⁷⁶ Sümer, **a.g.e.**, s.115.

için fesih haksız sayılacak ve buna göre sonuç doğuracaktır⁶⁷⁷. İşçinin Kanun'da belirtilen haklı sebeplerin varlığı halinde bildirimsiz fesih hakkına sahip olması bazı yönleriyle ailesini korumasına da imkân vermektedir. Çalışmanın bu kısmında aileyi koruyan haklı sebeplere yer verilmiştir.

3.2.2.3. Sağlık Sebepleri

3.2.2.3.1. İşyerinde Bulaşıcı Hastalık Olması

İşyerinde çalışan diğer işçiler veya işverenin, bulaşıcı veya işçinin işi ile bağdaşmayan bir hastalığa yakalanması durumunda işçiye bildirimsiz fesih hakkı tanınmıştır (İK., 24/1-b). Hükümde bulaşıcı ve işi ile bağdaşmayan hastalık olmak üzere iki sebeple fesih gerçekleştirileceği ifade edilmiştir. Bulaşıcı hastalık, tıbbi verilere göre doğrudan veya dolaylı olarak diğer kişilere geçmesi mümkün olan hastalıklar olarak tanımlanmıştır⁶⁷⁸. İşi ile bağdaşmayan hastalık ifadesiyle ise, bulaşıcı olmasa bile tiksindirici, itici, psikik hastalıklar⁶⁷⁹ veya işçinin kazanma/çalışma gücünü etkileyecek hastalıkların⁶⁸⁰ kastedildiğine dair çeşitli görüşler mevcuttur. Öğretide fesih hakkının, her iki koşulun aynı anda gerçekleşmesine bağlı olduğunun⁶⁸¹ yanı sıra işçi ve ailesinin korunmasına daha uygun olarak, bu koşullardan herhangi birinin varlığının yeterli olduğu görüşü de ifade edilmiştir⁶⁸².

İşçinin sağlığını koruyan bu hüküm, aynı zamanda ailenin de sağlığını korumaktadır. İşçinin işyerinde bulaşıcı bir hastalık olmasına rağmen işe devam etmesi, hastalığa yakalanması ve bunu ailesine de bulaştırmasıyla sonuçlanabilir. Hatta hastalığın niteliğine göre tüm aile iş göremez hale gelip yardıma muhtaç kalabilir. Hastalığın geçici veya daimî sonuçlar doğurmasına göre durumun ciddiyeti değişecektir. Zaten işçi bakımından bulaşıcılığı ciddi tehlike oluşturmeyen hastalıklar (grip gibi) fesih için yeterli sebep olarak görülmemektedir⁶⁸³. AIDS gibi kolay bulaşmasa dahi işçiyi tedirgin edecek hastalıklar yine ciddiyeti göz önünde bulundurularak fesih için haklı

⁶⁷⁷ Başbuğ, **a.g.e.**, s.191.

⁶⁷⁸ Nurşen Caniklioğlu, **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2002, s.218-219.

⁶⁷⁹ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s.605.

⁶⁸⁰ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.216.

⁶⁸¹ Ercan Akyiğit, **Kıdem Tazminatı**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2010, s. 115

⁶⁸² Caniklioğlu, **a.g.e.**, s. 218.

⁶⁸³ Süzek, "**İş Hukuku**", s. 710.

sebepe sayılmış, bulaşıcı olmadığı halde işçiyi rahatsız eden hastalıklar için ise bu hükme dayanma mümkün görülmemiştir⁶⁸⁴.

Hastalığın bulaşmasının zor veya kolay olması fark etmeksizin, işçi kendisinin yanı sıra evde varsa çalışan diğer aile üyelerine de hastalığı bulaştıracaktır. Bu durum, eğer hastalık geçici olarak iş göremezliğe sebep oluyorsa, hastalığın süresinin bildirim sürelerini 6 hafta aşmasına bağlı olarak, diğer çalışanların sözleşmesinin haklı sebeple feshine dahi yol açabilir. Eğer hastalık daimi etkiler bırakıyorsa, kazanma ve/veya çalışma gücü kaybına yol açıp maluliyet doğurabilir. Bu ihtimallerin her birinde aile maddi-manevi zorluklarla karşılaşacak, ekonomisi olumsuz etkilenecektir. İşçiye haklı sebeple fesih hakkı verilerek bu ihtimallerin önüne geçilmiştir.

3.2.2.3.2. İşin Yapılmasının İşçinin Sağlığı veya Yaşayışı için Tehlikeli Olması

Sözleşme gereği yerine getirilmesi gereken işin niteliği, işçinin sağlığı ve yaşayışı için tehlike teşkil edebilmektedir. Bu durumda işçi bildirimsiz fesih hakkına sahiptir (İK., 24/1-a). Bahsi geçen tehlike, işçinin sağlığı ve yaşayışı bakımından ileride giderilmesi mümkün olmayan zararlara uğraması ihtimalini ifade etmekte⁶⁸⁵, objektif kriterlere göre değil işçinin kişiliğine göre değerlendirilerek belirlenmektedir. İşyerindeki diğer işçiler için tehdit oluşturmayan bir durum tek bir işçi için tehlike olarak kabul edilebilir. Üstelik bu tehlikeyi işçinin işe başlarken de biliyor olması sonucu değiştirmemekte ve işçi bu durumda da bildirimsiz fesih hakkını kullanabilmektedir⁶⁸⁶. Ayrıca tehlikenin geçici veya sürekli olması da fesih hakkını etkilemez⁶⁸⁷. Genellikle işçi bu şartlar altında çalışmaya devam etmesi halinde meslek hastalığına yakalanmaktadır⁶⁸⁸. Nitekim işçinin işyeri koşullarından kaynaklanmayan hastalığı, Yargıtay tarafından bildirimsiz fesih için haklı neden olarak kabul edilmemektedir⁶⁸⁹.

⁶⁸⁴ Caniklioğlu, **a.g.e.**, s.218-219; Müjdat Şakar, **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 4. Baskı, İstanbul, Yaklaşım Yayıncılık, 2009, s.376

⁶⁸⁵ Narmanlıoğlu, **a.g.e.**, s.419.

⁶⁸⁶ Sümer, **a.g.e.**, s.116.

⁶⁸⁷ Çenberci, **a.g.e.**, s. 532.

⁶⁸⁸ Tunçomağ ve Centel, **a.g.e.**, s.215-216.

⁶⁸⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi. E. 2003/5907, K. 2003/18272, T.25.11.2002.

İşçinin özellikle ailenin tek gelir getiren üyesi olması halinde sağlığının bozulması ve çalışamaması ailenin yoksulluğa düşmesi anlamına gelecektir. Babanın hasta olması ve annesinin küçük kardeşine bakmak zorunda olması sebebiyle ailenin diğer çocuk veya çocuklarının çalışmak zorunda kalması hatta bu sebeple eğitimine devam edememesi söz konusudur. Dolayısıyla salt iş hukuku açısından bakıldığında işçinin ve işin sağlığı gibi görünen bir husus, sosyal politika perspektifinden bakıldığında aile, eğitim, çocuk işçiliği gibi birçok konuyla ilişkili hale gelmektedir. Bu sebeple işçinin sağlığını tehdit eden bir işe devam etmeme hakkı olması aileyi korumaktadır.

3.2.2.4. Ahlak ve İyi Niyet Kurallarına Uymayan Sebepler

3.2.2.4.1. Ücretin Ödenmemesi

Kanuna göre ücret, her ayın sonunda ödenmektedir. Ancak sözleşmeyle taraflara bu periyodu bir haftaya kadar indirme imkânı verilmiştir (İK., m.32). Deniz ve Basın İş Kanunu'nda da ücretin periyodu en geç ayda bir olarak belirlenmiştir (Bsn İş K., m.14; Dnz İş K., m.29/3). Dolayısıyla taraflarca belirlenen, eğer belirlenmediyse Kanun'da belirtilen sürede ücretin ödenmesi gerekmektedir. İşçi, mücbir bir sebep olmaksızın ödeme günü 20 gün geçmesine rağmen, Kanun veya sözleşme hükümlerine uygun şekilde hesap edilerek ücreti ödenmemişse, ücretini talep etme, çalışmaktan kaçınma ve bildirimsiz şekilde sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir (İK., m.34; İK., m.24/e). Parça başına veya yapılan işin tutarına göre ücret ödenen işler için ise işçinin yapabileceğinden daha az iş verilmesi sözleşmeyi bildirimsiz fesih için haklı sebeptir (İK., m.24/f).

İşçinin ücretinin Kanun ve sözleşme hükümlerine uygun olarak hesap edilmemesinde çıplak ücretin yanı sıra fazla çalışma, prim, ikramiye, sosyal yardım gibi ücret ekleri de dikkate alınmaktadır. İşçiler, ailelerinin geçimini yalnızca çıplak ücrete göre sağlamamaktadır. Prim, ikramiye gibi ekleri hesaba katarak borçlanıp ailesinin ihtiyaçlarını giderebilmekte hatta toplam kazancına göre kredi çekerek ailesinin ikamet etmesi için konut satın alabilmektedir. Bu sebeple ücret eklerinin de dikkate alınmış olması ailenin geçiminin sürekliliği açısından önemlidir. Ayrıca şartlar oluşmasına rağmen avans talebinin reddedilmesi de işçinin sözleşmesini bildirimsiz feshi için haklı neden olarak görülmüştür. Çünkü işverenin işçiye hizmetine oranla

avans verme yükümlülüğü söz konusudur⁶⁹⁰. Ücretinin ailesini geçindirmeye yetmediği durumda avans alma yoluna başvuran işçiler açısından bu hakkının korunması da yerinde olmuştur.

Bildirimsiz fesihte çalışmaktan kaçınma hakkında olduğu gibi bir bekleme süresi öngörülmemekte, işçi ücreti ödenmediğinde derhal fesih hakkını kullanabilmektedir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık durumunda haklı fesih sebeplerinde kabul edilen hak düşürücü sürenin (fili öğrendikten sonra altı iş günü, her hâlükârda fiilin üzerinden 1 yıl geçmesi), ücretin ödenmemesi durumunda uygulama alanı bulamayacağı ifade edilmiştir. Çünkü işçinin ücretin ödenmediğini sonradan öğrenmesi söz konusu değildir. Hak düşürücü süre uygulanamayacağı için, ücreti ödense dahi sözleşmeyi feshedip edemeyeceği sorunu ortaya çıkmaktadır. Burada amaç ücretin korunması olduğuna göre ücret ödenmesine rağmen işçinin fesih imkânı dürüstlük ilkesine aykırı bulunmuştur. Ancak işçinin ücreti sürekli olarak geciktiriliyorsa, ücret ödense dahi fesih hakkının devam edeceği Yargıtay tarafından ifade edilmiştir⁶⁹¹. Bu durumda altı iş günlük hak düşürücü sürenin de geçerli olması gerektiğine dair görüş mevcuttur⁶⁹². Bununla birlikte ücret ödeme borcu sürekli bir borç olduğundan, ücret ödenmedikçe derhal fesih hakkı devam edeceği belirtilmelidir⁶⁹³.

İşçinin ücretin ödenmemesi durumunda haklı nedenle bildirimsiz fesih hakkının bizzat kendisinin yanı sıra doğurduğu sonuçlar da ailenin korunmasına hizmet etmektedir. Bildirimsiz fesihle sözleşmesini sona erdiren işçi, kıdem tazminatı, işsizlik sigortası gibi haklardan faydalanabilecektir. Ancak yeni iş arama izni, ihbar tazminatı gibi haklardan da mahrum kalacaktır. Bu sebeple talep edilmesi halinde işçiye ihbar tazminatı tutarınca tazminat ödenmesi gerektiği ifade edilmiştir⁶⁹⁴. Böylece daha önce gelirin korunması başlığı altında aile için önemi üzerinde durulan ücretin ödenmemesi

⁶⁹⁰ Sarper Süzek, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **AÜHFD**, Cilt 56, Sayı 4, 2007, s.216.

⁶⁹¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2011/43614, K. 2012/40432; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2017/19239, K.2018/19666.

⁶⁹² M. Nusret Bedük ve Emre Karabacak, "İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **Atlas Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 3, 2018, s.207.

⁶⁹³ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s.284; Süzek, "**İş Hukuku**", s.217.

⁶⁹⁴ Çelik vd., **a.g.e.**, s.576-577.

durumunda işçiye sözleşmeyi sona erdirmeye hakkı verilirken kendisi ve ailesi olabildiğince korunmuştur.

3.2.2.4.2. İşverenin İşçinin ve Ailesinin Şeref ve Namusuna Dokunacak Davranışlarda Bulunması

İşveren veya işveren vekilinin, işçinin kendisine veya ailesine, şeref ve namusuna dokunan sözler söylemesi ve/veya davranışta bulunması sözleşmenin bildirimsiz feshedilmesi için haklı neden olarak kabul edilmiştir. Bu davranışların çalışma saatleri içerisinde gerçekleşmesi gerekmemektedir. Ayrıca işveren, işçiye cinsel tacizde bulunur veya bir işçi tarafından işyerinde gerçekleştirilen cinsel tacizi engellemezse işçi, bildirimsiz şekilde sözleşmeyi feshedebilir. Tacizin üçüncü kişiler tarafından işyerinde gerçekleştirilmesi durumunda da hüküm aynıdır (İK., m.24/b-d). Kanun'da yalnızca cinsel taciz belirtilmiş ancak öğretide psikolojik taciz durumunda da işçinin bildirimsiz fesih hakkı olduğu kabul edilmiştir. İşverenin böyle bir durumda taciz eden kişinin sözleşmesini feshetmek, çalışma yerini değiştirmek ve kişiye disiplin cezası vermek gibi çözümlere başvurabileceği ifade edilmiştir⁶⁹⁵.

3.2.2.4.3. İşverenin İşçiye ve Ailesine Sataşması, Suç İşlemesi ve Teşvik Etmesi

Ayrıca işverenin işçinin ailesine sataşması, gözdağı vermesi, suça teşvik etmesi, ailesine karşı suç işlemesi ve onur kırıcı asılsız ithamlarda bulunması da işçinin bildirimsiz feshi için haklı nedendir (İK., 24/c). Bahsi geçen nedenlerin sözlü veya fiili gerçekleşmesi işçinin sözleşmeyi feshi bakımından sonucu değiştirmez. Sözlü veya fiili sataşmanın haklı neden olabilmesi için TCK'da suç olarak tanımlanmış olması da gerekmemektedir⁶⁹⁶. Bu hükümle açıkça işçinin ailesinin sataşma karşısında korunmasının yanı sıra işyerinde işlenen bir suç durumunda işçinin güçlendirilmesi ve ailesini yüz kızartıcı bir durumdan korumasına imkân verilmesi de söz konusudur. İşyerinde bir suç işleniyor ve işçi de buna dahil edilmek isteniyor olabilir. Böyle bir durumda işçi, işini kaybetme korkusunu daha az hissedecek ve bildirimsiz fesih yaparak elde ettiği haklarla yeni bir iş bulma imkânına kavuşacaktır.

⁶⁹⁵ Sümer, **a.g.e.**, s.117- 118.

⁶⁹⁶ Ergin Hediye, "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi", **Sicil İHD**, Sayı 34, 2015, s.75.

3.2.2.5. Zorlayıcı Sebepler

İş hukukunda zorlayıcı sebep tanımlanmamıştır. Ancak mücbir sebeple aynı anlamda kullanıldığı ifade edilerek dıştan gelen, engellenemeyen ve bir kusur sebebiyle meydana gelmeyen durumlar olarak literatürde tanımlanmıştır⁶⁹⁷. Kısa Çalışma Yönetmeliği'nde bu durumların, çalışma süresinin azaltılması veya işin tamamen durması ile sonuçlanan deprem, yangın, hastalık, seferberlik gibi bertaraf edilmesi imkânı bulunmayan durumlar olduğu ifade edilmektedir (KÇY., m.3).

İş Kanunu işyerinde işin 1 haftadan fazla süreyle durmasıyla sonuçlanan bir zorlayıcı sebep söz konusu olursa işçiye sözleşmeyi bildirimsiz şekilde feshetme hakkı tanımıştır (24/III). Kanunda belirtilen 1 haftalık süre içerisinde ise işçi yarım ücret alacaktır (İK., m.40). Görüldüğü üzere zorlayıcı sebep sözleşmeyi kendiliğinden sona erdirmemekte ancak geçici olarak iş ifa edilemiyorsa sözleşmenin askıya alınmasıyla sonuçlanmaktadır⁶⁹⁸. Dolayısıyla sözleşme askıda olduğundan işverenin işçiye gözetme borcu ve işçinin sadakat borcu devam etmektedir⁶⁹⁹. Bu süreçte işçiye bildirimsiz fesih ve yarım ücret hakkı verilmemiş olsaydı iş sözleşmesi askıda kalacağı için işçi ücrete hak kazanamayacaktı. Bildirim sürelerine uyarak fesih yapmak ya da ikale ile sözleşmeyi sona erdirmek dışında bir çözüm olmayacak, işçi ailesiyle birlikte mağdur olacaktı. Bu sebeple zorlayıcı bir sebep durumunda 1 hafta gibi kısa bir sürenin sonunda işçiye sözleşmeyi bildirimsiz fesih hakkı vermek ailesinin geçimini sürdürmesi için imkan tanımak anlamına gelmektedir.

3.2.3. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Feshinde Korunması

Çalışma koşullarında esaslı değişiklik, yalnızca çalışma hayatına ait olan bir değişim olmayıp işçinin aile hayatıyla birlikte bütün hayatını yeniden tanzim etmesini gerektirebilecek bir düzenlemedir. İşyeri uygulaması, iş sözleşmesi veya personel yönetmeliğiyle belirlenen çalışma koşullarında esaslı değişiklik halleri, işçinin çalışacağı süre, işyeri, alacağı ücret ve ekleri, yapacağı işin niteliği gibi hallerdir⁷⁰⁰.

⁶⁹⁷Nurşen Caniklioğlu, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul, 2005, s.508.

⁶⁹⁸ Muhittin Astarlı, **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008, s.323.

⁶⁹⁹ Süzek, "**İş Hukuku**", s.493.

⁷⁰⁰ **A.g.e.**, s.675-678.

Yargıtay, işin nerede ve ne zaman görüleceği, yıllık izin süreleri, ara dinlenmesi, evlenme, doğum, öğrenim, gıda, maluliyet ve ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar, işçiye özel sağlık sigortası yapılması ya da işverence primleri ödenmek kaydıyla bireysel emeklilik sistemine dâhil edilmesinin de çalışma koşulları arasında yer aldığını belirtmektedir⁷⁰¹.

Söz konusu unsurlar, daha önce belirtildiği gibi ailenin korunmasıyla yakında ilişkili olduğundan çalışma koşullarında işverenin tek taraflı olarak değişiklik yapabilmesi ve işçinin bu alanda korumasız bırakılması ailenin de korunamadığı anlamına gelecektir. Bu sebeple çalışma koşullarındaki değişiklik yapılmasına dair işçinin korunduğu düzenlemeler ailenin de korunmasını sağlamaktadır. Çalışmanın bu kısmında, çalışma koşullarında esaslı değişiklik feshinde aileyi koruyan hususlar, esaslı değişiklik halleri çerçevesinde değerlendirilmiştir.

3.2.3.1. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişikliğin İşçi Tarafından Reddedilebilmesi

İş Kanunu, işverenin çalışma koşullarında esaslı değişikliği ancak işçiye yazılı şekilde bildirerek yapabileceğini belirtmektedir. İşçi tarafından altı iş günü içerisinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklik işçiye bağlamamaktadır (İK., m.22). 1475 sayılı İş Kanunu'nda çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapıldığında ya işçinin açık/örtülü şekilde değişikliği kabul etmesi ya da sözleşmeyi feshetmesi gerekmektedir. Bu durumda işçi sözleşmeyi kendisinin feshetmesi sebebiyle kıdem tazminatı gibi haklarından mahrum kalmaktaydı. 4857 sayılı Kanun ile işçinin bu mağduriyeti giderilmiştir. Feshin işveren tarafından gerçekleştirilmesi sebebiyle işçi, kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, iş güvencesi gibi ailenin korunmasında önemli rolleri olan haklarını elde edecektir. Ayrıca işverenin iş güvencesi hükümlerine dolanarak, işçiye çalışma koşullarını değiştirmek aracılığıyla istifaya zorlamasının da önüne geçilmiştir. İş güvencesi olmayan işçiler ise koşulları olması halinde ihbar, kıdem, kötü niyet tazminatı ve sendikal tazminat hakkı elde etmektedir. Belirli süreli sözleşmede ise bu

⁷⁰¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2008/29715, K.2008/28944, T.27.10.2008.

hükümler uygulanmamakta koşulların oluşması halinde haksız fesih sonuçları uygulanmaktadır⁷⁰².

Esaslı değişiklik hallerinden ücrette yapılan değişiklik, işçinin ailesini korumak için belki de en çok tepki vereceği ve değişiklik önerisini reddedeceği husustur. Yargıtay'ın da bir kararında ücretin en önemli çalışma koşullarından olduğu belirtilmiştir. Bahsi geçen öneme binaen işçinin onayı olmadan kaldırılan ikramiyenin geri ödenmesine karar verilmiştir. Yargıtay söz konusu kararında çalışma koşulları belirlenirken işçinin Anayasa'dan kaynaklanan temel hak ve özgürlükleri, sosyal ve ekonomik haklarının da göz önünde tutulması gerektiğini vurgulamış ve işçi aleyhine ağırlaştırılan çalışma koşullarının kabul edilemeyeceğini ifade etmiştir⁷⁰³. Bu yaklaşım işçiye, ailenin ekonomik gücü ve bu güçle elde edeceği yaşam standardı için önemli bir imkân sunmaktadır. Ücrette işverenin işçi aleyhine değişiklik yapabilmesi mümkün olsaydı ailenin korunmasından bahsedilemezdi.

İşçinin çalışma koşullarındaki değişikliği reddetmesi işyeri değişikliği sebebiyle de olabilir. İşyeri değişikliğinde işçinin daha uzun sürelerle yolda kalması, hatta yola daha fazla maddi kaynak ayırmasına sebep olmaktadır. İşçinin ayırdığı maddi kaynak işveren tarafından karşılanmış olsa dahi Yargıtay'ın ailenin korunmasına uygun içtihadına göre işçinin değişikliği reddetmesi yalnızca yolda daha fazla süre harcamasına binaen de olabilir. Özellikle metropol şehirlerde trafik problemleri veya taşra da insanların araç temininde yaşadığı zorluklar gibi hususlar da göz önünde tutulduğunda işçi yolda geçirdiği sürede çalışmıyor dahi olsa aile bakımından çalışmasından bir farkı olmayacaktır. Bu sürenin uzunluğu işçinin ailevi sorumluluklarını yerine getirmesini de engelleyebilecektir. İşyeri devrinin işyeri değişikliği olarak kabul edilmediğini, işçi aleyhine çalışma koşullarında ağırlaşmanın olup olmadığının Yargıtay tarafından dikkate alındığını da belirtmek gerekir⁷⁰⁴.

İşçinin çalışma süresinde değişikliği reddedebilmesinin aile bakımından önemi ise hem maddi hem de manevi unsurlar içerir. Maddi bakımdan önemi, işçinin çalışma süresi karşılığında ücret alması ve bu sebeple çalışma süresindeki değişikliğin ücretini

⁷⁰² Alp, **a.g.e.**, s. 12.

⁷⁰³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/12390, K.2020/1393.

⁷⁰⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/12390, K.2020/1393.

düşürmesinin muhtemel oluşundandır. Manevi bakımdan önemi ise, işçinin uzun sürelerle çalışmasının ailesine daha kısıtlı vakit ayırması ve sorumluluklarını aksatması anlamına gelmesidir. Bu durumda işverenin değişiklik feshi söz konusu olmadan önce işçi için daha makul bir teklif getirmesi beklenmektedir⁷⁰⁵.

İşçinin değişikliği reddetmesine sebep olan konu işin niteliği de olabilir. İşçi park bahçe işlerinden bulaşıkçılığa verilmesi halinde değişikliği reddedebilmektedir⁷⁰⁶. İşin niteliğindeki değişikliğin reddedilmesiyle ailenin korunması ise işin niteliğinin değişmesinin aile düzenini olumsuz etkilemesi halinde söz konusu olacaktır. Örneğin işçi eğer gündüz çalışırken gece işine verilmişse aile düzeni bundan fazlasıyla etkilenecektir⁷⁰⁷. Bu durumda işçinin bu değişikliği reddebilmesi, aileyi koruyacaktır. Benzer şekilde işçinin daha ağır bir işte çalıştırılmak istenmesi, hastalığı olan işçinin yapamayacağı bir işe verilmesi⁷⁰⁸, işçinin sağlığını tehdit edecek, ailenin farklı sorunlarla karşılaşmasına sebep olacak, işçinin bu değişiklikleri reddedebilmesi aileyi bu sorunlardan koruyacaktır.

3.2.3.2. İşveren Tarafından Esaslı Değişiklik Feshinin Geçerli Neden ile Yapılabilmesi

İşçi tarafından kabul edilmeyen değişiklik durumunda işverenin ya değişiklikten vazgeçmesi ya da fesih için geçerli nedene sahipse iş sözleşmesini feshetmesi gerekmektedir. İşçinin değişikliği reddi sözleşmenin feshi için geçerli neden değildir⁷⁰⁹. Değişiklik feshinde geçerli neden kavramı öğretide tartışmalıdır. Değişikliğin objektif ve makul sebebe dayanması gerekli görüldüğü gibi feshin geçerli nedene dayanmasının aranması gerektiği de ileri sürülmüştür⁷¹⁰. Burada yalnızca değişikliğin makul olması anlamı çıkarılması, işçinin ve ailesinin korunmasının zayıflatılması sonucunu doğuracaktır. Çünkü işveren açısından makul gerekçenin işçi ve ailesi için de makul olması her zaman karşılaşılabilecek bir sonuç değildir.

⁷⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/9152, K.2019/20191.

⁷⁰⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.1996/16268, K.1997/38.

⁷⁰⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.1996/3709, K.15314.

⁷⁰⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2005/14209, K.40453.

⁷⁰⁹ Doğan Yenisey, “Çalışma Koşullarında Değişiklik ve İş Sözleşmesinin Feshi”, s. 102.

⁷¹⁰ Süzek, “İş Hukuku”, s.686.

Öğretide, işverenin değişiklik önerisi yaparken fesih için geçerli bir sebebe sahip olması gerektiği, bir başka deyişle çalışma koşullarında esaslı değişikliğin feshin son çare olması ilkesince fesihten önceki bir aşama olarak değerlendirilmesi gerektiği savunulmaktadır⁷¹¹. Kanun'un gerekçesinde de belirli olumsuz koşulların varlığında işçinin sözleşmesinin feshi yerine iş ilişkisinin çalışma koşullarında esaslı değişiklikle sürdürülmesinin sağlanmasından bahsedilmektedir⁷¹². Çünkü burada asıl olan iş ilişkisinin sürdürülebilmesidir⁷¹³. Yargıtay'ın da işletmenin geçerli bir nedeni dahi olsa, feshe başvurulmasında ölçülülük ilkesine uygun davranılmadığı için feshi geçersiz kabul ettiği görülmektedir⁷¹⁴. Özellikle işyeri değişikliği, ücret değişikliği gibi hususların ailenin korunmasındaki önemi düşünüldüğünde esaslı değişikliğin katı kurallara bağlı olması yerinde olacaktır.

Eğer işveren fesih yoluna gitmeyip değişiklikte ısrar ederse, hangi konuda tek taraflı değişiklik yapmışsa buna uygun sonuçlar doğacaktır. Örneğin eğer ödediği ikramiyeyi kaldırmışsa, mevduata uygulanan en yüksek faiz ile birlikte ödenmesini talep edebilecek veya iş görme borcundan kaçınabilecektir. Ayrıca işçinin 24/II uyarınca sözleşmeyi haklı nedenle feshetmesi de mümkündür. Ancak bu durumda iş güvencesi, ihbar tazminatı gibi haklarından yararlanamayacaktır. Ücret dışındaki değişikliklerde ise yargı kararıyla değişikliğin iptali veya işçinin eski işine/işyerine iadesinin sağlanması söz konusu değildir. Bu durumda ya haksız fesih ya da işverenin temerrüdü söz konusu olacaktır. Örneğin, işverenin işçinin işyerini değiştirmesi ve hali hazırdaki işyerine işçiyi kabul etmemesi haksız fesih sayılacak ve işçi m.17-21 hükümlerine başvurabilecektir. Ancak işveren işin niteliğinde değişiklik yapmışsa ve işçiyi reddettiği işte çalıştırmakta ısrar ediyorsa işverenin temerrüdü söz konusu olacak ve bu duruma göre hukuki sonuçlar doğacaktır⁷¹⁵.

Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin işçi tarafından reddi halinde iş ilişkisinin sürdürülmesi, olmuyorsa işçi yerine işverenin sözleşmenin feshine zorlanması, işçinin ailesini olumsuz etkileyecek değişiklikler karşısında direnmesini sağlamaktadır.

⁷¹¹ Resul Kurt ve Muzaffer Koç, **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2015, s. 494.

⁷¹² Çevrimiçi: <http://www.turkis.org.tr/dosya/R9u5NtHtxPP3.pdf> , Ulaşım Tarihi: 08.02.2021.

⁷¹³ Günay, **a.g.e.**, s. 1175.

⁷¹⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi K.2018/12922, E. 2018/20481, T.01.10.2018.

⁷¹⁵ Süzek, "**İş Hukuku**", s. 682.

Böylece, işçinin ailesinin hem yeni koşullardan olumsuz etkilenmesi engellenmekte hem de iş ilişkisi sürdürülerek aile işsizliğin sonuçlarına katlanmak zorunda kalmamaktadır. Çalışma koşullarında esaslı değişikliğin fesih için geçerli bir nedene bağlı kabul edilerek katı denetime tabi tutulması ise aile düzeninin işverenin verdiği kararlara bağlı olarak bir başka deyişle piyasa koşullarına göre değil, olması gerektiği gibi işçi ve ailenin verdiği kararlara bağlı olarak tayin edilmesi anlamına gelmektedir. Günümüzde insan yaşamı maddi koşullara göre tayin edilmekte, tüketim ve üretimi dahi piyasa tarafından farkında olmadan yönlendirilmektedir. Çalışma koşullarının işverenin yönetimine bırakılması, ailenin de piyasa koşulları tarafından şekillendirilmesi anlamına geleceğinden bu istiladan ailenin korunması gerekmektedir.

3.2.3.3. Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik Yapma Hakkının Saklı Tutulamaması

Tip iş akitlerinde ve iç yönetmeliklerde, işveren tarafından değişiklik yapma hakkının saklı tutulması öğretide tartışmalı olup yasaklandığının ileri sürülmesinin yanı sıra yasak olmadığı da belirtilmektedir⁷¹⁶. Ancak işçinin ve ailesinin korunması yasaklandığı görüşüne katılmayı gerektirmektedir. Çünkü çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkının işveren tarafından saklı tutulması, ailenin beklenmedik bir anda önemli bir değişiklikle karşılaşması anlamına gelebilir. Aile düzeni birçok faktörü içinde bulundurduğundan istendiğinde kolaylıkla değiştirilebilecek bir düzen değildir. İşverenin yaptığı değişiklik, salt işçinin çalışma koşullarını değil ailenin yaşam koşullarını da değiştirir. Örneğin çalışma saatleri değişen bir anne-babanın çocuğunu okuldan alamayacağı için servisle anlaşması veya çocuk okuldan döndüğünde onunla ilgilenmesi için bakıcı tutması gerekebilir. Görünüşte belki de yalnızca işçinin çalışma saatlerinde 1 saatlik değişim gibi görünen değişiklik ailenin ekstra ekonomik yüke katlanması ve manen de yorulması anlamına gelecektir.

Aile geleceğe yönelik planlamalarını da işçinin çalışma koşullarına bağlı olarak yapmaktadır. İşçinin önceden saklı tuttuğu değişiklik hakkına dayanarak işçinin başka bir şehirdeki bankaya tayin etmesi, ailenin çocuk sahibi olmasını dahi olumsuz

⁷¹⁶ Süzek, “İş Hukuku”, s.678.

etkileyebilir. Çünkü işçi, tayin edildiği bölgede çocuk yetiştirmek istemiyor yahut çocuğun bakımı hususunda destek alamayacağını düşünüyor olabilir. Aile, işçinin çalışma koşullarındaki değişiklikten birçok faktöre bağlı olarak etkilendiğinden, söz konusu değişikliğin yapılması işçinin onayıyla olmalı, işverenin tekeline bırakılmamalıdır.

3.3. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları Bakımından Ailenin Korunması

İş sözleşmesinin sona ermesi sebebiyle doğan hukuki sonuçlar aracılığıyla işçinin elde ettiği kazanımlar da ailenin korunmasını sağlamaktadır. Ancak ibraname, çalışma belgesi gibi hukuki sonuçların ailenin korunmasında rolü olmaması sebebiyle çalışmanın bu kısmında kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, malullük sigortası ve maddi-manevi tazminat ele alınacaktır. Sürekli iş göremezlik halinde çalışma gücü kaybının oranının yüksek olması halinde de sözleşme sona erecek ve sürekli iş göremezlik geliri elde edilecektir. Ancak söz konusu hususa daha önce değinildiğinden burada tekrara düşmemek adına yer verilmeyecektir.

3.3.1. Kıdem Tazminatı

İş sözleşmesi sona ermesine bağlı olarak çeşitli hukuki sonuçlar doğmaktadır. Öncelikle tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan sorumlulukları ortadan kalkmakta ve sözleşmeden doğan borçlar muaccel olmaktadır. Bunun bir sonucu olarak, işçinin sözleşme ve kanundan doğan para ve para ile ölçülebilen tüm menfaatleri tam olarak ödenmek zorundadır (İK., m.32?; TBK, m.442). Ayrıca taraflar hizmetle ilişkili olarak aldığı şeyleri geri vermekle yükümlüdür TBK., 443). Bu sonuçların ailenin korunmasıyla ilişkisi önceki bölümlerde incelendiğinden burada ayrıca değinilmeyecektir. Bahsi geçen hususların yanı sıra sözleşmenin sona ermesiyle birlikte, çalışma belgesi, rekabet yasağı, ibraname gibi hukuki sonuçlar da doğmaktadır. Ancak çalışmanın bu bölümünde, ailenin korunmasına diğerlerinin katkısı olmaması sebebiyle yalnızca kıdem tazminatı ve işsizlik sigortası değerlendirilecektir.

Kıdem tazminatı, hukuki niteliği hususunda fikir birliği sağlanamamış tartışmalı bir kavramdır. İlk olarak ücretin ödenmesi ileriye bırakılmış bir kısmı şeklinde

değerlendirilmiş ancak Fransız Hukuku'ndan temel alan bu görüş geçerliliğini yitirmiştir. Çünkü kıdem tazminatının ücretin bir bölümü olması halinde koşullara bağlı olarak değil her halükarda ödenmesi gerekmektedir⁷¹⁷. İkinci görüş, kıdem tazminatının ikramiye olduğu yönündedir⁷¹⁸. Ancak ikramiye olması halinde de ücrette olduğu gibi hiçbir koşula bağlı olmadan her işçiye ödenmesi gerekecektir. Üçüncü olarak kıdem tazminatı iş güvencesinin bir aracı olarak görülmüş, tazminatı ödemek istemeyen işverenin işçiye çıkarmayacağı iddia edilmiştir. Ancak işverenlerin hala kıdem tazminatı ödemediği işçiye işten çıkarmaları bu özelliğin sağlanamadığını göstermektedir⁷¹⁹. Kıdem tazminatının, adında da ifade edildiği üzere bir tazminat olup olmadığı da tartışılmış, işçinin maddi-manevi yıpranmasına binaen ödendiği iddia edilmiştir. Ancak kıdem tazminatının mutlak bir zararın tazmini için değil, evlilik, askerlik gibi nedenlerle de ödenmesi tazminat özelliği barındırmadığını ortaya koymaktadır⁷²⁰. Sonuç olarak, kıdem tazminatı hakkında belirtilen görüşlerin haklı yanları olmasıyla birlikte eksik yönleri de mevcuttur⁷²¹. Dolayısıyla kendine özgü bir kurum olduğu görüşü öne çıkmakta⁷²² ve işçinin sadakatle çalışmasının ödülü olarak görülmektedir⁷²³.

Kendine özgü bir kurum olan kıdem tazminatı, işçi ve ailesinin ekonomik bakımdan korunmasını sağlamaktadır. İşçinin sözleşmesinin feshedilmesiyle birlikte yaşayacağı gelir kaybı ailenin yoksullukla karşı karşıya kalmasına yol açacaktır. Özellikle işsizlik sigortasına hak kazanamamış işçiler için işten çıkartıldığında hiçbir maddi destek söz konusu olmadığından, kıdem tazminatı yeterli miktarda olmasa da işsizlik sigortası

⁷¹⁷ Berin Ergin, **Türk İş Hukukunda Kıdem Tazminatının Geçirdiği Safhalar**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1989, s.35-36.

⁷¹⁸ Şakar, **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, s.721.

⁷¹⁹ Nusret Ekin, “Kıdem Tazminatında Yeni Yaklaşımlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 35-36, 1986,s.285.

⁷²⁰ Ergin, **a.g.e.**, s.32.

⁷²¹ Siyami Alp Limoncuoğlu, **Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları**, Ankara, Ankara Sanayi Odası Yayını, 2010, s.47.

⁷²² Abdullah Erol, “Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, 2012, s.6; Şakar, **Gerekçeli ve İctihatlı İş Kanunu Yorumu**, s.721.

⁷²³ Metin Kutal, “Türk İş Hukuku’nda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri”, **Sicil**, Sayı 16, 2009, s.7; Kemal Oğuzman, “İşçilerin Kıdem İkramiyesinin Yeniden Tanzimi Zarureti”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 12, 1961, s.12.

işlevi görmekte⁷²⁴ve işçiye kısmi bir gelir güvencesi sağlamaktadır⁷²⁵. Böylece aile yoksulluğa karşı korunmuş olacak ve işçi yeniden iş bulana kadar ailesini geçindirme imkânına kavuşacaktır. Ancak işçinin bu haktan faydalanması Kanun'da belirli şartlara bağlanmıştır. Çalışmanın bu bölümünde, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, tazminatın hesaplanması ve ödenmesinde ailenin korunması incelenmiştir.

3.3.1.1. Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları Bakımından Korunması

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için ilk koşul en az 1 yıllık kıdeminin olmasıdır. En az 1 yıllık kıdem şartı bulunması, bu kідeme sahip olmayan işçilerin ailelerinin korunamayacağı anlamına gelmektedir. Ancak Kanun'un, aşağıda ayrıntısına değinileceği üzere bahsi geçen 1 yıllık kıdem şartının sağlanması hususunda işçiyi koruyan hükümler de getirdiği ifade edilmelidir. İşçinin kıdem tazminatı alabilmesi için Kanun'da belirtilen ikinci koşul, sözleşmenin belirli nedenlerle sona ermesidir. Bahsi geçen belirli nedenler, bizzat ailenin korunmasını sağlayan nitelikte olup, sözleşmeyi fesheden tarafa göre korumanın içeriği değişmektedir. Bu çerçevede, kıdem tazminatına hak kazanma koşulları bakımından aile, en az 1 yıllık kıdem şartının işçi lehine değerlendirilmesi ve sözleşmenin belirli sebeplerle sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılması aracılığıyla korunmaktadır. Ancak kıdem tazminatına dair önemli bir tartışma konusu olan kıdem tazminatı fonunun, ailenin korunmasını sağlayan bu şartları ortadan kaldıracak şekilde tasarlandığı belirtilmeli⁷²⁶ ve işçi ancak ailesinin de korunmasıyla tam manasıyla korunabileceği ifade edilmelidir.

Basın İş Kanunu'nda ise kıdem tazminatına hak kazanma koşulları açıkça belirtilmemiştir. Ayrıca kıdem tazminatının yanı sıra kıdem hakkı kavramı da kullanıldığından karmaşık bir içerik oluşturulmuş ve bu sebeple de eleştirilmiştir. Öğreti bu sebeple her nasıl sona ererse ersin işçinin kıdem tazminatına hak kazandığını

⁷²⁴ Nihat Akbıyık ve Muzaffer Koç, "Kıdem Tazminatı Ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi Ve Sosyal Sonuçları", **SDÜİİBFD**, Cilt 16, Sayı 3, s.261.

⁷²⁵ Ekin, **a.g.e.**, s.284.

⁷²⁶ Kemal Yıldız ve Hamit Akçay, "Kıdem Tazminatının Fona Dönüşüm Sürecindeki Yeni Yaklaşımlar", **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 15, Sayı 3, s.44.

savunmakta ancak Yargıtay kısıtlama getirmektedir. Örneğin ücretin gecikmesi, istifa, ikramiyelerin ödenmemesi gibi sebeplerle sözleşmesinin sona erdirilmesi sonucunda kıdem tazminatına hak kazanılamayacağını ifade etmektedir. Bununla birlikte basın işçisi ancak 5 yıllık kıdemi varsa kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Askerlik, evlilik gibi sebeplere BİK’da yer verilmemiştir. Yalnızca ölüm sebebiyle sözleşmenin sona ermesinde İş Kanunu aynı doğrultuda hüküm verilmiştir. Bu sebeple basın işçisi ve ailesi kıdem tazminatından gerektiği gibi yararlanamamaktadır⁷²⁷. Deniz İş Kanunu’nda ise evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanılmaması dışında İş Kanunu ile benzer şekilde ailenin korunması sağlanmaktadır.

3.3.1.1.1. En Az 1 Yıllık Kıdem Koşulunun İşçi Lehine Değerlendirilmesi

Kanun’da belirtilen en az 1 yıllık kıdem koşulu, 1 yıldan az kıdemi olan işçilerin ailelerinin gelir güvencesi olarak nitelendirilen kıdem tazminatından mahrum kalmaları anlamına gelmektedir. Bu mahrumiyetin mevcut Kanun’da bir çözümü yoktur. Hatta 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanırken bilim kurulunun hazırlayıp sunduğu ve siyasal otoritenin tercihiyle bıraktığı kıdem tazminatının fonu tasarısı hayata geçirilirse 1 yıllık kıdemi olan işçiler de bu haktan faydalanamayacak, hak kazanma koşulu olan kıdem süresi 10 yıla çıkarılacaktır⁷²⁸. Ancak kıdem süresi, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasının ön koşulu olsa da mutlak değil nisbi emredici olması sebebiyle sözleşmeye konacak hükümle işçi lehine düşürülebilmektedir. Ayrıca TİS ile daha fazla işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasının düzenlenebileceği de

⁷²⁷ Nur Birinci Gemici ve Cihat Gemici, “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 3, Sayı 5, s.287.

⁷²⁸ Kıdem Tazminatı Fonu Kanun Tasarısı Taslağı m.7’de belirtildiği üzere, bu Kanun’un kapsamına giren işçiler,

- a) Bağlı oldukları kurum veya sandıklardan yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı bağlanması yahut toptan ödeme almak amacıyla hizmet akitlerini feshetmeleri halinde,
- b) İşverence hizmet akdinin feshedilmesi durumunda işçinin hak kazandığı yaşlılık, emeklilik, malullük aylığı veya toptan ödeme almak amacıyla ilgili kuruma veya sandığa başvurması halinde,
- c) Adına en az 10 yıl Fona prim ödenen işçinin isteği halinde,
- d) İşçinin ölümü halinde kanuni mirasçıları, kıdem tazminatına hak kazanırlar.

belirtilmelidir⁷²⁹. Böylece gerek mevcut uygulama gerekse kıdem tazminatı fonu tasarısındaki ailenin korunmasına dair engelin bertaraf edilmesi mümkündür.

En az 1 yıllık kıdem koşulunun sağlanmasında Yargıtay uygulamalarında da işçi aracılığıyla aile korunmaktadır. Bu doğrultuda Yargıtay, işverenin kıdem tazminatı yükümlülüğünden kurtulmak için 1 yıl dolmadan sözleşmeyi feshetmesini fesih hakkının kötüye kullanılması olarak değerlendirmektedir. Ancak 1 yıllık sürenin dolmasına 1 gün kala sözleşmesi feshedilen işçi ile 3 gün kala feshedilen işçi arasında yapılacak ayırımın sınırlarının muğlak olduğu, duruma göre değerlendirileceği Yargıtay tarafından ifade edilmiştir⁷³⁰.

3.3.1.1.2. Sözleşmenin Belirli Sebeplerle Sona Ermesi Koşulunda Ailenin Dikkate Alınması

Kanun'da belirtildiği üzere kıdem tazminatına hak kazanmanın ikinci koşulu sözleşmenin belirli sebeplerle sona ermesidir. Belirtilen sebepler üzerinden ailenin korunmasının çerçevesi, sözleşmeyi fesheden tarafın işçi veya işveren olmasına göre değişmektedir. Çalışmanın bu bölümünde sözleşmenin işçi veya işveren tarafından feshedilmesi halinde ailenin korunması üzerinde durulmuştur.

3.3.1.1.2.1. Sözleşmenin İşveren Tarafından Feshedilmesi

İşçi, işveren tarafından gerçekleştirilen, ahlak ve iyi niyet aykırılık içermeyen tüm fesihlerde kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. İşçinin ahlak ve iyi niyet aykırılık dışındaki tüm fesihlerde bu hakkı kazanması, ailenin korunması bakımından kapsamı genişletmektedir⁷³¹. Buna göre işçi ahlak ve iyi niyete aykırı bir davranış sergilemediği müddetçe elde edeceği maddi kazanımla yeni bir iş bulana kadar ailesinin geçimini sağlayabilecektir. Ancak uygulamada sınırlı bir işçi kesiminin bu haktan faydalanması⁷³² korumanın tam anlamıyla gerçekleşmediğini göstermektedir.

⁷²⁹ Toker Dereli, “Kıdem Tazminatının Parasal Yönü ve Doğurduğu Bazı Sorunlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 29, 1978, s.53.

⁷³⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2013/15714, K.2014/10061.

⁷³¹ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s.1108.

⁷³² Recep Şener ve Burak Kayıhan, “Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesi Sorunu ve Kıdem Tazminat Fonu Çerçevesinde Bir Öneri”, **İzmir YMMO Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2020, s.4.

3.3.1.1.2.2. Sözleşmenin İşçi Tarafından Feshedilmesi

Sözleşmenin işçi tarafından feshedilmesi halinde, işçi haklı fesih yapmışsa, bir başka deyişle, sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyete uymayan haller ve zorlayıcı sebeplerle sözleşmeyi feshetmişse kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Bahsi geçen sebeplerin ailenin korunmasıyla ilişkisi daha önce açıklandığından burada tekrar değinilmeyecektir. Kıdem tazminatının bu korumadaki rolü ise, aileyi beklenmedik şekilde ekonomik bakımdan zorlayan bu hallerde, aile refahının sağlanması için bir aracı olmasıdır.

İşçi eğer haklı sebep olmaksızın sözleşmeyi feshederse kural olarak kıdem tazminatına hak kazanamamaktadır. Yargıtay bu hususta titiz davranarak işçinin sözleşmeyi gerçekten iradi şekilde feshedip etmediğini dikkate almaktadır. İşçinin işveren tarafından belli vaatlerle (tazminatını alacağına dair vb) istifa ettirilmesi ve işçinin hakkı olandan daha az tazminat ödeyerek işverenin kar etme çabasının önüne geçilmek istenmiştir. Nitekim Yargıtay böyle bir olayda, işçinin kendi iradesiyle değil işverenin tazminatını vereceği vaadine güvenerek istifa ettiği gerekçesiyle sözleşmeyi işverenin feshettiğine karar vermiştir⁷³³. Ayrıca işçinin kendi iradesiyle sözleşmeyi feshetse dahi bazı istisnalara yer verilerek kıdem tazminatından faydalanması sağlanmış ve bu istisnalarda aile bizzat korunmuştur. Aşağıda bahsi geçen istisnai durumlar olan evlilik, askerlik, emeklilik veya toptan ödeme sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanılması değerlendirilmiştir. Son olarak işinin ölümü halinde ailesinin hak sahibi olmasının üzerinde durulmuştur.

3.3.1.1.2.2.1. Askerlik Sebebiyle Fesih

Aileyi bizzat koruyan kıdem tazminatına hak kazanma koşullarından ilki, askerlik nedeniyle yapılan fesihte kıdem tazminatına hak kazanılmasıdır. Askerlik, işçinin iradesi dışında gerçekleşmekte, vatani görevin yerine getirildiği bu sürede, işçinin ailesi ekonomik destekten belki de yegâne gelirinden mahrum kalmaktadır. Dolayısıyla sözleşme işçi tarafından ancak iradesi dışında feshedildiğinden böyle bir istisnaya yer verilmesi ailenin korunması bakımından isabetlidir. Muvazzaf askerlik

⁷³³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2020/3079, K.2020/10129.

sözleşmenin askıda kaldığı bir dönem de olmadığından böyle bir durumda aile korunmaya muhtaç kalacak, kıdem tazminatı bu kaybı telafi edebilecektir. Ancak belirtilmelidir ki taraflar sözleşme ile bu dönemin de askıda geçmesini kararlaştırabilmektedir⁷³⁴. Özellikle TİS ile işçinin lehine gerçekleşecek bu düzenleme ile işçinin askerlik dönüşünde iş araması ve bu sebeple ailesinin ekonomik sıkıntıya düşmesinin önüne geçilebilir. İşçinin askerde olduğu sürede de ailenin geçimi kıdem tazminatı aracılığıyla desteklenebilir. Her ne kadar askerlik süresinin düşürülmüş olması bu dönemin telafisini kolaylaştırır da işçinin kıdemine bağlı olarak her zaman ailenin geçimini sağlamak mümkün olmayacaktır. Kıdem tazminatının ailenin geçiminin sürekliliğini sağlayamadığı durumda sosyal politikalar devreye girmeli ve işçinin vatani görevini yerine getirdiği bu dönemde ailesinin geçimini sağlamasına destek olunmalıdır.

İşçinin bu hakka sahip olabilmesi, sözleşmenin feshinden itibaren makul süre içerisinde askere gitmesine bağlıdır⁷³⁵. Her olayın kendine has özellikleri olduğundan bu sürenin önceden tespiti mümkün görülmemiştir. Ancak Yargıtay içtihadında, işçinin askerlik sebebiyle işten ayrılması ve işvereni yanıltmak gibi bir amacı olmamasını dikkate almış, söz konusu durumun özelliğine göre değerlendirme yaparak işçiyi koruyan kararlar vermiştir. Kararlar incelendiğinde işverenin, işçinin henüz askere gitmediği süreyi kıdem tazminatı yükümlülüğünden kurtulmak için bir araç olarak gördüğü anlaşılmaktadır⁷³⁶.

3.3.1.1.2.2.2. Kadın İşçinin Evlenmesi Sebebiyle Fesih

Kadın işçinin evlilik sebebiyle sözleşmeyi feshetmesi kıdem tazminatına hak kazanmanın ikinci koşuludur. İşçi eğer evlenmesinden itibaren 1 yıl içerisinde sözleşmeyi sona erdirirse kıdem tazminatına hak kazanmaktadır. Kadın, pozitif ayrımcılık gereği çeyiz yardımıyla olduğu gibi kıdem tazminatı bakımından da korunmaktadır. Ancak kadının evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanmasının Anayasa'ya aykırı olduğu iddia edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nde bu iddia

⁷³⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s.762.

⁷³⁵ A.g.e., s.761.

⁷³⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2014/26570, K. 2015/36342; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2013/2053, K.2014/35197.

oybirliğiyle reddedilmiş gerekçe olarak ise kadının ailevi yükümlülükleri gösterilmiştir⁷³⁷. Her ne kadar bu yaklaşım, kadının çalışma hayatından çekilmesine sebep olacağı için eleştirilse de evlilik sebebiyle kıdem tazminatı hakkı, kadınlara verilmiş gerekli bir imtiyazdır. Çünkü kadının iş yaşam dengesi sağlanamamıştır. Ailevi yükümlülükleri üstlenen hatta çocuk sahibi olan kadın hala aile ve çalışma hayatını birlikte yürütmekte zorlanmaktadır. Bu sebeple sözleşmeyi feshedecek olan kadına verilen kıdem tazminatı, onun ekonomik anlamda zorlanmadan ailevi yükümlülüklerini yerine getirmesine fırsat tanımaktadır. Buna karşın bu hüküm, kadınların çalışma hayatından ayrılıp anne olmaya teşvik ettiği gerekçesiyle eleştirilmiş, pozitif ayrımcılıkla uyumlu bulunmamıştır⁷³⁸. Bilakis, kadın işçilerin anne olmak veya çalışmak konusunda özgür olması, bu hususta gerekli şartların oluşturulması ve ailenin korunması bakımından yerinde bir hükümdür. Ayrıca bu algı, kadının çalışma hayatında bulunmasını anneliğinden üstün görmesi sebebiyle eleştirilmelidir.

Kıdem tazminatının, kadının çalışma hayatından çekilmesine yol açarak anne olmaya teşvik edeceği algısının merkezinde yer alan çalışma hayatının öncelenmesi, ailenin zayıflamasına sebep olmakta ve kadınların iş yaşam dengesinin kurulmasını zorlaştırmaktadır. Bir diğer eleştiri ise bu hakkın kadının çalışıp çalışmayacağına eşin karar vermesine imkân sağlayacağı yönündedir⁷³⁹. Ancak bu hak olsun olmasın kadın işçi, çalışma kararını eşiyle birlikte verebilecektir. Evliliğin sağlıklı şekilde yürütülmesi elbette ki eşlerin ortak karar vermeleriyle mümkündür.

Evlenmesi halinde kadın işçinin kıdem tazminatı almasının tartışılması yerine asıl mesela erkek işçinin neden bu hakka sahip olmadığıdır. Ailevi yükümlülük evlenen kadın ve erkeğin eşit paylaştığı bir sorumluluk türüdür. Burada eşitsizlik gerekçesiyle kadına verilen hakkın elinden alınması değil aynı hakkın erkek işçiye de tanınması tartışılabilir. Tıpkı çeyiz yardımı olduğu gibi ailenin kuruluş aşamasında desteklenmesi için kıdem tazminatı bir aracı olabilir. İşçiler evlendikleri yıl kurdukları aile düzeninin gerektirmesi halinde iş değişikliği, şehir değişikliği yapmak zorunda

⁷³⁷ İsmail Kök, “Kıdem Tazminatı Fonu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üni, SBE, Konya, 2019, s.38.

⁷³⁸ Tankut Centel, “Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık”, *Sicil*, Cilt 4, Sayı 15, 2009, s.9.

⁷³⁹ **Umutlu, a.g.e., s.892.**

kalabilir. Bu zorunluluk hem kadın hem de erkek için geçerlidir. Askerlikte olduğu gibi böyle bir durumda da her ne kadar sözleşmeyi fesheden taraf işçi ise de iradesi dışında gelişen bir sebepten feshedecektir. Ancak yürürlüğe girmesi planlanan kıdem tazminatı fonunda evlilik nedeniyle işçinin kıdem tazminatı alma hakkı olamayacaktır⁷⁴⁰. Bu durumda sosyal politikalar devreye girmeli ve işçinin evlendiği ilk yıllarda işsiz kalması halinde aileyi ekonomik bakımdan desteklemelidir. Bir başka öneri ise kıdem tazminatı fonu uygulamasında da evliliğinin ilk yılında işçi tarafından sözleşmenin feshinde bu hakkın hem erkek hem de kadın işçiye verilmesidir. Çünkü kurduğu yeni ailenin düzenine uymadığı halde işsiz kalmamak için iş değişikliği yapamayan ve işe gidiş-dönüşü çok uzun süren işçiler mevcuttur. Bu durum işçinin yorgunluğuna sebep olarak iş kazalarına da yol açabilir.

Kadına evlilik sebebiyle kıdem tazminatı hakkı tanınmış ancak doğum yapması durumunda bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Kadın işçi, çocuğuna bakmak istemesi sebebiyle işten ayrılması halinde kıdem tazminatına hak kazanmamaktadır⁷⁴¹. Bu durum, Anayasa Mahkemesi'nce belirtilen kadının evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanmasının gerekçesine ters düşmektedir. Kadının ailevi sorumlulukları sebebiyle asıl zorlanacağı dönem anne olduğu dönemdir. Ayrıca çocuk bakımı sebebiyle kadının işten ayrılması, ailenin gelirini azaltırken çocuğun bakımı için giderler de artmaktadır. Aile, kıdem tazminatı aracılığıyla asıl korunması gereken bu dönemde korumasız bırakılmıştır. Yargıtay, kadının evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanmasını, kadına yüklenen toplumsal sorumluluğun gereği olarak verilmiş bir fesih hakkı olarak değerlendirmiştir⁷⁴². Öyleyse kadının toplumsal sorumluluklarından belki de en önemlisi olan anneliğinin bu kapsamın dışında bırakılması belirtilen gerekçeye aykırıdır.

Yargıtay, kadın işçinin evlilik sebebiyle işten ayrılmasının ardından başka bir işe girmesinin tazminat hakkını etkilemeyeceğini belirtmiştir⁷⁴³. Burada işçinin ailevi yükümlülüğü dendiğinde ev içinde gereken yükümlülükler ilk olarak akla gelse de

⁷⁴⁰ Ali Kemal Nurdoğan vd., Türkiye'de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 4, 2016, s.1166.

⁷⁴¹ Çelik vd., **a.g.e.**, s.494.

⁷⁴² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/10999 K. 2014/16076, T. 20.5.2014.

⁷⁴³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2012/10999, K.2014/16076, T.20.05.2014.

yukarıda bahsi geçtiği gibi kurduğu yeni aile düzeninin gereği olarak şehir veya semt değiştirmesi de bu kapsamdadır. Dolayısıyla sözleşmesini fesheden işçinin yeniden işe girmesi kaçınılmazdır. Ancak evlilik nedeniyle kıdem tazminatını aldıktan sonra boşanma durumunda eğer hile söz konusu ise tazminat işverence geri istenebilir. Bu durum genel bir ilke olarak benimsenmemiş, boşandıktan sonra gerçekten yeniden görüşerek evlenmeye karar vermiş olan çiftler bu kapsamın dışında tutulmuştur⁷⁴⁴. Bu durumun genel ilke olarak benimsenmesi de boşanmanın hileli olması durumunda geri istenebilmesi de ailenin korunması bakımından yerindedir.

3.3.1.1.2.2.3. Emeklilik, Malullük veya Toptan Ödeme Almak Amacıyla Fesih

Emeklilik, malullük, veya toptan ödeme almak amacıyla sözleşmenin feshedilmesi kıdem tazminatına hak kazanmanın üçüncü koşulu olarak, kıdem bakımından daha tecrübeli işçilerin ailelerinin ekonomisini desteklemektedir. İşçinin bu haktan faydalanabilmesi için ayrıca aylık veya toptan ödeme almaya hak kazandığını ve SGK'ya ödeme için başvuruda bulunduğunu ispat etmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçi, 3600 gün prim ve 15 yıl sigortalılık süresini doldurması şartıyla yaş şartını sağlamasa bile kıdem tazminatı alabilmektedir⁷⁴⁵. Böylece işçiye, belirtilen kriterleri sağlaması sebebiyle fesih hakkı verilmektedir.

İşçinin çalışma hayatından çekilmek istemesi, çalışma gücü veya isteği olmamasından veya ailevi sorumluluklarını yerine getirmek istemesinden kaynaklanabilir. Özellikle kadın işçiler, emekliliğe hak kazandıktan sonra yaşı beklemeden çalışma hayatından çekilmek isteyebilmektedir. Örneğin mavi yakalı, asgari ücretle günde 10/12 saat çalışan bir kadın işçi, çalışmaktan zevk aldığı için değil çoğunlukla emekliliğe hak kazanmak için çalışmakta, bu şartlar yaş ilerledikçe ağırlaşmaktadır. Günümüzde çalışan anneler, gelişmemiş kreş imkânları sebebiyle çocuklarını büyükannelere emanet etmektedir. Kanun'da belirtilen şartlarını sağlayan ve çalışma hayatından çekilmek isteyen büyükanneler, kıdem tazminatı hakkı ve devletin torununa bakan

⁷⁴⁴ Süzek, “İş Hukuku”, s.765.

⁷⁴⁵ Hakan Keser, “İş sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı”, *Sicil*, Sayı 21, 2011, s.50.

büyükannelere verdiği ekonomik destek birleşince, herhangi bir kayıp yaşamadan bu ihtiyacı karşılayabilecektir. Bu sebeple pilot illerde gerçekleştirilen torununa bakan büyükannelere verilen destek yaygınlaştırılmalı, çalışma ve aile hayatı arasında denge kurulmasına katkı sağlanmalıdır. Ayrıca kadın işçi bu hakkı kendi çocuğuna bakmak için çalışma hayatından çekilirken de kullanabilir. Yargıtay kararları ışığında hakkın kötüye kullanılmaması şartıyla işçinin fesihteki sebebinin önemi olmadığı ifade edildiğinden⁷⁴⁶ bu hakkın ailenin korunması açısından değerlendirilmesi mümkündür.

Emeklilik şartlarının eskiye nazaran ağırlaştırılması karşısında kıdem tazminatının, yaşı ilerleyen işçilerin mağduriyetini gidermekte aracı olduğu söylenebilir. Diğer koşulları sağlayan işçi yaş kriterini sağlamasa da bir nevi kısmi bir emeklilik hakkı kazanmış olmaktadır. Ancak ülkemizde emeklilik aylığı işçilerin ailesini geçindirmesine yetmemekte, asgari ücretten düşük emekli maaşı alan işçiler görülmektedir⁷⁴⁷. Bu durumda emekli olduğu halde işçi ailesini geçindirmek için çalışmaya devam etmek istemektedir. Ailenin korunmasına uygun olarak, Yargıtay kararlarıyla da desteklendiği üzere, işçinin bu isteğini çalışma hakkının da bir gereği olduğundan karşılanmakta, işçiye aynı işyerinde veya kendisi için daha olumlu sonuç doğuracağını düşündüğü bir işte çalışmaya devam etme hakkı verilmektedir⁷⁴⁸. Ancak emekli olduğu halde çalışan işçinin maaşından kesinti yapılmaktadır.

Emekli aylığı aldığı halde çoğunlukla ailesini geçindirmeye yetmediği için başka bir işte çalışan işçinin maaşında kesinti yapılması ailenin korunmasını sekteye uğratmakta ve işçinin yeniden çalışmaktaki amacına da aykırı düşmektedir. Nitekim emeklilerin yoksulluk oranlarının, Türkiye’de çalışan emekli sayısının yüksekliği sebebiyle, AB ülkeleriyle kıyaslandığında nispeten düşük olduğunun ifade edilmesi, emeklilerin çalışmaya devam etmesinin ailenin yoksulluğunu önlemedeki yerini

⁷⁴⁶ İbrahim Subaşı ve Mahmut Kabakçı, “15 yıl + 3600 Gün= Kıdem Tazminatı?” **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 4, Sayı 8, 2018, s.131.

⁷⁴⁷ TÜİK’in 2020 Aralık ayı verilerine göre TÜFE yüzde 1.25 artarken memur ve emekli maaşlarını etkileyecek yıllık enflasyon ise yüzde 14.6 olmuştur. TÜFE’de 2020 yılı Aralık ayında on iki aylık ortalamalara göre yüzde 12,28 artış gerçekleşmiştir. Bu artışla en düşük emekli aylığı 2000 öncesi SSK emeklilerinde 2 bin 233 TL’den 2 bin 420 TL’ye, en düşük esnaf BAĞ-KUR aylığı bin 627 TL’den bin 763 TL’ye, en düşük tarım BAĞ-KUR’lu aylığı da bin 534 TL’den bin 662 TL’ye yükseltilmiştir. Ancak 2021 yılında asgari ücret net olarak 2 bin 825 TL’dir.

⁷⁴⁸ Yargıtay, 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/34249, K.2020/18896.

göstermektedir⁷⁴⁹. Son olarak emeklilik aylığına hak kazanan işçinin ilgili belgeyi işverene teslim etmesi gerekli olup aksi halde kıdem tazminatı alacağına dair dava açılması söz konusu olduğunda alacak faizinin fesih tarihinden değil dava tarihinden başlatılacağı Yargıtay tarafından ifade edilmiştir⁷⁵⁰.

Malullük de tıpkı yaşlılık gibi işçinin iradesi dışında gerçekleşen bir mağduriyet doğurmaktadır. Malul olan işçi kazanma ve çalışma gücünde kayıp yaşamakta, her ne kadar verilen aylık ile bu gelir kaybı tazmin edilse de işçinin ve ailesinin yaşam standardında yaşanacak düşüş nispeten kıdem tazminatı ile giderilerek ailenin refahı korunabilir. Toptan ödeme imkanı ise işçiye ailesinin ihtiyacını gidermesi için imkan tanımaktadır. İşçi hak kazandığı toptan ödeme ile çocuklarının düğününü yapabilir, çocuğunu üniversitede okutabilir veya ailesinin başka bir ihtiyacını giderebilir. İşçinin bu imkanı kıdem tazminatı fonunun devreye girmesi ile tazminata dair yaşaması muhtemel kayıplar ortadan kaldırılarak daha genişletilmiş olacaktır. Böylece imkanı olmayan işçi ailesinin ihtiyacını yüksek faizli kredilerin altına girmeden, ekonomik olarak aileyi zor durumuna düşürmeden giderebilecektir.

3.3.1.1.2.2.4. İşçinin Ölümü

İşçinin ölümü ise, sözleşmenin işçi sebebiyle sona ermesi halinde kıdem tazminatına hak kazanılmasının son koşuludur. Ölüm nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanılması diğer koşullardan farklı olarak aileyi doğrudan korumakta, ölen işçinin hak sahiplerini muhatap almaktadır. Ceza hukuku açısından suç teşkil etmemesi kaydıyla ölüm gerçekleştiği andan itibaren 1 yıllık kıdemi olan işçinin ailesi kıdem tazminatını almaya hak kazandığı ifade edilmektedir⁷⁵¹. Ancak Yargıtay kararlarında işçinin ölümünün ne şekilde gerçekleştiğini göz önünde bulundurmakta, işçinin kusuru olup olmadığını araştırmaktadır. Yargıtay'ın bu uygulaması Kanun metnine aykırı olması sebebiyle eleştirilmiştir⁷⁵².

⁷⁴⁹ Ahmet Oğuz Sarıca, “Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2019, s.496.

⁷⁵⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2017/18493, K.2020/15300.

⁷⁵¹ Mollamahmutoğlu vd., **a.g.e.**, s.1127.

⁷⁵² Erol, **a.g.e.**, s.20.

İşçinin ölümü halinde ailesinin kıdem tazminatını almaya hak kazanması, yalnızca işçinin korunması amacıyla gerçekleşirse işçinin kusurlu olup olmamasının dikkate alınması tartışılabilir. Amaç işçinin ölümü halinde ailesinin korunması ise işçinin kusurunun bir önemi olmayacaktır. Kanun gerekçesinde hükmün bu doğrultudaki amacına dair bir açıklama yapılmamıştır. Açıklama yapılmamış dahi olsa, öğretide kabul edilen baskın görüş ailesinin kıdem tazminatına hak kazanmasında işçinin kusurunun etkili olmayacağı yönündedir. Bu sebeple ailenin korunabilmesi ancak işçinin ailesinin, kıdem tazminatına hak kazanabilmesinin, işçinin nasıl öldüğüne, kusurlu olup olmadığına bağlı olmadığı görüşüne katılmak gerekir⁷⁵³. Kıdem tazminatı ile ölüm tazminatı arasındaki ilişki ve ailenin korunmasında rolüne daha önce değinildiğinden burada yer verilmemiştir.

3.3.1.2. Kıdem Süresinin Tespiti Bakımından Korunması

İşçinin alacağı kıdem tazminatının miktarı, kıdem süresi ile doğru orantılıdır. Bu nedenle kıdem süresinin hesaplanması, bir başka deyişle kıdem başlangıcı ve bitişi, kıdem süresine dahil edilecek süreler, aynı işverenin farklı işyerlerinde veya farklı işverenlerde geçirilen sürelerin birleştirilebilmesi ailenin korunması bakımından önem arz etmektedir. İşçinin alacağı kıdem tazminatının miktarı, kıdem süresi ile orantılıdır. Kıdem süresinin hesaplanmasında ailenin korunması bakımından önemli olan ilk husus kıdem süresinin başlangıcı ve bitişinin tespittir. Kıdem süresinin başlangıcı, işçinin hastalanması veya işi kabulde temerrüde düşmesinden etkilenmeyecek şekilde işçinin işe başladığı tarih olarak kabul edilmiştir⁷⁵⁴.

Kıdem süresinin bitişinde ise öğretinin genel kabulü ile Yargıtay'ın içtihadı arasında fark söz konusudur. Öğretideki baskın görüş kıdem süresi bitişinin bildirim sürelerinin sona ermesiyle birlikte gerçekleştiğidir. Eğer haklı fesih yapılmışsa bitiş tarihi feshin muhatabına ulaştığı tarih olacaktır. Bildirim sürelerinin peşin ödenmesi halinde ise Yargıtay feshin muhatabına ulaşmasını bitiş kabul etmekte ancak işçi bir hak kazanacaksa bildirim sürelerini de hesaba dahil etmektedir⁷⁵⁵. Ayrıca Yargıtay öğretiden farklı olarak, kıdem süresinin bitişini sözleşmenin feshedildiği tarih olarak

⁷⁵³ Sümer, **a.g.e.**, s.128; Süzek, “**İş Hukuku**”, s.766.

⁷⁵⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2016/28920, K. 2017/17860.

⁷⁵⁵ Akyiğit, “**İş Kanunu Şerhi**”, s.2380.

kabul etmektedir⁷⁵⁶. Kıdem süresi ne kadar uzun olursa işçi ve ailesinin elde edeceği ekonomik kazanım o ölçüde artacağından ailenin korunmasını temel alan bakış açısıyla Yargıtay'ın görüşüne katılmak mümkün değildir.

Kıdem süresinin başlangıç ve bitiş zamanlarının tespitinin ardından ailenin korunması bakımından önemli olan ikinci husus, bu süreçte gerçekleştirilen çalışmanın her yılı için 30 günlük ücret tutarında ödeme yapılacağından, çalışma süresinin neye göre tespit edileceği, bir başka deyişle başlangıç ve bitiş arasında geçen sürelerden hangilerinin hesaba katılacağıdır. Kanun, hizmet akdinin devam ettiği süreyi dikkate alırken Yargıtay fiili çalışmayı dikkate almakta, dolayısıyla çalışılmış gibi sayılan süreler ve fiili çalışma sürelerinin toplamı üzerinden kıdem tazminatını hesaplamaktadır. Bu yaklaşım, işçinin ücretsiz izinde olduğu süreçler gibi hizmet akdinin askıda olduğu süreçlerin kıdeme dahil edilmemesi anlamına gelecektir. Ancak bu görüş, askıda olsa dahi iş akdinin ve tarafların diğer borçlarının devam etmesi sebebiyle bu sürenin de kıdeme dahil edilmesi gerekçesiyle eleştirilmiştir. Buna göre işçinin sözleşmesi bu dönemde haklı nedenle feshedilebildiğine göre kıdemine de dahil edilmelidir. Kendi kusuru olmadan iş görme borcunu yerine getiremeyen işçinin kıdeminin hesaba katılmaması iş hukukunun amaçlarına aykırı görülmüştür⁷⁵⁷.

Sözleşmenin askıya alındığı hallerin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması, askı halleri olan askerlik, sağlık sorunu, zorlayıcı neden, gözaltı veya tutukluluk, ailevi sebepler, işçi kuruluştan yöneticiliği, grev veya lokavt süreçlerinde (İK., m.31, m.24, m.25/I, ek m.2; STİSK, m.23, m.67) kıdem süresinin işlemeyeceği anlamına gelmektedir. Grev ve lokavt süresinin kıdem süresinden sayılmayacağının Kanun'da açıkça ifade edilmesi⁷⁵⁸ sebebiyle, söz konusu dönem için askıdaki sürenin kıdem tazminatına dâhil edilmesi savunulamaz. Ancak diğer süreçler için işçi ve ailesinin korunması için kıdem süresine dahil edilmesi gerekir. Özellikle kadın işçinin annelik yapabilmek için ücretsiz izinde geçirdiği sürenin kıdeme dahil edilmemesiyle

⁷⁵⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2015/2686, K.2019/771.

⁷⁵⁷ Süzek, "İş Hukuku", s.772.

⁷⁵⁸ Grev ve lokavt süresince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilere bu dönem için işverence ücret ve sosyal yardımlar ödenemez, bu süre kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. Toplu iş sözleşmelerine ve iş sözleşmelerine bunların aksine hüküm konulamaz (STİSK, m.67).

ailenin en önemli süreçlerinden birinde böyle bir kayba uğratılması sosyal politika yaklaşımına uygun düşmemektedir.

Kanun doğum izni süresini çalışılmış gibi sayarak bu sorunu çözsede (İK., m.), Yargıtay'ın görüşüne göre bildirim sürelerinin altı hafta aşılmasına kadar geçen süreç kıdeme eklenmesi için makul süre olarak kabul edilmiş, bu sürenin aşılması zorunlu olmayan askı süresi kabul edilerek kıdeme dahil edilmemiştir. Ancak işverenin bahsi geçen makul sürenin aşılmasıyla fesih hakkı mevcutken fesih yapmaması ve sözleşmesi devam ettirmesi halinde askı süresinin tümüyle kıdeme yansıtılması daha uygun olacaktır⁷⁵⁹. Bununla birlikte çocuk bakımı için alınan ücretsiz izin süresi hala kıdemden sayılmamaktadır. Çocuk bakımı ailenin korunması gereken en önemli sürelerden biridir. Hem aile hem de devletin, toplumun geleceği bakımından çocuğun özellikle ilk yıllarını annesiyle geçirmesi kritiktir⁷⁶⁰. Ayrıca sözleşmenin devam etmesi sebebiyle anne olan kadın işçinin korunmasıyla ailenin de korma altına alınması gerekmektedir.

Burada öncelenecek husus çalışma hayatı değil aile hayatıdır. İş hukukunun sosyal politika bakış açısına da uygun olarak annenin çocuğuna bakımını hak kaybına uğramadan sağlaması gerekmektedir. Ailevi nedenler (evlilik, evlat edinme, ana-baba-eş-kardeş-çocuk ölümü, engelli çocuğun tedavisi) ve sağlık sorunu başta olma üzere diğer askı süreleri için de aynı vurguyu yapmak mümkündür. Muvazzaf askerlik süresinde, iş ilişkisi olmamasına rağmen sigortalı sayılmak için borçlanmak isteyen işçinin kıdemine bahsi geçen sürenin eklenmesi Yargıtay'ın yerleşmiş bir içtihadıyken⁷⁶¹, iş ilişkisi devam ederken çocuk bakımı sebebiyle ücretsiz izinde olan veya sağlık sorunu sebebiyle sözleşmesi askıda olan işçinin kapsam dışında tutulması ailenin korunması bakımından tutarlılık göstermemektedir.

Kıdem süresinin tespitinde üzerinde durulması gereken son husus ise kıdem sürelerinin birleştirilmesidir. İşçi eğer aynı işverenin aynı işyerinde fasilalı çalışmışsa veya aynı işverenin farklı işyerlerinde çalışmışsa kıdem süreleri birleştirilmektedir.

⁷⁵⁹ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s. 2384.

⁷⁶⁰ Latife Akhan, “0-6 Yaş Grubu Çocuğu Olan Çalışan Annelerin Çocuk Bakımı ile İlgili Karşılaştıkları Sorunların ve Sorun Çözme Yaklaşımlarının İncelenmesi”, **Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi**, Cilt 9, Sayı 3, 2011, s.162.

⁷⁶¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2008/16848 K. 2010/4912.

Aynı şekilde işyerinin devri söz konusu olduğunda da sözleşmeler yeni işverene devredildiğinden çalışma süreleri birleştirilerek kıdem hesaplanmaktadır. Ancak işçi, bir işverenin işyerlerinde fasıllı çalıştığı durumda iki kez kıdem tazminatına hak kazanarak işten ayrılmışsa, bir kez kıdem tazminatı ödeneceği hükmüne (İK., m.14/8) dayanılarak eski çalışma süresinin yeni kıdem tazminatında dikkate alınmayacağı görüşü savunulmaktadır. Bununla birlikte Kanun’da kıdem tazminatının tüm çalışma süreleri üzerinden hesaplanacağı açık şekilde ifade edildiğinden hizmet süreleri ve son ücretin hesaplanması ve bulunan tutardan eski tutarın düşülmesi görüşünün kabulü daha uygun olacaktır⁷⁶².

İşçinin önceki çalışması kıdem tazminatına uygun olmayan şekilde sona ermişse, Yargıtay ilk çalışma süresinin kıdem tazminatında hesaba katılmayacağını ifade etmiştir. Ancak işçinin fasıllarla çalışması halinde çalışma süresinin toplamının dikkate alınacağını mutlak anlam taşıdığı gerekçesiyle Yargıtay’ın bu yaklaşımı eleştirilmiştir⁷⁶³. Dolayısıyla hangi nedenle sona ermiş olursa olsun kıdem tazminatının toplam süre üzerinden hesaplanması gerektiği savunulmaktadır. Ailenin korunması bakımından da uygun olan bu görüş, işçinin ailevi sebeplerle çalışma hayatın ara vermesi halinde (evlilik, doğum, çocuk bakımı vb) hak kaybına uğramasının önüne geçmekle birlikte ailevi sebep olmasa dahi işçinin kıdem tazminatı ile elde edeceği maddi kazanımda azalmayı önlemektedir. Kıdem tazminatıyla işçinin elde ettiği maddi kazanım işsiz kaldığı sürede ailesini geçindirmesini sağlayacağından 1 aylık ücreti dahi önem arz etmektedir.

3.3.1.3. Kıdem Tazminatının Hesaplanması Bakımından Korunması

Kıdem tazminatının, ailenin ekonomisine olan olumlu etkisi sebebiyle miktarı önem arz etmektedir. Kanun’da her 1 yıl için 30 günlük ücret miktarı belirtilmiş, söz konusu ücretin hesabında işçiye sağlanan para ve para ile ölçülebilen menfaatlerin de dikkate alınacağı ifade edilmiştir (İK., m.). Kanun’da belirtilen her 1 yıl için 30 günlük ücret miktarının sözleşme ile arttırılabilmesi ise (İK., m.) işçinin bu hakkının kapsamını genişletecek niteliktedir. Kıdem tazminatına esas olan ücretin geniş anlamda ücret

⁷⁶² Süzek, “İş Hukuku”, s.776.

⁷⁶³ A.g.e., s.775.

olması, işçinin ailesinin geçimini çıplak ücretiyle değil ücret ekleriyle birlikte sağlaması sebebiyle aileyi korumaktadır. Yargıtay da içtihadında işçinin bu hakkını alması hususunda titiz davranış ve bir kararında, çalışanların aylık yemek parası almak yerine işyerinde yemek yemesi halinde, fesih tarihinde kaç öğün yemek yeniyorsa o öğünlerin bedelinin de ücret hesabına dahil edilmesi gerektiğini ifade etmiştir⁷⁶⁴. Aynı şekilde işçiye yol parası yerine araç tahsis edilmişse, fesih tarihinde günlük servis hizmet bedeli de ücrete dahil edilecektir⁷⁶⁵. Bu hakkın, bir başka deyişle geniş anlamda ücretin kıdem tazminatında da dikkate alınması, işçinin daha yüksek bir ekonomik katkıya sahip olması anlamına gelmektedir. Çünkü ücret ekleri, aile zammı, konut, sağlık, giyim yakacak gibi yardımlar, hayat sigortası, bayram harçlığı gibi menfaatlerin hepsi geniş anlamda ücret kapsamındadır. İşveren tarafından tanınan menfaatlerin bu kapsama dâhil olması süreklilik arz etmesine bağlı tutulmuştur ve yazılı olarak sözleşmede yer almaları zorunlu değildir⁷⁶⁶. Ancak tartışılan kıdem tazminatı fonu tasarısı eğer uygulamaya konursa, işçinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınacak ücreti çıplak ücret olacak ve işçi hak kaybına uğrayacaktır. Bu durumda işçinin ailesini geçindirdiği ücret ekleri de hesaba dahil edilmeyecektir⁷⁶⁷. Kıdem tazminatı hesabının geniş anlamda ücret üzerinden yapılmasının yanı sıra son ücrete göre yapılması da işçinin elde edeceği kazanımı maksimum seviyede tutması bakımından önemlidir. Eğer işçinin fasılalı çalışması sebebiyle, çalışma sürelerinin birleştirilmesi söz konusu ise de birleştirme son dönem ücreti üzerinden yapılmakta ve eski çalışma süresine ait kıdem tazminatı yasal faiziyle birlikte mahsup edilmektedir. Eğer işçinin eski çalıştığı süreye ait kıdem tazminatı ödenmemiş veya eksik ödenmişse söz konusu çalışma süresinin tasfiyesinden bahsedilemez⁷⁶⁸. Böylece işçinin elde edeceği maddi kazanım ve ailenin gelirine yapılacak katkı son ücret üzerinden hesaplanarak arttırılmış olmaktadır. Ayrıca 1 yıllık süre içerisinde eğer işçi zam

⁷⁶⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, E. 2013/14339 K. 2014/1323, T. 30.1.2014.

⁷⁶⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2014/28398 E., 2016/1285 K.

⁷⁶⁶ Çenberci, **a.g.e.**, s.328.

⁷⁶⁷ Murat Özveri, “Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gerekсинimi”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Çevrimiçi: <http://www.turkis.org.tr/dosya/2bXXu30p4MV2.pdf>, Ulaşım Tarihi: 09.03.2021.

⁷⁶⁸ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2013/6086, K.2014/4784, T.04.03.2014.

almışsa, fesih tarihi ve zam tarihi arasındaki ücret ortalamasının dikkate alınması da işçinin eline geçecek miktarı arttırmaktadır⁷⁶⁹.

Kıdem tazminatının hesaplanmasında ailenin korunması bakımından önem arz eden bir diğer husus, bordroda işçinin aldığı asıl ücretten daha az bir ücretin gösterilmesi ya da giriş-çıkış yaptırılarak işçinin eline geçecek kıdem tazminatı miktarının düşürülmesi sonucu doğan mağduriyettir. Bu durumda işçi gerçek anlamda hakkını alamayacak ve aileye benimsedikleri yaşam standardının altında bir ödeme yapılacaktır. İşçi-işveren arasında bu hususta yaşanan uyuşmazlık halinde Yargıtay, işverenin daha az vergi ve sigorta primi ödemek amaçlı işçinin ücretini az göstermesi halinde işçinin kıdemi, mesleği, yaptığı iş, tanıkların ifadesine göre emsal ücret belirlenerek kıdem tazminatının hesaplanacağını ifade etmiştir⁷⁷⁰. İşçiye giriş çıkış yaptırılması hususunda da Yargıtay'ın feshin gerçek bir fesih olup olmadığını araştırdığı, aksi halde iş ilişkisinin devam ettiğine karar verdiği⁷⁷¹ ve yapılan ödemeyi avans kabul ettiği görülmektedir⁷⁷². İşçinin aldığı asıl ücretten daha az bir miktarın bordroda gösterilmesi veya giriş-çıkış yaptırılarak kıdem tazminatı miktarının düşürülmesi sık görülen bir durumdur. İşçi, işini kaybetmemek için buna göz yummakta ancak bu durum işçinin çalışma gücünün azaldığı veya yitirildiği emeklilik döneminde ailenin ekonomisini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle işçilerin hakları konusunda bilgilendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde bu hususun da ifade edilmesi gerekmektedir.

3.3.1.4. Kıdem Tazminatının Zamanında Ödenmemesi Halinde Korunması

Kıdem tazminatının tek seferde ve tam olarak ödenmesi esas ise de aksine sözleşme yapılması mümkündür. Nitekim uygulamada sıklıkla görüldüğü üzere kıdem tazminatı taksitler halinde de ödenebilmektedir. Ayrıca kıdem tazminatı ücret sayılmadığından aynı ödenmesi (örneğin bir araba verilerek) mümkün olduğu da ileri sürülmektedir⁷⁷³. Kıdem tazminatının öngörüldüğü şekilde ödenmemesi halinde, daha önce belirtilen

⁷⁶⁹ Süzek, “İş Hukuku”, s.786.

⁷⁷⁰ Yargıtay 7.Hukuk Dairesi E.2013/8927, K.2013/16396, T.28.10.2013.

⁷⁷¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2012/15673, K.2012/23729, T.19.06.2012.

⁷⁷² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2017/16451 K. 2018/1291 T. 24.1.2018

⁷⁷³ Akyiğit, “İş Kanunu Şerhi”, s.2521.

önemine binaen Kanunkoyucu işçiye korumuş, gecikme durumunda mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanması hükmü getirilmiştir. Ayrıca faizin temerrüt tarihinden değil, sözleşmenin sona ermesi tarihinden itibaren işletilmektedir. Böylece kıdem tazminatının işveren tarafından bir nevi kredi gibi kullanılmasının önüne geçilmiş, davanın uzaması halinde de işçinin enflasyon sebebiyle zarara uğraması engellenmiştir. Hatta davanın geç açılması ve miktarın çok yüksek olması halinde dahi kıdem tazminatı faizinden indirim yapılamamaktadır⁷⁷⁴.

Son olarak, kıdem tazminatının ödenmemesi halinde zaman aşımı İş Mahkemeleri Kanunu ile İş Kanunu'na eklenen 3.madde uyarınca 10 yıldan 5 yıla indirilmiştir. Zaman aşımının süresinin düşürülmesi olumsuz olsa da zaman aşımının eski çalışmalara işlememesi, son çalışma üzerinden işlemeye başlatılması koruyucu bir uygulamadır. Böylece olabildiğince işçinin aile ekonomisi için önemi olan bu ödemenin işçinin eline vaktinde geçmesi sağlanmıştır.

Mevsimlik işlerde ise çalışan işçinin sözleşmesi gelecek mevsime kadar askıda kalsa da sözleşme netice itibarıyla sürmektedir. Tam süreli çalışanlarla mevsimlik çalışanların aynı kurallara tabi olması adalete aykırı görülebilir. Bu durumda Kanun koyucunun işçilerin istisna olduğunu açıkça belirtmesi gerekecektir. Ancak Yargıtay, işçinin fiili çalışmadığı gerekçesiyle mevsimlik işlerde askıda geçen süreyi kıdeme dâhil etmemiştir. Bununla birlikte sözleşmenin askıda olmasının işçinin başka bir işverenin emrinde çalışmasına engel olmadığı, askı süresinde işgörme ve ücret ödeme borçlarının yerine getirilmediği, mevsimlik işlerin yıl bazında kısmi süreli bir iş olarak değerlendirilebileceğini ifade etmiştir⁷⁷⁵. Ayrıca Yargıtay, söz konusu işin aralıklı çalışma değil gerçekten mevsimlik iş olup olmadığına dikkat etmektedir⁷⁷⁶.

Kısmi süreli işlerde ise işçi farklı işverenlerle birlikte çalışabilmekte ve her işverenden çalıştığı süreye orantılı şekilde kıdem tazminatı talep edebilmektedir. Bu sürenin hesabında sözleşmenin başlangıç ve bitiş tarihleri esas alınmakta ve işçi hak kaybına

⁷⁷⁴ Cevdet İlhan Günay, **İş Kanunu Şerhi**, Cilt 2, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015, s.2773; Burada belirtmeli ki kıdem tazminatının tavanına dair Kanun, en yüksek devlet memuruna Emekli Sandığı Kanunu'na göre bir hizmet yılı için ödenecek ikramiyeyi sınır olarak belirtmiştir.

⁷⁷⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2016/603, K.2020/462.

⁷⁷⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2018/5510, K.2018/12036.

uğramamaktadır. Özellikle çocuğuna bakmak isteyen annelerin çalışma hayatına dâhil olmasına fırsat veren kısmi süreli çalışma şeklinin bu şekilde düzenlenmiş olması aile olmanın gerektirdiği sorumlulukların hak kaybına uğramadan yerine getirilmesini sağlamaktadır. Ancak çoğunlukla yoksul ailelerin ikametleri dışında ailece işçilik yaparak gerçekleştirdikleri mevsimlik işlerde kıdem süresinin aileyi koruyacak şekilde düzenlenmesi gerekmektedir.

3.3.2. İşsizlik Sigortası

İşsizlik, işçinin, ailesinin ve ülkenin ekonomisine farklı şekillerde maliyetleri yükleyen önemli bir sorun olarak işçiyi ve ailesini en temel sosyal haklarından mahrum bırakmaktadır⁷⁷⁷. İşsizliğin toplumsal düzeyde üretim kaybı, kişisel düzeyde ise gelir kaybı anlamına gelmesi, bireyin özgürlüğünü kısıtlayan ve sosyal anlamda dışlanmasına sebep olabilen bir olgu oluşu, işsiz kişinin sahip olduğu yetilerin körelmesi sonucunu doğurabilir⁷⁷⁸. Tüm bunlar psikolojik travmaya sebep olmakta zaten ekonomik anlamda zor olan yaşamı sosyal anlamda da zorlaştırmaktadır. Bu zorluğa işçi ile birlikte ailesi de katlanmaktadır.

Suç oranlarını arttırması, göçe sebep olması ve nüfus hareketlerini olumsuz etkilemesi de işsizlik sonuçları arasında sayılmaktadır. Bu şartların aile yaşantısını elbette olumsuz etkilediği aşikârdır. Öyle ki, işsizlik boşanmaya sebep olan bir husus olarak ifade edilmektedir⁷⁷⁹. Bu sebeple işsizliğin önlenmesine yönelik politikalar aynı zamanda aileyi koruması bakımından önem arz etmektedir. İşsizliğin ailenin korunması bakımından bir başka boyutu ise, genç işsizliğin yüksek olduğu ülkeler için gençlerin geleceğe güvenleri ve sosyal hayata katılımlarının olumsuz etkilenmesi yani yeni nesli tehdit etmesidir⁷⁸⁰. Ülkemizde son dönemlerde eğitilmiş gençler dahi işsiz kalmakta⁷⁸¹ hal böyle olunca gençlerin aile kurmaları da olumsuz etkilenmektedir.

⁷⁷⁷ Özlem Işığışık, “Türkiye’de İşsizlik Sorununa Genel Bir Bakış”, **Toprak İşveren**, 2016, s.6.

⁷⁷⁸ Mehmet Nar, “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Görünümü: İşsizlik Sadece İşsizlik midir?”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt 54, Sayı 634, 2017, s.83-84.

⁷⁷⁹ Ferhat Topbaş & Serdar Kurt, “İşsizlik ve Boşanma İlişkisi: 1970–2005 Var Analizi”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 7, 2007, s.36.

⁷⁸⁰ Sedat Murat ve Levent Şahin, “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, **Sosyoloji Konferansları Dergisi**, Sayı 44, 2011, s.39.

⁷⁸¹ Gülşen Şen, “AB ve Türkiye’de Kayıt Dışı İstihdam ve Etkileri”, **Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi**, Ankara, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2008, s.4.

Sosyal devlet, bahsi geçen bireysel ve toplumsal etkileri sebebiyle işsizliği önlemek adına aktif ve pasif politikalar üretmektedir. İşsizlik sigortası pasif bir politika olarak işsiz kalan bireyin zararını ve ailenin zor duruma düşmesini en aza indirme amacı gütmektedir. Bir başka deyişle, işsizlik sigortası, işçinin istihdamda olduğu dönemde düzenli prim ödenmesi suretiyle işsiz kalması halinde kendisinin ve ailesinin yaşayacağı kaybı karşılayacak gelire sahip olmasını sağlamaktadır⁷⁸². İşsizlik sigortasının ailenin gelirini sürekli sağlama amacı gütmediğini işçinin istihdama kısa sürede geri dönmesini hedeflediğini belirtmek gerekir⁷⁸³. Bu sebeple aktif politikalarla uyum içerisinde yürütüldüğü ölçüde başarılı olacaktır⁷⁸⁴.

Ülkemizde Sosyal Güvenlik Reform Yasası kapsamında 4447 sayılı⁷⁸⁵ Kanun ile kabul edilen işsizlik sigortasının güvenliğinin son halkası olduğu ifade edilmiştir⁷⁸⁶. Bu son halka, günümüzün küresel ekonomisinde hayli geniş bir kitleyi muhatap alan ciddi bir uygulamadır⁷⁸⁷. Çalışmanın bu bölümünde, işsizlik sigortasının işsizliğin aileye olumsuz etkisini azaltarak ailenin korunmasını sağlama, kapsamı, koşulları ve sigorta kapsamında sağlanan yardımlar bakımından değerlendirilmiştir.

3.3.2.1. İşsizlik Sigortasının Kapsamı Bakımından Korunması

Aileye gelir sağlayan kişinin işsiz kalması sonucunda, işsizlik sigortası aracılığıyla ailenin yaşayacağı kaybın telafisi, ilk olarak işsizlik sigortasının kapsamı ile sınırlandırılmıştır. 4447 sayılı Kanun'un 46.maddesinde sayılan çalışma grupları işsizlik sigortası kapsamına alınmıştır. Buna göre 5510 sayılı SSGSSK m.4/1-(a) ile m.4/2 kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalılar ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun geçici 20. maddesinde açıklanan sandıklar kapsama alınmıştır. 5510 sayılı SSGSSK m.4/b'ye göre sigortalı sayılanlar ve m.4/c'de sayılan memurlar ve m.5'te belirtilen kısmen sigortalılar ile kısa vadeli

⁷⁸² Nusret Ekin, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, Kamu-İş, 1994, s. 1.

⁷⁸³ H. Hilal Yılmaz, Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları, **Çimento İşveren**, Cilt 34, Sayı 2, 2020, s.10.

⁷⁸⁴ Recep Varçın, **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2004, s.18.

⁷⁸⁵ 4447 sayılı Kanun işsizlik sigortasının kapsamı, şartları, işsizlik sigortası fonu, fonun gelir, gider ve kaynaklarına açıklık getirmektedir.

⁷⁸⁶ Ekin, **İşsizlik Sigortası**, s.21.

⁷⁸⁷ Mehmet Duruel & Mehmet Kara, "Küresel İşsizlik ve İstidamda Yenilikler", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 57, 2009, s. 360.

sigorta kollarına tabi olanlar ise kapsam dışındadır⁷⁸⁸. Kanun her ne kadar iş sözleşmesiyle çalışanları kapsama almış olsa da İş Kanunu'n istisnalarına da uygun olarak işverenin ücretsiz çalışan eşi, aynı konutta birlikte yaşayan üçüncü dereceye kadar olan hısımlar arasında, dışardan kimse katılmadan konut içinde yapılan işler, ücretli ve sürekli çalışan hariç olmak üzere ev hizmetlerinde çalışanların kapsam dışında bırakıldığı görülmektedir. İstisnalar bakımından ailenin korunmasından bahsedilirken konu değerlendirildiğinden burada ayrıca yer verilmeyecektir. Yalnızca Kanun kapsamının dar olduğu yönünde öğreti de eleştiriler mevcutsa da işçi (ve ailesi) için kapsam bakımından bir dezavantajın olmadığını söylemekle yetinilecektir.

3.3.2.2. İşsizlik Sigortasından Yararlanma Şartları Bakımından Korunması

İşçinin işsizlik sigortasına hak kazanarak ailesini işsizliğin getireceğini olumsuzluklardan koruyabilmesi için, Kanun'da belirtilen koşulları sağlaması gerekmektedir. Bu koşullar Kanun'da belirtilen gün sayısı kadar prim ödenmesi, iş sözleşmesinin Kanun'da öngörüldüğü şekilde sona ermesi⁷⁸⁹ ve Türkiye İş Kurumu'na başvuruda bulunulması gerekmektedir. Söz konusu şartlar, ailenin işsizlik sigortasıyla korunmasının sınırlarını belirlemektedir. Çalışmanın bu bölümünde yararlanma şartlarında ailenin korunması bakımından önem arz eden hususlar ayrıca değerlendirilmiştir.

3.3.2.2.1. Prim Gün Sayısının Düşürülmesi

Kanun'da belirtilen kapsamda olsa dahi işsiz kalan her işçi işsizlik sigortasından faydalanması mümkün olmayıp işçinin ailesini işsizlik karşısında koruyabilmesi belli şartlara bağlı kılınmıştır. İlk olarak, işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 3 yıllık süre içerisinde en az 600 gün işsizlik sigortası ödenerek çalışmış ve fesih tarihinden önceki son 120 günlük süre içerisinde prim ödenerek çalışmış olması

⁷⁸⁸ Güzel vd., **a.g.e.**, s.674.

⁷⁸⁹ Kanun'da öngörülen sözleşmenin sona erme şekilleri, sözleşmenin işveren tarafından süreli feshi, sözleşmenin işçi tarafından haklı feshi, belirli süreli hizmet akdinde sürenin dolması, özelleştirme nedeniyle işsiz kalınması, işyerinin el değiştirmesi, kapanması, işin niteliğinin değişmesi sebebiyle sözleşmenin feshi, TBK veya TİS kapsamındakilerin özelleştirme dışında bir sebepten dolayı işsiz kalması, iş sözleşmesinin askıya alınmamış olması, greve çıkılmaması veya lokavta maruz kalınmaması olmasıdır.

gerekir (İSK., m.50/2). İşsizlik sigortası, işsizlik karşısında aileyi koruyan bir uygulama olarak dikkate alınırsa işçinin daha önce işsiz kalmasının da bu haktan faydalanmasını olumsuz etkilememesi gerekmektedir. Ancak 3 yıllık sürede 600 gün prim ödeme şartı sebebiyle, işçinin bu haktan faydalanabilmesi için belirtilen süre içerisinde daha önce en fazla 130 gün işsiz kalmış olması gerekmektedir. Bir başka deyişle üç yıllık süre içerisinde işçinin daha önce de işsiz kalmış olması halinde bu işsizliğin süresi sigortadan faydalanmasını etkilemektedir. Üstelik bu işsizliğin son 120 gün içerisinde de olmaması gerekir. Bu şartlar, işçinin işsizlik sigortasından faydalanmasını güçleştirdiği gerekçesiyle eleştirilmektedir. Özellikle yarı zamanlı ve mevsimlik çalışanların 600 günü tamamlamasının mümkün olmadığı ileri sürülmektedir. Yarı zamanlı çalışmanın ailenin korunmasında önemli rol üstlendiğinden bahsedilmişti. Bu durumda yarı zamanlı çalışan işçilerin ve mevsimlik işçilerin de fiilen kapsam dışında kalması aileyi olumsuz etkileyecektir. Özellikle yarı zamanlı çalışarak aile sorumluluklarına da vakit ayırmak isteyen işçilerin işsizlik karşısında korunmaması anlamına gelecektir. Ayrıca bu şart, zorunlu şekilde yarı zamanlı çalışan gelir seviyesi düşük işçilerin ailelerinin de işsizlik karşısında korunamaması demektir.

Ekonomik dalgalanmalar sebebiyle istihdamın etkilenmesi, teknolojik gelişmeler ile çalışma sürelerinin esnekleşmesi gibi sebeplerle gün hesabının yerine saat hesabının dikkate alınması ve söz konusu gün şartının düşürülmesi ailenin daha kapsamlı korunmasını sağlayacaktır. Örneğin, 2016 yılında işsizlik sigortasından faydalanabilmek için Belçika’da son 42 ayda 264 iş günü, Danimarka’da 3 yılda en az 1924 saat, Hollanda’da son beş takvim yılının dördünde 208 saat prim koşulu arandığı görülmektedir. Ülkemiz prim ödeme gün sayısının en yüksek olduğu ülkelerden biridir⁷⁹⁰. Her ne kadar 120 gün içerisinde hastalık, ücretsiz izin, disiplin cezası, gözaltı, hükümlülükle sonuçlanmamış tutukluluk, kısmi istihdam, grev ve lokavt, işyerinde işin durdurulması veya ara verilmesi gibi sebeplerle prim ödenmemiş

⁷⁹⁰ Handan Kumaş ve Oğuz Karadeniz, “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödeneği’nden Yararlanan İşsiz Sayısının Düşük Olma Nedenleri: AB Ülkeleri İle Bir Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Sosyoekonomi**, Cilt 25, Sayı 33, 2017, s.211-212.

sürelerin kesinti sayılmaması ailenin korunması bakımından olumlu olsa da değişen çalışma koşulları, hak kazanma koşullarının da revize edilmesini gerektirmektedir.

3.3.2.2.2. İşçinin İradesi Dışında İşsiz Kalması Şartına İstisna Getirilmiş Olması

İşçinin işsizlik sigortasına hak kazanabilmesi için belirli veya belirsiz sözleşmesinin işçinin isteği dışında ve kanunda öngörülen şekillerde feshedilmiş olması gerekir (İSK., m.50/2). İşverenin sözleşmeyi süreli feshinde, belirli süreli sözleşmenin kendiliğinden süresinin sona ermesinde, sözleşmenin veya işyerinin devri, niteliğinin değişmesi veya kapatılması gibi durumlarda işçi kendi elinde olmayan sebeplerle işsiz kalmış olmaktadır. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin ödenmesi suretiyle yapılan fesih de dâhil olmak üzere işçi bu durumlarda, işsizlik sigortasına prim şartını sağlıyorsa hak kazanmaktadır⁷⁹¹. Feshin usulsüz yapılması halinde ise işsizlik sigortasının yanı sıra, ihbar tazminatı gibi alacaklarına da hak kazanacaktır.

Sözleşmenin işveren tarafından haklı nedenle feshedilmesi halinde ise feshin tam olarak işçinin iradesi dışında gerçekleştiğini söylemek güçtür. Çünkü işçinin sonuçlarını bildiği halde gerçekleştirdiği eylemlere binaen yapılan bir fesih söz konusudur. Ancak iyi niyet ve ahlak kurallarına aykırılık teşkil etmediği müddetçe işverenin haklı nedenle feshinde de işçi işsizlik sigortasına hak kazanmaktadır (İSK., m.51/c). Ayrıca işverenin haksız feshi söz konusu olduğunda da işçi işsizlik sigortasına hak kazanacaktır⁷⁹². Benzer şekilde işçinin haklı nedenle feshinde de iradesi dâhilinde yapılan bir fesih olmasına rağmen sigortadan faydalanmasına hak tanınmıştır. Aksi takdirde işçinin ailesini korumak için yaptığı bir haklı fesih sonucunda ailenin korunamaması gibi bir sonuç doğacak ve amaca aykırılık doğacaktı⁷⁹³.

⁷⁹¹ Ömer Ekmekçi ve Can Tuncay, **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 20. Baskı, 2019, s.685.

⁷⁹² Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, E.50182, K.7263, T.18/03/2010.

⁷⁹³ Ekmekçi ve Tuncay, **a.g.e.**, s.685; Güzel vd., **a.g.e.**, s.725.

3.3.2.2.3. Feshin Doğru Bildirilmemesinden Doğan Zararın Karşılanması

İşverenin feshin sebebini doğru bildirmemesi halinde işçi koşulları taşıyor olmasına rağmen işsizlik sigortasından faydalanamayacaktır. Bu durumda işverenden zararının tazminini talep edebilmelidir. Ancak Yargıtay bu talebi muhatabın işveren değil SGK olduğunu gerekçe göstererek reddettiği görülmektedir⁷⁹⁴. Eğer işçinin koşulları sağlamasına rağmen sigortadan faydalanamaması sonucuna sebep olan işverense işçinin ailesini işsizlik karşısında koruyabileceği tek uygulama olan işsizlik sigortasından mahrum kalmaması gerekmektedir. Benzer şekilde işverenin geç bildirmesi de işçinin söz konusu hakkını olumsuz etkileyecektir. Bu durumda işçinin geçmiş dönem zararını işverenden talep ederek ilgili sürede ailesinin yaşadığı zararı tazmin etmesi mümkündür.

3.3.2.2.4. Aile Üyelerinden Birinin Vefatı veya Hastalığı Sebebiyle İŞKUR'a Başvuruda Gecikilen Sürenin Düşülmesi

İşçi işsizlik sigortasından faydalanabilmek için İŞKUR'a 30 gün içerisinde başvurmak zorundadır. Ancak işçinin eşi, çocuğu, kardeşi, anne veya babasının vefatı sebebiyle başvuruda gecikmesi halinde, olayın olduğu tarihten itibaren iş günü geçmemesi kaydıyla istisna tanınmakta ve gecikilen süre başvuru için tanınan süreden düşülmektedir⁷⁹⁵. Ailenin korunması bakımından isabetli olan bu uygulama ile ailenin en çok birbirinin desteğine ihtiyacı olan ölüm gibi bir olayın gerçekleşmesi sebebiyle başvuruda bulunamayan işçinin de zaten manevi bakımdan zor bir süreçten geçen ailesini işsizliğin olumsuz etkilerinden koruması sağlanmıştır.

⁷⁹⁴ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E.2017/23513, K. 2019/15905.

⁷⁹⁵ H. Yunus Taş, Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Sosyo - Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması, **Emek Toplum**, Cilt 5, Sayı 11, 2016, s.41.

3.3.2.3. İşsizlik Sigortası Kapsamında Sağlanan Yardımlar Bakımından Korunması

İşsizlik sigortası, sosyal politikanın ailenin sosyal güvenliğini sağlayabileceği en önemli unsurlardan birisidir⁷⁹⁶. İşsizlik sigortası kapsamında işçiye sağlanan yardımlar ile işçi ailesine bakım kaygısı sebebiyle bulduğu ilk işe girmeye çalışmayacak, ailesinin refahını düşünerek seçim yapma imkânına kavuşacak ve işsiz kaldığı süre boyunca satın alma gücü korunacaktır⁷⁹⁷. Söz konusu koruma işçinin istihdama geri dönmesi ile ailesinin geçimini sürdürme imkânı sunması bakımından da önemlidir. Aşağıda işsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlar aracılığıyla ailenin korunması ele alınmıştır.

3.3.2.3.1. İşsizlik Ödeneği

İşsizlik ödeneği, işsizlik sigortası kapsamında ailenin ekonomisini koruyan yardımdır. İşsizlik sigortası kapsamında işsiz kalan kişiye ödenen prim süreleri dikkate alınarak işsizlik ödeneği verilmektedir. Ödenek son dört aylık kazancı dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının %40'ı olarak belirlenmiştir. Bahsi geçen kazanç elbette prime esas kazançtır. Ayrıca bu kazancın asgari ücretin %80'i geçmeyeceği de hükme bağlanmıştır. İşsizlik ödeneğinin süresi şu şekilde belirlenir (İSK., m.50/2): 600 gün işsizlik sigortası primi ödenenlere 180 gün, 900 gün işsizlik sigortası primi ödenenlere 240 gün, 1080 gün işsizlik sigortası primi ödenenlere gün 300 gün süre ile işsizlik ödeneği verilmektedir. İşsizlik ödeneği, işsiz kalan kişinin gelir kaybını kısmen de olsa tazmin etmesi ve ailenin ekonomik sıkıntıya düşmesini engellemesi sebebiyle ailenin korunması adına önemli bir uygulamadır. Ayrıca işsizlik sigortasının haczedilemez, devir ya da temlik olunamaz niteliğinin tek istisnasının nafaka borcu olması da aileyi işsizlik sigortası üzerinden koruyan ikinci bir husustur.

İşsizlik ödeneği bakımından ailenin daha kapsamlı korunması ancak ödenen miktarın hane halkının geçimini sağlayacak düzeyde olması ile mümkündür. Öngörülen

⁷⁹⁶ Hüseyin Mualla Yüceol, “Sosyal Politikanın İstihdam Boyutunda İşsizlik Sigortası Uygulamasının Önemi”, **Toplum ve Demokrasi**, Cilt 3, Sayı 5, 2009, s.75.

⁷⁹⁷ Sera Yıldırım, “İşsizlik Sigortasıyla Kayıt Dışı İstihdamın Etkileşimi”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt I, Sayı 1, 2017, s.18-23.

koşullar sebebiyle her işsiz kalan işçinin ailesinin elde edemediği bu imkanın miktarı da yeterli görünmemektedir. 2021 yılında, işsizlik ödeneği TL'dir. İşsizlik ödeneğinden yararlanan kişi sayısına bakıldığında ise, hem koşulların ailenin bu imkândan faydalanmasını ne ölçüde etkilediği hem de işsizlik ödeneğinin etkinliği görülmektedir.

İşsizlik ödeneği aracılığıyla ailenin korunmasında dikkate alınması gereken bir diğer husus ise işsiz tanımına uymasa da işsizliğin sonuçlarına katlanmak zorunda olunan dönemlerdir. Bu dönemler işçinin çalışmaya elverişli olmasına rağmen sözleşmenin askıya alındığı dönemlerdir. Olağan dışı hallerde ve zorlayıcı nedenlerle sözleşmenin askıya alındığı hallerde işçi çalışmaya elverişlidir ancak işsiz kabul edilmese de işsizliğin sonuçlarına katlanmaktadır. Sözleşmenin askıya alınmasında ailenin korunmasından bahsedilirken de üzerinden durulan bu durumda işçinin işsizlik sigortasından faydalanmaya hak kazanması gerektiği öğretide savunulmaktadır⁷⁹⁸. Günümüzde kısa çalışma ödeneği aracılığıyla bu ihtiyacın giderildiği görülmektedir.

3.3.2.3.2. İşsizlik Yardımı

İşsizlik yardımı, işsizlik sigortası uygulamasında ailenin korunması bakımından belirtilen koşulların sağlanmasının güçlüğü gibi belirtilen olumsuz koşulların bertaraf edebilecek ve aileyi kapsamlı şekilde koruyabilecek bir imkândır. İşsizlik yardımı, işsizlik sigortası koşullarını sağlamayan veya ödeneğin bitmesine rağmen işsizliğin devam ettiği durumlarda işçiye verilen ve ailesinin de yaşam standardını koruyan önemli bir uygulamadır. AB ülkelerinde işsizlerin işsizlik sigortasının yanı sıra işsizlik yardımıyla da desteklendiği görülmektedir⁷⁹⁹. İşsizlik yardımları prime dayalı olmayıp, vergilerle finanse edilmektedir⁸⁰⁰.

Gelişmiş sanayi ülkelerinde daha sık görülen işsizlik yardımı, işsizlik sigortasından faydalanamayan veya faydalanıp süresi bitmesine rağmen işsizliği devam eden bireylerle işsiz kaldığı müddetçe verilmeye devam ettiğinden ailenin yoksulluk karşısında korunmasını sağlayan önemli bir uygulamadır. İşsizlik yardımının işsizliği

⁷⁹⁸ Süleyman Başterzi, **İşsizlik Sigortası**, Ankara, A.Ü. Hukuku Fakültesi Yayınları, 1996, s.182.

⁷⁹⁹ Kumaş ve Karadeniz, **a.g.e.**, s.201-202.

⁸⁰⁰ Yüceol, **a.g.e.**, s.77.

cazip hale getirmesi kaygısı her zaman söz konusudur⁸⁰¹. Ancak aile sigortası olmayan ülkemizde ailenin korunabilmesi için önemli bir imkân sunacaktır. Ayrıca ülkemiz gibi güney Avrupa modeli olan İspanya, İtalya gibi diğer refah devletlerinde de uygulanmaktadır. Böylece prim gün sayısı düşürülmese dahi kısmi süreli işlerde çalışan veya mevsimlik işlerde çalışan işçilerinde faydalanması sağlanacaktır⁸⁰². Ülkemizde pandemi sürecinde sağlanan işsizlik yardımının bir başlangıç olarak kabul edilip sürdürülmesi gerektiği öğretti de ifade edilen⁸⁰³ ve ailenin korunması bakımından da yerinde bir uygulama olacaktır.

3.3.2.3.3. Hastalık ve Analık Sigortası Primleri

İşçinin işsizlik sigortasından faydalandığı süre boyunca yalnızca hastalık ve analık sigortası primleri yatırılmakta bu sebeple ilgili süre emeklilikte hesaba dahil edilmemektedir. Hastalık ve analık primlerinin ödenmesi, ailenin hastalık, doğum gibi oneli süreçlerde işsizlikten etkilenmeden koruma altına alınması anlamına gelmektedir. Bu sebeplerle geçici iş göremezlik ödeneği ödendiği dönemde ise işsizlik sigortası primleri ödenmeyecektir⁸⁰⁴. Ancak uzun vadeli sigortalara ait primlerin işsizlik sigortasıyla birlikte ödenmemesi ailenin korunması bakımından önemli bir eksikliktir. Yapılan bir araştırmada, işsizlik sigortasıyla birlikte yaşlılık, malullük, ölüm gibi uzun vadeli sigortaların da ödenmesinin fonun gelir gider dengesinde büyük değişikliklere sebep olmadığı, işsizler adına söz konusu sigorta kollarına da prim yatırılması halinde olası giderin fon varlığına oranının %3,3 olduğu tespit edilmiş, sürdürülebilirlik bakımından olumsuz etkiye sebep olmayacağı belirtilmiştir⁸⁰⁵. buna göre, ailenin korunması bakımından ilgili veriler ışığında sistemin yeniden gözden geçirilerek revize edilmesi yerinde olacaktır.

⁸⁰¹ Taş, **a.g.e.**, s.35.

⁸⁰² Bilal Akyol, “Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2018, s.11-25.

⁸⁰³ Mehmet Öçal ve Adem Korkmaz, “Türkiye’de Emek Piyasası Politikalarında Yeni Bir Dönem: İşsizlik Yardımı”, **MAEÜİİBFD**, Cilt 7, Sayı 3, 2020, s.751.

⁸⁰⁴ Bekir Aktürk, **İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye**, Ankara, İŞKUR Yayın No: 350, 2009, s. 142.

⁸⁰⁵ Melike Can, “İşsizlik Ödeneği Süresinin Uzun Vadeli Sigortalar Açısından Değerlendirilmesi Ve Olası Maliyetler”, **Sosyal Güvence**, Cilt 1, Sayı 2, 2012, s.72.

3.3.2.3.4. Yeni Bir İş Bulma

İşsizlik sigortası kapsamında ailenin ekonomik olarak desteklenmesi, koşullara bağlı olduğundan belirli bir süre ve belirli bir miktar ödenekle mümkündür. Ancak sigorta kapsamında işçinin yeni iş bulmasına da imkân tanınması ailenin geçiminin sürdürülebilirliği bakımından önemli bir aktif istihdam politikasıdır. İŞKUR, işsizlere son yaptıkları meslek, ücret ve çalışma koşullarına göre yeni bir iş bulunması hususunda çalışmalar yapmaktadır. Burada önem aile bakımından önem arz eden işin işçiye uygunluğunun gözetilmesidir. Çünkü teklifin reddi halinde işsizlik ödeneğinden faydalanma hakkı düşmektedir. Bu sebeple yapılacak teklifte, işçinin ikametine yakınlık, gece vardiyasına uygunluk gibi hususların dikkate alınması önemlidir.

Nitekim öğretilde, “uygun iş” için ilk ölçütün coğrafi uygunluk olduğu belirtilmiştir. Ücret ve çalışma koşullarının da işsiz bireyin talep ettiği düşük olmaması gerektiği belirtilmiştir. Son olarak mesleki uygunluğun, kişisel donanımının dikkate alınması gerektiği ifade edilmelidir. İŞKUR tarafından yapılacak olan teklifte son işin dikkate alınacağı belirtilmişse de her zaman son yapılan iş kişi için en uygun iş olmayacaktır. Üstelik bu süre içerisinde anne veya baba olma, ailesinden aldığı desteği kaybetme, taşınma, boşanma, çocuğun başka bir semtte okula başlaması gibi birçok faktörle son işe uygunluk ile hali hazırda işsiz kalmış olan birey için uygunluk eşleşmeyebilecektir. Bu sebeple tüm ölçütlerin birlikte değerlendirilmesi uygun olacaktır⁸⁰⁶.

3.3.2.3.5. Meslek Geliştirme, Edindirme ve Geliştirme Eğitimi

İŞKUR’un işsizlere yeniden istihdam edilebilmeleri için sağladığı hizmetlerden biri olan meslek geliştirme, değiştirme ve edindirme kursları, özellikle eski işine devam edemeyecek olan, etmek istemeyen işçilerin ailelerinin işsizlikten uzun süreler etkilenmemesini sağlaması bakımından önemlidir. Çünkü böylesi bir değişimin özellikle niteliksiz iş gücü bakımından profesyonel bir destek almadan gerçekleşmesi mümkün değildir. Özellikle günümüzde hızla gelişen teknoloji sebebiyle bazı iş alanları kapanmaktadır ve Endüstri 4.0 etkisinin artmasıyla da kapanmaya devam

⁸⁰⁶ Başterzi, a.g.e., s. 174.

edecektir. Bu durumda işçilerin niteliklerinin arttırılması ve hayat boyu öğrenme içerisinde olmaları, teknolojik işsizlik sebebiyle ailenin olumsuz etkilenmesinin önünde önemli bir engel olacaktır.

3.3.3. Malullük Sigortası

Sosyal güvenliğin ailenin korunmasında temel mantığı malullük doğduğunda gelir kayıplarının önlenmesi⁸⁰⁷ ve ailenin muhtaçlığının önüne geçilmesi yönündedir. Üretme gücü kaybına uğrayan sigortalının bu kapsamda gelir kaybı telafi edilmektedir. 4a ve 4bliler için meslekte kazanma gücünün en az %60'ının kaybı, 4cliler için de en az %60'ın kaybı veya vazifelerini yapamayacak şekilde kazanma gücü kaybı söz konusu olduğunda sigortalı malul sayılmaktadır. Malullük haklarında faydalanabilmek için en az 10 yıldır sigortalı olma, 1800 gün malullük, yaşlılık, ölüm sigortası primi bildirmiş olma şartlarını sağlamak gerekmektedir. Eğer sürekli bakıma muhtaç bir malullük söz konusuysa sigortalılık süresi aranmamaktadır. Bununla birlikte malullük sebebiyle işten ayrılmış olmak ve bir dilekçe ile kuruma başvurmak gereklidir (5510, m.25-26).

Hastalığı yasada belirtilen süre kapsamının dışında uzayanlar ise hastalığın niteliğine bağlı olarak yine malul sayılabilmektedir. Malullük aylığı prim gün sayısına göre hesaplanmaktadır. Prim günü 9000'den az olanlar için 9000 gün üzerinden hesaplanırken 9000 gün üzerinde prime sahip olanlar için ödenen gün sayısı üzerinden kanun hükmünde öngörüldüğü şekilde hesaplanır. 4/1-a kapsamındakiler için 9000 günün 7200 olarak uygulandığını da belirtmek gerekir.⁸⁰⁸

Malullük üretme gücünün kaybı anlamına geldiğinden aile için fazlasıyla önem arz eder. Özellikle ailenin tek gelir kaynağı olduğu durumlarda malullüğün sigorta kapsamında telafi edilmesi yoksulluğun engellenmesi adına elzemdir. Malullük aylığı alanlara ayrıca yapılan yardımlar da söz konusudur. Bu yardımlar sağlık yardımı, işe alıştırmaya, sosyal yardım zammı, yol parası ve zorunlu giderler olarak sırlanabilir⁸⁰⁹. Görüldüğü üzere malullük sigortalının çalışma yaşamında uzak kalacak derecede bir

⁸⁰⁷ Şükran Ertürk. "Malullük ve Özürlülük", **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri**, İstanbul Barosu Yayınları, 2011, s.13.

⁸⁰⁸ Korkusuz ve Uğur, **a.g.e.**, s. 311-320.

⁸⁰⁹ **A.g.e.**, s. 320.

sağlık problemiyle karşılaşması durumunda durumun ciddiyetine oranla yaşayacağı ekonomik sarsıntıyı azaltmak veya ortadan kaldırmak hedefindedir. Ailenin korunması adına özellikle sigortalının ailenin tek gelir kaynağı olduğu durumda fazlasıyla önem arz etmektedir.

3.3.4. Maddi Tazminat

Maddi tazminat, borçlar hukuku kapsamında tanımlanan bir borç olarak maddi zarar unsuruna bağlı şekilde doğmaktadır⁸¹⁰. Kanun'da tanımı yapılmamış, öğretide ise mal varlığının zarar verici fiil olmasaydı alacağı durum ile söz konusu fiil sonucundaki durum arasında oluşan zarar olarak ifade edilmiştir. Dolayısıyla maddi zarardan bahsedebilmek için malvarlığında eksilme ve eksilmenin zarar görenin iradesi dışında gerçekleşmesi gerekmektedir⁸¹¹. Kişilik hakları ve bu hakka dair hukuki varlıklar kural olarak mal varlığından sayılmamaktadır. Ancak kişilik haklarına yönelik haksız fiil mal varlığından bir kayba sebep olmuşsa elbette maddi zarar kapsamında değerlendirilmektedir⁸¹². Tazminat genelde haksız fiil yaptırımı olarak gündeme gelse de⁸¹³, sözleşmeye aykırılık hallerinde de haksız fiil sorumluluğuna uygulanan hükümler uygulanacağından⁸¹⁴, sözleşmeye aykırılık halinde de maddi tazminattan bahsetmek mümkündür.

Kişinin haksız fiil veya sözleşmeye aykırılık sebebiyle maddi bir zarara uğraması ve bu zararın maddi tazminat aracılığıyla tazmin edilmesi, ailenin maddi varlığında yaşanan kaybın da telafisi anlamına gelmektedir. Örneğin, yaşanan bir trafik kazası sonucunda sürekli bakıma muhtaç kalan bireyin tedavi ve bakıcı giderlerinin maddi tazminat kapsamında talep edilebilmesi, ailenin ciddi derecede mağduriyetinin giderilmesi anlamına gelecektir⁸¹⁵. Bununla birlikte, aile üyelerinden birinin haksız fiil ya da sözleşmeye aykırılık sebebiyle ölümü halinde de, ailenin zarardan sorumlu kişiden, geleneklere uygun şekilde defin masraflarını maddi tazminat kapsamında

⁸¹⁰ Mustafa Tiftik, **Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı**, Ankara, 1994, s.51.

⁸¹¹ Fikret Eren, **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22 Baskı, Ankara, Yetkin Yayınları, 2017, s.521.

⁸¹² Mustafa Kılıçoğlu, **Tazminat Hukuku**, 7. Baskı, Ankara, Legal Kitabevi, 2017, s.306.

⁸¹³ Haluk Tandoğan, **Türk Mesuliyet Hukuku**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2010, s. 253.

⁸¹⁴ Mehmet Murat İnceoğlu “Yargıtay Kararları Işığında Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat Talepleri”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, Cilt 24, Sayı 4, 2008, s. 7.

⁸¹⁵ Yargıtay 17. Hukuk Dairesi E.2012/7593, K. 2012/7977, T. 25.6.2012

talep etmesi de mümkündür⁸¹⁶. Böylece maddi tazminat hem zarar gören kişi hayatta olsa dahi şahsi uğradığı zararın tazminini talep etmesinden dolayı ailesinin de katlandığı zararı karşılamakta hem de kişinin ölümü halinde ise aile cenaze giderleri sebebiyle uğradığı maddi zararı talep edebilmektedir. Aile, zarar görenin ölümü halinde cenaze giderleri dışında, zarara uğramışsa bunu destekten yoksun kalma tazminatı talep ederek gidermesi mümkündür.

İşçinin iş kazası ve meslek hastalığına uğraması halinde de yaşayacağı maddi kaybın tazmin edilmesine dair İSGK’ da bir hüküm bulunmadığından TBK hükümleri uygulanmaktadır. Maddi tazminat davasını işçi kendisi açarak bu durumun ailesine olan olumsuz etkisini hafifletebileceği gibi (TBK., m.54-55), işçinin ölümü halinde ailesi de zararın karşılanmasını isteyebilecektir (TBK,m.53). İşverenin sorumluluğunu yerine getirerek işçinin iş sağlığı ve güvenliğini sağlayamaması sonucunda ailenin ekonomik olarak uğrayacağı zarar maddi tazminat ile giderilebilecektir. İşçi ve ailesinin yanı sıra üçüncü kişilerin iş kazası ve meslek hastalığına sebep olması halinde dava tarafı olmaları mümkündür. Her ne kadar iş kazası ya da meslek hastalığına uğrayan işçi ise de daha önce de bahsedildiği üzere zarara uğrayanın işçi ile birlikte ailesi olduğu bir gerçektir.

3.3.5. Manevi Tazminat

Ağır bedensel zarar veya ölüm halinde, hakimın zarar görenin yakınlarına da uygun bir miktarın manevi tazminat olarak ödenmesine karar vermesi mümkündür (TBK., m.56). 818 Borçlar Kanunu’nda zarar görenin ağır bedensel zararı veya ölümü halinde ailesi hak talep edebilirken 6098 Türk Borçlar Kanunu’nda yakınları ifadesine yer verilmiştir⁸¹⁷. Destekten yoksun kalma tazminatında da yer verilen “yakınları” ifadesinin kullanılmasının ailenin korunmasıyla ilişkisi manevi tazminat için de geçerli olup bu durumun hem geniş ailenin korunması için olumlu hem de yaklaşımın değişimi bakımından olumsuz değerlendirilmesi mümkündür.

Manevi tazminatın, ailenin aile bireylerinden birinin ölümü veya bedensel bütünlüğünün ağır ihmali sebebiyle diğer aile bireylerinin uğradığı manevi zararı

⁸¹⁶ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, E.2313, K.3366, T.02.07.1975.

⁸¹⁷ Fulya Ertüle, **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**, Ankara, On İki Levha Yayıncılık, 2015, s.262.

tazmin ettiği ifade edilebilir⁸¹⁸. Üstelik henüz evlilik bağı kurulmamış dahi olsa, ailenin kuruluş aşamasından başlamak suretiyle nişanlı olan kişilerin dahi zararını talep etmesi mümkündür⁸¹⁹. Aile bireyleri bu şekilde destekten yoksun kalma tazminatının aksine zarar gören yakınları ölmese dahi zararlarını tazmin edebilmektedir. Bu zarar yalnızca manevi olabileceği gibi, maddi zararın manevi etkisiyle de doğabilir⁸²⁰.

Ailenin zararı elbette yalnızca yakınlarının ölmesiyle değil, sadece zarar görmesiyle de doğmaktadır. Ancak tazminata hak kazanabilmeleri için ağır bedensel zararın gözetildiğini belirtmek gerekir. Her ne şartta olursa olsun, manevi tazminat, ailenin yaşamsal huzurunun bozulmasının da bir gereğidir⁸²¹. Hatta bu sebeple öğretide, manevi zararın kişinin ıstırabının ve hayat zevkinde azalmanın karşılığı olduğu, dolayısıyla hesaplanabilecek bir zararın söz konusu olmadığı gerekçesiyle manevi zarar kavramı yerine manevi üzüntü kavramının kullanılması gerektiği belirtilmektedir⁸²². Son olarak ailenin söz konusu zararının yalnızca bir miktar ödeme ile değil, özür dileme veya mahkeme ilanı ile de giderilebileceğini belirtmek gerekir⁸²³.

İşçinin ölümü halinde tazminat hakkı olan yakınlarının yalnızca işçinin ölümü ile acı duyan kişiler olduğu ifade edilmiştir. Yargıtay burada ailenin aile hukuku aracılığıyla korunmasından ziyade ölenle duygusal yakınlık içerisindeki kişileri korumak yönünde yaklaşım sergilemekte, tazminat talep eden kişi ile işçi arasındaki bağın kuvvet ve sürekliliğine dikkat etmektedir⁸²⁴. Bu yaklaşım ile her ne kadar çoğunlukla aile de korunmuş olsa da korumanın öznesinin aile kurumu olmadığının ayrıca belirtilmesi gerekir. Manevi tazminat talebinde her ne kadar akrabalık bağı aranmasa da evlilik, anne-baba-evlat ilişkisi, kardeşlik gibi duygusal yakınlığın olduğunu resmi olarak da gösteren ilişkilerde bir başka deyişle kişinin ailesi de korunmaktadır. Öyle ki ailenin

⁸¹⁸ Seda İrem Çakırca, “6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat Talebi”, *Yaşar Üniversitesi Dergisi*, Cilt 8, 2013, s.794.

⁸¹⁹ Öztan, *a.g.e.*, s.465.

⁸²⁰ Tandoğan, *a.g.e.*, s.330.

⁸²¹ Gökhan Antalya, *Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması*, İstanbul, Legal Kitabevi, 2017, s.5.

⁸²² Rona Serozan, “Manevi Tazminat İstemine ilişkin Değişik Bir Yaklaşım”, *Prof. Dr. Haluk Tandoğan’ın Hatırasına Armağan*, Ankara, 1990, s.70.

⁸²³ Tandoğan, *a.g.e.*, s.330.

⁸²⁴ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E. 2015/21735, K. 2017/1516, T. 28.02.2017.

bir kısmının manevi tazminat talep etmiş ve hak kazanmış olmaları diğer aile üyelerinin dava açıp tazminata hak kazanmaları için engel teşkil etmemektedir. Yargıtay'ın görüşü de bu yönde olup verilen bir kararda iş kazası ile hayatını kaybeden çalışanın eşi ve çocuklarının manevi tazminat almaları sebebiyle anne, baba ve kardeşlerinin tazminat hakkının etkilenmeyeceğine karar vermiştir⁸²⁵.



⁸²⁵ Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, E.2003/11197, K.2003/10579, T.22.12.2003.

SONUÇ

İnsanın varlığını sürdürmek için koruma görevini omuzlarında taşıdığı aile kurumunun gerçek anlamda korunması, “çalışma” kavramının hayatımızı karakterize eden önemli bir kavram haline gelmesi sebebiyle ancak çalışma hayatına ilişkin düzenlemelerle mümkün olacaktır. İş hukuku, aileye söz konusu korumayı sağlayabilecek bir disiplin olarak iş sözleşmesinin kuruluşundan sona ermesine kadar geçen süre boyunca önemli düzenlemeler içermektedir.

İş sözleşmesinin kuruluş aşamasında, ailenin tarafların ehliyeti ve sınırlandırılması aracılığıyla korunduğu görülmüştür. Evlilik birliği içerisinde olmanın taraf ehliyeti bakımından önemi mevcuttur. Öncelikle evlilik kişiyi ergin kılmaktadır. Böylece ergin olmayan bireyin evlenmesiyle birlikte ailesinin geçimini sağlamasına uygun olacak şekilde sözleşmeye taraf olması da mümkün hale gelmektedir. Bununla birlikte sözleşmeye taraf olmada günümüzde eşin rızası aranmasa ancak TMK’da sözleşmeye konu olan iş/meslek seçiminde evlilik birliğinin huzur ve yararının göz önünde tutulması gerektiği belirterek aile koruma altına alınmıştır. Taraf ehliyeti bakımından ailenin korunmasının bir diğer boyutu ise sınırlı ehliyetsiz küçüklerin veli/vasi izni ile sözleşmeye taraf olabilmeleridir. Burada ebeveynin çocuğun geleceğini göz önünde bulundurması ve aile olmak sebebiyle kendisine verilen yetkiyi kötüye kullanmaması gerekmektedir.

Taraf ehliyetinin yanı sıra taraf ehliyetine getirilen yaş, cinsiyet, sağlık ve mesleki yeterlilik gibi sınırlamaların da aileyi koruduğu görülmüştür. Yaş sınırlamasıyla çocukların korunması ve sağlıklı yetiştirilebilmesi, cinsiyete dair sınırlamalarla çalışma hayatının “unisex” yapısı içerisinde kadının kadın olması sebebiyle korunabilmesi ve böylece ailenin sağlıklı bireyler yetiştirebilmesine katkıda bulunulması sözleşmenin kuruluş aşamasında yer alan koruma alanlarıdır. Sağlık durumu ve mesleki yeterlilik sınırlaması ise işçiyi iş kazası ve meslek hastalığından korumadaki rolüyle ailenin uğraması muhtemel zararı engelleyen dolaylı etki göstermektedir.

Sözleşme özgürlüğünün bizzat kendisi ve getirilen sınırlamalar aileyi sözleşmesinin kuruluşunda koruyan bir diğer unsurdur. Sözleşme özgürlüğü işçinin aile düzenine

uygun şekilde sözleşme yapmasına imkân tanıyarak aileyi korumaktadır. Ancak işçinin söz konusu imkâna sahip olması, ülkemizdeki sendikaların ve toplu pazarlık süreçlerinin etkin olmaması sebebiyle işçinin niteliklerine bağlı olarak pazarlık gücüyle doğru orantılı olacaktır. Bununla birlikte işçi ailesinin geçimini sağlamak adına çoğunlukla kısa sürede çalışmayı arzu ettiğinden kendisi ve aile düzenine uygun sözleşmeyi seçme vakti olmamakta, sözleşme özgürlüğü kâğıt üzerinde kalmaktadır. Bu sebeple işçinin işsiz kaldığı sürede aktif ve pasif politikalarla ailesini geçindirecek şekilde desteklenmesi ve sendikaların güçlenmesi gerekmektedir.

Sözleşme özgürlüğüne getirilen sınırlamalar ise engelli, eski hükümlü, terör mağduru gibi işgücüne katılmakta zorlanan kişilerin ailelerinin geçimini sağlamalarına katkı sunmaktadır. Ancak eski hükümlülerin ailelerinin düşürülen oranlar sebebiyle işlenen suçta payı olmamasına rağmen bu korumadan tam olarak yararlanamadıkları belirtilmelidir. Bununla birlikte bir diğer sınırlama olan toplu şekilde işten çıkarılmış işçilerin, yeniden sözleşme yapma zorunluluğu ile çalışma hayatında tutulmaya çalışıldığı, bu şekilde ailenin geçiminin sürekliliğine katkıda bulunduğu görülmektedir.

İş hukukunda ailenin korunması Kanun'da belirtilen istisnalar dışında kalan işçilerin ailesi için mümkündür. İş Kanun'unun bu husustaki düzenlemelerinin, öncelikle aile ekonomisi sınırları içerisinde kalan ancak ailece işçileşmenin yaşandığı eve iş vermenin kayıtdışı kalmasına sebep olmaması sağlanmalıdır. Bununla birlikte kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıyla artan oranlarda görülen ev hizmetlerinin, hem ev hizmetlisinin ailesi hem de evinde çalışılan aile bakımından yeterli düzenlemeye sahip olmadığını söylemek mümkündür. Bu sebeple ailenin korunmasını sağlayan düzenlemelere ihtiyaç vardır. İşçinin ailesinin korunmasının sözleşmenin türüne göre değiştiği görülmüştür.

Süreksiz, belirli süreli ve mevsimlik sözleşmelerde ailenin korunması bakımından imkânlar daha kısıtlı olup, tam süreli, kısmi süreli, deneme süreli ve uzaktan çalışmaya ilişkin sözleşmelerde ailenin korunmasının daha kolay sağlanabileceği ifade edilebilir. Ancak bu koruma, yine işçinin ve sendikanın pazarlık gücüyle doğru orantılı olacaktır. Korumanın sağlanamadığı durumlarda sosyal politikaların devreye girerek ailenin

ihtiyacına binaen politikalar üretilmesi gerekmektedir. İş hukuku ile belli ölçüde sağlanabilen işçi ve ailesinin ayrıcalıklı şekilde korumaya alınması sosyal politikalar ile doğrudan sağlanabilecektir. Alt işverenlik ve geçici iş ilişkisi gibi üçlü iş ilişkilerinde ise işçinin ve ailesinin korunabilmesi için daha ayrıntılı düzenlemelere ihtiyaç vardır. Ancak geçici iş ilişkisinin kurulabilmesinin doğum, askerlik, ailevi sebepler sonucunda iş ilişkisine ara vermek zorunda kalan işçilerin ailelerinin geçim sürekliliğinin sağlanması bakımından olumlu etkisi olduğunun belirtilmesi gerekir.

İş ilişkisi süresince ise işçinin ailesi, hem işçinin sözleşmeden doğan borçlarının sınırlandırılması hem de işverenin borçları aracılığıyla korunmaktadır. Sözleşmeden doğan borçlar bakımından ailenin korunduğu en önemli husus ücrettir. Çalışma karşılığında alınan ücret salt ekonomik bir olgu olmaktan öte çoğu ailenin yegâne geçim kaynağıdır. Ücretin toplum içerisindeki gücü, konumu, ailelerin refahından, insanların mutluluk düzeylerine dek tayin etmektedir. İş Kanun'un düzenleyemediği yahut koruyamadığı bir ücretin topluma ve aileye yansımalarını sosyal politikaların tanzimi zor olacak ve süreklilik arz edemeyecektir. Bu sebeple devletlerin toplumsal dinamiklerini göz önünde tutarak oluşturdukları işçinin salt birey olarak değil bakmakla mükellef olduğu kişilerle dikkate alındığı tutarlı bir ücret politikasına ihtiyaç vardır. Bununla birlikte işsizlik süresince işçinin ücretten yoksun olması sebebiyle ailenin pasif ve aktif şekilde korunması sağlanmalıdır.

Ülkemizde işsizlik sürecindeki korumada işçinin yalnızca bireysel olarak ele alındığı, ücretin ailenin yegâne geçim kaynağı olmasının göz ardı edildiği görülmüştür. Ailenin tam anlamıyla korunamaması, işçinin korunmasının da gerçek anlamda sağlanamadığını göstermektedir. Üstelik işçi aracılığıyla ailenin korunmasına sunulan katkı da yetersizdir. Çünkü ülkemizdeki işsizlik sigortasından yararlanma şartları, ailenin işsizlik sürecinde kapsamlı korunmasını engelleyecek katılıktadır. İşsizlik sigortası kapsamı dışında kalanlar veya yararlanma süresi bitenlerin ailelerinin korunması için işsizlik yardımı gibi bir destek mekanizması da yoktur. İşsizlik oranlarının yüksekliği göz önünde tutulduğunda ailenin korunmasının ancak işsizlik sigortasının yanı sıra işsizlik yardımıyla ve prim gün sayılarının günümüz şartlarına uygun şekilde yeniden düzenlenmesiyle mümkün olacağı anlaşılmaktadır.

Ücretin yanı sıra aile, aile yardımları aracılığıyla da korunmaktadır. İş hukuku ve sosyal politika işbirliği ile aileyi korumayı başarmış ülke örneklerine bakıldığında güçlü aile yardımları veya aile sigortası görülmektedir. Ancak neoliberalleşme sonucu genel eğilim tek ebeveynli aileler, yaşlılar, engelliler, kadınlar gibi gruplar üzerinden ailenin korunmasıdır. Dolayısıyla doğrudan aileyi ele alan ve belli amaca hizmet eden politikalardan ziyade gelir ve istihdam güvencesi, bireysel sosyal güvenlik gibi dolaylı olarak aileyi besleyen politikalar güdülmeye başlamıştır. Ancak gelişmiş ülkelerde özellikle sosyal güvenlik politikalarıyla ailenin güçlendirilmesinin resmi bir politika olarak benimsendiği görülmektedir. Ülkemizde ise aynı ve nakdi aile yardımları mevcutsa da yetersiz olup aileyi güçlendirme politikalarından hiç bahsedilememektedir. Mevcut yetersiz yardımlar aynı zamanda dağınık, birlikten uzak uygulamalardır. Bu sebeple ailenin korunabilmesi için en önemli adımlardan biri sistematik bir aile yardımı politikası veya aile sigortası olacaktır. Söz konusu koruma sisteminin olmaması, ailenin çalışma hayatının olumsuzluklarından ancak iş hukuku düzenlemeleri aracılığıyla sürekli şekilde korunabileceğini göstermekte ve iş hukuku düzenlemelerinin önemini arttırmaktadır.

Sözleşmeden doğan borçlar bakımından ailenin korunduğu bir diğer husus işçiyi gözetme borcunun ailenin de korunmasını sağlamasıdır. İşçinin kişiliğinin korunması kapsamında hem aileye ait bilgilerin korunması hem de işçinin tacizden korunarak ailenin ve evlilik birliğinin bundan olumsuz etkilenmesinin engellenmesi sağlanmaktadır. Ancak iş sağlığı ve güvenliği hususunda işçiye sağlanamayan korumadan aile de elbette olumsuz etkilenmektedir. Söz konusu etki iki şekilde gerçekleşmektedir. İlki, işçinin iş kazası ve meslek hastalığı yaşaması halinde ailenin karşılaşacağı maddi ve manevi zorluklardır. Ailenin zararının olabildiğince tazmini gerçekleştirilse de tam olarak karşılanması güçtür. İkincisi ise günümüzde evden çalışmanın artmasıyla birlikte iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasında yaşanacak muhtemel değişikliklerin ailenin mahremiyetine saygı duyularak gerçekleştirilmemesi ihtimalidir. Bu sebeple etkin iş sağlığı ve güvenliği politikalarının yürütülmesi, evde çalışma halinde ailenin mahremiyetine özen gösterilmesi gerekmektedir. Son olarak sözleşmeden doğan bir diğer borç olan işverenin eşit davranma borcunun mutlak olmaması, bir başka deyişle herkese eşit davranılmasının yanı sıra adaletli olunmasını

da gerektirmesi, işçinin ailesinin ihtiyaçlarına göre işverenin yönetim hakkını kullanarak işçiye yardım etmesine ve farklı ailevi sorumlulukların yerine getirilmesine imkân tanınması sebebiyle aileyi koruyan önemli bir uygulamadır.

İş hukukunda ailenin korunmasında üzerinde durulan bir diğer husus çalışma süreleridir. Çalışma süreleri ailece geçirilecek vakti tayin etmesi ve ailevi sorumlulukların yerine getirilmesine imkân tanınması/tanımaması bakımında ailenin korunmasında önem arz eder. İşverenin emrine amade ve evden ayrı geçirilen bu sürenin uzunluğu, aile ile geçirilen vaktin kısalması anlamına gelmektedir Kapitalist toplumlarda insanların neredeyse çalışmak için yaşadıkları bir düzen olduğu göz önünde tutulursa ailenin birlik ve beraberliğini korumak için çalışma sürelerinin insan hayatındaki payı anlaşılacaktır. Tam da bu noktada sormamız gereken asıl soru neden bu kadar çok çalıştığımızdır. Yaşamak için çalışmanın gerektiği elbette ki aşikârdır ancak günümüzde geline nokta çalışmak için yaşamaktır. Sanayi Devrimi'nin olumsuz etkilerini ortadan kaldırdığını her fırsatta ifade ettiğimiz günümüz sisteminin bu bertarafı gerçekten de gerçekleştirmiş olup olmadığının sorgulanması gerekir.

Çalışma olgusuna neden saygı gösterildiğinin anlaşılması mümkünse de neden böylesi bir değer atfedildiğinin anlaşılması güçtür. Burada en açık sebep kapitalizmin çalışma merkezli bir toplum inşası olarak görülebilir. Bu inşada aileye yer verilmemişse de binanın temeli ailenin bizzat kendisidir. Çalışma süresinin, işçinin çalışmaya devam edebilecek güçte kalabilmesi için düzenlenecek saatler değil insanın kendisi ve ailesine ayıracağı vakit ile yaşamını devam ettirebilmek için emeğini ortaya koyduğu sürenin dengesi olarak ele alınmasına ihtiyaç vardır. Ülkemizde çalışma sürelerinin katılığı bu çerçevede yeniden değerlendirilmeli ve güvenceli esneklik politikaları geliştirilmelidir.

Çalışma sürelerinin yanı sıra elbette ki ailece geçirilecek sürenin tayini dinlenme sürelerinin etkin düzenlenmesiyle mümkün olacaktır. İş hukukunda uluslararası standartlara uygun şekilde gerçekleştirilen hafta sonu tatilleri ve bayram tatilleri işçinin ailesine vakit ayırmasına imkân sağlamaktadır. Ancak yıllık izinlerin düzenlenmesinde yalnızca işin, işverenin veya işçinin değil ailenin de ihtiyaçları göz önünde tutulmalıdır. İş hukukunda ailenin mazeret izinleriyle daha etkin şekilde

korunmaya çalışıldığı görünse de bu koruma yeterli değildir. İş Kanunu'nun işçiye tanıdığı mazeret izni hakkı yalnızca evlenmesi, anne-baba-kardeş ve çocuğunun ölmesi, evlat edinmesi halinde verilen üç günlük izindir. İlaveten işçinin baba olması halinde beş günlük mazeret izni verilmektedir. Mazeret izni tanımlanırken “üç gün” ifadesi hafta sonuna gelmesi halinde işçinin zaten sahip olduğu hafta sonu tatili ile çakışacak ve ilave bir dinlenme sağlamayacaktır. Bu iznin iş günü olarak düzenlenmesi ve 5 iş gününe çıkartılması ihtiyacın gerçek anlamda karşılanmasına hizmet edecektir. Ayrıca Türk kültüründe evlilik önemli bir olay olup, anne-babanın da bizatihi içinde bulunduğu bir süreç olduğundan üç iş günü izin fırsatının onlar için de tanınması gereklidir.

Mazeret izniyle ilgili ikinci husus cenaze izninin gün sayısının arttırılması ve kapsamının genişletilmesidir. Evlilik iznine benzer şekilde cenaze izninin de iş günü olarak düzenlenmesi ve beş işgününe çıkartılması ailevi bağların korunması bakımından önemlidir. Ülkemizde cenazelerin işçilerin çoğunlukla memleketlerine götürüldüğü ve işçinin ailesiyle birlikte yasını tutmasına fırsat verilmesi gerektiği de düşünülürse gün sayısının arttırılması yerinde olacaktır. Ayrıca Türk kültüründe cenazeye katılmak önemli olup amca, dayı, hala, teyze, büyük baba ve büyük anne, torun gibi akrabaların ölümünde cenazeye katılmak aile olmanın bir gereğidir. Bu akrabalar gerektiğinde ebeveynin ölümü halinde aileyi ayakta tutmaktadır. Bu sebeple işçinin sayılan birinci derece yakınlarının ölümünde Türk kültürü dikkate alınarak cenazeye katılıma imkan verecek şekilde yeterli izne sahip olması için uygun düzenleme yapılması gereklidir.

Mazeret izni kapsamında verilen babalık izni ise babanın sürece eşlik etmesi için yeterli bir süre değildir. Evlat edinilmesi halinde de durum değişmemektedir. Çalışmamız kapsamında farklı ülkelerin uygulamaları incelenmiş olup ülkemizde babalık iznin DMK'da yer alan düzenleme dikkate alınarak en az 10 gün olması gerekmektedir. Son olarak mazeret izninin aile üyelerinin hastalık ve bakımı için yetersiz olduğunu söylemek gerekir. Kanun yalnızca engelli çocuk için 10 günlük mazeret izninden bahsetmiş ancak TMK kapsamında işçinin bakmakla yükümlü olduğu eş, alt soy, üst soy ve kardeştan bahsedilmemiştir. İşçinin bakımını üstlendiği belirtilen yakınlıkta engelli yahut bakıma muhtaç bir akrabasının olması halinde

Kanun’da yer alan bir koruma yoktur. Yalnızca sosyal politika kapsamında evde bakım maaşı verilmekte ancak evde bakıma muhtaç bireyin olması halinde işçinin çalışma koşullarında bir değişikliğe gidilmemektedir.

Bununla birlikte engelli olsun olmasın ergin oluncaya kadar çocuğun bakım sorumluluğu ebeveynindedir. Bakım sorumluluğu yalnızca sağlık değil eğitimle ilgili görevleri de içermekte olup bu görevlerin mesai saatleri içerisinde yerine getirilmesi gerekebilmektedir. Tüm bunlar göz önünde bulundurularak ergin olmayan çocuğu olan işçilere engelli olup olmadığına bakılmaksızın ergin olana dek sağlık ve eğitim sorumluluğunu yerine getirmek üzere 15 gün mazeret izni verilmelidir. Çocuğun engelli olan kişiler için bu izin ergin olduktan sonra da devam etmelidir. Çocuk dışında bakım yükümlülüğü olan işçiler için ise yine 10 gün mazeret izni hakkı tanınmalıdır. Bununla birlikte engelli yahut bakıma muhtaç olmamasına rağmen işçinin bakım vermediği durumda sağlığı tehlikeye düşecek olan aile üyelerine refakat edebilmesi için de DMK göz önünde bulundurularak izin hakkı tanınmalıdır.

İşçinin ailesinin yanında bizzat bulunmasını gerekli kılan ve çalışma hayatına vakit ayırmasının mümkün olmadığı durumlarda ve mazeret izninin elde edilemediği yahut yeterli olmadığı durumlarda sözleşmenin ailevi sebeplerle askıya alınma imkânının kurtarıcı olduğunu söylemek gerekir. İşçi ve işverenin anlaşmasıyla, sözleşmenin askıya alınabilmesi, işçinin hem iş ilişkisinin sürmesi hem de ailevi sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamaktadır. Gebelik, doğum, sağlık sebepleri gibi durumlarda da sözleşmenin feshi yerine askıya alınması mekanizmasının işletilmesi aileyi bahsi geçen önemli süreçlerde korumaktadır.

İş hukukunda iş ilişkisi süresince ailenin korunmasının üzerinden yürütüldüğü son ve belki de en önemli husus annelik meselesidir. Kapitalizmin bir ihtiyacı olarak, işgücü piyasası ve nüfus dinamiklerini kontrol amaçlı ve sermaye birikimi ihtiyacına binaen annelik algısı yeniden düzenlenmeye çalışılmaktadır. Toplumsal cinsiyet temelinde yapılan bu yeniden düzenleme, günümüzdeki anneliğin batı kökenli ataerkillik, teknoloji ve kapitalist ideoloji ile yeniden tanımlanması aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Annelik, her yeniden tanım süreci gibi köklü değişiklikler geçirmekte ve korunmaya muhtaç kılınmaktadır. Günümüz teknolojisinin ideolojisi ile

annelik, makinaya indirgenerek işlevsel ve düzenlenebilir olduğu varsayımıyla hareket edilmekte, insanın yeniden üretimi (doğum) metalaştırılmaktadır. Oysaki doğurganlık kadına ait bir veri oluşa indirgenemeyeceği gibi insan da meta oluşa indirgenemez.

Annelik kadının bütünlüğünden sıyrılarak ele alınabilecek bir kavram değildir. Ancak annelik aktif iş gücünün pasif işgücünü ve kişinin iş gücü piyasasında aktif olduğu dönem ile pasif olacağı dönemi finanse etmesi gibi refah devletinin üzerine inşa edildiği iki önemli dengeyi bozmaktadır. Kadın işgücünün annelik sebebiyle iş gücü piyasasından çekilmesi, söz konusu dengeyi bozan önemli bir faktördür. Bu sebeple kadın modern ilerlemeci paradigma ile iş hukuku aracılığıyla işgücü piyasasında aktif tutulmaya çalışılmaktadır. Böylece sistemin kısa vadedeki işgücü ihtiyacının temini uzun vadede toplumsal krizi beslemektedir.

Bugün, doğurganlık oranları düşmekte nüfus yaşlanmaktadır. Kanaatimizce uzun vadede çözüm getiren sosyal politikalara ihtiyaç vardır. Hali hazırdaki kadının işgücü piyasasında tutulma çabası, nesil yetiştirmenin kurum bakımına devri ile fedası ve kadının iş-yaşam dengesi çatışmasına/çıkılmazına terk edilmesi sonucunu doğurmaktadır. Bu politikalar sonucu kadın doğurganlığına yabancılaşmakta ve nesil yetiştirmek metalaşmaktadır. Refah devletinin dengesini sağlamak için üretilen politikalar bizzat dengesizliği beslemektedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği temelli uygulamaların kadının kurtuluşunu ekonomik-sosyal bağımsızlığa bağlı kılması aile kurumunun ve çocukların geleceğinin yanı sıra bizzat kadını olumsuz etkilemektedir.

Sözleşmenin sona ermesinde ise işçinin ölümü halinde ailesinin kapsamlı şekilde korunduğu görülmektedir. Ancak iş güvencesinin kapsamının genişletilmesi sağlanmadan sözleşmenin feshinde ailenin tam olarak korunmasından bahsetmek mümkün değildir. Çünkü evlilik, hamilelik, doğum, ailevi yükümlülükler sebebiyle sözleşmenin feshedilmesi halinde işçinin işe iade imkânı veya feshin sona çare olması ancak iş güvencesiyle mümkündür. Sözleşmenin feshinde aileyi koruyan diğer kritik husus ise sözleşmenin feshinde gözetilen sosyal seçim ilkesidir. Ancak bu durumda işçinin ailesinin de sözleşmenin feshinde dikkate alınması ve korunabilmesi mümkün olacaktır. İş güvencesi dışındaki işçinin kötüniyet tazminatıyla korunması mümkünse de ailenin korunması bakımından yeterli değildir. Ayrıca sözleşmenin feshinde yeni iş

arama izninin ailenin geçiminin sürdürülebilmesi için önemli bir hak olduğunu belirtmek gerekir.

Sözleşmenin feshinde ailenin korunmasını sağlayan bir diğer husus, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması halinde işçinin fesih imkânına sahip olmasıdır. İşçinin çalışarak elde ettiği kazanımlarla ailesine baktığı ve çalışma düzeniyle senkronize şekilde aile düzenini tayin ettiği düşünülürse çalışma koşullarındaki değişikliğin işçinin rızasıyla yapılabilmesi ailenin korunması bakımından çok önemlidir. Son olarak, işçinin ailesinin zarar görebileceği sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık gibi durumlarda sözleşmeyi haklı sebeple feshedebilmesi sözleşmenin sona erme aşamasında ailenin korunmasını sağlamaktadır. Sözleşmenin sona ermesinin hukuki sonuçları olan kıdem tazminatı, işsizlik sigortası, malullük sigortası, maddi ve manevi tazminat hakları ise ailenin geçiminin işçinin çalışmadığı dönemlerde de sürdürülmesi bakımından koruyucu nitelikte olup işsizliğin aileye olumsuz etkisini azaltmaktadır.

İş hukuku, belirtilen hususlar dikkate alınarak ailenin çalışma hayatında korunmasını sağlayacak önemli düzenlemeler içermekle birlikte çoğunlukla işçinin salt birey olarak korunmasına odaklanıldığından beklenen korumayı sağlayamamıştır. Ailenin iş hukukunda korunamadığı hususlarda devreye girmesi gereken sosyal politikalar ise yetersiz kalmıştır. Çalışma hayatında ailenin korunması için iş hukuku düzenlemeleri vazgeçilmezdir. Ailenin ihtiyaçlarının tespit edildiği ve korunduğu etkin bir politika olmaması iş hukuku düzenlemelerini daha da önemli hale getirmektedir. Çünkü bu düzenlemelerde yaşanacak bir eksikliği telafi edecek, aile kurumunu doğrudan muhatap alan bir koruma söz konusu değildir. Nihayet, ailenin korunması yalnızca kadın, yalnızca çocuk ya da yalnızca işçinin korunmasıyla gerçekleşemez. İşçinin ailesi dikkate alınmadan gerçek anlamda korunamayacağı göz önünde bulundurularak iş hukuku düzenlemeleri yapılmalıdır. Bu düzenlemeler ise ailenin korunmasının ancak aile ve çalışma hayatının dengelenmesi ile sağlanabileceğinin idrakinde olan güçlü sosyal politikalar ile desteklenmelidir. İnsanın sömürüldüğü en temel alanlardan birinin çalışma hayatı olduğu düşünülürse, iş hukuku ile işbirliği içinde üretilen sosyal politikaların önemi anlaşılabacaktır. Ayrıca kapitalist ekonominin ihtiyaçlarına binaen

Üretilen piyasa odaklı politikalarda iŖçi ve ailesinin aynı Ŗekilde dikkate alınmasının tek yolu iŖ hukuku uygulamalardır.

KAYNAKÇA

- Akbıyık, Nihat: “Ev Hizmetlerinde ÇalıŖma: Malatya’da Bir Alan AraŖtırması”, **Yönetim ve Ekonomi AraŖtırmaları Dergisi**, S.21, 2013, ss.207-240.
- Akbıyık, Nihat ve Muzaffer Koç: “Kıdem Tazminatı Ve Kıdem Tazminatı Fonunun İktisadi Ve Sosyal Sonuçları”, **SDÜİİBFD**, Cilt 16, Sayı 3, ss.253-284.
- Akgeyik, Tekin: “İŖyerinde Cinsel Taciz”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 41-42, 1998, ss.215-224.
- Akhan, Latife: “0-6 YaŖ Grubu Çocuğu Olan ÇalıŖan Annelerin Çocuk Bakımı ile İlgili KarŖılaŖtıkları Sorunların ve Sorun Çözme YaklaŖımlarının İncelenmesi”, **Florence Nightingale HemŖirelik Dergisi**, Cilt 9, Sayı 3, 2011, ss.161-167.

- Akın, Osman: “İş Hukukunda Çalışma Süreleri”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 45, Sayı 1-4, 1981, ss.22-48.
- Akkutay, Ülker: “İslamiyet’ten Önce Türk Ailesi”, **Türk Aile Ansiklopedisi 1**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991.
- Aktürk, Bekir: “İşsizlik Sigortasına Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım: Avrupa Birliği Ülkeleri ve Türkiye”, Ankara, İŞKUR Yayın No: 350, 2009.
- Akyiğit, Ercan: **Teori ve Uygulama Bakımından Hizmet Akdinin Kesin Hükümsüzlüğü ve İptal Edilebilirliği**, İstanbul, Kazancı Yayınevi, 1990.
- Akyiğit, Ercan: **İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Alt İşverenlik**, 2.bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2013.
- Akyiğit, Ercan: **İş Hukuku Açısından Ödünç İş İlişkisi**, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi, 1995.
- Akyiğit, Ercan: Ücreti Geciken İşçinin Çalışmaktan Kaçınması, **LEGALİHSGHD**, 2005, Sayı 5,
- Akyiğit, Ercan: Kısa Çalışma”, **TÜHİS İş Hukuku Ve İktisat Dergisi**, Cilt 19, Sayı 1-2, 2004.
- Akyiğit, Ercan: “Ölüm ve İş İlişkisindeki Yeni Sonuçları”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt 6, Sayı 22, Haziran 2011.
- Akyiğit, Ercan: **Kıdem Tazminatı**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2010.
- Akyol, Bilal: “Güney Avrupa Refah Rejimi Ülkelerinde İşsizlik Sigortası Uygulamaları ve Türkiye İle Karşılaştırması”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2018, ss.1-44.
- Akyüz, Emine: **Çocuk Hukuku, Çocukların Hakları ve Korunması**, Genişletilmiş 3. Baskı, Ankara, Pegem Yayınları, 2013.

- Alkan Meşhur, Filiz H.: “Geleceğin alışma Biçimi Tele alışmaya İlişkin Yaklaşımlar”, **Akademik Bilişim**, Cilt 7, Sayı 9, ss.265-272.
- Alkan Meşhur, Filiz H.: “Organizasyonların Tele alışmaya İlişkin Tutumlarına Yönelik Bir Araştırma”, **Dokuz Eylöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Faköltesi Dergisi**, Cilt 25, Sayı1, 2010, ss.1-24.
- Alp, Mustafa: İş Sözleşmesinin Devri, **İş Hukukunda Üçöl İş İlişkileri Sempozyumu**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Faköltesi, İstanbul, 2009, ss.1-23.
- Alpagut, Gülsevil: “4857 Sayılı Yasa’da Özürlöl, Eski Hükümlöl ve Terör Mağduru alıştırma Yüğümlölölüğü”, **Mercek Dergisi**, 2004, ss.118-119.
- Alpagut, Gülsevil: “4857 Sayılı Yasa erevesinde Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Mercek Dergisi**, 2004, ss.73-91.
- Alpagut, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **Legal İSGHD**, S.31, 2011, ss.2-34.
- Alpagut, Gülsevil: “Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi ve Yargıtay’ın Konuya İlişkin Bir Kararının Düşündüğü”, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, S.10, ss.570-584
- Alpagut, Gülsevil: “İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt 7, Sayı 25, İstanbul, 2012, ss.56-84.
- Alpagut, Gülsevil: “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesi Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı Cezai şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, **İHSGHD**, Sayı 31, 2011, s.945. ss.913-959.

- Alpagut, Gülsevil: “İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?”, **Sicil İş Hukuk Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, 2006, ss.137-167.
- Alpagut, Gülsevil: “Yargıtay Kararları Işığında İş Güvencesi ve Çalışma Koşullarında Esaslı Değişiklik”. **Bankacılar Dergisi**. Sayı 65, 2008, ss. 89-110.
- Alpagut, Gülsevil: İş Sözleşmesinin Feshinde Sosyal Seçim Yükümlülüğü Mevcut Mudur?, **Sicil İSGHD**, Sayı 4, 2006, ss.95-105.
- Andaç, Faruk: “Fransa’da Asgari Ücret Sistemi ve Türkiye”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, s.75. ss.75-82.
- Andaç, Faruk: **Sosyal Politika Bakımından Türk Çalışma Hukuku Uygulaması**, İstanbul, Legal Yayıncılık, 2018.
- Ansay, Tuğrul: “Anayasalarda Aile Kavramı”, **Türkiye’de Ailenin Değişimi Yasal Açıdan İncelemeler**, Ankara, Türk Sosyal Bilimler Derneği Yayını, 1984.
- Antalya, Gökhan: **Manevi Zararın Belirlenmesi ve Manevi Tazminatın Hesaplanması**, İstanbul, Legal Kitabevi, 2017.
- Arıcı, Kadir: “Türk Hukukunda Sakat ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğu ve Uygulaması”, **Adalet Dergisi**, Cilt 73, Sayı 1, 1982, ss.88-105.
- Arıcı, Kadir: **Türk Sosyal Güvenlik Hukuku**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2015.
- Arıkan, Gülay: “Çalışma Yaşamında Kadın”, **Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi**, Cilt 4, Sayı 2, 1997.
- Arslan Ertürk, Arzu: “Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 23, Sayı 1, 2017, ss.345-369.

- Arslan Ertürk, Arzu: “5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun Ek 9uncu Maddesi Kapsamında Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **LEGAL İHSGHD**, Cilt 12, Sayı 46, 2015, ss.89-127.
- Arslan Ertürk, Arzu: **Türk İş Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu**, İstanbul, On iki Levha Yayınları, 2010.
- Arslan Ertürk, Arzu: İş Hukuku Boyutuyla Türkiye’de Psikolojik Taciz (Mobbing) ve Dünyadan Örnekler, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 20, Sayı 1, ss.120-146.
- Aslan, Seyfettin, Abdullah Yılmaz: “Modernizme Bir Başkaldırı Projesi Olarak Postmodernizm”, **C.Ü. İktisadi ve İdar Bilimler Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2001, ss.93-108.
- Aslanköylü, Resul: **Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu Şerhi Cilt 1**, Ankara, Bilge Yayınları, 2015.
- Astarlı, Muhittin: **İş Hukukunda Çalışma Süreleri**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2008.
- Atatanır, Hicran: “Sosyal Güvenlik ve Aile Yardımı Uygulamaları”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2011, ss.143-169.
- Ateş, Derya: “Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt 20, Sayı 72, 2007, ss.45-68.
- Ayan, Serkan: **Kefalet Sözleşmesi**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018
- Aydın, Fazıl: **Çalışma Mevzuatı İle İlgili Avrupa Birliği Direktifleri**, “Ebeveyn İzni Hakkındaki Gözden Geçirilmiş Çerçeve ve Anlaşmayı Yürürlüğe Koyan Avrupa Konseyi Direktifi”, Ankara, ÇSGB Yayınları, 2014.
- Aydın, Mustafa: **Kurumlar Sosyolojisi**, İstanbul, Açılım Kitap Yayınları, 2013

- Aydınöz, Gonca: “İş Hukukunda Tele (Uzaktan) Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara, Ankara Üni. S.B.E., 2014.
- Ayla, Dilara, Çiğdem Karış, Alaattin Kızıltan: “Ekonomik Krizlerin Sosyal Etkileri: Türkiye Üzerine Bir Uygulama (1980-2016)”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 33, Sayı 2, 2019, ss.415-434.
- Ayverdi, Samiha: **Milli Kültür Meseleleri ve Maarif Davamız**, 3.bs., İstanbul, Kubbealtı Neşriyatı, 2006.
- Bacak, Bünyamin, Yiğit, Yusuf: “Türk İş Hukukunda Kadın İşçilerin Çalışma Koşullarına İlişkin Düzenlemelerin Değerlendirilmesi”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2007, ss.82-103.
- Bağış, Radiye Canan: “Gündelikçi Kadınların Sosyo-ekonomik Durumları ve Beklentileri: Denizli Kent Örneği”, **ÇOMÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2018, ss.65-82.
- Bakırcı, Kadriye: “İstihdamda Cinsiyetler Arası Eşitlik ve Mevzuatta Ve Kamusal Politikalarda Yapılması Gereken Değişiklikler”, **Sicil İSGHD**, Sayı 8, 2007, ss.20-52.
- Balcı, Mesut: **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Doğan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları Uygulaması**, 2. Bs., Ankara, Yetkin Yayınları, 2011.
- Balkır, Zehra Gönül: “Cinsiyet Ayrımcılığı Temelinde İş Yerinde Cinsel Taciz”, **Hukuk Fakültesi Dergisi**, Sayı 1, 2015, ss.35-59.
- Balkır, Zehra Gönül: “İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 2, Sayı 1, 2012, ss.21-48.
- Barbarosoğlu, Fatma: **Şov ve Mahrem**, 2.Bs., Profil Yayıncılık, İstanbul, 2013.
- Baskan, Esra: “Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 2, 2017, ss.67-89.

- Başbuğ, Aydın, Mehtap **İş Hukuku**, 5. Bs., İstanbul, Beta Basım Yayın, Yücel Bodur: 2018.
- Başterzi, Süleyman: **İşsizlik Sigortası**, Ankara, A.Ü. Hukuku Fakültesi Yayınları, 1996.
- Bauman, Zygmunt: **Postmodern Hoşnutsuzluklar**, 2. Bs., İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 2013.
- Baykal, Beril: “Çalışma Saatleri İş–Aile Çatışması Açısından Belirleyici midir? Erkek Çalışanlar Açısından Bir İnceleme”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2014, ss.10-23
- Bayrak, Selami: Türkiye’de İşsizlik ve Boşanma İlişkisi: 1980-2017 Dönemi İçin Nedensellik Analizi”, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, 2019, s.50. ss.39-54.
- Bayram, Yavuz: “Postmodernizm Üzerine”, **Baykara**, Güz Dönemi, Sayı 5, 2007, ss.37-39.
- Baysal, Mustafa: “İşçilerin Sahip Olduğu İzin Haklarının 4857 İş Kanunu Bakımından Değerlendirilmesi”, **Emek ve Toplum**, Cilt 9, Sayı 24, 2020, ss.56-79.
- Bedük, M. Nusret, Emre Karabacak: "İşçinin Ücretinin Zamanında Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", **Atlas Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 3, 2018, s.207. ss.193-211.
- Benli, Abdurrahman, Yiğit, Yusuf: “Geçici İş İlişkisi ve Hukuki Sonuçları”, **Kamu İş**, Cilt 8, Sayı 4, 2006.
- Berktaş, Fatmagül: **Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın**, İstanbul, Metis Yayınları, 2014.
- Berktaş, Fatmagül: Feminist Teoride Açılımlar, **Toplumsal Cinsiyet Çalışmaları**, 2.bs., Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1309, Eskişehir, 2013.
- Berman, Marshall: **Katı Olan Herşey Buharlaşıyor**, 16.bs., Cev. Ümit Altuğ & Bülent Pekerler, İstanbul, İletişim Yayınları, 2013.

- Bıyıkçı, Erdal Timuçin: “İş Sağlığı ve Güvenliğinin Sağlanmasında İş Güvenliği Uzmanlığı”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi, SBE, Bursa, 2010.
- Bitmez, Mehtap Nur: “İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Türkiye’de Kadına Yönelik Sosyal Politikalar”, **Toplum ve Kültür Araştırmaları Dergisi**, Sayı 4, 2019, ss.53-80.
- Bloch, Marc: **Feodal Toplum**, Ankara, Savaş Yayınları, 1983.
- Bostancı, Yalçın: “Sosyal Güvenlik Hukukunda Genel Sağlık Sigortası”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 16, Sayı 1, 2008.
- Bowles, S. and H. Gintis: “The Welfare State and Long Term Economic Growth: Marxian, Neoclassical, and Keynesian Approaches”, **American Economic Review**, Cilt 72, Sayı 2, 1982.
- Boz Eravcı, Deniz: “6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Ve İlgili Yönetmelikleri Çerçevesinde İşverenin Yükümlülükleri”, **Emek ve Toplum Dergisi**, Cilt 8, Sayı 22, 2019, ss.60-87.
- Bozkurt, Tamer: “Anayasa Mahkemesi’nin 4857 Sayılı İş Kanunu’ndaki Engelli ve Eski Hükümlü Çalıştırma Zorunluluğunun Anayasa’ya Uygun Olduğuna Dair Verdiği Karar Üzerine Düşünceler”, **Ankara Barosu Dergisi**, Sayı 2, 2009, ss.98-105.
- Bozkurt, Veysel: **Değişen Dünyada Sosyoloji**, Bursa, Ekin Kitabevi, 2017.
- Bozkurt, Veysel: **Endüstriyel & Post-Endüstriyel Dönüşüm**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2014.
- Butler, Judith: **Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi**, 2.bs., İstanbul, Metis Yayınları, 2010.
- Büyükcoşkun, Seyhan: “Kadın İstihdamı ve Toplumsal Sonuçlarının Analizi”, **Dini ve Toplumsal Boyutlarıyla Cinsiyet Sempozyumu II**, İstanbul, 2012, ss.12-34.

- Cafri, Reyhan, Pınar Özdemir Çukadar: “Boşanmanın Sosyoekonomik Nedenleri Üzerine Mekânsal Ekonometrik Bir İnceleme”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, 2018.
- Can, Melike: “İşsizlik Ödeneği Süresinin Uzun Vadeli Sigortalar Açısından Değerlendirilmesi Ve Olası Maliyetler”, **Sosyal Güvence**, Cilt 1, Sayı 2, 2012, ss.62-73.
- Canatan, Kadir, Ergün Yıldırım: **Aile Sosyolojisi**, İstanbul, Açılım Kitap Yayınları, 2011.
- Canbolat, Ferhat: “Kamu Hastanesinde Yapılan Tıbbi Müdahalede Hekimin Özel Hukuktan Doğan Sorumluluğunun Dayanağı”, **TBB Dergisi**, Sayı 80, 2009, ss.156-181.
- Canbolat, Talat: “Mevzuatta Öngörülen Bazı İş Sözleşmesi Türlerinin 4857 Sayılı İş Kanununun Belirli Süreli İş Sözleşmesine İlişkin Esasları Yönünden Değerlendirilmesi”, **Legal İSGHD**, Sayı 13, 2017, ss.80-112.
- Caniklioğlu, Nurşen, Özkaraca, Ercüment: “Ev Hizmetlerinde Çalışanların Sigortalılığı”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 74, 2016, s.1131-1136.
- Caniklioğlu, Nurşen: "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısa Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği", **Prof. Dr. Can Tuncay'a Armağan**, İstanbul, 2005, ss.417-474.
- Caniklioğlu, Nurşen: **Hastalık ve Sakatlığın Hizmet Akdine Etkisi**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2002.
- Cengiz, İhtar: **İş Sözleşmesinin İradi Devri**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2014.
- Centel, Tankut: “Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık”, **Sicil**, Cilt 4, Sayı 15, 2009, ss.5-11.
- Civan, Orhan Ersun: “Yeni Düzenlemeler Çerçevesinde Meslek Edinilmiş Ödünç (Geçici) İş İlişkisi”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 66, Sayı 2, 2017, ss.311-398.
- Çakır, Özlem: “Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması”, **Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Sayı 31, 2008, ss.25-47.
- Çakırca, Seda İrem: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Ağır Bedensel Zararlarda Yakınların Manevi Tazminat

- Talebi, **Prof. Dr. Aydın Zevkliler’ e Armağan**, İzmir, 2013.
- Çelik, Ahmet: **Ölüm Nedeni ile Destekten Yoksunluk**, 2. Bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2016.
- Çelik, Ahmet: **Trafik Kazalarında Tazminat ve Sigorta**, 3.Bs., Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2021.
- Çelik, Nuri: İşçinin Feshe Karşı Korunması, **Reşat Kaynar’a Armağan**, İstanbul 1981.
- Çelik, Nuri: “Ekonomik Krizde Toplu İşten Çıkarmayı Önleyici Çözüm Arayışları”, **Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan**, Ankara, 2000, ss.64-90.
- Çelik, Nuri: “İşletmenin, İşyerinin veya İşin Gerekleri Sebebiyle İş Sözleşmesinin İşverence Feshinde Eşit Davranma Borcu”, **Sicil Dergisi**. Yıl 1, Sayı 4, 2006, ss. 5-12.
- Çenberci, Mustafa: **Sosyal Sigortalar Kanunu Şerhi**, Ankara, 1977.
- Çenberci, Mustafa: **İş Kanunu Şerhi**, 5.Baskı, Ankara, Olgaç Matbaası, 1984.
- Çevrimiçi: “Lansinoh 2017 Uluslararası Emzirme Araştırması – Çalışırken Emzirmek”, Çevrimiçi: <https://lansinoh.com.tr/lansinoh-2017-uluslararasi-emzirme-arastirmasi-calisirken-emzirmek/>, 03.04.2021.
- Çevrimiçi: UNICEF, Defining Child Poverty. The State of the World’s Children 2005. <https://www.unicef.org/sowc05/english/povertyissue.html>, Ulaşım Tarihi: 26.05.2021.
- Çevrimiçi: <http://www.turkis.org.tr/dosya/R9u5NtHtxPP3.pdf> , Ulaşım Tarihi: 08.02.2021.
Çevrimiçi: <https://tuekweb.tuek.gov.tr>. Ulaşım tarihi: 23.09.2020.

- Çil, Şahin: **İş Hukukunda İşçinin Ücreti**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2010.
- Çil, Şahin: “Uygulamaya Yansıyan Yönüyle Asıl İşveren-Alt İşveren İlişkisi”, (Sempozyum; **İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri**, Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul, 2009.
- Çil, Şahin: **İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları**, Ankara, 2020.
- Çökelek, Fadik: Emzirme Sıklığı ve Süresi Ne Olmalı?”, **Türk Dünyası Uygulama ve Araştırma Merkezi Yenidoğan Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2017, ss.55-86.
- Davenport, Noa Ruth Distler **Mobbing İşyerinde Duygusal Taciz**, İstanbul, Schwartz, Gail Pursell Sistem Yayıncılık, 2008.
- Elliott:
- Dedeoğlu, Saniye, Adem **Türkiye’de Refah Devleti ve Kadın**, İstanbul, Yavuz Elveren: İletişim Yayınları, 2012.
- Dedeoğlu, Saniye: “Eşitlik Mi Ayrımcılık Mı? Türkiye’de Sosyal Devlet, Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Kadın İstihdamı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Sayı 2, ss.41-54.
- Değirmencioğlu, Mine: “Vardiyalı Çalışma Sistemi Çalışanlar İçin Ne Kadar İyi?”, **Journal of Aviation**, Cilt 3, Sayı 2, 2019, ss.113-121.
- Demir, Fevzi: **En Son Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması**, İzmir, Albi Yayınevi, 2017.
- Demircioğlu, A. Murat, **Dünyada ve Türkiye’de Esnek Çalışma**, İstanbul, Murat Engin: İTO Yayınları, 2002, ss.92-125.
- Demirkaya, S. : ”İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliğini Sağlama Borcu ve İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetlerini İşyeri (İşletme) Dışından Temini”, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, SBE, Eskişehir, 2014.

- Dereli, Tokar: “Kıdem Tazminatının Parasal Yönü ve Doğurduğu Bazı Sorunlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 29, 1978, ss.51-67.
- Doğan Yenisey, Kübra: “Hizmet Sözleşmesi”, Türk Borçlar Kanunu Sempozyumu, İstanbul, 2012, s.306. ss.297-336.
- Doğan Yenisey, Kübra: Bireysel iş ilişkisinin Kurulması ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukukuna ilişkin Kararlarının Değerlendirilmesi, Ankara, 2006.
- Doğan Yenisey, Kübra: “Eşit Davranma İlkesinin Uygulanmasında Metodoloji ve Orantılılık İlkesi”, **İHSGHD**, Sayı 7, 2005, ss.43-67.
- Doğan Yenisey, Kübra: “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayırmacılık Yasağı”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 4, Sayı 11, 2006, ss. 48-72.
- Doğan Yenisey, Kübra: “Hizmet Akdinin Değiştirilmesi ve Ücretsiz İzin Uygulaması, Ekonomik Krizin İş Hukuku Uygulamasına Etkisi”, **İş Hukukuna ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri 2002 Yılı Toplantısı**, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2002, ss. 67-91.
- Doğan Yenisey, Kübra: Çalışma Koşullarında Değişiklik- İş Sözleşmesinin Sona Ermesi, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 3, Sayı 26, 2010, ss.100-142.
- Doğan Yenisey, Kübra: “Çalışma Koşullarında Değişiklik”, **III. Yılında İş Yasası**, İstanbul, ss.104-131.
- Doğan Yenisey: Kübra “Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi”, **Prof. Dr. Turhan Esener Armağanı I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2016, ss.133-172
- Doğan Yenisey: Kübra **İş Hukukunun Emredici Yapısı**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2014.
- Doğan, İsmail: **Aile Sosyolojisi**, Ankara, Pegem Akademi, 2016.
- Donuk, Abdülkadir: Çeşitli Topluluklarda ve Eski Türklerde Aile, **Aile Yazıları I: Temel Kavramsal Yapı ve Tarihi**

- Süreç**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991.
- Duman, Barış: “4857 Sayılı Kanun Çerçevesinde Doğum ve Evlat Edinmeye Bağlı Yarım Çalışma İzni”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, 2019, ss.10-34.
- Duruel, Mehmet, Mehmet Kara: “Küresel İşsizlik ve İstidamda Yenilikler”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 57, 2009, ss.357-363.
- Ekin, Nusret: **Ekonomik ve Hukuksal Boyutlarıyla Alt İşveren**, İstanbul, İstanbul Ticaret Odası Yayınları, 2002, ss.24-50.
- Ekin, Nusret: “Kıdem Tazminatında Yeni Yaklaşımlar”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 35-36, 1986, ss.35-36.
- Ekin, Nusret: **İşsizlik Sigortası**, Ankara, Kamu-İş, 1994.
- Ekmekçi, Ömer, Can Tuncay: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019.
- Ekmekçi, Ömer: “Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru İstihdamında Yaşanan Sorunlar ve İtiraz Usulündeki Değişiklikler” **Çimento İşveren**, Cilt 19, Sayı 5, ss.5-34.
- Ekmekçi, Ömer: “4857 Sayılı İş Kanunu’nda Geçici (Ödünç) İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve Sona Ermesi”, **Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 1, 2004, ss.367-382.
- 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, 2008, s.34. ss. 21-52.
- Ekonomi, Münir: "Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi Konulu Toplantının Konuşma Metni ve Genel Görüşmeler", **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2003, ss.1-40.

- Ekonomi, Münir: “Yeni İş Arama İzni ve Uygulaması”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, 2010, s.123-151.
- Erbay, İsmail: “Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Kapsamında Türk Medenî Hukukundaki Velâyet Hakkının Kaldırılması Hükümlerinin Değerlendirilmesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dergisi**, Cilt 3, Sayı 2, 2012, ss.11-60.
- Erdem, Özdemir: “Ücret Artışında Eşitlik ve Adalet Yargıtay’ın İki Kararına İlişkin İnceleme”, **Legal İSGHD**, Sayı 5, 2005, ss.50-75.
- Eren, Fikret, İpek Yücer Aktürk: **Türk Miras Hukuku**, Ankara, Yetkin Yayınları, 2019.
- Eren, Fikret: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 22 Baskı, Ankara, 2017.
- Erlüle, Fulya: **Türk Borçlar Kanunu’na Göre Bedensel Bütünlüğün İhlalinde Manevi Tazminat**, Ankara, 2015.
- Erol, Abdullah: “Kıdem Tazminatı Fonunun İşgücü Piyasasının Esnekliğinin Sağlanması Yönündeki Etkileri”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2012.
- Eröz, Mehmet: **Türk Ailesi**, İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1977.
- Ertürk, Şükran: Kanuni Grev ve Lokavtın Hizmet Akdine Etkisi, İşçi Bakımından Sonuçları, **Çimento İşveren Dergisi**, Cilt 5, Sayı 4, ss.90-134.
- Ertürk, Şükran: “Malullük ve Özürlülük”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Semineri, İstanbul Barosu Yayınları, 2011.
- Esener, Turhan: **İş Hukuku**, Ankara, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları, 1978.
- Eser, Burçin Yılmaz, Harun Terzi: “ Türkiye’de Asgari Ücret: Sorunlar Öneriler”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt 22, Sayı 1, 2008, ss.121-137.

- Esping-Andersen, Gosta: **Three Worlds of Welfare Capitalism, Princeton,** Princeton University Press, 1990.
- Eyrenci, Öner: “Toplu İşçi Çıkarma ve Ortaya Çıkan Sorunlar”, **A. Can Tuncay’a Armağan,** İstanbul, Legal Yayıncılık, 2005, ss.549-563.
- Featherstone, Mike: **Postmodernizm ve Tüketim Kültürü,** Çev. Mehmet Küçük, İstanbul, Ayrıntı Yayınları, 1996.
- Fehim Üçışık **Sosyal Güvenlik Hukuku,** İstanbul, Ötüken, 2015.
- Galbraith, J. Kenneth: **Ekonomi Kimden Yana,** Çev.Belkıs Dişbudak, İstanbul, Altın Kitapları, 1990.
- Gemici, Nur Birinci ve Cihat Gemici: “5953 Sayılı Basın İş Kanunu’nda Kıdem Tazminatı Düzenlemesi”, **İş ve Hayat Dergisi,** Cilt 3, Sayı 5, ss.272-289.
- Göçoğlu, Volkan: “Dezavantajlı Gruplar Üzerinde Yapılan Bir Kamu Politikası Sonlandırmasının Analizi: Eski Hükümlülerin Özel Sektördeki İstihdam Zorunluluğunun Kaldırılması”, **Ankara Barosu Dergisi,** S.2, 2009, ss.11-45.
- Gökalp, Ziya: **Türkçülüğün Esasları,** İstanbul, Serdengeçti Yayınları, 1950.
- Gökçe, Birsen: “Aile ve Aile Tipleri Üzerine Bir İnceleme”, **Aile Yazıları I: Temel Kavramsal Yapı ve Tarihi Süreç,** Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991.
- Göktaş, Seracettin: **Türk İş Hukukunda İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı,** Ankara, 2008.
- Gökyayla, Kadir Emre: **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı,** Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2004.
- Gönç Şavran, Temmuz: “Klasik Sosyolojiye Katkı 1: Ferdinand Tönnies ve George Simmel”, **Klasik Sosyoloji Tarihi,** T.C. Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2284, 2011.

- Günay, Cevdet İlhan: **İş Kanunu Şerhi**, Cilt 2, Ankara, Yetkin Yayınları, 2015.
- Güneren, Ali: **İş Kazası veya Meslek Hastalığından Kaynaklanan Maddi ve Manevi Tazminat Davaları**, Ankara, Adalet Yayınevi, 2010.
- Güzel, Ali, Ali Rıza Okur, Nurşen Caniklioğlu: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, 17. Baskı., İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019.
- Güzel, Ali: “Alt İşveren Uygulamasında Güvencesiz Bir Sisteme Doğru...”, **Çalışma ve Toplum**, Cilt 4, Sayı 27, 2010, ss.15-28.
- Güzel, Ali: İşçinin Ücretinin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görme Edimini Yerine Getirmekten Kaçınması ve Çalışmadığı Süre İçin Ücret Talep Edememesi-Karar İncelemesi, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 5, 2005.
- Güzel, Ali: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınları, 2012.
- Güzel, Ali: İş Hukukunda Yetki ve Özgürlük, **İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 1, 2016, ss.93-126.
- Güzel, Ali: "İşletmesel Kararların Keyfilik Denetimine Tabi Olması Ve Geçerli Nedenle Fesihte Son Çare (Ultima Ratio) İlkesinin Gözetilmesi", **Çalışma ve Toplum Dergisi**, Cilt 1, Sayı 4, 2005.
- Güzel, Ali: “İş Güvencesine İlişkin Yasal Esasların Değerlendirilmesi”, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri 2004 Yılı Toplantısı, İstanbul, İstanbul Barosu Yayınları, 2004.
- Hablemitoğlu, Şengül: “Küreselleşen Dünyada Aile”, **(Sempozyum; 2009 Yılı Kutlu Doğumu Tebliğ ve Müzakereleri)**, Ankara, Diyanet Vakfı Yayınları, 2010.
- Hediye, Ergin: "İşçinin İşyerinde Çalışan Diğer Bir İşçiye Sataşması Nedeniyle İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Feshi", **Sicil İHD**, Sayı 34, 2015, ss.679-749.

- Howell, C.Martha: **Women, Production and Patriarchy in Late Medieval Cities**, Chicago, University of Chicago Press, 1988.
- Huber, Ernst Rudolf: Modern Endüstri Toplumunda Hukuk Devleti ve Sosyal Devlet, Çeviren Tuğrul Ansay, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 27, Sayı 3, 1970, ss.27-51.
- Hüseyinli Namık, Kezban Özçelik Kaynak: “Türk Hukukunda Refakat İzni ve Uygulamadaki Yeri (Dokuz Eylül Üniversitesi Hastanesi Örneği)”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 10, Sayı 1, 2020, ss.59-74.
- Hüseyinli, Namık, Yiğit, Yusuf: “İş Hukuku’nda Kadın Çalışanların Korunmasına İlişkin Hukuki Düzenlemeler”, **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2, 2017, ss.25-48.
- Işığışık, Özlem: “İstihdam Ve Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliğinde ve Türkiye’de Ebeveyn İzni”, **İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası**, C.55, S.1, 2005, ss.7-43.
- Işığışık, Özlem: “Türkiye’de İşsizlik Sorununa Genel Bir Bakış”, **Toprak İşveren**, 2016, ss.6-16.
- Işık Erol, Sevgi: Japon Çalışma Hayatının İki Büyük Problemi: Karoshi ve Karojisatsu”, **Çalışma Dünyası Dergisi**, Sayı 6, 2015, ss.15-31.
- Işık, Emre: **Beden ve Toplum Kuramı**, İstanbul, Bağlam Yayıncılık, 1995.
- İnceoğlu, Mehmet Murat: “Yargıtay Kararları Işığında Sözleşmeye Aykırılıktan Doğan Manevi Tazminat Talepleri”, **Banka ve Ticaret Hukuku Dergisi**, Cilt 24, Sayı 4, 2008, ss.77-121.
- İstanbulluoğlu, Selin: “İş Akdinin Askıda Bulunduğu Haller”, **Legal İş Hukuk ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 4, Sayı 15, 2007, ss.121-153.
- İştar, Cengiz Urhanoğlu: Fransız Temyiz Mahkemesi Kararı Bağlamında Son Çare Olma İlkesi, **TÜHİS**, Cilt 22, Sayı 1-2-3-, 2009, ss. 89-99.

- İştar, Cengiz Urhanoğlu: “4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk Ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler”, **TBB Dergisi**, S.98, 2012, ss.204-230.
- Kabakcı, Mahmut: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği”, **Prof. Dr. Berin Ergin’e Armağan**, C.LXXII, 2014, ss. 132-141.
- Karaarslan, Lütfiye: “Engelli İstihdamında Destekli İstihdam Ne Vadediyor? İşe Katıl Hayata Atıl Projesi Örneği”, **Karatahta İş Yazıları Dergisi**, Sayı 14, 2019, ss.77-108.
- Karacan, Hatice: 4857 Sayılı Kanuna Göre Çalışmaktan Kaçınma Hakkı, **İstanbul Barosu Dergisi**, İş Hukuku Özel Sayısı, Sayı 5, 2007.
- Karademir, Artür ve Hakan Ekinci: **İşçi Alacakları**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2019.
- Karakartal, Demet: “Cezaevinden Çıkan Eski Hükümlülerin Yaşadıkları Sorunların İncelenmesi”, **Uluslararası Beşeri Bilimler ve Eğitim Dergisi**, Cilt 4, Sayı 9, 2018, ss.72-85.
- Karakoç, Sezai: **İnsanlığın Dirilişi**, 8.bs., İstanbul, Diriliş Yayınları, 2011.
- Kaya Bahçe, Seçil: “Kapitalizm ve Annelik”, **Mülkiye Dergisi**, 2014, ss.142-187.
- Kayhan, Necati: “Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin

- Uygulamas›, **Çalışma İlişkileri Dergisi**, Cilt 1, Sayı 1, 2010, ss. 119-149.
- Keser, Hakan: “İş sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakk›”, **Sicil**, Sayı 21, 2011, ss.41-66.
- Keskin, A. Dilşad: **Manevi Tazminat**, Ankara, Yetkin Yayınevi, 2016.
- Kılıçoğlu, Mustafa, Kemal Şenocak: “İş Güvencesinde Ölçölülük İlkesinin İçeriği ve Ultima Ratio Prensibinin Ölçölülük İlkesi İçerisindeki Konumu”, **Osman Güven Çankaya’ya Armağan**, Ankara, 2010, s.181-211.
- Kılıçoğlu, Mustafa: **Tazminat Hukuku**, 7. Baskı, Ankara, 2017.
- Kılıkış, İlknur: **İş Sağlığı ve Güvenliğı**, Bursa, Dora Yayınevi, 2018.
- Kocakahya, Ali Haydar: “Asgari Ücretli Ailelerin Gıdaya Ayırdıkları Bütçenin Ve Gıdaları Tüketim Sıklıklarının Belirlenmesi”, Yüksek Lisans Tezi, EBE, Gazi Üniversitesi, Ankara, 2007.
- Koç, Muzaffer: **Tüm Yönleriyle İş Güvencesi**, Ankara, Yaklaşım Yayıncılık, 2005.
- Korkmaz, Adem: Türkiye’de Asgari Ücretin Mali Yönü”, **CÜİİBFD**, Cilt 2, Sayı 1, 2001.
- Korkmaz, Adem: “Bir Sosyal Politika Aracı Olarak Türkiye’de Asgari Ücret: 1951-2003”, **Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Sayı 7, 2004.
- Korkusuz, Refik, Uğur, Suat: **Sosyal Güvenlik Hukuku**, Bursa, Ekin Yayınevi, 2018.
- Koytak, Necla: “Çocuk Yetiştirmede Annelik Rolü”, Dini ve Toplumsal Boyutuyla Cinsiyet Sempozyumu”, İstanbul, 2012, ss.313-334.

- Kök, İsmail: “Kıdem Tazminatı Fonu”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, KTO Karatay Üni, SBE, Konya, 2019.
- Kökkılınç, Ayşe Gül: “Ev Hizmetlerinde Çalışan İşçinin İş İlişkisi”, **İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt 20, Sayı 2, 2019, ss.537-557.
- Köme Akpulat, Ayşe: “İşverenin Engelli İşçi Çalıştırma Yükümlülüğü”, **İstanbul Hukuk Mecmuası**, Cilt 77, Sayı 2, ss.523–553.
- Köprülü, Bülent: **Miras Hukuku Dersleri**, 2. Baskı, İstanbul, İ.Ü Yayınları, 1985.
- Kudat, Ayşe: “Aile ve Yeniden Üretim”, **Toplum Bilim**, Sayı 2, 1977, ss.94-112.
- Kul Parlak, Nurgün: **Refah Devletinin Yeniden Yapılanması ve AB Ülkelerinde İş-Yaşam Dengesi**, Ankara, TAEM Yayınları, 2016.
- Kumaş, Handan, Oğuz Karadeniz: “Türkiye’de İşsizlik Sigortası Ödeneğinden Yararlanan İşsiz Sayısının Düşük Olma Nedenleri: AB Ülkeleri İle Bir Karşılaştırmalı Bir Analiz”, **Sosyoekonomi**, Cilt 25, Sayı 33, 2017, ss.195-220.
- Kurt, Resul, Muzaffer Koç: **İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2015.
- Kurtkan, Amiran: “Fert ve Topluluk İlişkileri Bakımından Şahsiyet ve Cemiyet Tipolojisi”, **Fındıkoğlu Armağanı**, İst. Üni. İktisat Fak.Yayını, İstanbul, 1977.
- Kurtulmuş, Numan: **Sanayi Ötesi Dönüşüm**, 2. Bs., İstanbul, İz Yayıncılık, 2001.
- Kurtulmuş, Sevgi: “Modern Bir Sosyal Güvenlik Vasıtası Olarak Aile Ödenekleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 40, 1995.
- Kutal, Metin: “Asgari Ücret ve Bazı Meseleleri”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 15, 1964, ss.49-66.
- Kutal, Gülten: “Uluslararası Boyutlarıyla Türkiye’de Kısmi Süreli Çalışma ve Geleceği”, Hukuki Esasları ve Sosyo Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma Paneli, Ankara, 1991.

- Kutal, Metin: "Türkiye'de Asgari Ücretle İlgili Sorunlar", **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Cilt 53, 2007, s.57. ss.55-64.
- Kutal, Metin: "Türk İş Hukuku'nda Kıdem Tazminatı Sorunu ve Çözüm Önerileri", **Sicil**, Sayı 16, 2009, ss.5-14.
- Küçükkalay, A. Mesut: "Endüstri Devrimi ve Ekonomik Sonuçlarının Analizi", **SDÜ İİBF Dergisi**, 1997, s. 64. ss.51-68.
- Laçiner, Vedat: Yeni İş Arama İzni Hakkı, **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt 10, Sayı 19, 2012, ss.1-30.
- Limuncuoğlu, Siyami Alp: "Karşılaştırmalı Hukukta Kıdem Tazminatı Uygulamaları", Ankara, Ankara Sanayi Odası Yayını, 2010.
- Lordoğlu Kuvvet, Mete Törüner: **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Beta Yayınları, 2001.
- Makal, Ahmet: "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeline İlişkin Gelişmeler", **Ankara Üniversitesi SBF Dergisi**, C.56, S.2, 2001, ss.117-155.
- Marshall, Gordon: **Sosyoloji Sözlüğü**, Çev. Osman Akınhay & Derya Kömürcü, İstanbul, Bilim ve Sanat Yayınları, 2009.
- Meriç, Ümit: "İslam'da Aile ve Çağdaş İslam Ülkelerinde Aile Yapısı", **Türk Aile Ansiklopedisi 1**, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991.
- Metin, Banu: "Gelecek Nesillerin Yaşam Fırsatları İçin Ciddi Bir Tehdit: Çocuk Yoksulluğu", **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 5, Sayı 2, 2015, ss.166-187.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal: **İş Hukuku Ders Kitabı**, 3. Baskı., Ankara, Lykeion Yayınları, 2019.
- Mollamahmutoğlu, Hamdi: **İş Hukuku**, Ankara, Turhan Kitabevi, 2019.

- Murat, Sedat, Levent Şahin: “Nedenleri ve Sonuçları Bakımından Gençler Arasında Yaygınlaşan İşsizlik”, *Sosyoloji Konferansları Dergisi*, Sayı 44, 2011, ss.1-48.
- Müjdat Şakar, **İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2020.
- Nacar, Birsen, Yakup Karabacak: “Türkiye’de Devlet Bütçesinin Sınıfsal Yapısı: Sosyal Ücret Kavramsallaştırması Temelinde Bir Analiz (2006-2014)”, **Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi**, Sayı 34, 2016, ss.79-107.
- Naneci Arıcı, Aslı: “Türk Hukukunda Kanuni Greve Katılma Serbestisi ve Kanuni Grevde Tarafların Hak ve Yükümlülükleri”, **ERÜHFD**, Cilt 11, Sayı 2, 2016, ss.101-122.
- Nar, Mehmet: “Türkiye’de İşsizlik ve İstihdam Görünümü: İşsizlik Sadece İşsizlik midir?”, **Finans Politik & Ekonomik Yorumlar**, Cilt 54, Sayı 634, 2017, ss.81-95.
- Narmanlıoğlu, Ünal: “İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi”, **Sicil Dergisi**, Sayı 23, ss.5-21
- Narmanlıoğlu, Ünal: **İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I**, 4. Baskı, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2012.
- Narter, Sami: **Destekten Yoksun Kalma Tazminatı ve Davaları**, 3. Baskı, Ankara, Adalet Yayınevi, 2018.
- Nazlı, Seçkin: **İş Aracılığı**, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2009.
- Necef Şule: “Yeni Üretim Organizasyonları ve Emegın Değişen Konumu”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, 1994.
- Nizamettin Aktay vd.: **İş Hukuku**, Ankara, Seçkin Yayınevi, 2007.

- Nurdoğan, Ali Kemal, Ali İhsan Burak Dur, Mustafa Öztürk: Türkiye’de ve Dünyada Kıdem Tazminatı Fonu, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt 21, Sayı 4, 2016, ss.1153-1171.
- Nuri Çelik vd., **İş Hukuku Dersleri**, İstanbul, Beta Yayınevi, 2016.
- Ocak, Saim: “Doğum/Evlat Edinme Nedeniyle Ücretsiz İzin ve Yarım Çalışma Ödeneği Uygulaması”, **İş ve Hayat Dergisi**, 2017, ss.40-54.
- Ocak, Saim: “Türk İş Hukuku’nda Kısa Çalışma”, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul, 2008.
- Odaman, Serkan: "Fransız Hukukunda ve Türk Hukukunda İşçinin Davranışları Açısından Geçerli Sebep Haklı Sebep Ayrımı, **Kamu İş Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2003, ss.1-23.
- Oğuzman, Kemal: İş Kazası ve Meslek Hastalığından Doğan Zararlarda İşverenin Sorumluluğu, **İÜHFM**, Cilt XXXIV, Sayı 1-4, 1969, ss.322-342.
- Oğuzman, Kemal: “İşçilerin Kıdem İkramesinin Yeniden Tanzimi Zarureti”, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 12, 1961, ss. 12-16.
- Oğuzman, M. Kemal, Turgut Öz: **Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, 7. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2009.
- Oğuzman, M. Kemal: **Borçlar Hukuku Dersleri**, Cilt 1, İstanbul, 1987.
- Oğuzman, M. Kemal: **Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet Akdinin Feshi**, İstanbul, 1955.
- Oğuzman, M. Kemal ve Nami Barlas: **Medeni Hukuk Giriş Kaynaklar Temel Kavramlar**, 18. Baskı, İstanbul, Vedat Kitapçılık, 2012.

- Okur, Ali Rıza: “Ev Hizmetlerinde (İşlerinde) Çalışanların Sigortalılığı”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 7, Sayı 3, 2004, ss.347-368.
- Okur, Zeki: “Mevsimlik İşlerde Yıllık Ücretli İzin (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı İncelemesi)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 2, Sayı 2, ss.30-48.
- Omay, Umut: “Yedek İşgücü Ordusu Olarak Kadınlar”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.3, S.30, 2011.
- Öcal, Kemal Evren: **İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması**, Ankara, Seçkin Yayınları, 2011.
- Öçal, Mehmet, Adem Korkmaz: “Türkiye’de Emek Piyasası Politikalarında Yeni Bir Dönem: İşsizlik Yardımı”, **MAEÜİİBFD**, Cilt 7, Sayı 3, 2020, ss.731-754.
- Önal, Sayın: **Aile Sosyolojisi**, İzmir, Ege Üniversitesi Yayınları, 1990
- Öz, Ersan, Ersin Yavuz: “Türkiye’de Çekirdek Bir Ailenin Ömür Boyu Ödediği Verginin Hesaplanması: Asgari Ücret Analizi”, **Aydın İktisat Fakültesi Dergisi**, Cilt 2, Sayı 2, 2017, ss. 49-66.
- Özbay, Ferhunde: “Kırsal Kesimde Toplumsal ve Ekonomik Yapı Değişmelerinin Aile İşlevlerine Yansıması”, **Türkiye’de Ailenin Değişimi**, Türk Sosyal Bilimler Derneği, 1984.
- Özcan, Durmuş: **Uygulamalı İş Davaları**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2016.
- Özcan, Hüseyin: **Ansiklopedik Hukuk Sözlüğü**, Ankara, Seçkin Kitabevi, 1985.
- Özdemir, Erdem: “Yeni Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümleri ve 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi”, **Çalışma Mevzuatı Semineri**, İstanbul, 2012, ss.112-160.

- Özden, Banu: “Türk İş Hukuku Kapsamında Psikolojik Taciz”, **Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 5, Sayı 8, 2018, ss.8-22.
- Özel, Çağlar: “Sözleşme Dışı Sorumlulukta Yansıma Zarar ve Giderimine İlişkin Bazı Düşünceler”, **Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 50, Sayı, 4, 2001, ss.81-106.
- Özkaraca, Ercüment: **İşyeri Devrinin İş Sözleşmesine Etkisi ve İşverenlerin Hukuki Sorumluluğu**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2008.
- Özveri, Murat: “Kıdem Tazminatı: Fon Yerine Güvence Gereksinimi”, Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu Yayınları, Çevrimiçi: <http://www.turkis.org.tr/dosya/2bXXu30p4MV2.pdf>, Ulaşım Tarihi: 09.03.2021.
- Paul, Lapie: “La Femme Dans La Famille”, **Sosyolojinin Unsurları**, Ed. C.B. ve J.R., İstanbul, Milli Eğitim Basımevi, 1975.
- Sancar, Serpil: **Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti Erkekler Devlet Kadınlar Aile Kurar**, 2.bs., İstanbul, İletişim Yayınları, 2013.
- Sarıca, Ahmet Oğuz: “Türkiye’de Emeklilik Sistemlerinin Yaşlı ve Emekli Yoksulluğu Üzerine Etkisi”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 9, Sayı 2, 2019, ss.477-498.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: “İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı”, **Türkiye Barolar Birliği Dergisi**, Cilt 30, Sayı 133, 2017, ss.12-36.
- Senyen-Kaplan, E.Tuncay: **İş Hukuku**, Ankara, Gazi Kitabevi, 2019.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: “İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı”, **Kamu-İş Dergisi**, Cilt 7, Sayı 2, 2003, ss.37-60.
- Senyen Kaplan, E. Tuncay: “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları”, **Sicil İHD**, Sayı 36, 2016, ss.34-76.

- Sevimli, Ahmet: İşçinin Kişisel Bilgilerinin İşlenmesi İçin Verdiği Rızanın Hukuki Değeri, **Toprak İşveren**, 2017.
- Sevimli, K. Ahmet: “Türk Borçlar Kanunu m.417 ve İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Işığında Genel Olarak İşçinin Kişiliğinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 1, 2013, ss.80-123.
- Seydişehir, Mahmud Es’ad B. Emin: **Hukuk Tarihi**, İstanbul, Medhal İlmi Araştırma Derneği Yayınları, 2012.
- Soykut Sarıca, Yeşim Pınar, Çağlı, Elif: “İş-Aile Yaşamında Dengeyi Bulma Çabaları: Ülke İncelemeleri”, **Sosyal Güvenlik Dergisi**, Cilt 8, Sayı 1, 2018, ss.38-60.
- Soysal, Tamer: “Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler”, **Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi**, 2006, C.8, S.4, ss.1-48.
- Soysal, Tamer: “Tele Çalışma”, **Legal İHSGHD**, C.1, S.9, 2006, ss.133-165.
- Sözer, Nazım: **İşçi, Bağımsız Çalışan ve Kamu Görevlileri Bakımından Türk Sosyal Sigortalar Hukuku**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2015.
- Standing, Guy: **Beyond the New Paternalism**, London, Verso, 2002.
- Subaşı, İbrahim, Mahmut Kabakçı: “15 yıl + 3600 Gün= Kıdem Tazminatı?” **İş ve Hayat Dergisi**, Cilt 4, Sayı 8, 2018, ss.118-134.
- Sumbas, Ahu: “Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Politikası Olarak Ebeveyn İzni”, **Hacettepe HFD**, Cilt 8, Sayı 2, 2018, ss.167-194.
- Sur, Melda: “İşçinin Çalışmaktan Kaçınma Hakkı”, **A. Can Tuncay’a Armağan**, İstanbul, 2005.
- Süzek, Sarper: **İş Hukuku**, İstanbul, Beta Basımevi, 2020.

- Süzek, Sarper: “Alt İşveren İlişkisinin Kurulması”, **Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi**, Cilt 7, Sayı 25, s.19. ss.12-29.
- Süzek, Sarper: “Yeni Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İşçinin Rekabet Etmeme Borcu”, **İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası**, Cilt 72, Sayı 2, 2014, s.457. ss.457-467.
- Süzek, Sarper: İş Kazasından Doğan Maddi Tazminat, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, Cilt 1, İstanbul, 2010.
- Süzek, Sarper: “İş Akdinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzinler”, **DEÜHFD**, Cilt 9, 2007, ss.115-133.
- Süzek, Sarper: “İş Akdini Fesih Hakkının Sınırlandırılması”, **Kamu-İş**, Cilt 6, Sayı 4, 2002, ss.1-23.
- Süzek, Sarper: “İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları”, **AÜHFD**, Cilt 56, Sayı 4, 2007, s.216. ss.207-221.
- Şahbaz, İbrahim: “Bir Sosyal Hak Olarak Sağlık Hakkı”, **TBB Dergisi**, Sayı 86, 2009, ss.405-424.
- Şahin, Ayşenur: “Vücut Bütünlüğünün İhlalinden Doğan Zarar Ve Tazmini”, **Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt 15, Sayı 2, ss.124-165.
- Şahlanan, Fevzi: “İş Arama İzninin Verilmemesinin Hukuki Sonucu”, Karar İncelemesi, **Tekstil İşveren Dergisi**, 2005, ss.37-39.
- Şakar, Müjdat: **İş Hukuku Uygulaması**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2011.
- Şakar, Müjdat: **İş Hukuku Uygulaması**, İstanbul, Der Yayınları, 2006.
- Şakar, Müjdat: **Gerekçeli ve İçtihatlı İş Kanunu Yorumu**, 4. Baskı, İstanbul, Yaklaşım Yayıncılık, 2009.
- Şen, Mustafa: “Türkiye’de Engellilere Yönelik İstihdam Politikaları: Sorunlar ve Öneriler”, **SGD Sosyal Güvenlik Dergisi**, C.8, S.2, 2018, ss.129-152.
- Şener, Recep, Burak Kayıhan: “Kıdem Tazminatının Muhasebeleştirilmesi Sorunu ve Kıdem Tazminat Fonu Çerçevesinde Bir Öneri”,

İzmir YMMO Dergisi, Cilt 2, Sayı 1, 2020, s.4. ss.1-11.

Şentürk, Ferhat: “Türkiye İçin Bir Aile Sigortası Model Önerisi”, **Sosyal Güvence Dergisi**, Yıl 5, Sayı 9, 2016.

Şıpka, Şükran: “Türk Hukukunda Eşlerin Hukuki İşlem Özgürlüğünün Sınırları”, **MHB**, Yıl 35, Sayı 1, 2015, s.47-58.

Şişli, Zeynep, Dilek Dulay Yangın: "Türk Borçlar Kanunu Çerçevesinde İhbar Önelllerinin Sözleşme İle Artırıldığı Hallerde İşçinin İhbar Tazminatı Sorumluluğu", Hacettepe HFD, Cilt 4, Sayı 2, 2014, ss.77–92.

Şişman, Nazife: “Küresel Dinamikler Bağlamında Aile ve Kadın”, Uluslararası Aile Sempozyumu, İstanbul, 2007.

Şişman, Nazife: **Emanetten Mülke**, 3.bs., İstanbul, İz Yayıncılık, 2013.

Şişman, Yener: “Engelliler Açısından Eşitlik, Ayrımcılık ve Eğitim Hakkı”, **Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi**, Sayı 32, 2014.

Tandoğan, Haluk: **Türk Mesuliyet Hukuku**, İstanbul, 2010.

Taş, H. Yunus: Avrupa Birliği ve Türkiye’de İşsizlik Sigortasının Sosyo - Ekonomik Açıdan Karşılaştırılması, **Emek Toplum**, Cilt 5, Sayı 11, 2016, ss.11-26.

Taşçı, Faruk: **Sosyal Politika Ahlakı**, İstanbul, Nobel Yayınları, 2012.

Taşçı, Faruk: **Türkiye’de Sosyal Politika ve Dönüşüm**, İstanbul, Seta Yayınları, 2017.

Taşçı, Faruk: “Yaşlılara Yönelik Sosyal Politikalar: İsveç, Almanya, İngiltere ve İtalya Örnekleri”, **Çalışma ve Toplum**, Sayı 1, 2010, ss.175-202.

Taşdemir, Yasemin: “Kısmi Süreli Çalışmaya Geçiş Hakkına Genel Bakış”, **ASEAD**, C.5, S.1, 2018, ss.10-23.

- Taşkent, Savaş, Kurt, Dilek: “Uluslararası Düzenlemeler Çerçevesinde Türk İş Mevzuatında Kadın İşçinin Korunması”, **Çalışma ve Toplum Dergisi**, C.40, S.1, 2014, ss.1-24.
- Taşkent, Savaş, Kurt, Dilek: “Mesleki Anlamda Ödünç İş İlişkisi”, **Kamu-İş Dergisi**, C.13, S.1, 2013, ss.3-38.
- Taşkent, Savaş: “Mevsimlik Bir İşte Yapılan Belirli Süreli İş Sözleşmesi”, **Prof. Dr. Ali Güzel’e Armağan**, C.I, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2010, ss.745-767.
- Taşkent, Savaş: **Açıklamalı- İctihatlı 4857 Sayılı Kanunu**, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2020.
- Taşkent, Savaş: **İşverenin Yönetim Hakkı**, İstanbul, 1981.
- Taşkent, Savaş: “İş Sözleşmesinin Askıya Alınması ve Ücretsiz İzin Uygulaması”, **Sicil İş Hukuku Dergisi**, Cilt 1, Sayı 3, 2006, ss.19-45.
- Taşkent, Savaş: **Açıklamalı İctihatlı 4857 Sayılı İş Kanunu**, 12.baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2019.
- Taşkent, Savaş: Türk İş Mevzuatında İş Güvencesi Sorunu ve Hazırlanan Yasa Tasarısının Esasları, **Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi**, Sayı 45, 2003, ss.155-176.
- Temel, İpek, Ömer Asal, “İş Görme Amacı Güden Sözleşme Türleri İle İş Kazası Arasındaki İlişki ve İş Kazasından Doğan Maddi Tazminata İlişkin Esaslar”, **Gazi İktisat ve İşletme Dergisi**, Cilt 7, Sayı 1, 2021, ss. 83-94.
- Tezcan, Mahmut: “Çocuk Eğitiminde Ailenin Rolüne Sosyolojik Bir Yaklaşım”, **Aile Yazıları**, Ankara, Aile Araştırma Kurumu Yayını, 1991.

- Tınçomağ, Kenan: **Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler**, Cilt 1, İstanbul, 1976.
- Tiftik, Mustafa: **Akit Dışı Sorumlulukta Maddi Tazminatın Kapsamı**, Ankara, 1994.
- Topaloğlu, Bekir: **İslam'da Kadın**, 18.bs., İstanbul, Yağmur Yayınları, 1992.
- Topbaş, Ferhat, Serdar Kurt: “İşsizlik ve Boşanma İlişkisi: 1970–2005 Var Analizi”, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, Cilt 5, Sayı 7, 2007, ss.7-30.
- Touraine, Alain: **Critique of Modernity**, Trans. David, Macey, Oxford, Blackwell, 1995.
- Tulukçu, Nezihe Binnur: **İş Mahkemeleri Kanunu ve Arabuluculuk Hükümlerine Göre İş Güvencesi/İşe İade**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2017.
- Tuncay Can, Ömer Ekmekçi: **Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri**, 20. Baskı, 2019.
- Tuncay, Can: **Hukuki Yönden Basında İşçi İşveren İlişkileri**, İstanbul, Evrim Basım Yayın, 1989.
- Tuncay, Can: **İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi**, Fakülteler Matbaası, İstanbul, 1982.
- Tunçomağ, Kenan, Tankut Centel: **İş Hukukunun Esasları**, 9. Baskı, İstanbul, Beta Basım Yayın, 2018.
- Türkdoğan, Orhan: **Türk Ailesinin Genel Yapısı, Sosyo-Kültürel Değişme Sürecinde Türk Ailesi**, 1, Ankara, Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu Yayınları, 1991
- Uğur, Suat, Yusuf Yiğit: “İş Hukuku Açısından Doğum Nedeniyle Ebeveynin Kısmi Süreli Çalışma Hakkı”, **Trakya Üniversitesi**

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt 6, Sayı 1, 2017.

Ulutaş, Ejder: “Ekonomik Ünite Olarak Aile”, Ed. Mustafa Aydın, **Sistematik Aile Sosyolojisi**, Çizgi Kitabevi, Ankara, 2013.

Utku, Doruk: "Türk Borçlar Kanununun 439. Maddesi Ve İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin İhbar Tazminatı Sorumluluğuna Etkisi", **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 22, Sayı 3, 2016, ss.2757-2790

Ünal, Asife: “Hristiyanlıkta Kadın ve Aile Anlayışına Genel Bir Bakış”, **Dinler Tarihi Araştırmaları 3, (Sempozyum; 09-10 Haziran 2001)**, Ankara, Dinler Tarihi Derneği Yayınları, 2001.

Varçın, Recep: **İstihdam ve İşgücü Piyasası Politikaları**, Ankara, Siyasal Kitabevi, 2004.

Weeks, Kathi: **Çalışma Sorunu**, İstanbul, Ayrıntı Yayınevi, 2014.

Yamakoğlu, Efe, Karaçöp, “Bazı Atipik Çalışma Modelleri Bakımından Kadınların Sosyal Güvenliği”, **Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi**, Cilt 25, Sayı 2, 2019, ss.1463-1485.

Yıldırım, Sera: “İşsizlik Sigortasıyla Kayıt Dışı İstihdamın Etkileşimi”, **Fırat Üniversitesi İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt I, Sayı 1, 2017, ss.1-29.

Yıldırım, Neşide: Türkiye’de Boşanma Sebepleri, **Bilgi**, Sayı 28, 2004, s.62. ss.59-81.

Yıldız, Gaye Burcu: **İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu**, Ankara, Kurum Yayınları, 2019.

- Yıldız, Kemal, Hamit Akçay: “Kıdem Tazminatının Fona Dönüşüm Sürecindeki Yeni Yaklaşımlar”, **Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi**, Cilt 15, Sayı 3, ss.42-59.
- Yılmaz, Ejder: **Hukuk Sözlüğü**, Ankara, Yetkin Hukuk Yayınları, 2001.
- Yılmaz, H. Hilal: Türk Hukuku ve Avrupa Birliği Hukukunda İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanma Koşulları, **Çimento İşveren**, 2020, Cilt 34, Sayı 2, 2020, ss.8-25.
- Yılmaz, Kumru Kılıçoğlu: “Evlilik Birliğinin Korunması”, **TBB Dergisi**, Sayı 120, 2015, ss.423-464.
- Yücel, Kadriye Gül: Avrupa Birliği ve Türkiye’de Asgari Ücret Uygulamasının Karşılaştırmalı Değerlendirilmesi”, **Politik Ekonomik Kuram**, Cilt 3, Sayı 2, 2019, ss.338-364.
- Yürekli, Sabahattin: **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, 2. Baskı, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2014.
- Yürekli, Sabahattin: **Türk Borçlar Kanununa Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi**, Ankara, Seçkin Yayıncılık, 2011.
- Zaim, Sabahattin: **Çalışma Ekonomisi**, İstanbul, Filiz Kitabevi, 1997.
- Zimmerman, Carle C.: **Yeni Sosyoloji Dersleri**, Çev. Amiran Kurtkan, İst. Üni. İktisat Fak. Yayını, İstanbul, 1964.

ÖZGEÇMİŞ

Merve ÇİLOĞLU YÖRÜBULUT, ilk ve orta derece eğitimini Yalova’da tamamlamıştır. 2008-2012 yılları arasında İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde lisans eğitiminin ardından 2012-2014 yılları arasında İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalında “Aile ve Çalışma Hayatı İkileminde Kadın Çıkmazı” isimli tez ile yüksek lisansını tamamlamıştır. Doktora eğitimine ise 2014 yılında, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı’nda başlamıştır. 2016 yılından itibaren Bandırma Onyedİ Eylül Üniversitesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü’nde araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. İyi düzeyde İngilizce bilmektedir.

