



**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN
YÖNETİM HAKKI ÇERÇEVESİNDE
DİSİPLİN CEZALARI**

Yüksek Lisans Tezi

Ayşegül Merve KOÇAK

Eskişehir 2021

**TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI
ÇERÇEVESİNDE DİSİPLİN CEZALARI**

Ayşegül Merve KOÇAK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışman: Doç. Dr. Özgür OĞUZ

Eskişehir

Anadolu Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Mayıs 2021

ÖZET

TÜRK İŞ HUKUKUNDA İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI ÇERÇEVESİNDE DİSİPLİN CEZALARI

Ayşegül Merve KOÇAK

Özel Hukuk Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mayıs 2021

Danışman: Doç. Dr. Özgür OĞUZ

İşverenin yönetim hakkı, iş hukuku uyuşmazlıklarının kaynaklarından biri olması ve buna bağlı olarak iş hukuku pratiğindeki yeri itibariyle önem arz etmektedir. Zira işverenin yönetim hakkı; işverence verilecek talimatlar aracılığıyla işin görülmesini ve işyerinde işçilerin davranışlarını düzenlenebilmesini sağlamaktadır. İşveren böylelikle, normlar hiyerarşisine aykırı olmamak kaydıyla çalışma koşullarının belirlenmesi, denetlenmesi ve değiştirilmesi noktasında tek taraflı karar alabilmektedir. Dolayısıyla bu hak, işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisini domine etmektedir. İş ilişkisi bağlamında yönetim hakkı, uygulamada; talimat verme, işletmesel karar alma, çalışma şartlarında değişiklik yapma ve disiplin cezası verme şeklinde tezahür etmektedir. Bunlardan disiplin cezası verme hakkı, işyeri disiplini kavramının temelini oluşturmakla; işyerinde, işçiler arasında ve işçi – işveren ilişkisinde düzeni sağlamak noktasında önemli bir araçtır.

Disiplin cezaları; İş Kanunu’nda “ücret kesme cezası”, “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” şeklinde genel ibarelerle düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler haricinde Türk İş Mevzuatı’nda detaylı bir düzenleme bulunmamasına rağmen; disiplin cezaları, işverenin yönetim hakkı bağlamında hukuki zemine oturtulabilmekte ve sınırları çizilebilmektedir. Türk iş hukukunda; disiplin cezalarının türleri, uygulanması, sınırları ve itiraza ilişkin düzenlemeler; genel itibariyle toplu iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerde yer almakta ve bu şekilde yargısal içtihatlar oluşmaktadır.

Anahtar Sözcükler: İşverenin yönetim hakkı, İş yeri disiplini, Disiplin cezaları

ABSTRACT

DISCIPLINARY PENALTIES WITHIN THE FRAME OF EMPLOYER'S MANAGEMENT RIGHT IN TURKISH LABOR LAW

Ayşegül Merve KOÇAK

Private Law Department

Anadolu University Institute of Social Science, May 2021

Supervisor: Assoc. Prof. Özgür OĞUZ

The employer's management right has importance in consequence of place in the labor law practice because this right is one of the resources of conflicts between employee and employer in general. Because employer's management right provides being operated through giving instructions and being regulated to behaviors of the employees in the work place by employer. Employer hereby has the ability to determinate, supervise and change working conditions on condition that not to be against to hierarchy of norms. Therefore, this right dominates the employment relationship between employee and employer. Employer's management right in the context of employment relation appears as giving instructions, making operational decisions, making amendment at working conditions and imposing disciplinary penalty. Those which the right of imposing disciplinary penalty is the basis of the concept of the working place discipline and is the important appliance for ordering in the work place, between employees and in the relationship between employee and employer.

Disciplinary penalties are arranged as general phrases like "penalty of salary deduction", "termination for just cause". Although lacking detailed regulations in Turkish Labor Law except for these regulations; disciplinary penalties are enched at legal basis and drew the lines in the context of employer's management right. About regulations of the types of disciplinary penalties, implementation, limits and objections in Turkish Labor Law are in collective labor contract and internal regulations in general and court practices are comprised in this way.

Keywords: Employer's management right, Workplace discipline, Disciplinary penalties

TEŞEKKÜR

Öncelikle, yüksek lisans eğitimim ve tez yazım süreci boyunca bilgisi ve tecrübesi ile bana yol gösteren ve beni teşvik eden, çözüm odaklı oluşuyla benim için bu süreci kolaylaştıran danışman hocam Doç. Dr. Özgür OĞUZ'a teşekkür ederim. Ayrıca tez savunmama katılan, yapıcı eleştirileriyle çalışmama katkı koyan hocalarım Dr. Öğr. Üyesi Olcay Işık'a ve Dr. Öğr. Üyesi Orhan Ersun Civan'a saygılarımı ve teşekkürlerimi sunuyorum.

Beni koşulsuz sevgiyle büyütüp yetiştiren, her zaman eğitimin içerisinde olmaya teşvik eden, bu uğurda uzun süreler ayrı kalmayı dahi anlayışla karşılayan, evlatları olmaktan her zaman gurur duyduğum annem Bilge SAĞ'a, babaannem Günay SAĞ'a ve özellikle hukukçu olmam için en büyük emeği veren babam, üstadım Av. Mustafa Aykut SAĞ'a minnettar ve müteşekkirim. Bugüne kadar ne başardıysam, onların eseridir.

Son olarak, her konuda bana benden çok güvenen, bir an bile benden desteğini esirgemeyen hayat arkadaşım ve değerli meslektaşım Av. Saithan KOÇAK'a teşekkür ediyorum.

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

BAŞLIK SAYFASI	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR	vi
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ	vii
İÇİNDEKİLER	viii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ	xii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI	3
1. İşverenin Yönetim Hakkı Kavramı	3
1.1. İşverenin Yönetim Hakkının Tanımı	3
1.2. Yönetim Hakkının Konusu	4
2. İşverenin Yönetim Hakkının Tarihsel Gelişimi	7
3. İşverenin Yönetim Hakkının Hukuki Niteliği ve Dayanağı	8
3.1. İşverenin Yönetim Hakkının Hukuki Niteliği	8
3.1.1. Egemenlik Hakkı	9
3.1.2. Yenilik Doğuran Hak	10

3.1.3. Talep Hakkı	11
3.2. İşverenin Yönetim Hakkının Hukuki Dayanağı	12
3.2.1. Mülkiyet Hakkı Görüşü	12
3.2.2. İşverenin Girişimcilik Nedeniyle Üstlendiği Risklere Dair Görüş	14
3.2.3. İş İlişkisinin Niteliği Nedeniyle Doğduğu Görüşü.....	14
3.2.4. Kanundan Doğduğu Görüşü.....	15
3.2.5. İş Sözleşmesinden Doğduğu Görüşü	17
4. İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması	19
4.1. Kullanım Yetkisi Açısından Yönetim Hakkının Değerlendirilmesi.....	19
4.1.1. İşverenin Yönetim Hakkını Kullanması	19
4.1.2. İşveren Vekilinin Yönetim Hakkını Kullanması.....	21
4.1.3. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Yönetim Hakkının Kullanılması	22
4.1.4. Birlikte İstihdam Durumunda Yönetim Hakkının Kullanılması	26
4.1.5. Geçici İş İlişkisi Söz Konusu Olduğunda Yönetim Hakkının Kullanılması..	28
4.1.6. İşyerinin Devri.....	31
4.1.7. İş Sözleşmesinin Devri	33
4.2. Yönetim Hakkının İçeriği Açısından	34
4.2.1. Talimat Verme Hakkı.....	35
4.2.2. İşletmesel Karar Alma Hakkı	38
4.2.3. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkı.....	40
4.2.4. Disiplin Cezası Verme Hakkı.....	44

5. İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları	45
5.1. Yasaların Emredici Hükümlerinin Oluşturduğu Sınırlar	45
5.2. İş Sözleşmelerinin Oluşturduğu Sınırlamalar	52
5.3. İş Hukukunun İlkelerinin Oluşturduğu Sınırlar	55
5.3.1. Eşitlik İlkesinden Doğan Sınırlama	55
5.3.2. Kişi Dokunulmazlığı İlkesinden Doğan Sınırlama	58
İKİNCİ BÖLÜM	60
DİSİPLİN CEZALARI VE UYGULANMASI	60
1. İş Hukukunda İşyeri Disiplini ve Disiplin Cezası Kavramı	60
1.1. Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliğine İlişkin Görüşler	61
1.2. Türk İş Hukukunda Disiplin Cezasına İlişkin Yasal Düzenlemeler	63
1.3. Disiplin Cezalarının Yönetim Hakkı İle İlişkisi	66
2. Disiplin Cezası Türleri	69
2.1. Uyarı	69
2.2. Kınama	70
2.3. Çalışma Koşullarında Değişikliğe Neden Olan Disiplin Cezaları	70
2.3.1. Tenzil-i Rütbe ve Pozisyon Değişikliği	73
2.3.2. İşyeri Değişikliği	74
2.3.3. Çalışma Süresinin Değiştirilmesi	75
2.4. Ücret Kesme	75
2.5. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması (İşten Uzaklaştırma)	79

2.6. İşten Çıkarma.....	80
2.6.1. Geçerli Nedenle Fesih Olarak Gerçekleşen İşten Çıkarma	81
2.6.2. Haklı Nedenle Fesih Olarak Gerçekleşen İşten Çıkarma	82
3. Disiplin Cezalarının Uygulanması İçin Gereken Şartlar	90
3.1. İşçinin Disiplin Cezası Gerektiren Eyleminin Bulunması.....	90
3.2. Geçerli Bir Hukuki Dayanağının Bulunması	92
3.2.1. Toplu İş Sözleşmesi ve Disiplin Kurulu	93
3.2.2. İş sözleşmesi.....	95
3.2.3. İç yönetmelikler.....	95
3.3. İşçinin Savunmasının Alınması Gereken Durumlar ve İşçiye Disiplin Cezasının Tebliği	96
4. Süre Yönünden Disiplin Cezası Uygulaması	97
5. Disiplin Cezası Verme ve Uygulama Yetkisi	97
6. Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz ve Cezaların Yargısal Denetimi	99
6.1. Bir Üst Makama İtiraz	99
6.2. Yargısal Denetim.....	99
SONUÇ	105
KAYNAKÇA.....	112
ÖZGEÇMİŞ	

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

a.g.k.	: Adı geçen kaynak
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
AY	: Anayasa
Basisen	: Banka-Finans ve Sigorta İşçileri Sendikası
bkz.	: Bakınız
C.	: Cilt
DEÜHFD	: Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
E.	: Esas
f.	: Fıkra
HAK-İŞ	: Hak İşçi Sendikaları Konfederasyonu
HFD	: Hukuk Fakültesi Dergisi
ILO	: International Labour Organization
İHSGHD	: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
İK	: İş Kanunu
İSG	: İş sağlığı ve güvenliği
İSGK	: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İÜHFD	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
İÜİFM	: İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası
K.	: Karar
Kamu-İŞ	: Birleşik Kamu-İş Konfederasyonu

KHÜHF	: Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi
md.	: Madde
MESS	: Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası
s.	: Sayfa
S.	: Sayı
SBE	: Sosyal Bilimler Enstitüsü
SSGSSK	: Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
STİSK	: Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TES-İŞ	: Türkiye Enerji, Su ve Gaz İşçileri Sendikası
TİSK	: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TTK	: Türk Ticaret Kanunu
YHGK	: Yargıtay Hukuk Genel Kurulu
YİBGK	: Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu

GİRİŞ

İşverenin yönetim hakkı, işverence verilecek talimatlarla işin görülmesini ve işyerinde işçilerin davranışlarını düzenlenebilmesini sağlamaktadır. Yönetim hakkı, iş sözleşmesinin ana unsurlarından olan işçinin işverene bağlı çalışma unsurunu karakterize ederken, işçinin işverene bağlı olarak iş görmesinin doğal sonucu olarak işverenin yönetim hakkı ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte, iş hukukunda yönetim hakkının üzerinde yer alan kaynaklarda bir düzenleme boşluğu söz konusu olduğundan yönetim hakkının kullanımından bahsedilebilecektir. Bu çalışmanın konusu, iş hukukunun özel kaynaklarından biri olan işverenin yönetim hakkının ve bu bağlamda yönetim hakkının bir görünümü olan işverenin işçiye disiplin cezası verebilme hakkının Türk iş hukukundaki yeri ve uygulamasıdır. Türk iş hukukunda disiplin cezalarına ilişkin olarak 4857 sayılı İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda konu ile ilgili bazı hükümler (İK md. 18/1, md. 25/II, md. 38, TBK md. 399) yer almaktadır. Bu düzenlemeler işverenin geçerli nedenle iş aklını fesih hakkı, ücret kesintisi, işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı, işçinin düzenlemelere ve talimatlara uyma borcunu kapsamakla; bu düzenlemeler içerik anlamında sınırlı düzenlemelerdir. Bir başka deyişle; disiplin cezalarının uygulanmasına, disiplin cezalarına karşı işçinin itiraz hakkına veya disiplin cezalarının yargısal denetimine ilişkin genel bir düzenleme mevcut değildir. Bu nedenle disiplin cezaları, belirtilen düzenlemeler haricinde iş hukukunun genel düzenlemelerine ve özellikle işverenin yönetim hakkına tâbidir. Bununla birlikte, işveren ile işçi arasındaki disiplin hukuku bireysel veya toplu iş sözleşmelerindeki ya da iç yönetmeliklerdeki düzenlemelerle gelişim göstermiştir.

Türk iş hukukunda disiplin cezaları; detaylı kanuni düzenlemelere konu edilmeksizin iş hukukunun temel ilkeleri üzerinden bir gelişiminin söz konusu olması, hukuk pratiğinde sıkça karşılaşılan uyuşmazlıkların kaynağı olması ve işyeri disiplini kavramının temelini oluşturması nedeniyle, ihtiva ettiği öneme binaen bu çalışmanın konusu yapılmıştır. Bu çalışmanın amacı, kanuni düzenlemelerde yeteri ölçüde yer bulamayan iş hukukunda disiplin cezaları konusunun, işverenin yönetim hakkı kapsamında incelenmesi, niteliklerinin ve uygulamasının değerlendirilmesi ve sınırlarının belirlenmesidir. Tezin ana kaynaklarını, Türk iş hukuku mevzuatı ve doktrindeki görüşler oluşturmuştur. Tezin birinci bölümünde, disiplin cezalarının hukuki temelini oluşturan işverenin yönetim hakkı kavramı, kaynakları, uygulaması ve

sınırları ele alınmıştır. Disiplin cezası verme hakkı, işverenin yönetim hakkının bir görünümü olduğundan ve hakkın kapsamıyla bütünlük oluşturduğundan; işverenin yönetim hakkının uygulanmasına ilişkin sınıflandırma üzerinden hareket edilmiştir.

İkinci bölümde disiplin cezası kavramı ve disiplin cezalarının işverenin yönetim hakkı ile olan ilişkisi incelendikten sonra, türleri, kaynakları, disiplin cezalarının uygulanma koşulları ve uygulaması açıklanmıştır. Burada uygulamadaki önemi itibariyle, disiplin cezalarının yargısal denetimine de yer verilmiştir. Yargısal denetim konusu, anayasal hak arama özgürlüğü olgusu ve cezanın türüne göre nasıl bir yargısal denetime tâbi olacağına ilişkin bir sınıflandırma yapılarak ortaya koyulmaya çalışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

1. İşverenin Yönetim Hakkı Kavramı

1.1. İşverenin Yönetim Hakkının Tanımı

Türk iş hukuku kaynakları sınıflandırılırken, resmi kaynaklar ve özel hukuk kaynakları olmak üzere ikili bir ayırım söz konusudur. Yasalar, yürütme ve yargı kararları resmi kaynakları oluştururken; iş hukukunun özneleri olan işveren ile işçi tarafından oluşturulan özel kaynaklar da söz konusudur¹. Yasalar ile yürütme ve yargı kararları, iş hukukunda genel bir çerçeve çizmekte, iş ilişkilerinin ana hatlarına ilişkin düzenlemeler içermektedir. Bununla birlikte iş hukukunun özel kaynakları, bu hukuk dalına özgüdür ve bireysel ve toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelikler, işyeri uygulamaları ile işverenin yönetim hakkı olarak sayılmaktadır².

İşverenin yönetim hakkının özündeki yönetmek kavramı, sözlük anlamı itibarıyla “Bir kurum veya kuruluşun yasalara, kurallara ve belli şartlara uygun biçimde işlemlerini sağlamak, idare etmek, tedvir etmek” ve “Birinin bir konudaki etkinliğine, çalışmasına yön vermek, birini yönlendirmek.” olarak tanımlanmaktadır³. Buradan hareketle, iş hukuku anlamında yönetim hakkından bahsedebilmek için de işverenin hem işletmeyi veya işyerini yasalara, kurallara uygun olarak işlemlerini sağlaması hem de işçileri yönlendirebilmesi, işçilerin çalışmasına yön verebilmesi gerekmektedir. Sayılan iş hukuku kaynakları arasında en son sırada yer alan işverenin yönetim hakkı, işverenin iş hukukundaki üst normlara yani yasalara, iç yönetmeliğe, işyeri uygulamasına, toplu iş sözleşmesine ve bireysel iş sözleşmesine aykırı olmayacak şekilde; işverenin işin görülmesini sağlama ve işyerinde işçilerin davranışlarını düzenlenebilme yetkisidir⁴. Bir başka deyişle, işveren yönetim hakkını, iş ilişkisinde üst

¹Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları. s. 53.

²Çelik, N., Caniklioğlu N. ve Canbolat, T. (2020). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları. s. 33.

³<https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 24.09.2020).

⁴Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 80; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276; Taşkent, S. (1981). *İşverenin yönetim hakkı*. İstanbul: Met/er Matbaası. s. 10; Güneş, B ve Mutlay, F. B. (2011). Yeni borçlar kanunun ‘genel hizmet sözleşmesi’ne ilişkin hükümlerinin iş kanunu ve 818 sayılı kanunla karşılaştırılarak değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (30), s. 247; Güzel, A. ve Ugan Çatalkaya, D. (2014). İş sözleşmesinin uygulanmasında ve işverenin yönetim yetkisinin sınırlanmasında

normlarda düzenlenmemiş hususlar söz konusu olması nedeniyle ve üst normlara aykırı olmamak kaydıyla kullanılabilecektir. İşveren bu hak aracılığıyla, talimat vermek suretiyle görülecek işin belirlenmesi, yürütülmesi, iş görülürken işçinin uyması gereken kuralların ortaya koyulması ve bu hususun denetimi ile işçinin davranışlarının düzenlemekte yetkilidir⁵. Bu açıdan, işverenin tasarrufta bulunabilme ile sevk ve idare yetkisinin bir görünümü olan yönetim hakkı; iş hukukunun yönetim hakkı haricindeki diğer normlarıyla düzenlenmiş iş ilişkisinin uygulamasını sağlamaktadır⁶.

1.2. Yönetim Hakkının Konusu

Kendine özgü sistematığı ve dinamik konusu nedeniyle iş hukukunun resmi kaynaklarının veya bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinin, işçi – işveren ilişkilerinde ortaya çıkabilecek sorunların tamamına çözüm bulabilmesi mümkün olmamaktadır⁷. Özü, işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcu olan iş sözleşmeleri düzenlenirken, sözleşmenin her iki tarafının hak ve yükümlülükleri ana hatlarıyla belirlenir⁸. Bu ana hatlarıyla belirlenme durumu gerekli ve bir bakıma zorunludur, zira sözleşmenin konusu görülecek işin özelliğine göre farklılık arz edecek ve somut olaya göre değerlendirme yapılması gerekliliği söz konusu olacaktır. Bununla birlikte, iş güvenliği ve disiplininin sağlanması için gerekli olan işyeri kuralları, çeşitlilik arz

dürüstlük (objektif iyiniyet) kuralının işlevi üzerine. Prof. Dr. Metin Kutsal'a armağan, *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı*, 1 (20), İstanbul: Beta Yayınları. s.50; Altıntepe, A. (2014). *Türk iş hukukunda işverenin yönetim hakkı*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi, s. 3; Narmanlıoğlu, Ü. (2015). *İş hukuku – ferdi iş ilişkileri I*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 253; Erdemir, M. A. (2015). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 50; Güzel, A. (2016). İş hukukunda yetki ve sözleşme. Prof. Dr. Fevzi Demir'e Armağan, *Legal İş Hukuku Dergisi Özel Sayı*, s. 159; Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 24; Mollamahmutoğlu, H., Astarlı M. Ve Baysal, U. (2020). *İş hukuku ders kitabı C. 1 bireysel iş hukuku*. İstanbul: Lykeon Yayınları, s. 91; Senyen-Kaplan, E.T. (2020). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Gazi Yayınları, s. 19; Akyiğit, E. (2021), İş hukuku. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 47.

⁵Soyer, P. (1979). *İşçinin iş görme borcu*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi, s. 44; Arıcı, K. (1983). İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası. *Yargıtay Dergisi*, 9 (1-2), s. 162; Ekonomi, M. (1984). *İş hukuku, C. 1*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi, s. 32-33; Sevimli A., (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 82; Başbuğ, A. (2008). *İşverenin yönetim hakkı ve çalışma şartlarında değişiklik*, Ankara: Alter Yayıncılık, s. 24.

⁶Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 11-14; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 4; Turan, K. (1990). *İş hukukunun genel esasları*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi, s. 274.

⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 10-11; Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 32; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, 3; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 79; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 253; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 22; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 91; Senyen-Kaplan, 2020, **a.g.k.**, s. 19; Arıttürk, N. (2017). *İşverenin yönetim hakkı ve sınırları*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi, s. 7.

⁸Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 253; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 91; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 199; Senyen-Kaplan, 2020, **a.g.k.**, s. 19; Balkır, Z. G. (2008). İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında etik sınırlar. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3 (12), s. 73; Adınır, K. M. (2019). *İşverenin yönetim hakkı*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, s. 9.

etmekte ve günümüz çalışma şartlarında hızla değişebilmektedir; iş sözleşmeleri, birçok farklı şekilde gerçekleştirilecek olaylar, detaylar ve değişiklikler üzerinden değil, genel bir çerçeve üzerinden kurulur⁹. Kaldı ki işçi de yasalar, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi ile düzenlenmemiş detayların işveren tarafından düzenleneceği kabulüyle iş sözleşmesinin tarafı olmaktadır¹⁰. Açıklamaya çalıştığımız bu genel çerçeve, yer yer boşluklar içerdiğinden, iş hukukunun diğer kaynaklarında bir düzenleme söz konusu değilse; iş hukukunun kaynaklarından biri olan “işverenin yönetim hakkı” ile doldurulur ve hakkın konusunu oluşturur¹¹.

Yukarıda açıklanan ve iş ilişkisinin temelini oluşturan işçinin iş görme borcu ile işverenin ücret ödeme borcunun yanında, iş sözleşmesinin bir diğer ve aslında iş ilişkisini domine eden unsuru da “bağımlı çalışma”dır¹². Bağımlı çalışma unsuru, 4857 sayılı İş Kanunu 8. madde 1. fıkrada ve bu düzenlemeye paralel olarak 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu 393. madde 1. fıkrada iş sözleşmesinin ana unsuru olarak belirlenmiş¹³; iş sözleşmesi, “işçinin bağımlı olarak iş görmeyi ve işverenin de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşme” olarak tanımlanmıştır¹⁴. Buradan hareketle bağımlı çalışma, işçinin iş görme borcunu işverenin emir ve talimatları doğrultusunda yerine getirmesidir¹⁵. Bununla birlikte, işverence işçiye emir ve talimat verilebilmesi, işverenin yönetim hakkının kapsamında kalmakta; bir başka deyişle yönetim hakkının somut

⁹Balkır, 2008, **a.g.k.**, s. 73; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 9; Zeybekoğlu, P. (2018). *İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı*. İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi, s. 23.

¹⁰Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 5; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 80.

¹¹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 10; ; Erdemir, 2015, **a.g.k.**, s. 49; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 23; Süzek, S. (1998). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları. Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayını*, s. 225.

¹²Akyiğit, 2021, **a.g.k.**, s. 102; Doğan, S. (2016a). *İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru, Atipik iş ilişkileri açısından değerlendirilmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 5-12; Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, s. 27; Sümer, H. H. (2020). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 38.

¹³Bundan sonra 4857 sayılı İş Kanunu, İş Kanunu; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu, Türk Borçlar Kanunu olarak anılacaktır. Mülga kanunlar ayrıca belirtilecektir.

¹⁴Soyer, P. (2008). Türk Borçlar Kanunu tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin bazı hükümleri üzerine düşünceler. *Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan*, İstanbul: Legal Yayınevi, s. 150.

¹⁵Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 74; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 352; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 253; Esener, T. (1978). *İş hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaası, s. 127-128; Tuçomağ, K. ve Centel, T. (2018). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 68; Güven, E. ve Aydın, U. (2020). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitabevi, s. 76; Tuncay, A. C. (2013). *İş ilişkisinin kurulması, hükümleri ve işin düzenlenmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri-2011*, s. 4.

görünümü anlamına gelmektedir¹⁶. İşte bu noktada, bağımlı çalışma unsuru bünyesinde hiyerarşik bir ilişkiyi de barındırdığından, işçinin işverene bağımlı olarak iş görmesinin doğal sonucu işverenin yönetim hakkıdır ve bağılı çalışma unsuru ile yönetim hakkı iç içe geçmektedir¹⁷.

Anayasa Mahkemesi'nce de "işçi işverene bağımlı olarak işverenin yönetimi ve gözetimi altında işini yapar."¹⁸. Nitekim Yargıtay tarafından da iş ilişkisini karakterize eden ölçütün bağımlı çalışma unsuru olduğu ve bağımlılık unsurunun, yönetim hakkı kapsamındaki işin görülmesini sağlama ve işçilerin denetlenmesini içerdiği kabul edilmektedir: "*İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukuki-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İş sözleşmesinde bağımlılık unsurunun içeriğini işverenin talimatlarına göre hareket etmek ve iş sürecinin ve sonuçlarının işveren tarafından denetlenmesi oluşturmaktadır. Bağımlılık iş sözleşmesini karakterize eden unsur olup, genel anlamıyla bağımlılık, hukuki bağımlılık olarak anlaşılmakta olup, işçinin belirli veya belirsiz bir süre için işverenin talimatına göre ve onun denetimine bağılı olarak çalışmasını ifade eder.*"¹⁹. Bu tanım ve açıklamalardan hareketle, iş sözleşmesinin kurucu unsurlarından olan işçi tarafından işin görülmesi borcu, işçinin işverene bağımlı çalışması unsuru ile birlikte; işverenin yönetim hakkı aracılığıyla somut bir zemine oturur.

Yargıtay'ın ilke kararlarında da, yönetim hakkı aracılığıyla işin yürütülmesi açısından belirlenmesi elzem olan "*işin nasıl, ne zaman, nerde, ifa edileceği; günlük çalışma süresinin başlangıç ve bitiş saatleri; ara dinlenmeler; araç ve gereçlerin kullanımına ilişkin talimatlar; işyerinde düzenin sağlanması ve işçilerin davranışlarına yönelik talimatlar*" hususlarının; kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi

¹⁶Alpagut, G. (2004). İş sözleşmesinin esaslı şartlarında değişiklik ve Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararının düşündükleri. *Çimento İşveren Dergisi*. 18 (5), s. 54; Güzel, A. (1997a). Fabrikadan internete işçi kavramı ve özellikle hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 4 (2), s. 107; Şen, M. (2005). *İş hukukunda çalışma koşullarında değişiklik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 51.

¹⁷Doğan, 2016a, **a.g.k.**, s. 98; Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin yönetim hakkı*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 10; Erol, A. (2020). *İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 77.

¹⁸Anayasa Mahkemesi'nin 27.09.1967 tarih ve 1963/336 Esas, 1967/29 Karar sayılı kararı.

¹⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 03.05.2016 tarih ve 2015/1677 Esas ve 2016/1119 Karar sayılı kararı.

hükümleri ile sınırlı olmak kaydıyla düzenlenebileceği hüküm altına alınmıştır²⁰. Bu ilke karar, yukarıda açıkladığımız doktrindeki görüşlerle paralel olarak işverenin yönetim hakkını konusunu oluşturan düzenlemeler hakkında bir fikir vermektedir. Yönetim hakkının konusunu oluşturan işveren hakları ve sınırları, çalışmanın ilerleyen aşamasında inceleneceğinden burada ana hatlarıyla değinilmiştir.

2. İşverenin Yönetim Hakkının Tarihsel Gelişimi

Modern iş hukuku anlamında incelendiğinde; İngiltere’de başlayıp akabinde Avrupa’ya yayılan Sanayi Devrimiyle birlikte, makineleşmeye dayalı olarak fabrikalar kurulmuştur. Kurulan fabrikalarda makinelerin işleyişi insan emeği gerektirdiğinden, tarıma ve el işçiliğine dayalı ekonomik ve toplumsal yapı değişikliğe uğramış ve işçi ile işveren kavramları ortaya çıkmıştır²¹. Endüstrileşmenin başladığı dönemde ortaya çıkan sözleşme serbestisi temelli liberal sistem, işçi ile işvereni görünürde eşit olarak konumlandırmaktadır ve o dönemde iş sözleşmesinin tarafları eşit olarak kabul edildiğinden, herhangi bir yasal sınırlama da söz konusu değildir²². Bu sınırsız eşitlik ise zaten ekonomik ve sosyal anlamda güçsüz olan işçiyi, işveren karşısında daha da güçsüz kılmıştır²³. Zira aralarındaki ekonomik uçurum nedeniyle, işçinin işveren karşısında söz hakkı bulunmamaktadır²⁴. Böylelikle liberal ve müdahalesiz iş sözleşmesi anlayışı, işverene sınırsız bir yönetim hakkı tanımıştır. İşverenin tek taraflı olarak belirlediği koşullarda ve saatlerde, sıkı gözetim altında, herhangi bir iş güvenliği

²⁰Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 20.01.2020 tarih ve 2019/6407 Esas ve 2020/678 Karar sayılı kararı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 23.01.2017 tarih ve 2017/483 Esas ve 2017/716 Karar sayılı kararı; Yargıtay 7. Hukuk Dairesi’nin 28.12.2016 tarih ve 2016/19397 Esas ve 2016/21879 Karar sayılı kararı.

²¹Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, 3; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, 5; Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 14-15; Talas, C. (1992). *Türkiye’nin açıklamalı sosyal politika tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi, s. 22; S. Doğan, (2016b), İş sözleşmesinin tarihçesi. *Prof. Dr. Turhan Esener’e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (1), İstanbul, s. 896.

²²Hamitoğulları, B. (1982). *Çağdaş iktisadi sistemler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları, s. 48; Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 47; Çuvalcı, A. (2008). *İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında dönüşüm*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi, s. 6.

²³Şakar, M. (2018). *İş hukuku uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 5; Güzel, A. (1997b). Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, s. 18.

²⁴Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 9.

önlemi olmaksızın, düşük ücretlerle çalıştırabilmesi, bir nevi “modern kölelik” düzenini dikte etmesi; bu sınırsız yönetim hakkının yansımasıdır²⁵.

Bu sınırsız yönetim hakkının işçiler aleyhine oluşturduğu sorunlar ve akabinde yarattığı toplumsal infial, devletin işçilerin korunması adına işçi ile işveren arasındaki ilişkisine müdahale zorunluluğunu doğurmuştur²⁶. Bu devlet müdahaleleri yasama faaliyeti olarak ortaya çıkmış ve ilki İngiltere’de gerçekleşmiş; sonrasında yapılan düzenlemeler Avurpa’ya ve diğer sanayileşen ülkelere örnek teşkil etmiştir²⁷. Yapılan ilk düzenlemeler, çalışma şartlarına, saatlerine ve iş güvenliğine dair düzenlemeler olmakla; İngiltere’de fabrikalarda baca temizleme işlerinde çocukların bacalara girmesinin daha kolay olması nedeniyle çocuk işçilerin güvencesiz çalıştırılması nedeniyle çıkarılan Baca Temizleyicileri Kanunu ile devamında çıkarılan Fabrikalar Kanunu’dur²⁸. Bu müdahalelerle, sınırsız olan sözleşme serbestisine bir sınır getirilmiş, işçi mevzuatla koruma altına alınmış ve işçinin korunması ile iş ilişkilerinin düzenlenmesi ihtiyacına binaen iş hukuku yeni bir hukuk dalı olarak ortaya çıkmıştır²⁹. Bu müdahalenin mahiyeti, işverenin yönetim hakkının emredici yasal hükümlerle sınırlandırılmasıdır ki günümüzde de modern hukuk sistemlerinde iş mevzuatı ve öğreti bu doğrultuda gelişmiştir³⁰.

3. İşverenin Yönetim Hakkının Hukuki Niteliği ve Dayanağı

3.1. İşverenin Yönetim Hakkının Hukuki Niteliği

Hak kavramını açıklayan görüşler; irade teorisi, menfaat teorisi ve karma teori olarak ileri sürülmüştür³¹. Doktrinde genel olarak kabul gören ve bizim de katıldığımız

²⁵Güzel, 1997a, **a.g.k.**, s. 83; Doğan, 2016b, **a.g.k.**, s. 896; Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 2.

²⁶Talas, 1992, **a.g.k.**, s. 77; Doğan, 2016b, **a.g.k.**, s. 897; Doğan Yenisey, K. (2011). İş hukukunun kendine özgü emredici doğası: sosyal kamu düzeni kurallarına bir bakış. *Prof. Dr. Sarper Süzek’ e Armağan*, (1), İstanbul: Beta Yayınları, s. 33.

²⁷Altan, 2007, **a.g.k.**, s. 49-50.

²⁸Gençler, A. (2007). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7(35), s. 16-29; Çiçek, O. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. 5 (11), s. 115.

²⁹Çuvalcı, 2008, **a.g.k.**, s. 8; Ugan, Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 21; Şakar, 2018, **a.g.k.**, s. 6; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 6.

³⁰Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 4; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 83; Güzel, 2016a, **a.g.k.**, s. 163.

³¹İmre, Z. (1980). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları, s. 223; Özsunay, E. (1986). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: Güray Matbaacılık, s. 242; Serozan, R. (2018). *Medeni Hukuk Genel Bölüm*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 165; Hatemi, H. (2018). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 116; Güriz, A. (2019). *Hukuk başlangıcı*. Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 51; Oğuzman,

görüş, irade ve menfaat teorisini birleştiren karma teoridir. Şöyle ki, karma teoriye göre hak; “sahibinin irade özgürlüğüyle meydana gelen, hukuken korunan, bu korumadan yararlanma yetkisi veren menfaat”tır³². Medeni hukuktaki bu tanımlamadan yola çıkılarak, işverene tanınan yönetim hakkı, işverenin iradesi ile işçiye işin görülmesine ve işçinin işyerindeki davranışlarını düzenleyebilmesine ilişkin talimatlar verme menfaati sağlayan bir haktır³³. İşverenin iradesi kaynaklı bu hak, üst normlara aykırı olmamak kaydıyla hukuk düzeni tarafından da korunur³⁴.

Hak tanımından yola çıkarak, işverenin yönetim hakkının bir hak olduğunu tespit ettikten sonra; nitelik itibariyle bu hakkın egemenlik, talep ve yenilik doğuran haklar şeklindeki sınıflandırmada hangi tür haklardan olduğunun belirlenmesi gerekmektedir.

3.1.1. Egemenlik Hakkı

Egemenlik hakkı, mutlak nitelikte olması nedeniyle herkese karşı ileri sürülebilen ve hak sahibine konusuna ilişkin en geniş şekilde yetki tanıyan haklardır³⁵. Bu açıdan egemenlik hakkı, eşya veya kişi üzerinde doğrudan etkide bulunabilmeyi ifade etmektedir. İşverenin yönetim hakkının konusu, işveren ile işçi arasındaki ilişki kaynaklı olduğundan, egemenlik hakkının kişi üzerinde doğrudan etkide bulunabilme özelliği ve herkese karşı ileri sürülebilmesi ile değerlendirme yapılması gerekmektedir. Öncelikle, işveren yönetim hakkı aracılığıyla işçinin kişiliği üzerinde etkide bulunamaz, aksine bu durum üst normlarla sınırlandırılmaktadır³⁶. Egemenlik hakkının herkese karşı ileri sürülebiliyor olması açısından değerlendirildiğinde de işveren yönetim hakkını sadece bağlı çalışan işçisine karşı ileri sürebilir; iş ilişkisi haricindeki üçüncü kişilere karşı bu hakkın kullanımı söz konusu olamaz³⁷. Dolayısıyla, işverenin yönetim hakkının hukuki nitelendirme açısından bir egemenlik hakkı olarak sınıflandırılması söz konusu değildir.

M. K. ve Barlas, N. (2020). *Medeni hukuk*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 145; Ayan, M. ve Ayan, N. (2020). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: Adalet Yayınevi, s. 121; Öztan, B. (2020). *Medeni hukukun temel kavramları*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 66; Antalya, O. G. Ve Topuz, M. (2021). *Medeni hukuk, Cilt 1*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 115 vd.

³²Oğuzman, Barlas, 2020, **a.g.k.**, s. 145; Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 115 vd.

³³Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 38, Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 49.

³⁴Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 43.

³⁵Oğuzman, Barlas, 2020, **a.g.k.**, s. 105; Akıntürk, Ateş, 2020, **a.g.k.**, s. 33; Ayan, Ayan, 2020, **a.g.k.**, s. 114; Öztan, 2020, **a.g.k.**, s. 74; Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 168.

³⁶Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 39; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 45.

³⁷Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 40; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 16.

3.1.2. Yenilik Doğuran Hak

Yenilik doğuran hak, “tek taraflı bir hukuki işlem ile bir hukuki ilişkiyi kurmak, içeriğini değiştirmek veya sona erdirmek suretiyle başka bir şahsın hukuk alanında değişiklik meydana getirebilme yetkisi veren hak” türü olarak tanımlanmıştır³⁸. Ayırt edici özelliği tek taraflı hukuki işlem ile kullanılması olduğundan, hakkı kullananın iradesi sonucunda, karşı tarafa ulaşmakla sonuç doğurur³⁹. Bir kez kullanılmakla sona ermesi, koşula bağlanamaması ve kullandıktan sonra geri dönülememesi de yenilik doğuran hakların ortak özelliklerindendir⁴⁰.

Doktrinde bir görüş, işverenin yönetim hakkının yenilik doğuran bir hak olduğu yönündedir. Bu görüşü savunan yazarlar; iş hukukunun yönetim hakkı haricindeki diğer kaynaklarının iş ilişkisini temel haliyle düzenlediğini, ayrıntı olarak ifade edilebilecek konularda işverenin yönetim hakkı aracılığıyla işçi hukuk alanında tek taraflı olarak etkide bulunabildiğini, böylelikle yönetim hakkının yenilik doğuran hak statüsünde olduğunu ifade etmektedir⁴¹. Türk iş hukuku literatüründe işverenin yönetim hakkını yenilik doğuran hak olarak kabul eden yazarlar, bu görüşlerini yenilik doğuran hak kavramını ilk kez kullanıp açıklayan yazar olan Alman hukukçu Emil Seckel’in tanımına ve tasnifine dayandırmaktadırlar⁴².

Bizim de desteklediğimiz karşıt görüşe göre ise, işverenin yönetim hakkı nitelik itibariyle yenilik doğuran hak kavramının özelliklerini taşımamaktadır. Öncelikle işverenin yönetim hakkı, yenilik doğuran hakların aksine kullanılmakla tükenmemekte

³⁸İmre, 1980, **a.g.k.**, s. 259; Özsunay, 1986, **a.g.k.**, s. 242; Hatemi, 2018, **a.g.k.**, s. 128; Oğuzman, Barlas, 2020, **a.g.k.**, s. 119; Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 178; Buz, V. (2005). *Yenilik doğuran haklar*. Ankara: Yetkin Yayıncılık s. 55-57; Baycık, G. (2011), *İş hukukunda yenilik doğuran haklar*. Ankara: Yetkin Yayıncılık, s. 50.

³⁹Buz, 2005, **a.g.k.**, s. 65-66.

⁴⁰Buz, 2005, **a.g.k.**, s. 256; Serozan, 2018, **a.g.k.**, 170; Oğuzman, Barlas, 2020, **a.g.k.**, 120; Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 180.

⁴¹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 40; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 14. Buz, işverenin yönetim hakkının yenilik doğuran hak olup olmadığının tartışmalı olduğunu, ancak bu hakkın bir yenilik doğuran hak olduğu kabul edilirse değiştirici yenilik doğuran hak sayılabileceğini belirtmektedir. Buz, 2005, **a.g.k.**, s. 193, 256-257

⁴²Seckel, yenilik doğuran hak kavramını “tek taraflı bir hukuki işlem ile somut bir hukuki ilişkiye biçim verme gücü sağlayan haklar” olarak tanımlamıştır. Seckel yenilik doğuran hakların tasnifini yaparken, işverenin yönetim hakkını yenilik doğuran haklardan olarak kabul etmiş ve yönetim hakkının mahiyeti itibariyle “*sahibine sürekli olarak kullanma yetkisi veren yenilik doğuran bir hak*” olarak zikretmiştir. Seckel’den aktaranlar Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 40; Buz, 2005, **a.g.k.**, s. 55, dn. 1.

ve şarta bağlanabilmektedir⁴³. Bu durumu yönetim hakkının görünümüleri üzerinden örnekleyecek olursak, işverenin işçiye olası bir olaya istinaden talimat vermesi, daha önceden vermiş olduğu talimatı geri alabilmesi veya değiştirebilmesi mümkündür⁴⁴. Bu yönleriyle, yönetim hakkının niteliğinin yenilik doğurucu olmadığı açıktır. Öte yandan yönetim hakkının amacı düşünüldüğünde, iş ilişkisindeki üst normlarla detaylı olarak düzenlenmesi mümkün olmamış hususların işverence belirlenebilip değiştirilebilmesi için bir nevi işverene takdir alanı sağlayan bu hakkın; kullanılmakla tükenen ve geri alınamayan yenilik doğuran haklardan olması, yönetim hakkının özüyle çelişir bir durum ortaya çıkaracaktır⁴⁵. Ayrıca, yenilik doğuran hak, özü itibarıyla muhataba ulaşmakla sonuç doğurmakta, dolayısıyla muhatabını herhangi bir yükümlülük altına sokmamaktadır. Bir başka deyişle, yenilik doğuran bir hak kullanan kişi, hakkın muhatabından belirli bir şekilde davranmasını talep edemez, olan şey yeni bir hukuki ilişkinin doğmasıdır⁴⁶. Buna karşılık yönetim hakkı, kullanılmasının akabinde işçinin talimata uyup uymaması ile bir bağlam kazanır⁴⁷. Açıkladığımız nedenlerle, tarafımızca yönetim hakkının yenilik doğuran hakların bir türü olduğu görüşüne katılmamız mümkün değildir.

3.1.3. Talep Hakkı

Talep hakkı, kişinin sahip olduğu asıl hakka dayanarak, başka bir kişiden bir şey vermesini, bir şey yapmasını ya da yapmamasını isteme hakkıdır⁴⁸. İşverenin yönetim hakkı kapsamında, işçilere talimat vermek veya disiplin kuralları koymak suretiyle bir şeyin yapılmasını ya da yapılmamasını talep edebildiği düşünüldüğünde; nitelik itibarıyla yönetim hakkına en çok yakınsayan hakkın talep hakkı olduğu görülmektedir⁴⁹.

Yönetim hakkının talep hakkına yakın durduğu görüşüne yapılan eleştiri ise; Alman hukukçu Hans Jürgen Greiser tarafından ortaya atılmıştır. Greiser'e göre

⁴³Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 41, 71; Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 107, 131.

⁴⁴Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 41, 70.

⁴⁵Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 106-107; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, 48; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, 40; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 16.

⁴⁶Saymen, F. H. (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi, s. 156-157.

⁴⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 41; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 13.

⁴⁸Oğuzman, Barlas, 2020, **a.g.k.**, s. 139; Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 535.

⁴⁹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 42; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 12; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 49, Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 17.

yönetim hakkı kullanımında sevk ve idareye ilişkin belirsizlikler söz konusu olduğu için hakkın kullanım alanı bulduğu, buna karşılık talep hakkının kullanımında muhattabın talep konusu edime ilişkin bilgi sahibi olduğudur⁵⁰.

Yukarıdaki eleştiriye binaen, tarafımızca da yönetim hakkının tam anlamıyla bir talep hakkı olmamakla, nitelik itibarıyla tasnif yapıldığında en çok talep hakkına yakın durduğu kabul edilmektedir.

3.2. İşverenin Yönetim Hakkının Hukuki Dayanağı

Yönetim hakkının bağlayıcılığının ve işçi açısından doğurduğu yükümlülüklerin kaynağının anlaşılması, bir bakıma hakkın özü ve sınırlarının belirlenebilmesi için, hakkın hukuki dayanağının tespiti önemlidir⁵¹. Yönetim hakkının hukuki dayanağına ilişkin olarak, hakkın gücünü hangi kaynaktan aldığı ve bağlayıcılığı sağlayan unsurun ne olduğu temelinde beş farklı görüş bulunmaktadır, bu görüşler aşağıda incelendikten sonra tarafımızca hukuki kanaatimiz bildirilecektir.

3.2.1. Mülkiyet Hakkı Görüşü

Yönetim hakkının hukuki dayanağını mülkiyet hakkından aldığını savunan bu görüş, işyerinin veya işletmenin ve üretim araçlarının mülkiyetinin işverene ait olması temeline dayanmaktadır⁵². Bir diğer deyişle, işyerinin veya üretim araçlarının maliki, yönetim hakkının da sahibidir.

Kanaatimizce, bu görüşe katılmak mümkün değildir; zira gerek günümüzde teknolojik gelişmelerin beraberinde vücut bulan atipik veya özel tür iş sözleşmeleri, gerekse işverenin her zaman malik olarak konumlanmadığı gerçeği söz konusudur. Atipik iş sözleşmeleri açısından değerlendirecek ve örneklendirecek olursak, güncel bir gelişme olarak COVID-19 salgını ile birlikte evden çalışma/esnek çalışma modelleri Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Türk makamlarınca telkin edilmiş⁵³, güncel

⁵⁰Greiser'den aktaran Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 42.

⁵¹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 29; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 5; Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 8; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 28; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 10-11; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 82.

⁵²Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 29; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 92; Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gereklere İle Feshi*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 4.

⁵³https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf (Erişim Tarihi: 24.02.2021).

mevzuat düzenlemeleri yapılmış⁵⁴, işin niteliğine uygun olduğu ölçüde işverenlerce benimsenmiş⁵⁵ ve hatta birçok büyük firma, pandemi döneminden sonra da kalıcı olarak evden çalışma modeli ile çalışma hayatına devam edeceklerini açıklamıştır⁵⁶. Bununla birlikte olağanüstü koşullar söz konusu olmasa dahi bir işyeri çatısı altında çalışmayı veya üretimin yapıldığı birimde çalışmayı gerektirmeyen ya da konusu gereği işyeri dışında çalışmayı gerektiren işler de söz konusudur⁵⁷. Hal böyleyken, mülkiyete dayalı yönetim hakkı görüşü bu tip iş ilişkilerini açıklayamamaktadır.

İşveren sıfatı ile malik sıfatının birleşmediği örneklerin çokluğu karşısında mülkiyet teorisi yönetim hakkının dayanağını açıklamakta yine eksik kalmaktadır⁵⁸. Çünkü işverenin kiracı veya alt işveren konumunda olması günümüz iş ilişkilerinde çok sık rastlanan durumlardır. Yönetim hakkının mülkiyete dayalı olduğu kabul edilirse, malik olmayan kiracı ya da alt işverenin işçilerine karşı emir ve talimat verme yetkisini kullanamayacağı ya da işçilerin davranışlarını düzenleyemeyeceği sonucu ortaya çıkmaktadır ki, bu durum yönetim hakkını ortadan kaldıracağından kabulü mümkün değildir⁵⁹. Bununla birlikte, işveren sıfatı ile malik sıfatı birleşmediğinde; yönetim hakkının hangi sıfatın sahibinin kullanacağı sorunu doğmaktadır. Malikin yönetim hakkını kullandığı varsayımında, malik mülkiyet hakkını kullanarak yalnızca işçilere değil, üçüncü kişilere karşı da ileri sürebileceğinden, iş ilişkisini anlamsız kılan bir sonuç ortaya çıkacaktır⁶⁰. Açıkladığımız nedenlerle, işverenin yönetim hakkının mülkiyet hakkına dayandığı görüşüne katılmamaktayız.

⁵⁴7244 Sayılı Yeni Koronavirüs (Covid-19) Salgınının Ekonomik ve Sosyal Hayata Etkilerinin Azaltılması Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile uzaktan çalışma ve esnek çalışmaya ilişkin düzenlemeler yapılmıştır.

⁵⁵Yürekli, S. (2020). Çalışma hayatında koronavirüs (covid-19) salgınının etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı*, s. 34-61.

⁵⁶<https://www.ntv.com.tr/ekonomi/koc-holding-35-bin-ofis-calisani-icin-uzaktan-calismayi-kalici-hale-getiriyor.mzUeg8l8XUGZEKEBJXSjg> (Erişim Tarihi: 24.02.2021); <https://www.bloomberght.com/google-evden-calisma-modelini-uzatiyor-2270662> (Erişim tarihi: 24.02.2021)

⁵⁷Bu tarz özellik arz eden iş sözleşmelerine pazarlamacılık sözleşmesi örnek gösterilebilir. Detaylı bilgi için bkz. Şener, B. (2017). Pazarlamacılık sözleşmesi ve pazarlamacılık sözleşmesi hakkında 4857 sayılı İş Kanunu hükümlerinin uygulanabilirliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (54), s. 1455-1505.

⁵⁸Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, 40; Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 8.

⁵⁹Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 29; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, 1.

⁶⁰Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 9.

3.2.2. İşverenin Girişimcilik Nedeniyle Üstlendiği Risklere Dair Görüş

Bu görüş, yönetim hakkını, işverenin girişimci olarak kabul edilmesi nedeniyle belli risk ve sorumlulukları üstlenmesine dayandırır. Buna göre işveren işyeri veya işletmenin ekonomik risklerini ve işçilerin sebep olabileceği zararların sorumluluğunu almaktadır⁶¹; bu sorumluluk nedeniyle bu zararın önlenmesi ya da riskin azaltılması için işçiler üzerinde yönetim hakkına sahip olmalıdır⁶².

İşverenin risk ve sorumlulukları üstlenmesi, kanaatimizce doğrudan yönetim hakkına dayanak gösterilemez. Zira bu görüşün kabulü durumunda, riskin söz konusu olmadığı iş ilişkilerinde dayanak sorunu ortaya çıkacaktır⁶³. Ayrıca işverenin üstlendiği risk ve sorumluluk; örnekleyerek açıklayacak olursak, iş kazası geçirecek ya da ekonomik risk nedeniyle işsiz kalacak olanın işçi olması nedeniyle aynı zamanda işçinin de taşıdığı risktir⁶⁴. Yine işverenin işçilerin davranışını düzenleyebilme (disiplini sağlayabilme) yetkisinin, örneğin iş kıyafeti giyme, çay molası saatleri veya yemekhane sırası gibi hususlara ilişkin vereceği talimatların, ekonomik risklerle alakası bulunmamaktadır⁶⁵. Bu eleştiriler nedeniyle, işverenin girişimcilik nedeniyle üstlendiği riskler; işverenin yönetim hakkına hukuki dayanağı olarak kabul edilemez.

3.2.3. İş İlişkisinin Niteliği Nedeniyle Doğduğu Görüşü

Bu görüşü savunan yazarlar, iş ilişkisi söz konusu olduğunda doğal olarak yönetim hakkı gerekliliği doğacağını, bu yönetim hakkını kullanacak tarafın da bir

⁶¹Mevzuatta işverenin sorumluluğuna ilişkin düzenlemeler mevcuttur. TBK m. 66 adam çalıştırmanın sorumluluğu, m. 116 yardımcı kişilerin fiilinden sorumluluğu, 5510 Sayılı SSGSSK m. 21 iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık sorumluluğu, 6331 Sayılı İSGGK da iş sağlığı ve güvenliğine dair sorumluluğu hüküm altına alınmıştır.

⁶²Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 31; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 7; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 30; Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 9.

⁶³Kamu kurumları ekonomik riskin muhatabı değildir ancak işveren sıfatıyla işçi istihdam etmektedir. Bkz. 5593 Sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarına İşçi Alınmasında Uygulanacak Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 30; Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 10; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 12.

⁶⁴Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 32; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 8; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 30; Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 10; Doğan Yenisey, K. (2001). İşverene hizmet akdinde tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren sözleşme hükümlerin denetimi, *Prof. Dr. Nuri Çelik'e Armağan, Cilt 2*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 1180.

⁶⁵Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 12; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 18.

bakıma üst konumunda olan işveren olduğunu ileri sürmektedir⁶⁶. Ancak, bu görüş yönetim hakkı gerekliliği ile hakkı kullananın işveren olması arasında hukuki bir bağlantı veya gerekçelendirme olmadığı yönünde eleştiriye uğramaktadır⁶⁷. Kaldı ki, modern iş hukuku, işverenin yönetim hakkı haricinde kalan üst normlarla yönetim hakkının sınırları ve etkinliğini belirleme amacı gütmektedir. Yönetim hakkının niteliği ile iş ilişkisinin niteliği ilişkilendirildiğinde, “doğal olarak ortaya çıkan” bir yönetim hakkının sınır ve kapsamı orantısız bir şekilde genişleyecektir⁶⁸. Bir başka deyişle, yönetim hakkının iş ilişkisinin niteliğinden doğduğu kabulünde, işverenin hakkı kendi lehine, sınırlama olmaksızın kullanması riski söz konusu olacak, bu da bir anlamda hakkın özünü aşan bir durum oluşturacaktır⁶⁹. İşçiler açısından aleyhe sonuçlar doğuracak bu görüşün, modern iş hukuku çerçevesinde kabulü mümkün değildir.

3.2.4. Kanundan Doğduğu Görüşü

İş hukuku kapsamında yönetim hakkı, yasal düzenleme olarak ilk defa, 1 Temmuz 2012’de yürürlüğe giren Türk Borçlar Kanunu ile doğrudan yer bulmuştur. Şöyle ki, kanunda hizmet sözleşmeleri düzenlenirken işçinin borçları sıralanmış, işverenin yönetim hakkı da işçinin “düzenlemelere ve talimatlara uyma borcu” üzerinden refere edilmiştir⁷⁰. Türk mevzuatında nispeten yeni yer edinmiş bu düzenlemede, kaynak olarak İsviçre Borçlar Kanunu’nun 321d maddesi göz önünde tutulmuştur⁷¹. Bu yasal düzenleme öncesinde 10 Haziran 2003 tarihinde yürürlüğe girmiş olan İş Kanunu ile yine yönetim hakkına ışık tutan çeşitli düzenlemeler bulunmakta ise de işverenin işe ve işçilerin davranışlarına dair genel düzenlemeler yapabilmesi ve talimat verebilmesi hakkı bütün olarak Türk Borçlar Kanunu ile hüküm altına alınmıştır⁷².

⁶⁶Alman doktrinde bu görüş 1961 yılında Arthur NIKISCH tarafından ileri sürülmüş ancak Türk doktrinde taraftar bulmamıştır. Nikish’ten aktaran Taşkent, 1981, **a.g.k.**; s.33; Dursun Ateş. 2019, **a.g.k.**, s. 19.

⁶⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 33; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 9; Dursun Ateş. 2019, **a.g.k.**, s. 19.

⁶⁸Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 33; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 9; Dursun Ateş. 2019, **a.g.k.**, s. 19.

⁶⁹Aritürk, 2017, **a.g.k.**, s. 11; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 13.

⁷⁰TBK madde 399: “İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

⁷¹<https://kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamaları/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6098ss.pdf>

⁷²Güneş, Mutlay, 2011, **a.g.k.**, s. 247; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 81; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 23; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276.

İş Kanunu'na bakıldığında yönetim hakkına ilişkin olarak çalışma saatlerinin başlangıç ve bitişinin belirlenmesi⁷³, ara dinlenmenin belirlenmesi⁷⁴, telafi çalışması⁷⁵ gibi konularında düzenlemeler söz konusudur ve bunlar genel bir düzenleme olmamakla, yönetim hakkının görünümüleri olarak hukuki bir zemin sağlamaktadır. Bununla birlikte, yine İş Kanunu'nun 22. maddesi işverenin yönetim hakkının bir kullanım şekli olan “çalışma koşullarında değişiklik ve iş akdinin feshi” hususunu düzenlemektedir. Bu konu, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde “Çalışma Koşullarında Değişikliğe Neden Olan Disiplin Cezaları” başlıkları altında inceleneceğinden, burada değinmekle yetiniyoruz⁷⁶.

Bu açıklamalardan sonra, yönetim hakkının kanundan doğduğu görüşüne dair kanaatimiz, kanunun yönetim hakkının hukuki dayanağı olamayacağı yönündedir. Öncelikle mevzuattaki yasal düzenlemeler, belirttiğimiz üzere refere etme mantığı ile oluşturulmuş olup, hakkı ana hatlarıyla ortaya koyan ifadelerden oluşmaktadır⁷⁷. Kaldı ki, TBK 399. madde düzenlemesinin kaynağı olan İsviçre Medeni Kanunu'nda da bu şekilde ana hatlarıyla bir tanım ortaya konulmuş ve İsviçre Medeni Kanunu'ndaki düzenlemenin yönetim hakkının kullanımını ve sınırlarını belirlemek adına yapıldığı doktrinde kabul görmüştür⁷⁸. Bununla birlikte, mevzuatta doğrudan bir düzenleme olmasaydı dahi, bu durum işverenin yönetim hakkına sahip olduğu kabulünü ve uygulamasını değiştirmeyecektir; zıttıyla açıklarsak, yönetim hakkının yasal düzenlemeye konu olması hakkın yasadan doğduğunu göstermemektedir⁷⁹.

⁷³İK md. 67: “Günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri ile dinlenme saatleri işyerlerinde işçilere duyurulur. İşin niteliğine göre işin başlama ve bitiş saatleri işçiler için farklı şekilde düzenlenebilir.”

⁷⁴İK md. 68: “Günlük çalışma süresinin ortalama bir zamanında o yerin gelenekleri ve işin gereğine göre ayarlanmak suretiyle” ibaresiyle yönetim hakkını işaret etmektedir.

⁷⁵İK md. 64: “Zorunlu nedenlerle işin durması, ulusal bayram ve genel tatillerden önce veya sonra işyerinin tatil edilmesi veya benzer nedenlerle işyerinde normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması veya tamamen tatil edilmesi ya da işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi hallerinde, işveren dört ay içinde çalışılmayan süreler için telafi çalışması yaptırabilir.”

⁷⁶Bkz. İkinci Bölüm, s. 69.

⁷⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 34-35; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, 24.

⁷⁸İsviçre doktrinde yönetim hakkının hukuki dayanağı olarak iş sözleşmesi kabul edilmiştir. Wyler'den aktaran Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 137.

⁷⁹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 36; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 37.

3.2.5. İş Sözleşmesinden Doğduğu Görüşü

Doktrinde ağırlıklı olarak savunulan görüş, işverenin yönetim hakkının hukuki dayanağını iş sözleşmesi olarak görmektedir⁸⁰. Bu görüşe göre, iş ilişkisi hukuken, ekonomik ya da sosyal olarak denk olmayan tarafların kurduğu bir sözleşmedir; ancak, taraflar iş sözleşmesinin mahiyeti gereği kendi iradeleri ile bu eşitsizliği kabul etmişlerdir⁸¹. İş hukuku pratiğinde, sözleşmelerde işverenin yönetim hakkını vurgulayan ya da açıkça belirten düzenlemelere gerek duyulmamaktadır, iradi olarak kurulan sözleşme ile işçi yönetim hakkının varlığını zımnen kabul etmiş sayılmaktadır⁸². Yönetim hakkı kapsamında yer almasına rağmen işverenin iş ya da işyeri değişikliği yapabileceğini veya kapı denetimi uygulayabileceğini düzenleyen iş sözleşmelerine de uygulamada rastlanmaktaysa da bu hususların sözleşmede düzenlenmesi zorunluluğu yoktur⁸³. Zira bu hususları kapsayan yönetim hakkı, ana hatlarıyla düzenlenen iş sözleşmesindeki boşlukların, yasa ve diğer kaynaklarda da düzenleme bulunmaması halinde devreye giren bir haktır⁸⁴. Bu nedenle, işçinin çalışması ve davranışlarına ilişkin olan işveren düzenlemeleri ve talimatları, yani yönetim hakkı, tarafların iradeleri doğrultusunda ortaya konulan iş sözleşmesi ile kaynaklıdır.

Bu görüşün bir diğer dayanağı da, daha önce de bahsettiğimiz üzere, iş sözleşmesinin temel unsurları işçinin iş görmesi ve bağımlı çalışması ile işçiye ücret ödenmesidir. Bağımlı çalışma unsuru, bir bakıma diğer unsurların önüne geçerek iş sözleşmesini karakterize eder. Bu bağlamda; yönetim hakkı ile iç içe geçmiş olan bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin özünü teşkil eder⁸⁵. Yargıtay tarafından da bağımlılık unsuruna ilişkin olarak, “*Mahkemece aradaki sözleşmenin danışmanlık sözleşmesi olduğu, davacının Fransa’da yaşadığı, işverenin denetimi ve gözetimi*

⁸⁰Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 199-202; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 36; Arıcı, 1983, **a.g.k.**, s. 163; Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 226; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 9; Balkır, 2008, **a.g.k.**, 74; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 81; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, 23; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 92; Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 182; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 31; Erdemir, 2015, **a.g.k.**, s. 48-49; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 13; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 24.

⁸¹Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 32.

⁸²Soyer, 1979, **a.g.k.**, s. 48-50; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 36-37; Arıcı, 1983, **a.g.k.**, s. 162; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 23; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276.

⁸³Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 32; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 38; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 25.

⁸⁴Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 37; Alpagut, 2004, **a.g.k.**, s. 54; Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 53-54; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 10; Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 182; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 32; Güzel, 2016, **a.g.k.**, s. 159.

⁸⁵Güzel, 1997b, **a.g.k.**, s. 106.

altında işyerinde çalışmadığı bu nedenle hizmet akdi niteliğinde olmadığı gerekçesi ile görevsizlik kararı verilmiştir. Söz konusu sözleşmede, davacı kendi işgücünü, belli bir ücret karşılığı ve ona bağımlı olacak şekilde davalı işverenin emrine vermeyi taahhüt etmektedir. İş, ücret ve bağımlılık unsuru gerçekleşmiştir. Bizzat davalının gösterdiği işyerinin yurtdışı olması, davacının Fransa’da ikamet etmesi bağımlılık unsurunun yokluğu anlamına gelmez.” şeklindeki kararlar iş sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerinden şekillendiği kabul edilmiştir⁸⁶. Bir başka yönüyle, bağımlılık unsuru yönetim hakkı sayesinde somutlaştığından, yönetim hakkının temelinde bağımlı çalışma olan iş sözleşmesinden doğduğu kabul edilmektedir⁸⁷.

Bu görüşe eleştiri olarak, iş sözleşmesinin geçersiz sayıldığı durumlarda yönetim hakkının hukuki dayanağının ne olacağı sorusu yöneltmiştir. Teori bu eleştiriyi şu şekilde cevaplamaktadır: İş sözleşmesinin geçersiz olduğu kabul edilse dahi, bu kabul, geçersizlik iddiasının ileri sürülmesinden itibaren olacağından; yani geçersizlik iddiası geçmişe yürümeyeceğinden bahisle yönetim hakkının kaynağının iş sözleşmesi olacağı olarak cevaplamaktadır⁸⁸. Nitekim TBK’da bu husus sonradan anlaşılan geçersizlik nedeniyle hizmet akdi ortadan kalkana kadar, geçerli bir hizmet akdi söz konusu olduğu kabulüyle hareket edileceği düzenlenmiştir⁸⁹. TBK öncesinde de bu durum, “*İş Kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye, işçinin menfaatlerini korumak olmasına, belki işte çalışması yaşı veya kadın olması itibarıyla veya işin ağır işlerden bulunması gibi sebeplerle yasak olan bir kimsenin (velevki hilesiyle durumunu saklayarak) işçi sıfatını kazanmış olması halinde butlan sebebini taraflardan birisi ileri sürünceye kadar işçi sayılmasının ve işçinin sağladığı hak ve salahiyetlerden ve bu arada sigortalı olma hakkından istifade etmesinin İş Kanunu ve işçi sigortaları kanunlarının kabul edilmiş gayesine uygun ve bunun aksine olan düşüncenin kanunun gayesine aykırı olacağına ve iş aktinin hükümsüz olmasını gerektiren bir hukuk kaidesinin aktin hükümsüz sayılmasıyla korumak istenilen kimsenin aleyhine neticeler verecek şekilde tatbikinin kanunun gayesine uygun olarak tefsiri lazım geldiği yollu hukuk kaidesine aykırı düşeceğine ve 255 sayılı tefsir kararıyla*

⁸⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 03.06.2004 tarih ve 2004/1550 Esas 2004/13370 Karar sayılı kararı.

⁸⁷Aritürk, 2017, **a.g.k.**, s. 12.

⁸⁸Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 333; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 105; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 245.

⁸⁹TBK md. 394/3: “Geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılincaya kadar, geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur.”

Türkiye Büyük Millet Meclisi dahi batıl olan iş aktinin muteber bir akit gibi işçi lehine hukuki neticeler doğurması gerekeceğini kabul etmiş olmasına göre Ticaret Dairesinin içtihadı kanunun ruhuna uygun ve doğrudur.” şeklindeki Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı ile çözüme kavuşturulmuştur⁹⁰.

4. İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması

4.1. Kullanım Yetkisi Açısından Yönetim Hakkının Değerlendirilmesi

Her ne kadar kavramsal olarak “işverenin yönetim hakkı” olarak ifade edildiğinden yönetim hakkının bizzat işveren tarafından kullanılacağı gibi bir anlam çıkmaktaysa da, günümüz teknolojik ve ekonomik koşulları göz önünde tutulduğunda bunun her zaman mümkün olamayacağı aşîkârdır. Hâl böyleyken, bazı durumlarda işveren bu yetkiyi bizzat kullanmayabilir ve soyut - somut işveren ayrımı doğabilir. Kimi zaman ise yönetim hakkı işveren adına işveren vekili tarafından da kullanılabilir. Bununla birlikte, iş hukuku uygulamasında önemli bir yer edinen asıl işveren – alt işveren ilişkisi, birlikte istihdam ya da geçici iş ilişkisinin söz konusu olduğu durumlarda da işin yürütümü için yönetim hakkının varlığı ve kullanımı elzemdir. Bu nedenle yönetim hakkını kullanma yetkisine sahip olan kişileri belirleyip açıklamak gerekmektedir.

4.1.1. İşverenin Yönetim Hakkını Kullanması

İş hukukunda yönetim hakkını kullanma yetkisi olan kişilerin başında hakkın doğası gereği bu hakkın sahibi işveren vardır⁹¹. 4857 İş Kanunu’na göre işveren olmanın şartı bir iş sözleşmesinin varlığı ve işçi çalıştırmaktır⁹². Bu doğrultuda işveren, gerçek kişi olabileceği gibi, şirket, vakıf, dernek, sendika, kooperatif gibi özel hukuk tüzel kişisi, üniversite, belediye gibi kamu tüzel kişisi ya da adi ortaklık, donatma iştiraki gibi tüzel kişiliği bulunmayan kurum ya da kuruluşlar olabilir⁹³.

⁹⁰YİBGK 18.06.1958 tarih ve 1957/20 E., 1958/9 K. sayılı kararı.

⁹¹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 59; Ekmekçi, Yiğit, 2020, **a.g.k.**, s. 37; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, 37.

⁹²İK md. 2/1: “Bir iş sözleşmesine dayanarak ... işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren ... denir.”

⁹³Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 59; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 101; Ekmekçi, Yiğit, 2020, **a.g.k.**, s. 37; Akyiğit, 2021, **a.g.k.**, s. 68; Engin, M. (1993). *Türk İş Ve Sosyal Güvenlik*

Öğretide de işveren, işçi üzerinden tanımlanmakta ve işveren sıfatına haiz olabilmek için işçi çalıştırıyor olmak gerektiği kabul edilmektedir⁹⁴. Ancak bu şekildeki bir tanım, işverenin hak ve sorumluluklarını anlatmakta eksik kalmaktadır. İşçi çalıştırma gerekliliğinin beraberinde, işinin işveren sıfatına haiz olabilmesi için, işçiden bir işin görülmesini talep etmesi, bunun karşılığında işçiye ücret ödenmesi ve işçiye işin görülmesi veya işçinin davranışlarını düzenlemek için talimat verebilmesi yani işçinin işverene bağımlı çalışması gerekmektedir⁹⁵. Böylelikle işveren tanımının da içini doldurması hasebiyle, yönetim hakkının işveren tarafından kullanımı, hakkın doğası gereğidir.

İşveren, yönetim hakkı çerçevesinde hem işin görülmesini talep etme hem de işçilere talimat verme hakkına sahiptir. Ancak bazı durumlarda, talimat verme hakkı doğrudan işveren tarafından kullanılamayabilir ve işin görülmesini talep etme hakkı ile sevk ve idare hakkının farklı kişilerce kullanılması gereği doğabilir⁹⁶. Bu durumda işin görülmesini talep eden kişi soyut işveren, talimatlarla sevk ve idareyi sağlayan kişi ise somut işveren olarak kabul edilmektedir⁹⁷. Özellikle tüzel kişi bağlamında büyük ve kurumsal işletmeler göz önünde bulundurulacak olursa, işçiden işin görülmesini talep eden taraf olarak soyut işverenken, yönetim hakkı tüzel kişinin yönetim kurulunca kullanılabilecek olması nedeniyle yönetim kurulu somut işverendir⁹⁸. Soyut işveren – somut işveren ilişkisine başka örnekler olarak, küçük ile yasal temsilcisi, müflis ile iflas masası, mirasçı ile vasiyeti tenfiz memuru da verilmektedir⁹⁹.

Hukukunda İşveren İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları, s. 32; S. Süzek, (2010a), *İş hukukunda işveren. MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 5 (17), s. 17; Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. ve Kaplan, H. A., (2018). *Yargıtay kararları ışığında sorularla İş Yasası*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 23.

⁹⁴Esener, 1979, **a.g.k.**,s.69-70; Engin, 1993, **a.g.k.**, s. 32; Süzek, 2011a, **a.g.k.**, s. 17; Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 58; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 101.

⁹⁵Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 50-52; Engin, 1993, **a.g.k.**, s. 40; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 45; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 39; Demircioğlu, A. M. ve Centel, T., (2019), *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 39.

⁹⁶Süzek, 2010a, **a.g.k.**, s. 18; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.** s.29-30; Tunçomağ, K. (1984., *İş hukuku Cilt 1*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 111.

⁹⁷Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 70; Engin, 1993, **a.g.k.**, s. 116; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, 144; Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, 2018, **a.g.k.**, s. 23.

⁹⁸Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, 41; Güven, Aydın, 2020, **a.g.k.**, s. 55.

⁹⁹Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 461; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 61; Güven, Aydın, 2020, **a.g.k.**, s. 56; Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 167.

4.1.2. İşveren Vekilinin Yönetim Hakkını Kullanması

İşveren, kendisi ile arasında iş akdi, vekâlet akdi veya şirket sözleşmesi bulunan kişi ya da kişilere işveren adına hareket etmesi ve yönetim hakkını kullanabilmesi için yetki verebilir¹⁰⁰. 4857 İş Kanunu ile yapılan işveren vekili tanımına göre, işveren vekilliği için iki şartın bir arada bulunması gerekmektedir¹⁰¹: İşveren vekilinin işvereni temsil etmesi ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetimi görevinin bulunması¹⁰². Fabrika müdürü, personel müdürü, atölye şefi, servis şefi şeklinde örneklendirilebilen işveren vekili, işverenin yönetim hakkının kullanımının kolaylaşması için işvereni temsil etmektedir¹⁰³.

İşveren tarafından işveren vekili tayin edilmek suretiyle tanınan temsil ve yönetim yetkisinin de bir sınırı söz konusudur, işveren vekili görev ve yetki alanı kapsamında temsil yetkisini kullanabilecektir¹⁰⁴. Örneklendirecek olursak, kendisine bir birimde işin düzenlenmesi ve denetimi görevi verilen bölüm şefinin, işçiye disiplin cezası uygulaması ya da iş sözleşmesini feshetmesi söz konusu olamayacak, olsa dahi yetki aşımı kapsamında değerlendirilecek ve icazet vermediği takdirde işvereni bağlamayacaktır¹⁰⁵.

Bu temsil ilişkisinin özelliğinden dolayı, işveren vekilinin işveren adına işçilere vermiş olduğu emir ve talimatlardan ötürü özel hukuk bağlamında bir sorumluluğu söz konusu değildir; zira işveren vekillerinin yaptıkları işlemlerden doğan hukuki sonuçlardan işveren sorumludur¹⁰⁶. Bu durum işveren vekilliğinin tanımı yapıldıktan

¹⁰⁰Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 77; Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 55; Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 62; Çenberci, M. (1986), *İş Kanunu şerhi*. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası, s. 180; Güven, E. ve Aydın, U. (1998). İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda işveren vekili. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14 (1), s. 479.

¹⁰¹Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 88.

¹⁰²İK md. 2/4: “İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimselere işveren vekili denir.”; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 65; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 159; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 108; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 44.

¹⁰³Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, 2018, **a.g.k.**, s. 24; Ekmekçi, Yiğit, 2020, **a.g.k.**, s. 61.

¹⁰⁴Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 160; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat 2020, s. 102; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 247.

¹⁰⁵Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 31; Sümer, 2020, **a.g.k.**, s. 20; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 181.

¹⁰⁶Tuncay, A. C. (1977). İş hukukunda işveren vekili kavramı. *Temsil ve Vekaletle İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s. 55; Yılmaz, H. (2013). *Türk iş hukukunda bireysel iş ilişkileri açısından işveren vekilliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 80-81.

sonra, İş Kanunu'nda da açıklanmıştır¹⁰⁷. Buna karşılık düzenlemenin devamında, İş Kanunu md. 2/5'te “işverenler için öngörülmüş bulunan bütün sorumluluk ve zorunlulukların işveren vekilleri hakkında da uygulanacağı” belirtilmiştir. Bu nedenle mevzuattan doğan yükümlülüklerini yerine getirmeyen işveren vekili, idari para cezası ile ceza hukuku anlamında sorumlu olacaktır¹⁰⁸.

4.1.3. Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisinde Yönetim Hakkının Kullanılması

Ekonomik ve teknolojik gelişmelerin, çalışma ve üretim hayatını etkilemesi ve hatta iş ilişkilerini geliştirmesi ile uygulamada sıklıkla karşılaşılan ve en çok tartışma zemini yaratan asıl işveren – alt işveren ilişkisi doğmuştur. Asıl işveren - alt işverenlik ilişkisi üç tarafın söz konusu olduğu bir atipik iş ilişkisidir¹⁰⁹.

İş Kanunu md. 2/6'ya göre, “Bir işverenden işyerinde yürüttüğü mal ve 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.” şeklindeki tanımlama ile asıl işveren ile alt işveren arasındaki hukuki ilişkinin tanımı yapılmıştır. Kanunda alt işveren şeklinde ayrı bir tanıma yer verilmemekte; bu durum alt işverenin, işverenden veya asıl işverenden farklı bir hukuki statüye sahip olmamasından kaynaklanmaktadır¹¹⁰. Zira alt işveren de kendi nam ve hesabına olacak şekilde, iş akdine tâbi işçi çalıştırmaktadır¹¹¹. Buradan hareketle diyebiliriz ki, alt işveren hukuki statü itibariyle işverendir, ancak asıl işverenle aralarındaki hukuki ilişkideki konumu

¹⁰⁷İK md. 2/4: “İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur.”

¹⁰⁸Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 161; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 245; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 102; E. Akyiğit, (2004), İşveren vekilinin iş güvencesi. *Kamu-İş Dergisi*. 7(4), s. 12.

¹⁰⁹Güzel, A. (2004). İş yasasına göre alt işveren kavramı ve asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin sınırları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), s. 33; Arslanoğlu, M. A. (2005). *İş hukukunda esneklik temelli üçlü sözleşmesel ilişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 93; Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006a). *İş hukukunda üçlü ilişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 14; Aykaç, H. B. (2011). *İş hukukunda alt işveren*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 35; Oğuz, Ö. (2014). İş Kanunu'nda alt işveren ve Yargıtay kararlarında muvazaa. *Türk Metal Dergisi*, (175), s. 47.

¹¹⁰Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 65; Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006b). İş Kanunu'na göre asıl işveren alt işveren ilişkisi, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1 (3), s. 54; Aydın, İ. (2015). *Türk iş hukukunda alt işverenlik (taşeron) ilişkisi ve muvazaa sorunu*. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 176.

¹¹¹Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 63; Taşkent, S. (2010). Alt işveren. *Legal İHSGHD*, (2), s. 363; Süzek, S. (2010b). Alt işverenlik ilişkisinin kurulması. *Legal İHSGHD*, (25), s. 15.

itibariyle alt işveren olarak tanımlanmaktadır¹¹². Asıl işveren ile alt işveren arasındaki akdi ilişki; kira sözleşmesi, eser sözleşmesi ya da taşıma sözleşmesi olabilmektedir¹¹³.

Alt işverenin tanımına alt işverenlik ilişkisinin kurulma, koşul ve sonuçlarının düzenlendiği Alt İşverenlik Yönetmeliği'nde yer verilmektedir¹¹⁴. Bu tanımlara göre alt işverenliğin unsurları; alt işverenin işi başka bir işverenden alması¹¹⁵, aldığı işin asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinden veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerden olması¹¹⁶, alt işverenin bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde ve bu iş için çalıştırması¹¹⁷ olarak sayılabilir¹¹⁸. Genel anlamıyla örnekleyecek olursak, güvenlik, temizlik, personel taşıma gibi yardımcı işler ya da inşaat yapımını üstlenen yüklenicinin binadaki kapı ve doğramaları bir marangoza yaptırması gibi uzmanlık gerektiren işler alt işverene verilebilmektedir. Bu noktada önemle belirtmek gerekir ki, asıl işverenin alt işverene verdiği işlerde, kendi işçilerini çalıştırması durumunda asıl işveren – alt işveren ilişkisi söz konusu olmaz¹¹⁹. Bununla birlikte asıl işveren, kendisine ait asıl işi, kendi işçilerini çalıştırmadan tamamen başka bir işverene

¹¹²Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 63-64.

¹¹³Çelik, Caniklioğlu, Canbolat 2020, **a.g.k.**, s. 106; Aktay, N. (1994). Alt işveren kurumu ve hukukumuzda doğan sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 3 (3), s. 15.

¹¹⁴27.09.2008 tarihli 27010 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Alt İşverenlik Yönetmeliği md. 3/I,a: “*Alt işveren, bir işverenden, işyerinde yürütülen mal ve hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde veya asıl işin bir bölümünde, işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan, bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran, gerçek ve tüzel kişiyi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlardır*”

¹¹⁵Taşkent, 2010, **a.g.k.**, s. 363-364; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 07.11.2019 tarih ve 2019/7276 Esas ve 2019/20571 Karar sayılı kararı.

¹¹⁶Süzek, 2010b, **a.g.k.**, s. 17; Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 94-95; Sümer, 2020, **a.g.k.**, s. 18; Çelik, N. (2010). İş hukukumuzda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin önemli bazı sorunları, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 5 (17), s. 5-16.

¹¹⁷Güzel, 2004, **a.g.k.**, s. 51; Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 156; Canbolat, T. (1992). *Türk iş hukukunda asıl işveren alt işveren ilişkileri*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları, s. 68; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 10.12.2007 tarih ve 2007/32136 Esas ve 2007/37354 Karar sayılı kararı.

¹¹⁸Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 158- 165; Şen, M. ve Naneci, A. (2009). Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve alt işverenlik sözleşmesi. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4 (15), s. 25-26 .

¹¹⁹Arıcı, K. (2006). Yeni İş Kanunu ve alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması sorunu. *Prof. Dr. Toker Dereli"ye Armağan*.55 (1), İstanbul: İÜİFM, s. 486; Subaşı, İ. (2011). İş hukukunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi. *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 134-135.

teslim ettiğinde de bu bir alt işveren – asıl işveren ilişkisi değildir¹²⁰. Bu durumlar alt işveren – asıl işveren ilişkisi adı altında muvazaanın görünümleridir¹²¹.

Bu açıklamalardan sonra, işyerinde asıl işveren ve bir veya birden fazla alt işveren olacak şekilde, her işverenin kendi işçilerinin söz konusu olduğu bu atipik ilişkide; işverenlerin yönetim hakkını nasıl kullanacağını incelemek gerekmektedir.

Asıl işveren açısından, işyerinde mal ve hizmet üretimine ilişkin asıl işin bir kısmının ya da yardımcı işlerin İş Kanunu’nda sayılan şartların varlığı hâlinde, başka bir işverene devredilmesi söz konusu olduğundan; alt işverenin asıl işverenin işi için çalıştırdığı işçilere, asıl işverenin yönetim hakkı kapsamında talimat verme hakkı bulunmamaktadır¹²². Bir başka deyişle, alt işverenin işçilerinin çalıştığı asıl işveren tarafından verilen iş, asıl işveren adına değil, alt işveren adına ve hesabına yürütülen bir iş olduğundan; işin görülmesi ve işçilerin davranışlarına ilişkin hususlarda asıl işveren, alt işverenin işçilerine talimat veremeyecektir¹²³. Zira alt işverenin işçileri iş sözleşmesi ile alt işverene bağlıdır ve alt işverenin sevk ve idaresi altındadır. Böylelikle, alt işverenin işçilerine karşı yönetim hakkını kullanım yetkisi yalnızca alt işverene aittir¹²⁴. Aksi bir durum söz konusu olursa, yani alt işverenin işçilerine karşı yönetim hakkını kullanan asıl işveren olursa; ortaya muvazaalı bir asıl işveren - alt işveren ilişkisi çıkacaktır¹²⁵. Muvazaayı düzenleyen Alt İşveren Yönetmeliği m. 12/e’de, izah ettiğimiz bu durumun istisnası açıklanmış; asıl işverence alt işverene verilen işte, “asıl işveren adına koordinasyon ve denetimle görevlendirilen” işçilerin bulunmasının muvazaaya yol açmayacağı açıklanmıştır. Bu şekilde istisnanın düzenlenmesi yerindedir, çünkü; asıl işverenin alt işverenle aralarındaki sözleşmeye istinaden verdiği işin görümünü, zamanlamasını ve mevzuata uygunluğunu denetleme hakkı söz konusudur¹²⁶. Öte yandan bu koordinasyon ve denetimle görevli asıl işveren işçileri, alt işverenin

¹²⁰Güzel, 2004, **a.g.k.**, s. 40; Demircioğlu, Korkmaz, Kaplan, 2018, **a.g.k.**, s. 26; Akyiğit, E. (2011). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda alt işverenlik (taşeronluk ilişkisi)*, Ankara: Seçkin Yayınları, s. 24.

¹²¹Asıl işveren - alt işveren ilişkisinde muvazaaya ilişkin detaylı düzenleme için bkz. Alt İşveren Yönetmeliği md. 12/e.

¹²²Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 62; Güzel, 2004, **a.g.k.**, s. 40; ; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 148; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 81; Süzek, S. (2010c). Muvazaalı alt işveren ilişkisi. *Legal İHSGHD*, (27), s. 941.

¹²³Aydınlı, 2015, **a.g.k.**, s. 308; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 36; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 63; Arıcı, 2006, **a.g.k.**, s. 488; Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 222-223; Şen, Naneci, 2009, **a.g.k.**, s. 37.

¹²⁴Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 238.

¹²⁵Süzek, 2010c, **a.g.k.**, s. 941-942; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 12.06.2017 tarih ve 2016/14639 Esas ve 2017/10142 Karar sayılı kararı.

¹²⁶Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 90; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 36-37.

işçilerinden ziyade alt işvereni koordine etmekte ve denetlemektedir¹²⁷. Yargıtay tarafından da, “*asıl işveren işçilerinin verdikleri talimatın işin yürütümünün gözetimi kapsamında değerlendirilmesi gerektiği*”, “*işçilere işin yürütümü ile ilgili bazı talimatların asıl işveren yetkililerince verilmiş olmasının başlı başına muvazaayı göstermeyeceği*” kabul edilmektedir¹²⁸.

Alt işveren işçilerinin, asıl işverenin işyerinde iş görmeleri ve asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı kanunlardan, iş sözleşmesinden ya da alt işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile müşterek müteselsil sorumlu tutulması da; asıl işverene alt işverenin işçilerine karşı yönetim hakkını kullanabilmesine imkân vermemektedir¹²⁹. Bu düzenlemenin esas amacı, ekonomik risklerin gerçekleşmesi neticesinde işçinin işçilik alacaklarının ödenmemesi durumunda alt işverenin işçisini korumak amacıyla, alt işverenle birlikte asıl işvereni sorumlu tutmaktır¹³⁰.

Yukarıda izah ettiğimiz birlikte sorumluluk getiren yükümlülükler iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülükleri de kapsamaktadır ve bu nedenle iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularda da asıl işveren alt işverenle birlikte sorumludur. Bu noktada da asıl işverenin alt işverenin işçilerine karşı istisnai olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin konularla sınırlı olmak üzere yönetim hakkı kullanma yetkisi söz konusu olmaktadır. Doktrinde de kabul edildiği üzere, iş sağlığı ve güvenliği çerçevesinde asıl işveren, alt işveren işçilerine talimat verebilmektedir ve alt işverenin işçileri de iş sağlığı ve güvenliği önemlerinin gerektiği gibi uygulanması için bu talimatlara uymakla yükümlüdür¹³¹. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nda

¹²⁷Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 51-52; Ekmekçi, Yiğit, 2020, **a.g.k.**, s. 168-169.

¹²⁸Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 21.03.2013 tarih ve 2013/1450 Esas ve 2013/9838 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 09.05.2011 tarih ve 2009/13846 Esas ve 2011/13653 Karar sayılı kararı.

¹²⁹Akyiğit, 2011, **a.g.k.**, s. 89; Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 227.

¹³⁰Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 52.

¹³¹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 63; Aykaç, 2011, **a.g.k.**, s. 239-241; Akyiğit, 2011, **a.g.k.**, s. 69-70; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 153; Başbuğ, A. (1998). Alt işveren işçisi ile asıl işveren arasındaki borç ilişkisi ve bu ilişkinin doğurduğu hukuki sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4 (3), s. 68-73; Süzek, S. (2006a). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, s. 512; Ekmekçi, Ö. (2008). Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde İSG uygulamaları. Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliği Kitabı. İzmir, s. 25-45; Akın, L. (2013). İş sağlığı ve güvenliği ve alt işverenlik. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 167-176; Işık, O. (2019), *Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında işverenin yükümlülüğü*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi, s. 42.

işveren şu şekilde konumlandırılmıştır: “mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dâhil her türlü tedbirin alınması, organizasyonun yapılması, gerekli araç ve gereçlerin sağlanması, sağlık ve güvenlik tedbirlerinin değişen şartlara uygun hale getirilmesi ve mevcut durumun iyileştirilmesi için çalışmalar yapar.” ve “işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar.”¹³². Kanunun devam hükümlerinde alt işveren – asıl işveren ilişkisinde dair ayrıca düzenleme yapılmış olmakla; altı aydan fazla süren bir asıl işveren - alt işveren ilişkisinin varsa tarafların, iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturacağı hüküm altına alınmış, bu konuda koordinasyon yükü asıl işverene yüklenmiştir¹³³. Yargıtay’a göre de “Asıl işveren işletmenin yönetimi kapsamında, bu bağlamda iş sağlığı ve güvenliği konusunda alt işveren işçilerine genel talimatlar verebilir”¹³⁴.

Nihayetinde alt işveren – asıl işveren ilişkisi mevcutken, asıl işveren kendisine iş sözleşmesi ile bağlı çalışan işçilerin, alt işveren de aynı şekilde kendisine iş sözleşmesi ile bağlı çalışan işçilerin üzerinde yönetim hakkına sahiptir. Bu üçlü ilişkide her iki işverenin de bir diğerinin bağlı çalışanlarına talimat vermesi söz konusu değildir¹³⁵. Asıl işverenin alt işverenin işçilerine talimat vermesi, muvazaa sonucunu doğurmaktadır. Bu durumun istisnası ise, asıl işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dair kanunun kendisine yüklediği sorumlulukları yerine getirmek adına alt işveren işçilerine bu konuyla sınırlı olmak üzere talimat verebilmesidir¹³⁶. İş sağlığı ve güvenliği hükümlerine ilişkin talimatlar ile asıl işverene bağlı çalışan ve alt işverene verilen işi denetleme ve düzenleme görevi bulunan işçilerin verdiği talimatlar haricinde; asıl işverenin alt işverenin işçileri üzerinde yönetim hakkını kullanması söz konusu değildir.

4.1.4. Birlikte İstihdam Durumunda Yönetim Hakkının Kullanılması

İşçi ile işveren arasındaki iş sözleşmesine dayanan ilişki, kural olarak iki taraflı bir ilişkidir ve işçinin iş görme borcu sözleşme ile bağlı olduğu işverenedir. Ancak çalışma hayatının teknolojik gelişmelere hızla uyum sağlama gerekliliği, istihdamın da

¹³²6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 4/1-a,b.

¹³³6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 22/2-a,b,c,ç.

¹³⁴YHGK, 30.09.2015 tarih ve 2008/31976 Esas ve 2010/22950 Karar sayılı kararı.

¹³⁵Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 88-89.

¹³⁶Çankaya, Çil, 2006b, **a.g.k.**, s. 68; Akyiğit, 2011, **a.g.k.**, s. 70; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 57.

aynı hızla farklı şekillerde gerçekleştirilmesine yol açmaktadır ve bu durumlarda üçlü ya da daha fazla tarafı söz konusu olan iş ilişkileri de söz konusu olabilmektedir. Bu atipik ilişkilerden biri de birlikte istihdam durumudur. Birlikte istihdam söz konusu olduğunda; işçi tek bir iş sözleşmesi ile aynı anda birlikte işveren olarak nitelendirilen birden fazla işverene bağlı çalışmaktadır¹³⁷. Birlikte istihdam durumu ekseriyetle aynı holding ya da şirketler grubunda işçinin tek bir iş sözleşmesi ile birden fazla şirket için iş görmesi ile ortaya çıkmaktadır¹³⁸. Uygulama ile gelişen bir sözleşme türü olduğundan Yargıtay tarafından da birlikte istihdamı tanımlar nitelikte kararlar verilmiştir: *"Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir. Tüm şirketlerin idare müdürlüğünün aynı kişi tarafından yapılması, şirketlerin birlikte kullandığı işyerinde verilen muhasebe, güvenlik, ulaşım, temizlik, kafeterya ve yemek hizmetlerinin yine tüm işverenlere karşı verilmiş olması buna örnek olarak gösterilebilir. Bu gibi bir ilişkide, işçiyle işverenler arasında tek bir iş ilişkisi vardır. (...) Keza bir gruba veya üst kuruluş olan Holdinge bağlı birden fazla şirkete bu tür hizmetler verilmesi için aynı grupta içerisinde bu amaçla bir şirkette kurulmakta, kısaca hizmetin sunulması için kurulan bu şirket Holding ve bağlı şirketlerin yardımcı iş niteliğindeki hizmetlerini yerine getirmektedir. Bu tür bir ilişkide de şirkete bağlı çalışan işçi, Holdinge bağlı bir veya birden fazla şirkete hizmet vermektedir."*¹³⁹.

Süzek'e göre birlikte istihdam kavramı, iş hukuku pratiğinde şirket topluluğu kaynaklı ortaya çıkmış olsa da birlikte istihdamın söz konusu olabilmesi için şirketler

¹³⁷Çankaya, Çil, 2006a, **a.g.k.**, s. 271-272; Süzek, 2010a, **a.g.k.**, s. 21; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 150; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 197; Koç, S. (2013). İş hukukunda birlikte istihdam. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, s. 171-172; Çelik, N. (2014). Grup şirketlerinde işçilerden bir kısmının aynı anda birden fazla işverene hizmet vermesinden doğan sorun. *DEÜHFD*. 15, Özel Sayı, s. 26 vd.; Yücel Bodur, M. (2018). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda birlikte işverenlik*. Ankara: Beta Yayınları, s. 70.

¹³⁸Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 150; Eyrenci, Ö. (2019). Şirket topluluklarında-holdinglerde çalışma ilişkileri. Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan. İstanbul: On İki Levha Yayınları, s. 578.

¹³⁹Yargıtay 10. Hukuk Dairesi'nin 02.11.2020 tarih ve 2020/7340 Esas ve 2020/6190 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.05.2017 tarih ve 2016/11203Esas ve 2017/7807 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 27.06.2011 tarih ve 2011/30349 Esas ve 2011/19150 Karar sayılı kararı.

topluluğunun varlığı şart değildir. Çünkü birlikte istihdam kavramının temel unsuru ayrı ayrı iş sözleşmeleri kurulmaksızın tek bir iş sözleşmesi ile birden fazla işverene aynı anda bağlı çalışmaktır¹⁴⁰. Bu noktada iş sözleşmesine katılma konusuna da değinmek gerekmektedir zira bu şekilde de birlikte istihdam gündeme gelmektedir: *“başlangıçta tek bir işverenle kurulan iş ilişkisine zamanla diğer bir işveren katılmakta ve işçi iş görme edimini bu katılan şirkete karşı da yerine getirmektedir. İşçinin ilk işvereni ile bağlantısı kopmamakta, iş sözleşmesinin devri değil, işveren tarafında bir çoğalma söz konusu olmaktadır. Bu durumda da tek bir iş ilişkisi vardır.”*¹⁴¹.

Bu açıklamalardan sonra birlikte işverenler açısından yönetim hakkının kullanımını değerlendirmek gerekmektedir. Birlikte istihdam durumunda, birlikte işverenler yasadan ve sözleşmeden doğan hak ve yetkilere ayrı ayrı sahip olduklarından, işçiye karşı müteselsilen sorumludur ve bunun sonucunda ayrı ayrı işveren sıfatına sahip olan bu işverenlerin her biri yönetim hakkını da kullanabilir¹⁴². Bir başka deyişle, her bir işveren işçiye işin görülmesine ve işyerindeki davranışlarına ilişkin işçiye talimat verebilir¹⁴³.

Her bir işverenin ayrı ayrı talimat verebilmesinin neticesinde, bu talimatların birbiriyle çatışması söz konusu olabilecektir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda; birlikte işverenler arasında hiyerarşi bulunmadığı gözetilmeli ve işçi hangi işverenin talimatı en son verilmişse o talimata göre hareket etmelidir¹⁴⁴.

4.1.5. Geçici İş İlişkisi Söz Konusu Olduğunda Yönetim Hakkının Kullanılması

İş hukukunda bir diğer atipik iş ilişkisi de geçici iş ilişkisidir. İş Kanunu’nda da düzenlenen geçici iş ilişkisi, işverenin yönetim hakkını geçici ve belirli bir süre için başka bir işverene devretmesi anlamına gelmektedir¹⁴⁵. Bu durumda, geçici işveren işçiye belirli bir süre zarfında talimat verebilecek ve işçiyi denetleyebilecek; buna

¹⁴⁰Süzek, 2010a, **a.g.k.**, s. 22; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 150.

¹⁴¹Alp, M. (2007), İş sözleşmesinin devrinde bazı sorunlar. *DEÜHFD*.9, Özel Sayı, s. 197; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi’nin 02.11.2020 tarih ve 2020/7341 Esas ve 2020/6191 Karar sayılı kararı.

¹⁴²Koç, 2013, **a.g.k.**, s. 184-186; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 199.

¹⁴³Altintepe, 2014, **a.g.k.**, s. 155; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 29; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 45.

¹⁴⁴Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 75; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 65; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 46.

¹⁴⁵Nurmukhambetova, A. (2017). İş Kanununun yeni düzenlemesi karşısında geçici iş ilişkisi. *DEÜHFD*. 19 (2), s. 181-182.

karşılık işçi de iş görme edimini aralarında sözleşme ilişkisi olmaksızın geçici işverene karşı yerine getirecektir¹⁴⁶.

İş Kanunu'ndaki "geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde görevlendirme yapılmak suretiyle kurulabilir"¹⁴⁷ düzenlemesi ile geçici iş ilişkilerinin özel istihdam bürosu aracılığıyla meslek edinilmiş ve holding veya şirketler topluluğu bünyesinde meslek edinilmemiş olarak iki şekilde düzenlenmiştir¹⁴⁸.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkisinin söz konusu olabilmesi için, Türkiye İş Kurumu tarafından izin verilmiş özel istihdam bürosu aracılığı ile iş ilişkisinin kurulması gerekmektedir¹⁴⁹. Özel istihdam bürosunun geçici işverenle yaptığı geçici olarak işçi sağlamaya yönelik sözleşme ile işçi belirli bir zaman dilimi için geçici işverenin verdiği işi görmektedir¹⁵⁰. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun kendisine iş sözleşmesi ile bağlı işçisini ücret karşılığında, geçici ve belirli bir süre için başka bir işverenin işini görmesi için istihdam etmesi olarak tanımlanabilir¹⁵¹. Özel istihdam bürosu ile geçici işveren arasındaki sözleşmenin geçerli olabilmesi yazılı olarak yapılmasına bağlıdır¹⁵². Geçici işverene özel istihdam bürosu tarafından işçi temin edilmesi, işçi ile özel istihdam bürosu arasındaki işçi – işveren ilişkisini sona erdirmeyecektir ve işçi ile geçici işveren arasında iş sözleşmesi kurulması da söz konusu olmayacaktır¹⁵³. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, aralarında bir iş sözleşmesi kurulmasa da geçici işverenin işçiye karşı yönetim hakkını kullanabilme

¹⁴⁶Serin, İ. (2005), İş Kanununda geçici (ödünç) iş ilişkisi. *Legal İHSGHD*, (7), s. 1076; Caniklioğlu, N. (2008), Geçici (ödünç) iş ilişkisinin tarafları açısından hukuki sonuçları. *Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 126.

¹⁴⁷İK md. 7/1. 20 Mayıs 2016 tarih ve 6715 sayılı İş Kanunu ile Türkiye İş Kurumu Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun ile 4857 sayılı İş Kanunu'nda değişiklik yapılmış ve özel istihdam büroları Türk hukuk sisteminde yerini almıştır.

¹⁴⁸Akyiğit, 1995, **a.g.k.**, s. 41; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 244; Civan, O. E. 2017. Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi. *AÜHFD*. 66 (2), s. 315-316; Güzel, A. ve Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama: Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (52), s. 26.

¹⁴⁹İK md. 7/2; 11.10.2016 tarihli 29854 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği md. 3/j.

¹⁵⁰Akyiğit, 1995, **a.g.k.**, s. 42; Caniklioğlu, 2008, **a.g.k.**, s. 121; Civan, 2017, **a.g.k.**, s. 315; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 245; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 289.

¹⁵¹Serin, 2005, **a.g.k.**, s. 1062; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 79.

¹⁵²İK md. 7/9; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 246.

¹⁵³Akyiğit, 1995, **a.g.k.**, s. 121; Caniklioğlu, 2008, **a.g.k.**, s. 126; Narmanlioğlu, 2011, **a.g.k.**, s. 16; Güzel, Heper, 2017, **a.g.k.**, s. 45; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 29; Başmanav, Y. (2016). Ödünç iş ilişkisi. *İÜHFD, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı*, s. 141-142.

yetkisi vardır¹⁵⁴. Tarafların arasındaki hukuki ilişkinin bir gerekliliği olan yönetim hakkı, İş Kanunu'nda "İşin gereği ve geçici işçi sağlama sözleşmesine uygun olarak geçici işçisine talimat verme yetkisine sahiptir" şeklindeki düzenleme ile de hüküm altına alınmıştır¹⁵⁵. Buradan hareketle, geçici işverenin, özel istihdam bürosunun yönetim hakkını bütünüyle ortadan kaldırmaksızın; geçici iş ilişkisinin süresi ve kapsamı ile sınırlı olmak üzere bir talimat verme hakkı söz konusu olacaktır¹⁵⁶. Zira, özel istihdam bürosunun geçici işçiyi geri çağırma ya da yıllık izin kullandırılması gibi konularda yönetim hakkı devam etmektedir¹⁵⁷.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisi ise, *"işverenin, devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde"* kurulur¹⁵⁸. Bu hükümden anlaşılabacağı üzere, mesleki olmayan geçici iş ilişkisini kurabilecek işverenler holding ve şirketler topluluğu olarak sınırlandırılmıştır. Burada holding ya da şirketler topluluğu bünyesinde geçici iş ilişkisi kurulurken, altı aylık süre ön görülmüş ve en çok iki kez yenilenebileceği belirtilmiştir. Özel istihdam büroları aracılığı ile kurulan geçici iş ilişkilerinde olduğu gibi bu tür geçici iş ilişkilerinde de geçici işveren, geçici işle sınırlı olmak kaydıyla yönetim hakkına sahiptir ve bu doğrultuda işin görülmesi ve geçici işçinin işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlar verebilecektir¹⁵⁹.

Bu açıklamalardan sonra, işçinin işverenine iş sözleşmesi ile bağlılığı devam ederken, bu sözleşmeden doğan iş görme borcunu geçici işverene karşı yerine getirmesinin söz konusu olduğu özel şartlara tâbi bu iş ilişkisinde; geçici iş ilişkisinin meslek edinilmiş veya edinilmemiş olarak sınıflandırılmasının yönetim hakkının kullanımı açısından bir etkisi bulunmamaktadır. Her iki işveren de yönetim hakkının kullanımında yetkili olmakla; geçici işverenin yönetim hakkının, işçi ile birlikte iş

¹⁵⁴Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 225; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 82.

¹⁵⁵İK md. 7/9-a.

¹⁵⁶Caniklioğlu, 2008, **a.g.k.**, s. 140; Civan, 2017, **a.g.k.**, s. 596.

¹⁵⁷Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 33; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 81.

¹⁵⁸İK md. 7/15.

¹⁵⁹Caniklioğlu, 2008, **a.g.k.**, s. 140; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, S, 224; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 78; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 242; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 378-379.

sözleşmesinin tarafı olan işverenin yönetim hakkı ile sınırlandığını belirtmek gerekmektedir¹⁶⁰.

4.1.6. İşyerinin Devri

İş hukukunda, çalışma hayatının sekteye uğramaması ve işçinin hayatını idame ettirebilmesi adına yaptığı işin sürekliliğini sağlamak önem arz etmektedir. Bu sürekliliğin sağlanması amacıyla Türk iş mevzuatında çeşitli yollar öngörülmüştür. Süreklilik konusunda ihtilaf doğurma potansiyeli olan işyerinin devri hususu nitelik itibarıyla borçlar ve ticaret hukukunun konusunu oluşturmakla¹⁶¹, işçiye bakan yönüyle İş Kanunu'nda ayrıca düzenlenmiştir. Ticari işletmeler de dâhil olmak üzere, her türlü işletmenin aktif ve pasifiyle birlikte devralınması ile bir işletmenin başka bir işletme ile karşılıklı olarak aktif ve pasiflerinin devralınması veya bir işletmenin diğerinde katılarak devralınması Türk Borçlar Kanunu'nda hüküm altına alınmıştır¹⁶². Bununla birlikte, iki veya daha fazla ticari şirketin birleşmesi ve bir ya da daha fazla ticari şirketin başka bir şirkete katılması konusu ise Türk Ticaret Kanunu'nda düzenlenmiştir¹⁶³.

İş hukuku bağlamında, “İşyeri veya işyerinin bir bölümü hukukî bir işleme dayalı olarak başka birine devredildiğinde, devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. (...) Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini surf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz.” şeklindeki düzenleme ile işçi açısından iş sözleşmesinin devamlılığı koruma altına alınmıştır¹⁶⁴. Böylelikle işveren değişikliği anlamına gelen işyeri devri durumunda; bağlı çalışan işçinin iş sözleşmesinin ve işyerinde görüşen işin yeni işverenle aynı koşullarda devam etmesi, bahsi geçen sürekliliği sağlamanın yollarından birisidir¹⁶⁵. Tüm bu düzenlemelerin ana çerçevesi, devir hâlinde işyerinde yürütülen

¹⁶⁰Akyiğit, 1995, **a.g.k.**, s. 139; Çankaya, Çil, 2006a, **a.g.k.**, s. 396.

¹⁶¹Aydın, S., Kaplan H. A. ve Şen Kalyon, A. (2013). Ticari işletme devri ve devrin hukuki sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 17(1-2), s. 229-230.

¹⁶²TBK m. 202-203.

¹⁶³14/02/2011 tarihli 27846 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan 6102 sayılı TTK m. 136-158.

¹⁶⁴İK md. 6/1,5.

¹⁶⁵Çankaya, Çil, 2006a, **a.g.k.**, s. 459-460; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 148-149, 557-558; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 956; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 194, 554-555; Güzel, A. (1987). *İşverenin değişmesi - İşyerinin devri ve hizmet akitlerine etkisi*. İstanbul: Kazancı

faaliyetin devralan tarafından devam ettirilmesidir¹⁶⁶. Bu noktada, işyeri devri çalışma koşullarında esaslı değişiklik sayılmadığından işçinin onayının aranması ya da itiraz hakkı söz konusu değildir.¹⁶⁷ Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, yukarıda açıkladığımız üzere Türk Ticaret Kanunu'na göre şirketlerin birleşmesi, bölünmesi veya tür değiştirmesi kaynaklı işyeri devirlerinde, İş Kanunu'ndaki düzenlemelerden farklı olarak işçiye itiraz hakkı tanınmıştır¹⁶⁸.

Yönetim hakkı açısından bakıldığında ise işyeri devri durumunda iş sözleşmesi devirden önceki hâliyle ayakta kaldığından, eski işverenle akdedilen sözleşme hükümleri; yeni işveren açısından geçerli ve bağlayıcı olacaktır¹⁶⁹. Yönetim hakkının hukuki dayanağı iş sözleşmesi olduğundan, iş sözleşmesinin ayakta kalması ve yeni bir işverenle devamı durumu, yönetim hakkını kullanma yetkisini işyerini devralan işverene geçirecektir¹⁷⁰. İşverenin bu yönetim hakkını kullanmaya başlayabilmesinde ise öğretide kabul edilen ölçüt, işyerinin fiili devir tarihidir¹⁷¹. Yargıtay da öğreti ile paralel olarak, yeni işverenin yönetim hakkını kullanımının fiilen devir ile başladığını kabul etmektedir¹⁷².

Yukarıda işyeri devrinin çalışma koşullarında değişiklik olarak kabul edilmediğini belirtmiştik. Yargıtayca da “İşyeri devri fesih niteliğinde olmadığından, devir sebebiyle

Hukuk Yayınları, s. 1-5; Özkaraca, E. (2008). *İşyeri devrinin iş sözleşmelerine etkisi ve işverenlerin hukuki sorumluluğu*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 1; Doğan Yenisey, K. (2009). İşyerinin devri bakımından ‘işyeri’ kavramı. *KHÜHF İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu*. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, s. 127.

¹⁶⁶Güzel, 1987, **a.g.k.**, s. 82; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 56.

¹⁶⁷Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 55; Süzek, S. (2013). İşyerinin devri ve hukuki sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15, Özel Sayı, 321.

¹⁶⁸TTK m. 178.

¹⁶⁹Güzel, 1987, **a.g.k.**, s. 353; Özkaraca, 2008, **a.g.k.**, s. 170; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 40.

¹⁷⁰Güzel, 1987, **a.g.k.**, s. 417; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 58.

¹⁷¹Güzel, 1987, **a.g.k.**, s. 220; Çankaya, Çil, 2006a, **a.g.k.**, s. 474; Özkaraca, 2008, **a.g.k.**, s. 169.

¹⁷²Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.02.2014 tarih ve 2014/2806 Esas ve 2014/4512 Karar sayılı kararında “Davalı ile dava dışı Antalya Alkollü İçecek San ve Tic. A.Ş. arasında yapılan devir sözleşmesinin 4. Maddesinde Yükümlülüklerin Devri konusunda kapanış tarihi itibarıyla yükümlülüklerin el değiştireceği belirlenmiş, tanımları düzenleyen 1. maddesinde ise kapanışın 24.7.2011 tarihi ya da tarafların yazılı olarak daha sonraki bir tarih olarak ifade edeceği belirlenmiştir. Ancak bu kapanış tarihi dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Oysaki işyerinin fiili tesliminin yapıp yapılmadığı ve kapanış tarihi hususu işyerinin devri tarihini belirlemesi nedeniyle önem arz etmektedir. Antalya Alkollü İçecek San ve Tic. A.Ş. ye fiili teslimin yapıp yapılmadığının davalı işverenden sorularak devir tarihinin tespiti ile; fiili devir yapılmış ise ve devirden önce fesih varsa iş akdinin feshi şartlarının tartışılması, işyerinin fiilen devrinden sonra yapılmış bir fesih varsa yasal olarak işyeri devrinden sonra eski işverence fesih yapılmasının mümkün olmaması dikkate alınarak çıkacak sonuca göre bir karar verilmesi gerekirken eksik araştırma ile davanın kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir.” şeklinde hüküm kurularak fiili devir tarihinin altı çizilmiştir.

feshe bağı hakların istenmesi mümkün olmaz. Aynı şekilde işyeri devri kural olarak işçiye haklı fesih imkânı vermez. İşyerinin devri işverenin yönetim hakkının son aşaması olup, işyeri devri çalışma koşullarında değişiklik anlamına da gelmez. Dairemizin kökleşmiş kararlarına göre işyeri devri işçiye haklı nedenle fesih hakkı tanımaz. İşyeri devrinin çalışma koşullarını ağırlaştıran bir yönü olup olmadığı belirlenmelidir.” şeklindeki ilke kararlar bu durum hüküm altına alınmış, bununla birlikte eski işveren açısından yönetim hakkının işyerinin devri ile sonlandığı açıkça ortaya koyulmuştur¹⁷³.

4.1.7. İş Sözleşmesinin Devri

İş Kanunu’nda düzenlenmemekle beraber, iş hukuku pratiğinde işyeri devrinden farklı olarak iş sözleşmesinin devri de mümkündür. İş sözleşmesinin devri, işçilerin transferi, devri veya nakli olarak da adlandırılmaktadır¹⁷⁴. İş sözleşmesinin devri, işçi açısından işveren değişikliği anlamına gelmekle; işçi ile işveren arasındaki sözleşmeden doğan hak ve yükümlülüklerin yeni bir işveren tarafından üstlenilmesidir¹⁷⁵. Türk Borçlar Kanunu’nda hüküm altına alınan iş sözleşmesinin devri¹⁷⁶, konusu sorumluluk açısından işyeri devri ile benzerlik gösterse de bu iki işlem arasındaki fark iş sözleşmesinin devrinde işçinin yazılı rızasının alınması ile mümkün olmasıdır¹⁷⁷. Bu rıza devir sırasında alınabileceği gibi, önceden verilen izin ya da sonradan onaylanan anlaşma şeklinde de olabilir¹⁷⁸.

İş sözleşmesinin devri, kendine özgü üç taraflı bir hukuki işlemidir¹⁷⁹. Yargıtay tarafından bu işlemin üçlü bir ilişki olduğu ve işçinin de bu devrin yapılması noktasında anlaşmaya dâhil olması gerektiği belirtilmiştir: “*Hizmet akdi devrinde üçlü bir ilişki*

¹⁷³Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 21.12.2020 tarih ve 2016 / 34544 Esas ve 2020 / 19426 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.10.2008 tarih ve 2008/29715 Esas ve 2008/28944 Karar sayılı kararı.

¹⁷⁴Alp, 2007, **a.g.k.**, s. 189.

¹⁷⁵Alp, M. (2009). İş sözleşmesinin devri. *KHÜHF İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu*. İstanbul, s. 303; Kocagil, I. (2011). Yeni Borçlar Kanunu ışığında iş sözleşmesinin devri. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (22), s. 46; Günay, C. İ. (2011). Hizmet sözleşmesinin devri (TBK. m. 429), *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6(24), s. 115; Yiğit, Y. (2014). *İş sözleşmesinin devri*. Bursa: Ekin Yayınevi, s. 54; Öztürk, B. (2016). Sözleşmenin devri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 2016 (125), s. 276.

¹⁷⁶TBK md. 429.

¹⁷⁷Alp, 2009, **a.g.k.**, s. 306; Yiğit, 2014, **a.g.k.**, s. 117; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 329; Albayrak Zincirlioğlu, C. (2015). *İş sözleşmesinin devri*. İstanbul: Filiz Kitabevi, s. 151 vd.

¹⁷⁸Kocagil, 2011, **a.g.k.**, s. 48; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 299.

¹⁷⁹Alp, 2009, **a.g.k.**, s. 308; Öztürk, 2016, **a.g.k.**, s. 277.

mevcuttur. Başka bir anlatımla, devreden ve devralan işveren ile devredilen işçinin hizmet akdinin devri konusunda üçlü olarak anlaşmaları gerekir."¹⁸⁰.

İş sözleşmesinin devrinde, devrin geçerlilik şartı olarak işçinin yazılı rızası belirlenmiş olduğundan; devralan işverenin yönetim hakkının başlangıç anı işverenin yazılı rızasının alındığı an olacaktır¹⁸¹. Yönetim hakkı açısından, işyeri devrinde olduğu gibi sözleşmeden tüm haklar gibi yönetim hakkını kullanma yetkisi iş sözleşmesini devralan yeni işverene geçecektir¹⁸².

4.2. Yönetim Hakkının İçeriği Açısından

İşverenin yönetim hakkı, genel ibareler içeren bir tanımla, işin yasal düzenlemelere ve işin gerekliliklerine uygun bir şekilde görülmesine ilişkin talimatları ile işçilerin iş görme esnasındaki davranışlarını düzenleyebilmesidir¹⁸³. Bu genel tanımın yasal dayanakları ve doktrindeki görüşlerden yola çıkarak, yönetim hakkının düzenleme boşluğu olan alanlarda devreye girdiğini, bu nedenle genel ifadelerle açıklandığını çalışmamızın önceki bölümlerinde ifade etmiştik. Normlar hiyerarşisi açısından düşünüldüğünde, yönetim hakkının üzerinde yer alan iş hukuku kaynakları, bir bakıma yönetim hakkının neleri kapsadığını belirlemektedir. Bir başka deyişle, yasalar, yürütme ve yargı kararları, akabinde toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinde düzenlenmemiş alanlarla yönetim hakkının kapsamı vücut bulmaktadır. Türk iş hukuku mevzuatı ve içtihatları açısından bakıldığında, yönetim hakkının çerçevesi yukarıda belirttiğimiz genel tanımla çizilmiş olduğundan; yönetim hakkının kapsamını belirleyen asıl kaynak ekseriyetle iş sözleşmeleri olmaktadır. Bu noktada, iş sözleşmesi ne kadar detaylı düzenlenirse; yönetim hakkının kapsamı o denli daralacaktır¹⁸⁴. Yönetim hakkının kapsamını daraltan bir diğer husus da işçinin nitelikli olmasıdır, zira nitelikli bir işçinin iş tanımı söz konusu olduğundan, bu durum işverenin yönetim hakkı kapsamında değişiklik yapma hakkını kısıtlar niteliktedir¹⁸⁵.

¹⁸⁰Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 12.07.2006 tarih ve 2006/1892 Esas ve 2006/20661 Karar sayılı kararı.

¹⁸¹Yiğit, 2014, **a.g.k.**, s. 223.

¹⁸²Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 63; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 42.

¹⁸³Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 3-4.

¹⁸⁴Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 15.

¹⁸⁵Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 11; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 99.

Öte yandan, iş hukuku uygulamasında güncel gelişmelerin fazlalığı ve etkisi, yönetim hakkının kapsamını belirlemeyi güç kılmaktadır. Aslında bu güçlük, bir bakıma yönetim hakkının özü ile paralellik göstermektedir; çünkü iş sözleşmesi kurulurken tüm unsurların belirlenmesi mümkün olmadığından yönetim hakkı ihtiyacı söz konusu olmaktadır.

Kapsamını belirlemek güç olmasına rağmen, tanımının çok genel olması nedeniyle; tasnif açısından yönetim hakkının kullanımının ana unsurlar halinde belirlenmesi gerekliliği söz konusudur. Doktrinde bu doğrultuda yönetim hakkının kapsamında kalan haklar; talimat verme hakkı, işletmesel karar alma hakkı, çalışma koşullarını düzenleme hakkı ve disiplin cezası verme hakkı olarak belirlenmiştir¹⁸⁶. Bu şekilde kapsam belirlenmesi önemlidir; zira yönetim hakkının tanımına istinaden doğrudan talimat verme hakkına endekslenmesinin hakkın kapsamının ve uygulamalarının açıklanması açısından yetersiz kalacağı kanaatindeyiz. Talimat verme hakkı, yönetim hakkının görünümlerinden biri olmakla¹⁸⁷, yönetim hakkı açıkladığımız üzere daha geniş kapsamlı bir haktır.

4.2.1. Talimat Verme Hakkı

İş sözleşmesi, niteliği gereği karşılıklı borç yükleyen (sinallagmatik) bir sözleşme olduğundan¹⁸⁸, sözleşmenin tarafı olan işveren ve işçiye karşılıklı olarak birtakım borçlar yüklemektedir. İşçi açısından temel borç iş görme olmakla, işçinin iş görme borcunu yerine getirirken işveren veya işveren vekili tarafından verilen emir ve talimatlara uyma borcu söz konusudur¹⁸⁹. İşçinin bu borcunun, işverenin yönetim hakkının karşısında yer aldığını¹⁹⁰ ve Türk Borçlar Kanunu'nun 399. maddesiyle yasal bir zemine oturduğunu çalışmamızın önceki bölümlerinde açıklamıştık. İşverenin sahip

¹⁸⁶Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 72; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 98.

¹⁸⁷Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 16.

¹⁸⁸Esener, (1978), **a.g.k.** s. 127; Ekonomi, (1982), **a.g.k.**, s. 78; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, (2020), **a.g.k.**, s. 186, Antalya, Topuz, (2021), **a.g.k.**, s. 232; Zevkliler, A. (2002). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 307; Yavuz, C., Acar, F. Ve Özen, B. (2014), *Borçlar hukuku dersleri (özel hükümler): Türk Borçlar Kanunu'na göre güncellenmiş*. İstanbul: Beta Yayıncılık, s. 883, 887.

¹⁸⁹Balkır, 2008, **a.g.k.**, s. 74; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 42.

¹⁹⁰Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 44; Ekonomi, 1982, **a.g.k.**, s. 124; Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 226; Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 24.

olduğu bu talimat verme hakkı, işçi açısından iş görme borcunun içeriğini belirlemektedir¹⁹¹.

İşveren işin görülmesi için vereceği talimatların beraberinde, iş görümü esnasında düzen sağlamak adına işçilerin işyerindeki davranışlarına dair de talimat verme hakkına sahiptir¹⁹². Zira Türk Borçlar Kanunu md. 399 işin görülmesine ilişkin talimatların yanı sıra işverenin vereceği talimatlarla işçinin işyerindeki davranışlarını da düzenleyebileceğini hüküm altına almıştır. Buradan hareketle, iş sözleşmesinde düzenlenmiş olan alanlarda; işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla işin görülmesi ve işçilerin davranışlarının düzenlenmesi sağlanacaktır, bu durum da işverenin talimat verme hakkının temelini oluşturmaktadır¹⁹³.

Bu açıklamalardan sonra, doktrinde emir ve talimat kavramlarının bir arada ve bütünlük içerisinde kullanılıyor olmasına binaen; emir kavramına değinmek gerekmektedir. Zira emir kavramı, talimattan farklı olarak sözleşmede bir egemen unsur bulunmasını gerektirmektedir¹⁹⁴. İşçi ile işveren arasındaki ilişkide ise bağımlı çalışma söz konusu olsa da işveren işçisinin üzerinde egemen bir güç değildir¹⁹⁵. Yine emir kavramı, kamu hukukuna dair bir terim olmakla; memurların bir amirden aldığı talimatı ifade eder ve talimatın zorla yerine getirilmesini de içerir¹⁹⁶. İşverenin işçisini talimatın uygulanması adına zorlaması söz konusu olamaz. Bu açılarından, işverenin işçiye emir verme hakkının değil, talimat verme hakkının bulunduğunu söylemenin daha yerinde olduğu kanaatindeyiz¹⁹⁷.

İşverenin işçiye yönetim hakkı kapsamında verebileceği “işin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sırayla yapılacağını düzenleyen veya yöntem veya tekniğini gösteren talimatlar” işin görülmesine ilişkin talimatlardır¹⁹⁸. İşin görülmesi adına verilen

¹⁹¹ Arıcı, 1983, **a.g.k.**, s. 163; Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 17.

¹⁹² Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 43; Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 133; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 146-147; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 253.

¹⁹³ Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 154,159; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 11; Güzel, 1997b, **a.g.k.**, s. 27; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 99; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 81.

¹⁹⁴ Önder, A. (1989). *Ceza hukuku genel hükümler, Cilt 2*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 233.

¹⁹⁵ Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 73.

¹⁹⁶ Özen, 2019, **a.g.k.**, s. 647; Çağlayan, R. (2018). *İdare hukuku*. İstanbul: Adalet Yayınevi, s. 513.

¹⁹⁷ Öğretide bu görüşte olan yazarlar için bkz. Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 39-40, Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 72-73.

¹⁹⁸ Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 68; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 80.

talimatlar sayesinde işçinin iş görme borcu somutlaşır¹⁹⁹. İş sözleşmesini karakterize ettiğini çalışmamızın önceki bölümlerinde açıkladığımız bağımlı çalışma unsuru nedeniyle işçi iş görürken işverenin talimatlarıyla bağlıdır ve işi bu talimatlara uygun yerine getirmekle yükümlüdür²⁰⁰. Her ne kadar işçinin vasfının artması bu talimatların kapsamını daraltsa da talimatların ortadan kalkması yönetim hakkının varlığını ortadan kaldıracığından, işverenin talimat verememesi gibi bir durum söz konusu olamaz²⁰¹. İşçinin çalışma süresine ilişkin talimatlar, işin görülmesi sırasında cep telefonu ile konuşulmaması, iş bitiminde kullanılan ekipmanların temizlenmesi gibi talimatlar işin görülmesine dair talimatlardır²⁰². Uygulamada sıklıkla ihtilaf doğuran konu, çalışma süreleri hususunda yönetim hakkının kullanımıdır. Bu noktada eğer işçinin çalışma saatleri, iş sözleşmesinde belirlenmemişse; emredici kanun hükümleri saklı kalmak kaydıyla, işçinin günlük ve haftalık çalışma süresi, işin başlangıç ve bitiş saatleri, ara dinlenmesi, vardiya değişim süreleri, gece çalışmasının başlangıç zamanı, fazla çalışma süresi ve yıllık izin kullanım periyotları işveren tarafından yönetim hakkına dayanılarak belirlenebilmektedir²⁰³.

İşverenin yönetim hakkına dayanarak, işçi davranışlarına ilişkin verebileceği talimatlar ise, işin görülmesi ile direkt bağlantılı olmayan ancak işyerinde düzenin ve güvenliğin sağlanması amacıyla verilen talimatlardır²⁰⁴. İşverenin yönetim hakkına dayanarak verebileceği giyim ve dış görünüşe, sigara içilmesine, kapı denetimine ve işçinin üzerinin aranmasına, işçilerin telefon ve internet kullanımına, işyerinde düşünce ve ifade özgürlüğünün sağlanmasına ve yasal sınırlarının belirlenmesine, psikolojik ve cinsel tacize yönelik talimatları işçilerin davranışlarına ilişkindir²⁰⁵. Bu şekilde örneklendirilen talimatlar işçinin kişilik haklarıyla direkt bağlantılı olduğundan, bu talimatların sınırlandırılması da kişilik haklarının korunması mahiyetinde olacaktır.

¹⁹⁹Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 100; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 81.

²⁰⁰Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 46-47.

²⁰¹Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 101-102; Sümer, 2020, **a.g.k.**, s. 38.

²⁰²Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 67-68; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 162.

²⁰³Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 227; Alpagut, 2004, **a.g.k.** s. 55; Civan, 2017, **a.g.k.**, s. 114; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 591; Sümer, 2020, **a.g.k.**, s. 73; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 80.

²⁰⁴Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 69; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 188; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 81.

²⁰⁵Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 17.

İşçiler işverenin hukuka uygun talimatlarına dürüstlük kuralının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar²⁰⁶. İşverenin işin görülmesine ilişkin olarak verdiği talimatlar karşısında işçinin bu talimata uyma borcu, işçinin iş görme borcunun devamı niteliğindedir²⁰⁷. Buna karşılık işyerinde işçi davranışlarına yönelik talimatlara uyma yükümlülüğü, iş görme borcunun değil; itaat borcunun kapsamında kalmaktadır²⁰⁸.

Son olarak talimat verme hakkı Yargıtay'ın şablon haline gelmiş kararlarına da konu olmuş, bu konu öğreti ile paralel bir şekilde açıklanmış ve sınırları belirlenmiştir: *“İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşısını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler. (...) İşverenin yönetim hakkı işyerinde düzenin sağlanmasına ve işçinin davranışlarına yönelik talimat vermeyi de kapsar. İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir. Bunun dışında işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür.”*²⁰⁹.

4.2.2. İşletmesel Karar Alma Hakkı

İşveren, girişimci olarak rizikoları üstlenmekle birlikte, işletmesinin devamlılığı ve işletmesel hedefleri gerçekleştirebilmek adına ekonomik, teknik veya sosyal

²⁰⁶TBK md. 399.

²⁰⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 68-69; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 162; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 81.

²⁰⁸Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 159; Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 124; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 206-207; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 263.

²⁰⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.01.2020 tarih ve 2019/6407 Esas ve 2020/678 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 18.03.2008 tarih ve 2007/26230 Esas ve 2008/5312 Karar sayılı kararı.

konularda işletmesel karar alma özgürlüğüne sahiptir²¹⁰. İşletmesel karar, işverenin yürüttüğü ekonomik faaliyete ilişkin olarak yönetim hakkı çerçevesinde, işletme, işyeri ve işin düzenlenmesi ile ilgili alınan tüm yönetsel ve organizasyonel kararları kapsar²¹¹. Mevzuatımızda işletmesel karar kavramına dair bir tanımlama bulunmamaktadır. Ancak İş Kanunu'nda dolaylı olarak işverenin iş güvencesine sahip işçinin iş sözleşmesini işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden ötürü feshedebileceğinden bahisle işletmesel karara atıfta bulunmaktadır²¹². Bununla birlikte, işletmesel karar kavramı Yargıtayca “İş Kanunu'nun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dâhil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır.” şeklinde tanımlamıştır²¹³. Buradan hareketle işverenin işletmesiyle ilgili aldığı kararların genel itibarıyla işletmesel karar olduğu söylenebilir²¹⁴.

İzah ettiğimiz üzere, işveren tarafından işletmesel karar alınması yönetim hakkının kullanılmasının bir şeklidir²¹⁵. İşverenin yönetim hakkına dayanarak aldığı işletmesel kararlar, uygulamada iş sözleşmesinde değişiklik yapma, işyerini kapatma, işyerinin nakli, işyeri gerekleri sonucunda iş sözleşmesinin feshi, çalışma sürelerinin değiştirilmesi gibi hallerde ortaya çıkmaktadır²¹⁶. Uygulamada işletmesel karar temelinde en çok ihtilaf yaratan ve bu durum gözetilerek dolaylı olarak işletmesel kararın mevzatta düzenlenmesine neden olan husus, işverenin işletmesel kararla iş güvencesine sahip işçinin iş sözleşmesini feshetmesidir. İşin ve işletmenin gerekleri nedeniyle gerçekleşen fesihlerde Yargıtay, istihdam fazlalığı meydana gelip

²¹⁰Engin, 2003, **a.g.k.**, s. 5; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 68; Yücel Bodur, M. (2015). İşverenin işletmesel karar alma özgürlüğü. *İş ve Hayat Dergisi*. 1 (2), s. 138; Durmaz, K. P. (2021). *İş hukukunda çalışma koşullarındaki değişiklikler*. Ankara: Seçkin Yayınları, s. 68.

²¹¹Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 998; Güzel, A. (2005). İşletmesel kararların keyfilik denetimine tabi olması ve geçerli nedenle fesihle son çare (ultima ratio) ilkesinin gözetilmesi (karar incelemesi), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), s. 166; Başbuğ, A. (2013). *İş ve hukuk*. Ankara: A Kitap, s. 57.

²¹²İK md. 18.

²¹³Yargıtay 9.Hukuk Dairesi'nin 02.11.2009 tarih ve 2009/37501 Esas ve 2009/29995 Karar sayılı kararı

²¹⁴Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 68; Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2007). *İş güvencesi hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 267.

²¹⁵Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, s. 31-32; Başbuğ, 2013, **a.g.k.**, s. 58; Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 21.

²¹⁶Yücel Bodur, 2015, **a.g.k.**, s. 140.

gelmediğinin, işverenin bu kararı tutarlı olarak uygulayıp uygulamadığının, işverenin feshinde keyfi davranıp davranmadığının ve işletmesel karar sonucu feshin kaçınılmaz olup olmadığının yani feshin son çare olması ilkesinin uygulanıp uygulanmadığının incelenmesi gerektiği görüşündedir²¹⁷. Bu noktada bir nevi yönetim hakkının kötüye kullanımının varlığı araştırılmaktadır.

İşverenin işletmesel kararları tutarlı ya da keyfi bir şekilde uygulayıp uygulamadığı, bir diğer deyişle hakkın kötüye kullanımının varlığı denetlenebilirken; işletmesel kararın yerindelik denetimi söz konusu olamaz²¹⁸. Bu konuda Yargıtay tarafından verilen kararlarda “İşletmesel karar söz konusu olduğunda, kararın yararlı ya da amaca uygun olup olmadığı yönünde bir inceleme yapılamaz; kısaca işletmesel kararlar yerindelik denetimine tabi tutulamaz, işverenin serbestçe işletmesel karar alabilmesi ve bunun kural olarak yargı denetimi dışında tutulması şüphesiz bu kararların hukuk düzeni tarafından öngörülen sınırlar içinde kalınarak alınmış olmalarına bağlıdır.” denilerek yönetim hakkına müdahalenin ölçüsü belirlenmiştir²¹⁹. Zira aksi halde, işverenin girişim özgürlüğüne müdahale mahiyetinde bir sonuç doğacaktır ki bu durum yönetim hakkının özü ile de iş hukukunun temel ilkeleriyle de bağdaşmayacaktır²²⁰. Bir başka deyişle, yönetim hakkı, işçilerin sözleşmesel ve mevzuattan kaynaklı hakları ile kesiştiği durumlarda yargısal denetime tâbi olabilecek ancak bu denetim yerindelik denetimi değil; hukuka uygunluk, dürüstlük kuralı, tutarlılık ve ölçülülük kıstasları çerçevesinde olacaktır.

4.2.3. Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkı

Çalışma koşulları iş ilişkisinden doğan tüm hak ve borçları kapsamakla, iş ilişkisinin tabi olduğu tüm koşulları ifade eder²²¹. İçeriği itibarıyla işin türü, nerede ve ne zaman görüleceği, ücret ve ücrete ek ödemeler, çalışma sürelerine ilişkin hususlar,

²¹⁷Yücel Bodur, 2015, **a.g.k.**, s. 155 vd.; Engin, 2003, **a.g.k.**, s. 73 vd.; Kasap, M. H. (2019). *İş hukukunda işletmesel karar*. Konya: Selçuk Üniversitesi, s. 128; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 06.10.2008 tarih ve 2008/25324 Esas ve 2008/23401 Karar sayılı kararı.

²¹⁸Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 69.

²¹⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 06.10.2008 tarih ve 2008/30271 Esas ve 2008/25206 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 29.05.2019 tarih ve 2019/430 Esas ve 2019/12440 Karar sayılı kararı.

²²⁰Engin, 2003, **a.g.k.**, s. 57; Erdemir, 2015, **a.g.k.**, s. 140.

²²¹Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 23-34; Ekonomi, M. (1997). Çalışma şartlarının belirlenmesi ve değişen ilişkilere uyumu. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 4 (2), s. 158; Yargıtay HGK 11.10.2006 tarih ve 2006/9-613 Esas ve 2006/644 Karar sayılı kararı.

evlenme, doğum, gıda, ölüm yardımı gibi sosyal yardımlar, kullanacak izinler şeklinde örneklenebilir²²². Mevzuatımızda ve Yargıtay kararlarında çalışma koşullarının kaynağı olarak, anayasa, kanunlar, iş sözleşmesi veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ya da işyeri uygulaması gösterilmiştir²²³. Burada iş sözleşmesi ve işyeri yönetmeliği yazılı kaynaklarken, kendisine geniş bir uygulama alanı bulan işyeri uygulaması fiiliyata dayalıdır ve çalışma koşullarının tekrarlanması ile oluşur²²⁴. Belirtmek gerekir ki, işyeri uygulaması ile oluşan çalışma koşulu, amir hükümlere aykırılık teşkil edemez²²⁵. Yargıtay'ın birçok kararında tekrarladığı üzere *“yasada mutlak emredici herhangi bir hüküm bulunmaması şartıyla, çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar arasında çatışma olması durumunda, işçinin yararına olan düzenleme ya da uygulamanın, çalışma koşulunu oluşturduğu kabul edilmelidir. Örneğin yasada haftalık 45 saati aşan çalışmaların %50 zamlı olarak ödeneceği kuralına rağmen, işverenin bu yönde hiç ödeme yapmamış olması, fazla çalışmanın ödenmeyeceği yönünde bir çalışma koşulu olduğu şeklinde yorumlanamaz. Aynı şekilde işverenin % 50 zamlı ücret yerine daha az bir oranda ödeme yapmış olması da, işçi aleyhine olduğundan bağlayıcılık taşımaz. Buna karşın, işçiye fazla çalışma ücretlerinin %100 zamlı ücret üzerinden ödenmesine dair iş sözleşmesi ya da süreklilik gösteren işyeri uygulaması geçerli olup, bu yönde bir çalışma koşulu ortaya çıkmış olur.”*²²⁶.

İş hayatının dinamizmi, piyasaların gelişimi ve rekabetçiliği, sürekli değişen ekonomik, teknik ve sosyal koşullar, üretim ve verimlilik analizi, birden fazla yerde faaliyet gösterme gerekliliği gibi nedenlerle, çalışma koşullarında değişiklik yapılması gereği hâsıl olmaktadır ²²⁷. Bir başka deyişle, iş sözleşmesinin kurulması esnasında işçi ile işverenin üzerinde anlaştığı çalışma koşullarında, sözleşmenin devamı sırasında değişiklik yapılması ihtiyacı doğabilir²²⁸. İşçinin çalıştığı işyerinin, unvanının, çalıştığı

²²²Ekmekçi, Yiğit, 2020, **a.g.k.**, s. 97; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 210; Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 80.

²²³İK md. 22; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 02.11.2017 tarih ve 2017/6626 Esas ve 2017/17351 Karar sayılı kararı.

²²⁴Dönmez, K. Y. (2017). Türk iş hukukunda işyeri uygulamaları (iş şartı). *Terazi Hukuk Dergisi*. 12(131), s. 61.

²²⁵Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 272; Alpagut, 2004, **a.g.k.**, s. 53.

²²⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 15.12.2011 tarih ve 2009/37860 Esas ve 2011/48415 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 20.02.2020 tarih ve 2017/14161 Esas ve 2020/2709 Karar sayılı kararı.

²²⁷Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 81; Demircioğlu, M. (2011). Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi. *İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel'e Armağan*. İstanbul, s. 121.

²²⁸Ekonomi, 1997, **a.g.k.**, s. 157; Altintepe, 2014, **a.g.k.**, s. 87

birimin, ücretinin, yaptığı işin, kendisine sağlanan imkânların değişikliği çalışma koşullarında işverence yapılabilecek değişikliklere örnek gösterilebilir²²⁹. İşverene tanınan çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı, değişim gerekliliği durumunda feshin son çare olması ilkesinin bir gereği ve iş ilişkisinin devamı için önemli bir araçtır²³⁰. Bu durum çalışma koşullarında değişikliği düzenleyen İş Kanunu m. 22'nin gerekçesinde de belirtilmiştir: “*Madde ile amaçlanan, belirli olumsuz koşulların varlığında, işçinin sözleşmesinin doğrudan feshedilmesi yerine, çalışma koşullarında belirli değişiklikler yapılması yoluyla, iş ilişkisinin sürdürülmesinin sağlanmasıdır.*”

İşverenin çalışma koşullarında yapabileceği değişiklik, esaslı değişiklik ve esaslı olmayan değişiklik olarak sınıflandırılmaktadır. Yargıtay bir kararında esaslı değişiklik ile esaslı olmayan değişiklik arasındaki farkın tespitinin çok ince bir çizgi olduğunu belirtmişse de²³¹, bu ayrımı yapabilmek için bazı doneler ortaya koymuştur. Bunlardan en kapsayıcı olanı, esaslı değişiklik açısından “çalışma koşulları açısından işçinin durumunun ağırlaştırılması” kriteridir²³². İş Kanunu md. 22’de bahsi geçen ve yapılması bazı şartlara bağlanan esaslı değişiklikler, işçinin iş görme borcu ile doğrudan ilişkili olan yapılacak iş, işyeri, çalışma süreleri ve ücret gibi işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin temelini oluşturan unsurlarda yapılacak değişikliklerdir²³³. Bir başka deyişle, iş sözleşmesinin kurulmasında önemli, objektif esaslı unsurlarına müdahale eden çalışma koşullarında yapılacak değişiklikler, esaslı değişiklik olarak kabul edilmektedir²³⁴. Esaslı değişikliklerin yapılabilmesi için yine İş Kanunu md. 22’de öngörülen şart ise değişikliğin işçiye yazılı olarak bildirilmesi ve usule uygun bildirimin altı işgünü içerisinde işçi tarafından kabul edilmesidir, aksi takdirde işçi açısından bir bağlayıcılığı söz konusu olmayacaktır²³⁵. Maddenin devamında işveren açısından

²²⁹Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 66.

²³⁰Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 217; Kabakçı, M. (2012). *Geçerli fesih nedeni olarak yetersiz (kötü ve eksik) iş görme*. İstanbul: Beta Yayınları, s. 252.

²³¹Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 15.02.2016 tarih ve 2015/28529 Esas ve 2016/3132 Karar sayılı kararı.

²³²Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 30.03.2014 tarih ve 2015/4786 Esas ve 2015/12364 Karar sayılı kararı.

²³³Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 12-13; Ekonomi, 1997, **a.g.k.**, s. 157; Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 24-25; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 675; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 176; Yargıtay 7. Hukuk Dairesinin 26.05.2011 tarih ve 2014/4483 Esas ve 2014/11162 Karar sayılı kararı.

²³⁴Güzel, Ugan Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 53; Süzek, S. (2006b). Değişiklik feshi. *TİSK Akademi Dergisi*. 1 (1), s. 10-11; Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.05.2005 tarih ve 2004/27850 Esas ve 2005/11819 Karar sayılı kararı.

²³⁵Doğan Yenisey, K. (2010). Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (26), s. 193; Gürsel, İ. (2018). Çalışma koşullarında tek taraflı esaslı değişikliğin

çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapma şartları sağlanamadığında ise işverene değişiklik feshi hakkı tanınmıştır. Ancak, toplu iş sözleşmesinden doğan çalışma koşullarının işçi ve işverenin anlaşmasıyla dahi değiştirilmesi söz konusu olamayacağından, bu konuya dair değişiklikler İş Kanunu md. 22'nin kapsamı dışındadır²³⁶. Çalışmamızın konusu yönetim hakkı kapsamında çalışma koşullarında değişiklik olduğundan, bu açıklamalardan sonra belirtmek gerekir ki; iş sözleşmesinde kurulurken veya devamında belirlenmiş olan çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılabilmesi, kural olarak, işverenin yönetim hakkına dayanmaz; esaslı değişikliğin dayanağı mevzuat ve yargı içtihatlarıdır²³⁷. Buradan hareketle, iş, işyeri, çalışma süreleri ve ücret gibi işçi ile işveren arasındaki iş ilişkisinin temelini oluşturan unsurlarda yapılacak esaslı değişikliklerin işverenin yönetim hakkını aşar nitelikte olduğu da söylenebilir²³⁸.

Çalışma koşullarında esaslı olmayan değişiklikler ise, işverenin yönetim hakkıyla doğrudan ilintilidir. İş Kanunu m. 22'nin maddesinin uygulama alanına girmeyen ve çalışma koşullarında yapılan değişikliğin yönetim hakkı çerçevesi içinde kalması halinde söz konusu olan değişikliklerdir²³⁹. Bir başka deyişle, işverenin yönetim hakkı taraflar arasındaki iş sözleşmesi veya eki mahiyetindeki iç yönetmelikler ya da işyeri uygulaması ile açıkça düzenlenmeyen boşluklarda uygulama alanı bulacağından, yönetim hakkı kapsamında, tek taraflı olarak esaslı olmayan değişikliklerin yapılması mümkündür²⁴⁰. Doğrudan işin ifasını ilgilendirmeyen çalışma koşulu değişiklikleri olmakla; işçinin işyerindeki odasının ya da tezgâhının değişikliği olarak örneklendirilebilir. Yargıtay'ın kökleşmiş içtihatlarına göre de, "işverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli nedene dayanan değişiklikler, çalışma koşullarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez."²⁴¹ İşçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmayan veya dürüstlük kuralı çerçevesinde reddi doğru karşılanmayacak değişiklikler olarak da ifade dilen esaslı olmayan değişiklikler, yönetim hakkının bir

yargı kararıyla tespiti ve bunun hukuki sonuçları. *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, Editör: Prof. Dr. Tankut Centel. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, s. 192-193.

²³⁶Demircioğlu, 2011, **a.g.k.**, s. 125; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 89.

²³⁷Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 262; Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 83.

²³⁸Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 71; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 672-673.

²³⁹Başbuğ, 2008, **a.g.k.**, 19-20; Doğan Yenisey, 2010, **a.g.k.**, s. 113-114; Gürsel, 2018, **a.g.k.**, s. 181.

²⁴⁰Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 71; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 390; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 673; Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 83.

²⁴¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 11.07.2008 tarih ve 2007/23953 Esas ve 2008/19878 Karar sayılı kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 27.10.2005 tarih ve 2005/5396 Esas ve 2005/34825 Karar sayılı kararı.

görünümü olarak karşımıza çıkmaktadır²⁴². İşyeri değişikliğinin hangi durumlarda esaslı değişiklik olacağı, hangi durumlarda yönetim hakkı kapsamında kalacağı noktasında; iş sözleşmesinde işyeri belirlenmemişse işveren tarafından yönetim hakkı kapsamında belirlenecektir²⁴³. Yargıtay tarafından da işçinin çalışma koşullarını ağırlaştırmamak kaydıyla aynı şehirde farklı bir işyerinde görevlendirmesinin esaslı değişiklik olarak değerlendirilmeyeceği kabul edilmiştir²⁴⁴.

4.2.4. Disiplin Cezası Verme Hakkı

Çalışmamızın ana eksenini oluşturduğundan ikinci ve üçüncü bölümde detaylı olarak ele alınacak disiplin cezası konusuna konu bütünlüğünün dağılmaması adına kısaca değineceğiz. İşveren, yönetim hakkı kapsamında talimat verme yetkisine sahipken bunun yanı sıra verdiği talimatlara işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetleme ve uyulmadığında yaptırım uygulama yetkisine de sahiptir. Bu yaptırım uygulama yetkisi karşımıza işverenin disiplin cezası verme hakkı olarak çıkmaktadır. İşverenin işçilere uygulayabileceği disiplin cezaları; uyarı, kınama, ücret kesintisi, işin veya işyerinin değiştirilmesi, geçici işten uzaklaştırma, işten çıkarma gibi olarak örneklendirilebilir²⁴⁵. Mevzuatımızda disiplin cezalarının çerçevesini çizen bir düzenleme bulunmamaktaysa da disiplin cezalarının bazı türlerine dair özel düzenlemeler mevcuttur. Yasal düzenlemelerin azlığı nedeniyle söz konusu olan boşluk, gerek iç yönetmeliklerle gerekse şartları söz konusu ise toplu iş sözleşmeleri ile doldurulmakta, bu noktada da disiplin cezalarının uygulaması işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir. Bununla birlikte, yönetim hakkında olduğu gibi disiplin cezaları da normlar hiyerarşisine uygun şekilde düzenlenmeli ve uygulanmalıdır.

²⁴²Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 110; Güzel, Ugan Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 53; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 568.

²⁴³Süzek, 2006b, **a.g.k.**, s. 14.

²⁴⁴Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.03.2010 tarihli 2008/21806 Esas ve 2010/8074 Karar sayılı kararı: *"Somut olayda, davacı işçinin çalıştığı davalıya ait işyerinin Ankara Büyükşehir hudutları içinde olan Temelli'ye taşındığı, yeni işyerine de davalı işveren tarafından servis imkânı verildiği, servislerle gidilip gelinildiği anlaşılmaktadır. Bu durumun davacı işçi aleyhine iş şartında aleyhe değişiklik olarak değerlendirilmesi doğru değildir."*

²⁴⁵Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 127.

5. İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları

İşverenin yönetim hakkı, işçinin iş görme borcunu somutlaştırma ve işçinin işyerindeki davranışlarını belirleme veya düzenleme yetkisi tanıyan bir haktır. Bu hakkın karşısında işçinin de işverenin talimatlarına uyma borcu söz konusudur. Bu bağlı çalışma ilişkisi ve işçinin ekonomik anlamda dezavantajlı durumu, yönetim hakkının işverene tek taraflı karar alma ve değişiklik yapma yetkisi vermesiyle birleştiğinde; iş hukukunun işçiyi koruma amacı gözetilerek belli sınırlamaların varlığı ve düzenlenmesi önem kazanmaktadır²⁴⁶.

İş hukukunda kaynaklar arasında sıralama yapıldığında, en alt kademede yer alan kaynağın işverenin yönetim hakkı olduğunu çalışmamızın önceki bölümlerinde belirtmiştik. Yönetim hakkının üzerinde yer alan iş hukuku kaynakları, hiyerarşi itibarıyla yönetim hakkını sınırlar niteliktedir. Bu kaynaklardan özellikle yasalar ve iş sözleşmesi, yönetim hakkının sınırlanmasında etkili olmaktadır. Bununla birlikte, iş hukukunun temel ilkeleri bağlamında işçinin temel hak ve özgürlüklerinin korunması amacı da yönetim hakkını sınırlar mahiyettedir. Çalışmamızda tasnif kolaylığı olması açısından, yönetim hakkının sınırları; yasaların emredici hükümlerinin oluşturduğu sınırlar, iş sözleşmesinin oluşturduğu sınırlar ve iş hukuku ilkelerinin oluşturduğu sınırlar olarak incelenmiştir.

5.1. Yasaların Emredici Hükümlerinin Oluşturduğu Sınırlar

İş hukuku kaynakları arasında hiyerarşik olarak en alt kademede yer alan yönetim hakkının öncelikli sınırlarını, kendinden üstteki kaynaklar çizmektedir. Anayasa, kanun, yönetmelik, toplu ya da bireysel iş sözleşmesi, işyeri yönetmeliği ve işyeri uygulamaları ile düzenlenmeyen hususlarda devreye giren ve işverene yetki tanıyan yönetim hakkı; kendisinden önce gelen normlara aykırı bir şekilde kullanılamayacağından; işverenin yönetim hakkına öncelikli sınırlamayı sayılan üst normlar oluşturmaktadır²⁴⁷. İşverenin

²⁴⁶Güzel, A. (2016). İş hukukunda ‘yetki’ ve ‘sözleşme’. *Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İHSGHD*. Özel Sayı. İstanbul, s. 163.

²⁴⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 81; Doğan Yenisey, 2001, **a.g.k.**, s. 1177; Süzek, 2011b, **a.g.k.**, s. 229; Güzel, 2016, **a.g.k.**, s. 162; Çelik, Caniklioglu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 276.

yönetim hakkını sınırlayan emredici hükümler genel itibariyle nispi emredici hükümler olduğundan, taraflar emredici hükümdeki sınırlamaları işçi lehine genişletebilir²⁴⁸.

Anayasa, kanunlar ve yönetmelikler; yönetim hakkını sınırlayan emredici hükümleri içermesi itibariyle, bu başlık altında hangi mevzuatta sınırlayıcı hükümlerin bulunduğu incelenecektir. Bu bağlamda hakkın sınırını çizen hükümler genelden özele doğru önce Anayasa’da, sonra özel hukuk ilişkileri açısından genel kanun olan Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu’nda, en son olarak da özel kanun mahiyetinde olan İş Kanunu, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası ile düzenlenmiştir²⁴⁹. Çalışmamızın odağının dağılmaması adına emredici hükümler bakımından Türk Medeni Kanunu, Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu ve Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde değerlendirme yapılacaktır. Burada ayrıca belirtmek gerekir ki, Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu, İş Kanunu’na göre tamamlayıcı nitelikte ve genel kanunlardır²⁵⁰. Dolayısıyla özel kanunun varlığı hâlinde öncelikli olarak özel kanun hükümleri uygulanacağı, genel kanunun boşluk doldurucu işlevi bulunduğu ilkesi burada da geçerlidir²⁵¹.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu’nun başlangıç hükümleri, Türk özel hukukunun temelini oluşturan düzenlemeler içermektedir ve bu nedenle uygun düştüğü nispette tüm özel hukuk ilişkilerinde uygulama alanı bulmaktadır²⁵². Medeni Kanun’da düzenlenen ve en çok uygulama alanı bulan başlangıç hükmü, kanunun md. 2’de düzenlenen dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağıdır²⁵³. Bu düzenlemeye göre, *“Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz.”*. Dürüstlük kuralı bu temel tanım itibariyle işverenin yönetim hakkının doğal sınırlarını

²⁴⁸Süzek, 2020, **a.g.k.**, 86.

²⁴⁹Aritürk, 2017, **a.g.k.**, s. 67.

²⁵⁰Canıklıoğlu, N. (2013), Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu ilişkisi. *10. Yılında İş Kanunu Semineri*. Ankara, s. 76.

²⁵¹Yılmaz, E. (2011). Genel Kanun-özel kanun ilişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu bağlamında), *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (22), s. 23-27.

²⁵²8/12/2001 Tarihli 24607 Sayılı Resmî Gazetede yayımlanan TMK; Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 334 vd.; Akıntürk, T. ve Ateş Karaman, D. (2020). *Türk medeni hukuku başlangıç hükümleri kişiler hukuku*, C. 1., İstanbul: Beta Yayınları, s. 74.

²⁵³Antalya, Topuz, 2021, **a.g.k.**, s. 449; Akyol, Ş. (1995). *Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 1-3.

belirler²⁵⁴. Yönetim hakkı bağlamında dürüstlük kuralının önemi, işçilerin korunması ve yasal bir düzenlemenin söz konusu olmadığı durumlarda işverenin tek taraflı karar alma yetkisini sınırlamasıdır²⁵⁵. Yargıtay tarafından da yönetim hakkı irdelenirken işverence dürüstlük kuralına uyulması gerekliliği sık sık tekrar edilmiştir²⁵⁶. Bu ilke karar niteliğindeki kararları çalışmamızın “İşverenin Talimat Verme Hakkı” ve devamındaki başlıklar altında değerlendirdiğimizden; tekrara düşmemek adına hakkın kötüye kullanımı durumlarını örneklendireceğiz. İşçinin çalışma yerinin sürekli değiştirilmesi, işyeri uygulaması hâline gelmiş bir uygulamanın işverence tek taraflı olarak kaldırılması, işçiyi istifaya zorlamak adına iş tanımında olmayan işlerin yaptırılması şeklinde tezahür eden yönetim hakkı kullanımı, dürüstlük kuralını ihlal eder niteliktedir²⁵⁷.

Dürüstlük kuralı ile birlikte, kişiliğin korunmasına ilişkin Medeni Kanun düzenlemeleri de işverenin yönetim hakkı karşısında işçinin kişiliğini korumak suretiyle yönetim hakkını sınırlar mahiyettedir²⁵⁸. İşveren Medeni Kanun’da yer alan bu çerçeve hükümlere aykırı olacak şekilde yönetim hakkını kullanamayacağı gibi; kullanımı durumunda işçi de bu aykırı talimatlara uymakla yükümlü değildir²⁵⁹.

Türk Borçlar Kanunu md. 399 ise, çalışmamızın bu aşamaya kadarki kısmında izah edildiği üzere hem yönetim hakkının kanuni dayanağını oluşturur hem de dürüstlük kuralına atıfta bulunarak, bu yetkinin sınırını çizer²⁶⁰. Bununla beraber, TBK md. 27’de sözleşmenin içeriği başlığı altında kesin hükümsüzlüğü düzenlemiştir²⁶¹. Bu düzenleme gereğince işveren tarafından iş sözleşmesinde veya iş sözleşmesinde düzenlenmemiş hususlarda devreye giren yönetim hakkı kapsamında kanunun emredici hükümlerine,

²⁵⁴Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 240; Güzel, Ugan Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 20; Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 68.

²⁵⁵Güzel, Ugan Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 42; Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 231.

²⁵⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 18.03.2008 tarih ve 2007/26230 Esas ve 2008/5312 Karar sayılı kararı.

²⁵⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 119-122; Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 68.

²⁵⁸4721 sayılı TMK md. 23: “Kimse, hak ve fiil ehliyetlerinden kısmen de olsa vazgeçemez. Kimse özgürlüklerinden vazgeçemez veya onları hukuka ya da ahlâka aykırı olarak sınırlandırmaz. Yazılı rıza üzerine insan kökenli biyolojik maddelerin alınması, aşılması ve nakli mümkündür. Ancak, biyolojik Madde verme borcu altına girmiş olandan edimini yerine getirmesi istenemez; maddî ve manevî tazminat isteminde bulunulamaz.”, m. 24: “Hukuka aykırı olarak kişilik hakkına saldırılan kimse, hâkimden, saldırıda bulunanlara karşı korunmasını isteyebilir. Kişilik hakkı zedelenen kimsenin rızası, daha üstün nitelikte özel veya kamusal yarar ya da kanunun verdiği yetkinin kullanılmasından sebeplerinden biriyle haklı kılınmadıkça, kişilik haklarına yapılan her saldırı hukuka aykırıdır.”

²⁵⁹Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 139.

²⁶⁰TBK md. 399 c. 2: “İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar.”

²⁶¹TBK md. 27: “Kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı veya konusu imkânsız olan sözleşmeler kesin olarak hükümsüzdür.”

ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı düzenlemeler yapılamaz ve bunlar işçi tarafından kabul edilmiş olsa dahi hükümsüz olacaktır²⁶².

TBK md. 20 ve devamında düzenlenmiş olan genel işlem koşuluna kavramına da yönetim hakkını ilgilendirmesi nedeniyle değinmek gerekmektedir. Kanundaki tanıma göre “*genel işlem koşulları, bir sözleşme yapılırken düzenleyenin, ileride çok sayıdaki benzer sözleşmede kullanmak amacıyla, önceden, tek başına hazırlayarak karşı tarafa sunduğu sözleşme hükümleridir.*”²⁶³. Bahsi geçen tanıma göre genel işlem koşullarının unsurları; bir sözleşme metninin, önceden ve çok sayıda sözleşme ilişkisinde kullanılmak üzere hazırlanmış olması ve karşı tarafla müzakere edilmeksizin tek taraflı olarak belirlenmesidir²⁶⁴. Kanunun 24. maddesi, “*genel işlem koşullarının bulunduğu bir sözleşmede veya ayrı bir sözleşmede yer alan ve düzenleyene tek yanlı olarak karşı taraf aleyhine genel işlem koşulları içeren sözleşmenin bir hükmünü değiştirme ya da yeni düzenleme getirme yetkisi veren kayıtlar yazılmamış sayılır.*” şeklindeki düzenleme ile değiştirme yasağını ve bahsedilen değişiklik kayıtlarının geçersizliğini hüküm altına almıştır. Bu düzenlemeyle işveren tarafından önceden hazırlanıp işçiye sunulmuş olan tip iş sözleşmelerinde²⁶⁵ ve iç yönetmeliklerde, işçi aleyhine tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştirme yetkisi veren değişiklik kayıtları yer alamayacak ve bu kayıtlar konulsa bile yazılmamış sayılacaktır²⁶⁶. Böyle bir durum söz konusu olduğunda, kanunun 25. maddesi “*Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz.*” şeklindeki düzenleme ile iç yönetmeliklerin genel işlem koşulları yönünden yargısal denetimini mümkün kılmaktadır²⁶⁷. Bu hükümler beraber değerlendirildiğinde, yönetim hakkı kapsamında hazırlanan genel işlem koşulu içerir düzenlemelerin sınırlandırılmasına yönelik olduğu ortaya çıkmaktadır.

²⁶²Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 230.

²⁶³TBK md. 20/1.

²⁶⁴Yeniocak, U. (2013). Borçlar Kanunu Hükümlerine göre genel işlem koşullarının yargısal denetimi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 2013 (107), s. 78; Uğur Küçükgoğde, D. (2019). *Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde genel işlem koşulları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi, s. 55.

²⁶⁵Ertürk, Ş. (2014). Genel iş koşulları ve genel iş koşullarının denetlenmesi. *DEÜHFD*. 15, Özel Sayı. s.81-82.

²⁶⁶Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 26; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 392.

²⁶⁷S. Süzek, (2011a), Yeni Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde genel iş koşulları. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (24) s. 8-9.

Yine TBK’da düzenlenen işverenin işçiyi gözetme borcu, işverenin yönetim hakkını sınırlayan bir diğer konudur²⁶⁸. İşveren bu borç ile işçinin kişiliğini, sağlığını, ekonomik çıkarlarını koruma ve iş güvenliğini yükümlülüğü altına girer²⁶⁹. Bir başka deyişle, işverenin sahip olduğu yönetim hakkı, işverenin işçiyi gözetme borcunu aşar şekilde kullanılamaz. İşveren, işçiyi gözetme borcunu ihlal eden bir talimat verdiğinde, yönetim hakkını aşar nitelikte olan bu talimat karşısında işçinin bu talimata uyma zorunluluğu bulunmamaktadır²⁷⁰.

İşverenin yönetim hakkını en detaylı şekilde, emredici hükümlerle sınırlayan kanun, özel kanun olması nedeniyle İş Kanunu’dur²⁷¹. İş Kanunu’nun yönetim hakkını en belirgin şekilde sınırlayan ve uygulamada en çok karşılaşılan md. 22’de düzenlenmiştir. Buna göre işverenin çalışma şartlarında tek taraflı esaslı değişiklik yapamayacak ve esaslı değişiklikler için işçiden onay alma zorunluluğu söz konusu olacaktır. Çalışmamızın önceki kısımlarında, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkını, yönetim hakkının kapsamı bağlamında irdilemiş olduğumuzdan, bu aşamada işçinin çalışma koşullarını ağırlaştıran değişikliklerin esaslı değişiklik olması nedeniyle işçinin onayı olmaksızın tek taraflı olarak yapılamayacağını; farklı bir deyişle esaslı değişikliklerin işverenin yönetim hakkı kapsamında değerlendirilemeyeceğini belirtmekle yetiniyoruz.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında olan çalışma süreleri, ara dinlenme, hafta tatili, fazla çalışma, yıllık ücretli izin hakkı şeklinde örneklendirilecek konulara ilişkin olarak; işçinin özellikle korunması gereken alanlarda suiistimalin önlenmesi ve çalışma hayatında düzenin sağlanması adına İş Kanunu’yla özellikle düzenlemeye ve sınırlamaya tâbi tutulmuş olması önemlidir²⁷². Hatta denilebilir ki, sayılan konularda işverenin yönetim hakkı ziyadesiyle sınırlıdır zira bu konulara ilişkin düzenlemeler büyük ölçüde iş hukukunun yönetim hakkı haricindeki diğer kaynaklarıyla yapılmıştır²⁷³.

²⁶⁸TBK md. 417.

²⁶⁹Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 137-138.

²⁷⁰Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 124.

²⁷¹Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 229.

²⁷²Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 80; Caniklioğlu, N. (2005). 4857 sayılı İş Kanunun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeleri, *III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası*, İstanbul, s. 149-199.

²⁷³Süzek, 2006b, **a.g.k.**, s. 15; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 152; Civan, 2015, **a.g.k.**, s. 114.

İş Kanunu’nun emredici hükümleri ile yönetim hakkına getirilen sınırlar oldukça fazladır, bu nedenle yasal düzenlemelerden örnek verdikten sonra, tarafımızca bu sınırlamaların genel mahiyeti açıklanacaktır. İş Kanunu’nda düzenlenen ve yönetim hakkına tâbi olan “çalışma süresi”, “telafi çalışması”, “günlük çalışmanın başlama ve bitiş saatleri”, “ara dinlenme”, hafta tatili” şeklindeki başlıklar üzerinden gidecek olursak, bu sınırlamalar şu şekilde özetlenebilir: Ana hatlarıyla çalışma süresinin sınırı haftalık 45 saat olarak belirlenmiş olmakla ve aksi kararlaştırılmadıkça işveren çalışma süresini eşit olarak bölecektir²⁷⁴. Zorunlu nedenlerle işin durması, normal çalışma sürelerinin önemli ölçüde altında çalışılması gibi nedenlerle, işverenin dört ay içerisinde günde üç saati geçmeyecek şekilde yaptırdığı çalışmalar telafi çalışması olarak adlandırılmaktadır²⁷⁵. Günlük çalışmanın başlamasına ve bitişine ilişkin olarak ise, başlangıç, bitiş ve ara dinlenme saatlerinin işveren tarafından işçilere duyurulacağı ve aynı işyerinde çalışan işçiler için farklı çalışma saatlerinin belirlenebileceği düzenlenmiştir²⁷⁶. Ara dinlenme ile ilgili olarak, işçinin temel ihtiyaçları olan, yeme, içme ve benzeri ihtiyaçlarını görmeleri için ayrılan süre²⁷⁷ olmakla; çalışma süresine bağlı olarak asgari dinlenme sürelerine ilişkin 15 dakika, 30 dakika ve 1 saat olacak şekilde düzenleme yapılmış ve ara dinlenmenin aralıksız kullanılacağı hüküm altına alınmıştır²⁷⁸. Yedi günlük süre içerisinde en az 24 saat olarak belirlenen hafta tatili ve hafta tatili için de ücret ödeneceği hususu İş Kanunu’nda yer almaktadır²⁷⁹.

Yönetim hakkının içeriği dâhilinde kalan saydığımız örneklerle ilişkin hükümlerden de anlaşılacağı emredici hükümlerin ortak özelliği günlük, haftalık ve yıllık üst sınırlara ilişkin süreleri belirleyerek, nispi emredici nitelikte olmalarıdır²⁸⁰. Bu noktada, nispi emredici olarak düzenlenen bu sınırlamaların aksinin işçi aleyhine olmamak kaydıyla kararlaştırılması mümkündür²⁸¹. Mutlak emredici hükümlerin esnemeyen yapısı karşısında İş Kanunu’nda düzenlenen nispi emredici hükümlerle, hem işçiyi koruma hem de iş ilişkisinin esnek yapısını bozulmaması amacı güdülmüş ve

²⁷⁴ İK md. 63.

²⁷⁵ İK md. 64.

²⁷⁶ İK md. 67.

²⁷⁷ Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 133.

²⁷⁸ İK m. 68.

²⁷⁹ İK m. 46.

²⁸⁰ Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 95; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 20; Ekonomi, M. (2008). İş Kanunu hükümleri çerçevesinde sayısal esneklik. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), s. 5 vd.

²⁸¹ Doğan Yenisey, 2011, **a.g.k.**, s. 75; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 15.

böylelikle işverenin yönetim hakkını kullanması için alan ve denge sağlanmıştır²⁸². Bir diğer deyişle, işverenin yönetim hakkının kullanımı kanunda belirtilen emredici düzenlemelere uygun bir şekilde gerçekleşecektir.

Önemi itibarıyla işverenin yönetim hakkının iş akdinin sonlanması aşamasında nasıl sınırlandırıldığına da değinmek istiyoruz. İş sözleşmesi kurulurken ya da devam ederken olduğu gibi; iş akdi sona ererken de işverenin yönetim hakkı İş Kanunu ile sınırlanmıştır. İş Kanunu md. 17’de düzenlenen “sürelî fesih” kavramı da yukarıda sayılan çalışma süreleri ve sair hususlar gibi süre bakımından işveren tarafından işçiye iş akdinin feshinden önce en az ne kadar süre verileceği noktasında ihbar önelleri ile işverenin yönetim hakkını nispi emredici mahiyette sınırlamaktadır²⁸³. Kanun koyucu, işçiyi bu alanda daha korunaklı bir hâle getirmek adına, bu sınırlamaya uyulmamasının sonucunu bir ihbar tazminatı yaptırımına bağlamıştır²⁸⁴. Bununla birlikte sürelî fesih beraberinde yeni iş arama izni hakkını getirdiğinden, kanunda yeni iş arama izninin de en az ne kadar süre kullandırılacağı açıklanmıştır²⁸⁵. İşverenin yönetim hakkının kullanımının son kertesi iş akdinin sonlanması aşaması olduğundan, iş akdinin feshi konusunda işverenin keyfiyetini önlemek adına bu şekilde sınırlamaların yapılması; iş hukukunun işçiyi koruyucu yapısıyla paralellik göstermektedir.

Son olarak 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nda da sendikal nedenle fesih ve bunun yaptırımını olarak sendikal tazminatı düzenlenirken; işverenin işe alma, çalıştırma ve işe son verme aşamalarında işçilerine işçilerin sendikalı olup olmadığına bakarak ayrımcı muamele yapamayacağı hüküm altına alınmıştır²⁸⁶. Kanun koyucu tarafından “işçilerin işe alınması”, “çalışma şartları veya çalıştırmaya son vermesi” ibareleri yönetim hakkının kapsadığı alanları refere etmekle; burada amaçlanan öncelikli amaç eşitlik ilkesine aykırılığı, sonrasında ise sendikal faaliyetin yönetim hakkı adı altında işverence sektöre uğratılmasının engellenmesidir²⁸⁷. Öyleyse işveren, sendika üyesi olan ve sendika üyesi olmayan veya farklı sendikaya üye olan

²⁸²Ekonomi, 2008, **a.g.k.**, s. 23; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 20-21.

²⁸³Öztürk, M. O. (2009). Karar incelemesi: İhbar tazminatı (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/41150 E. 2009/6661 K. 12.03.2009 T.), *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (23), s. 155-164.

²⁸⁴İK md. 17: “Bildirim şartına uymayan taraf, bildirim süresine ilişkin ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır.”

²⁸⁵İK md. 27.

²⁸⁶STİSK md. 25.

²⁸⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 134; Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 230; Özkaraca, E. (2013). 6356 sayılı Kanunda sendikal güvenceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (38), s. 200 vd.

işçileri işe alım, çalışma koşulları ve iş akdini sonlandırma konularında yönetim hakkını ayırım yasağı sınırı içerisinde kullanacaktır²⁸⁸.

5.2. İş Sözleşmelerinin Oluşturduğu Sınırlamalar

İş sözleşmesi, çalışmamızın önceki kısımlarında belirttiğimiz üzere işverenin işçi karşısında görülen işe dair yetkili olmasını sağlayan konumunu ve yönetim hakkının hukuki dayanağını oluşturmasının yanı sıra yönetim hakkını sınırlaması hasebiyle önemlidir²⁸⁹. Uygulama safhasında, yönetim hakkına dair talimatların işverenin tek taraflı kararıyla verildiği düşünülürse, iş sözleşmesinde düzenlenmeksizin işverenin yönetim hakkı çerçevesinde düzenlenen konuların belirlenmesi; hakkın sınırlarını da ortaya çıkaracaktır²⁹⁰.

Emredici hükümlerden kaynaklı sınırlamaları açıklarken yer verdiğimiz üzere dürüstlük kuralı her aşamada yönetim hakkıyla iç içedir. Dürüstlük kuralı yönetim hakkını sınırlarken, aynı zamanda işçinin işverene karşı olan sadakat borcunu somutlaştırmaktadır²⁹¹. Buradan hareketle, emredici hükümlerin bulunmaması durumunda dürüstlük kuralı devreye girerek işverenin yönetim hakkının sınırını çizmektedir.

Hiyerarşik açıdan, emredici hükümler ile yönetim hakkı arasında duran iş sözleşmesi açısından; iş sözleşmesinde düzenlenen hususların yönetim hakkını sınırlaması da, dürüstlük kuralı çerçevesinde mümkündür²⁹². Bu noktada en önemli sınırlama, işverenin yönetim hakkı kullanımıyla iş sözleşmesini aşar şekilde, sözleşmede belirlenen çalışma şartlarını tek taraflı olarak değiştirememesidir²⁹³. İşverenin işçi ile akdettiği sözleşme ile doğan işçinin iş görme borcunun karşılığı işverenin talimat verme hakkı olduğundan, işverenin içerisine talimat yetkisini de alan yönetim hakkı kullanımının sözleşme ile sınırlanması; hem yönetim hakkının hem de iş sözleşmesinin muhtevası gereğidir.

²⁸⁸Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 440; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 458.

²⁸⁹Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 83.

²⁹⁰Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 139; Güzel, 2016, **a.g.k.**, s. 60.

²⁹¹Güzel, Ugan Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 39.

²⁹²Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 145.

²⁹³Süzek, 1998, **a.g.k.**, s. 230; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 135.

Bireysel iş sözleşmesi açısından, iş sözleşmesi ne kadar detaylı düzenlenirse, yönetim hakkı o ölçüde sınırlanacaktır²⁹⁴. Yalnızca iş sözleşmesi değil, iş sözleşmesinin eki niteliğindeki iç yönetmelikler de işverenin yönetim hakkını sınırlayan normlar arasındadır²⁹⁵. Yönetim hakkı iş sözleşmesi ve iç yönetmelikle çizilen sınırlar dâhilinde kullanıldığında; hukuka ve dürüstlük kuralına uygun bir kullanım söz konusu olduğundan işverenin iş görme borcu kapsamında bu talimata uyma yükümlülüğü bulunmaktadır²⁹⁶.

Toplu iş sözleşmesinin de Anayasa ve STİSK ile düzenlenmiş olması hasebiyle; iş hukuku kaynakları sıralandığında işverenin yönetim hakkının üstünde yer alır²⁹⁷. Anayasa m. 53'e göre *"işçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptir"*. STİSK'da yapılan tanıma göre toplu iş sözleşmesi, *"iş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi"* ifade etmektedir²⁹⁸. Yine STİSK'a göre iş sözleşmesinin *"yapılması, konusu, sona ermesi"*²⁹⁹, *" tarafların karşılıklı hak ve borçları, sözleşmenin uygulanması, denetlenmesi ve uyuşmazlık çözümleri"*³⁰⁰ ilişkin düzenleyen bir içeriğe sahiptir. Bu hükümler birlikte değerlendirildiğinde, kanun koyucu tarafından hukuk kuralları koyma ve düzenleme yetkisinin bir bölümünün işçi ve işverenlere bırakıldığı, iş hukukunun bu iki tarafının tâbi olacakları hukuk kurallarını sosyal özerklik sınırlarında kendilerinin oluşturması ve düzenlenmesi imkânı sağlandığı görülecektir³⁰¹.

Toplu iş sözleşmesi iş sözleşmeleri karşısında üstün bir konumdadır ve iş sözleşmesi akdedilirken tarafların sözleşme serbestisini de kısıtlamaktadır³⁰². Bu kısıtlayıcı pozisyon, işçi lehine olmakla; toplu iş sözleşmesi ile belirlenenlerin altında

²⁹⁴Ekonomi, 1997, **a.g.k.**, s. 125; Doğan Yenisey, 2001, **a.g.k.**, s. 1177; Süzek, 2011b, **a.g.k.**, s. 230.

²⁹⁵Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 71; Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 83.

²⁹⁶Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 162; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 206.

²⁹⁷Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 21.

²⁹⁸STİSK md. 2/1-h.

²⁹⁹STİSK md. 33/1.

³⁰⁰STİSK md. 33/2.

³⁰¹Şahlanan, F. (1992). *Toplu iş sözleşmesi*. İstanbul: Acar Matbaacılık Yayıncılık, s. 3; Mülayim, B. O. (2018). Toplu iş sözleşmesi özerkliği. *Terazi Hukuk Dergisi*. 13 (147), s. 24-39; Ekmekçi, Ö. (2020). *Toplu iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayınları, s. 203.

³⁰²Akyiğit, E. (2020). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Seçkin Yayınları, s. 380.

şartların kabulünden işçiyi korumaktadır³⁰³. Zira STİSK gereğince “*toplu iş sözleşmesinde aksi belirtilmedikçe iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmesine aykırı olamaz.*”³⁰⁴. İş sözleşmelerinde, toplu iş sözleşmesindeki hükümlere aykırılık söz konusu olduğunda; aykırı iş sözleşmesi hükümleri hükümsüz kabul edilecek³⁰⁵ ve bu hükümlerin yerini toplu iş sözleşmesindeki hükümler alacaktır³⁰⁶. Burada düzenleme durumun istisnasını da belirlemekle, toplu iş sözleşmesine aykırı olan iş sözleşmesi hükmü, işçinin daha yararına ise; işçinin yararına olan iş sözleşmesi hükmü geçerli olacaktır³⁰⁷. Bu düzenleme, işçiye yararlılık ilkesinin doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır³⁰⁸. Bu konudaki güncel Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı da işçiye yararlılık ilkesini gruplandırma yöntemiyle benimsemiştir: “*günümüzde yararlılık konusundaki yaygın kanı; bireysel iş sözleşmeleri ve toplu iş sözleşmesi hükümlerinin bire bir, tek tek ya da bütün olarak değil, konuların gruplandırılarak karşılaştırılması gerektiği yönündedir. Örneğin bireysel iş sözleşmesindeki ücret ve ekleri ile ilgili hükümlerin, toplu iş sözleşmesinde yer alan ücret ve eklerine ilişkin düzenlemelerle; benzer şekilde, izin hakkına ya da ihbar önellere ilişkin hükümlerin de karşılıklı olarak ve bütüncül bir nazarla karşılaştırılması gerekir. Bu karşılaştırma neticesinde, işçinin ücret ve ekleri açısından daha lehe olan hükümler içermesi hâlinde, bireysel iş sözleşmesinin ücret konusundaki hükümlerinin geçerliliğini sürdürdüğü kabul edilmelidir. Bu yönde bir karşılaştırma yapılırken ücrete ilişkin lehe olan hükümlerin bir kısmının toplu iş sözleşmesinden bir kısmının ise bireysel iş sözleşmesinden alınarak sonuca gidilmesi doğru değildir.*”³⁰⁹.

Toplu iş sözleşmesinin, tarafların iradesi ile kural koyucu niteliği nedeniyle normatiflik ve tarafların birbirlerine karşı hak ve yükümlülüklerini içerdiği için sözleşmesel özelliği bir arada bulunduğundan öğretide melez bir sözleşme olarak kabul

³⁰³Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 8; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 20.10.2014 tarih ve 2014/27506 Esas, 2014/28287 Karar sayılı kararı: “6356 sayılı Kanun’un 2/1-ğ maddesinde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı ise, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Şüphesiz, sendikaların belirtilen amacı gerçekleştirebilecekleri en iyi araç, serbest toplu pazarlık hakkı çerçevesinde bağtlanacak bir toplu iş sözleşmesidir.”

³⁰⁴STİSK md. 36.

³⁰⁵Şahlanan, (1992), **a.g.k.**, s. 111-112; Göktaş, S. ve Yılmaz, G. (2021). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu şerhi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, s. 640.

³⁰⁶Esener, T. (2017). Toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesi üzerindeki etkisi. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 16(2-3), s. 98-99.

³⁰⁷Göktaş, Yılmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 641.

³⁰⁸Ekmekçi, 2020, **a.g.k.**, s. 284-285.

³⁰⁹Yargıtay Hukuk Genel Kurulu’nun 10.12.2019 tarih ve 2017/2472 Esas 2019/1326 Karar sayılı kararı.

edilmektedir³¹⁰. Bir başka deyişle, toplu iş sözleşmesi hem bireysel iş sözleşmesi gibi işçi ile işveren arasında karşılıklı bir borç ilişkisi doğurur, hem de iş sözleşmesinin üzerinde, onu sınırlayacak şekilde kural koyucu hükümler içerir.

Ezcümle, kural olarak iş sözleşmesinin üzerinde konumlanan toplu iş sözleşmesi, evleviyetle yönetim hakkının da üzerindedir ve hakkı sınırlar³¹¹. Bu sınırlama nedeniyle işveren yönetim hakkını kullanırken toplu iş sözleşmesi çerçevesinde kullanabilecek, toplu iş sözleşmesinin dışına çıkamayacaktır. Aksi söz konusu olduğunda hakkın sınırlarının aşımı ve hukuka aykırı kullanımı söz konusu olacaktır ki, bu durumda işçinin bu talimatlara uyma zorunluluğu bulunmamaktadır³¹².

5.3. İş Hukukunun İlkelerinin Oluşturduğu Sınırlar

Yönetim hakkı; objektif iyi niyet kuralları, işçiyi koruma borcu ve iş hukukunun temel ilkeleri olarak sayılan eşitlik, kişi dokunulmazlığı, özel yaşamın gizliliği, düşünce ve ifade özgürlüğü ile din ve vicdan özgürlüğü ilkeleriyle de sınırlandırılmaktadır³¹³. Bu sınırlandırma, işçinin kişilik haklarının, onur ve haysiyetinin korunması; bir diğer deyişle işçinin temel hakları ile işverenin yönetim hakkının çatışmaması için elzemdir³¹⁴. Yönetim hakkının işçinin temel haklarının özüne dokunmaması için ölçülülük kistası esas alınmaktadır³¹⁵.

5.3.1. Eşitlik İlkesinden Doğan Sınırlama

Anayasa’da düzenlenen eşitlik ilkesi³¹⁶, iş hukuku kapsamında işverenin işçilerine eşit davranması ve işçilerin işveren karşısında korunması amacıyla “eşit davranma ilkesi” olarak karşımıza çıkmaktadır³¹⁷. Eşit davranma ilkesi, İş Kanunu’nda işçi –

³¹⁰Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 391; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 963; Akyiğit, 2020, **a.g.k.**, s. 364; Sur, M. 2015. *İş hukuku toplu ilişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 237.

³¹¹Doğan Yenisey, 2001, **a.g.k.**, s. 1189; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 342; Arıtürk, 2017, **a.g.k.**, s. 119.

³¹²Ekonomi, 1979, **a.g.k.**, s. 32; Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 79; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 164.

³¹³Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 81; Balkır, 2008, **a.g.k.**, s. 77; Süzek, 2011b, **a.g.k.**, s. 231; Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, s. 59.

³¹⁴Güzel, 2016, **a.g.k.**, s. 94-96, 103-104; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 417.

³¹⁵Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.** 418-419.

³¹⁶AY m. 10.

³¹⁷Süzek, S. (2008). İşverenin Eşit Davranma Borcu. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), s. 27; Yuvalı, E. (2012). *İşçinin kişisel özellikleri bakımından işverenin eşit davranma borcu*. Ankara: Turhan Kitabevi, s. 34.

işveren ilişkilerine bakan yönüyle, kapsamlı bir şekilde düzenlenmiş olmakla³¹⁸; bu ilkenin görünümüleri işverenin ayırım yapma yasağı ve eşit davranma borcudur³¹⁹. Ayırım yapma yasağının temel hak ve özgürlüklerle ilgisinin daha baskın olmasına karşılık, eşit davranma borcu işverenin yönetim hakkının sınırlarını belirlemek açısından daha ön plandadır³²⁰. Yargıtay tarafından eşit davranma borcunun yönetim hakkına bakan yönünü şu şekilde açıklamıştır: “Eşit davranma ilkesi tüm hukuk alanında geçerli olup, iş hukuku bakımından işverene işyerinde çalışan işçiler arasında haklı ve objektif bir sebep olmadıkça farklı davranmama borcu yüklemektedir. Bu bakımdan işverenin yönetim hakkı sınırlandırılmış durumdadır. Başka bir ifadeyle işverenin ayırım yapma yasağı işyerinde çalışan işçiler arasında keyfi biçimde ayırım yapılmasını yasaklamaktadır. Bununla birlikte eşit davranma borcu tüm işçilerin hiçbir farklılık gözetilmeksizin aynı duruma getirilmesini gerektirmeyip, eşit durumdaki işçilerin farklı işleme tabi tutulmasını önlemeyi amaç edinmiştir.”³²¹. İşverene, işçilerine hukuka uygunluk sağlayan bir neden olmadığı sürece eşit davranma borcu ve işçiler arasında keyfi bir şekilde ayırım yapma yasağı getirilmiş olması; yönetim hakkının eşitlik ilkesi ile sınırlanması anlamına gelmektedir³²².

İş Kanunu md. 5/1 ile “dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep” hususları ayrımcılık yasağına konu edilmiştir. Mutlak emrediciliğin söz konusu olduğu bu hükümle; işveren tarafından farklı ırk, etnik köken, cinsel yönelim, dini inanç gibi nedenler ileri sürülerek işçiler arasında işe alımda, iş ilişkisi süresince ve iş akdinin sona ermesinde ayırım yapılamayacağını

³¹⁸İK md. 5: “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz. İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.”

³¹⁹Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 453; Doğan, S. (2012). Türk iş hukukunda eşitlik ilkesinin anlamı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (9), s. 178.

³²⁰Doğan, 2012, **a.g.k.**, s. 186; Doğan Yenisey, K. (2006). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (11), s. 66.

³²¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 04.07.2018 tarih ve 2016/28799 Esas, 2018/14777 Karar sayılı kararı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin 20.04.2016 tarih ve 2015/5765 Esas, 2016/11634 Karar sayılı kararı.

³²²Yıldız, 2008, **a.g.k.**, s. 65; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 422-423; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 194-195.

düzenlenmektedir³²³. Ayrımcılığa ilişkin bu yasak, işçilerin tercih ve özelliklerinden ötürü problem yaşamasını ya da hak veya menfaatlerden mahrum kalmasını engellemeye yöneliktir³²⁴. Mutlak emredici nitelikte bir hüküm ile düzenlenen ayırım yasağı, yönetim hakkını kayıtsız şartsız sınırlamaktadır.

Eşit davranma borcu ise aynı veya benzer durumda olanlara yapılacak muameleyi kapsadığı gibi, farklı durumda olanlara da eşit davranılmasını temin etmeye yönelik bir kavramdır³²⁵. İşveren işçiye karşı bir davranışı veya edimi ayrımcılık yasağı kapsamında olmasa dahi, o davranış ve edimden ötürü eşit davranma borcu kapsamında sorumludur. Yargıtay'ın eşit davranma ilkesinin uygulanma şartları için verdiği ilke karar, öğretide de kabul görmektedir³²⁶: *"Eşit davranma ilkesinin uygulanabilmesi için aynı işyerinin işçileri olma, işyerinde topluluk bulunması, kollektif uygulamanın varlığı, zamanda birlik ve iş sözleşmesiyle çalışmak koşulları gerekmektedir."*³²⁷.

İş Kanunu'nda sözleşme türüne, cinsiyete, hamileliğe dayalı ayırım şeklinde sınıflandırılan ve eşit davranma borcunun çerçevesini çizen hükümler nispi emredicidir zira "esaslı sebepler olmadıkça, biyolojik ve işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça" gibi nedenlerle ayırım yapılamayacağı belirtilmiştir³²⁸. Böylelikle eşit davranma borcu, hakkaniyet ve dürüstlük kuralı dâhilinde ayırım yapılması durumunda ihlal edilmiş olmayacaktır. Örneğin işveren haklı nedenler olmadıkça aynı koşullardaki işçiler arasında ücret, çalışma şartları, uygulanacak disiplin cezaları konularında eşit işlem borcunu ihlal edecek muamelede bulunamaz³²⁹. Ancak farklı şartlarda çalışan işçiler arasında yapılan işe ve somut olay ya da verilere dayanarak farklı işlem yapması mümkün olacaktır³³⁰. Yargıtay

³²³ Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 30.

³²⁴ Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 214; Doğan Yenisey, K. (2005). Eşit davranma ilkesinin uygulanmasında metodoloji ve orantılılık ilkesi. *Legal İHSGHD*. 2 (7), s.976-977.

³²⁵ Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 243; Doğan Yenisey, 2005, **a.g.k.**, s. 996; Tuncay, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası, s. 62; Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin eşit işlem yapma borcu*. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 260.

³²⁶ Tuncay, 1982, **a.g.k.**, s. 148 vd.; Yıldız, 2008, **a.g.k.**, s. 194; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 730; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 453.

³²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 20.06.2018 tarih ve 2015/20547 Esas ve 2018/13354 Karar sayılı kararı.

³²⁸ Arıttürk, 2017, **a.g.k.**, s. 31.

³²⁹ Tuncay, 1982, **a.g.k.**, s. 167.

³³⁰ Yıldız, 2008, **a.g.k.**, s. 207.

da “eşit işe eşit ücret” ödenmesi gerektiğine ve farklı çalışma koşullarına sahip olan işçiler arasında eşitlik ilkesi uygulamasından söz edilemeyeceğine dair kararlar vermiştir³³¹.

5.3.2. Kişi Dokunulmazlığı İlkesinden Doğan Sınırlama

Doktrinde kişilik hakkı, “kişinin mevcut olmak, gelişmek, hür olmak ve saygı görmek hususundaki hak”³³², “kişinin, kişisel değerleri üzerinde sahip olduğu mutlak ve tekeli hak”³³³, “beden bütünlüğü, şeref, özel hayat, hayat, sağlık, kişi hürriyeti gibi değerleri kapsamına alan ve koruyan bir mutlak hak”³³⁴ gibi farklı şekillerde tanımlanmış; bu tanım itibariyle teker teker kişilik haklarının sayılmasının mümkün olmadığı kabul edilmiştir³³⁵. Yargıtay tarafından ise “*Kişinin doğumla kazandığı bağımsız varlığını ve bütünlüğünü oluşturan; hayat, beden ve ruh tamlığı, vicdan, din, düşünce ve çalışma özgürlüğü, onuru, ismi, resmi, sırları ile aile bütünlüğü, sosyal ve duygusal değerlerinin tümü kişilik haklarını oluşturur.*” Şeklinde bir tanım benimsenmiştir³³⁶.

İşverenin yönetim hakkını sınırlayan bir haklar bütünü olması nedeniyle, kişilik hakları kavramı önem arz etmektedir. Kişi dokunulmazlığı kavramı ise, çeşitli şekillerde açıklanan kişilik haklarına dokunulması, devredilmesi ve vazgeçilmesi şeklindeki müdahalelerin yasaklanması sonucu ortaya çıkmıştır³³⁷. Ana hatlarıyla bu dokunulmazlık özel yaşamın gizliliği, düşünce ve ifade özgürlüğü ile din ve vicdan özgürlüğünü kapsamaktadır. Yönetim hakkı açısından söz konusu olan bu sınırlamaları saydıktan sonra belirtmek gerekir ki; kişilik haklarının dokunulmazlığı kavramının çok geniş bir içeriği kapsamaması nedeniyle; çalışmamızda tek tek ele almak, çalışmanın ana noktasından kopmamıza neden olacağından değinmekle geçiyoruz. Kişi dokunulmazlığı açısından getirilen sınırlamanın önemi; işçi, onuruna ve kişilik haklarına aykırı olan, iş sağlığına ve güvenliğine uymayan, iş sözleşmesiyle belirlenen iş ile ilgili olmayan talimatlarına uymak zorunda değildir³³⁸. Yönetim hakkı üzerindeki sınırlamalar

³³¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 18.02.2003 tarih ve 2002/13208 Esas ve 2003/1836 Karar sayılı kararı; YHGK 06.02.2013 tarih ve 2012/9-847 Esas ve 2013/200 Karar sayılı kararı.

³³²Akıntürk, Ateş, 2020, **a.g.k.**, s. 345.

³³³Ayan, Ayan, 2020, **a.g.k.**, s. 68.

³³⁴Hatemi, H. ve Kalkan Oğuztürk, B. (2018). *Kişiler hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 103.

³³⁵Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 121; Adınır, 2020, **a.g.k.**, s. 92; Akıntürk, Ateş, 2020, **a.g.k.**, s. 345.

³³⁶Yargıtay 4. Hukuk Dairesi’nin 25.06.2007 tarih ve 2006/10084 Esas ve 2007/8592 Karar sayılı kararı

³³⁷AY m. 12/1.

³³⁸Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 201; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 101.

neticesinde; işçinin işveren tarafından verilen her talimata uymak zorunluluğı yoktur; işçi ancak kanunlara, sözleşmelere ve dürüstlük kuralına uygun talimatları yerine getirmekle yükümlüdür³³⁹.



³³⁹Aydın, 2002, **a.g.k.**, s. 59.

İKİNCİ BÖLÜM

DİSİPLİN CEZALARI VE UYGULANMASI

1. İş Hukukunda İşyeri Disiplini ve Disiplin Cezası Kavramı

İşverenin mal veya hizmet üretmek maksadıyla, ücret karşılığında kendisine bağlı olarak işçi çalıştırması iş ilişkisinin temelini oluşturmaktadır. Mal ve hizmet üretmek amacı doğrultusunda iş gören işçinin çalıştığı, iş hukukunun yer itibariyle uygulanacağı alan da işyeri olarak adlandırılmaktadır³⁴⁰. İş Kanunu'nda işyeri kavramı “*maddi olan veya olmayan unsurlar ile işçinin örgütlendiği birim*” olarak açıklanmış, devamında işyerinin “*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütün*” olduğu hüküm altına alınmıştır³⁴¹. İş ilişkisinin temelini oluşturan mal veya hizmetin üretilmesi yani iş görülmesi ve ücret ödenmesi edimlerinin devamlılığı ve verimliliği için işyerinde iş barışının ve düzenin sağlanması esastır. İş barışı sadece işçi ile işveren arasındaki anlaşmazlıkların ortadan kaldırılmasına yönelik bir kavram değildir; aynı iş organizasyonu içerisinde yer alan işçilerin de birbirleriyle olan anlaşmazlıklarını çözmek ve anlaşmazlıkları önlemek amacını gütmektedir³⁴². İş organizasyonunda çalışma barışının ve düzenin sağlanması, iş disiplininin ve etkili bir disiplin sisteminin varlığı ile mümkün olmaktadır.

İşyeri disiplinin amacı; bir otorite mekanizması ile işçilerin bireysel davranışlarını denetleyerek iş organizasyonu kapsamında yer alan işvereni, işçiyi, işyerini ve yapılan işi olumsuz etkilemesinin önünü kesmek ve işbirliğini sağlamaktır³⁴³. Disiplin kavramının bu bağlamda cezalandırma ve eğitim olarak iki görünümü söz konusu olacaktır. Disiplin uygulamaları ağırlıklı olarak, cezalandırma kavramı üzerinden gelişmiş olmakla birlikte işyerinde düzenin sağlanması için işverenin belirli kurallar koyması ve işçilerin bu kurallara uymaması durumunda yaptırım uygulaması şeklinde ortaya çıkar³⁴⁴. Bununla birlikte, işverenin işçiyi gözetme borcu kapsamında iş sağlığı

³⁴⁰Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 186-187; Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 59; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 187.

³⁴¹İK md. 2/1-3.

³⁴²Çınar, S. (2014). İnşaat İşçilerinin Örgütlenme Deneyimleri veya Dayatılan İş Barışı, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (43), s. 226.

³⁴³Bingöl, D. (1990). *İşyeri disiplini ve çalışma barışı*. İstanbul: BASİSEN Yayınları, s. 25-33; Başbuğ, A. (1999). *Türk iş hukukunda disiplin cezaları*. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları, s. 1-5; Elbir, N. (2010). *Türk ve Fransız iş hukuklarında disiplin cezaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE, s. 8.

³⁴⁴Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 10.

ve güvenliğini sağlama yükümlülüğü söz konusudur. Dolayısıyla işveren iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyulmaması durumunda da işçiyi korumak adına disiplin yaptırımını uygulayabilecektir³⁴⁵. Bu noktada disiplin cezası adı altında yaptırım uygulanmasının amacı, işçinin kurallara aykırı ve çalışma düzenini bozan davranışının gelecekte tekrarlanmasını hem disiplin yaptırımını uygulanan hem de diğer işçiler açısından engellemektir³⁴⁶.

Bu açıklamalardan sonra işyeri disiplinini, işverenin mal ve hizmet üretimi, işçinin ise kazanç sağlama saikiyle bir araya gelerek kurduğu iş ilişkisinde, işyerindeki düzeni sağlamak için birtakım kurallar belirlenmesi; disiplin cezasını da işçinin bu kurallara aykırı davranması durumunda uygulanan yaptırımlar olarak ifade etmek mümkündür³⁴⁷.

1.1. Disiplin Cezalarının Hukuki Niteliğine İlişkin Görüşler

Öğretide disiplin cezalarının hukuki niteliğine ilişkin çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bunlardan ilki, disiplin cezalarının işverenin yönetim hakkından kaynaklanan bir yetki olduğuna ilişkin görüştür³⁴⁸. Şöyle ki, işverenin disiplin cezası verme hakkı, işverence verilecek genel veya özel talimatlara ya da işverence düzenlenecek iç yönetmeliklere dayanmaktadır. Talimat ya da yönetmelik, hangisinden kaynaklanırsa kaynaklansın; işverenin disiplin cezası verme yetkisi olmaksızın emir ve talimat hakkını kullanması durumunda yönetim hakkı tam olarak amacına ulaşamayacaktır³⁴⁹. Bizim de kanaatimiz disiplin cezaları için yönetim hakkı temelinde bir hukuki nitelendirme yapmanın daha yerinde olacağı yönündedir. Bu görüşe ve kanaatimize ilişkin açıklama, bir sonraki bölümde “Disiplin Cezalarının Yönetim Hakkı ile İlişkisi” başlığı altında yapılacaktır.

Disiplin cezalarının cezai şart niteliğinde olduğunu savunan görüş³⁵⁰ ise, disiplin cezası verme yetkisinin iş sözleşmesine dayandığından bahisle, bir davranışın disiplin

³⁴⁵Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 34.

³⁴⁶Taşkın, A. (2012). İş hukuku açısından işletmelerde disiplin sistemi ve uygulaması. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. s.61-62.

³⁴⁷Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 11-12.

³⁴⁸Saymen, 1954, **a.g.k.**, 204-205; Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 74; Süzek, S. (1993). İş hukuku yaptırımları. *İş Hukuku Dergisi*. 3, s. 168.

³⁴⁹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 68 ; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 144.

³⁵⁰İzveren, A. (1974). *İş hukuku*. Ankara: Doğu Matbaacılık, s. 156-157.

cezası gerektirdiği durumlarda bu cezanın sözleşmede yer alacağını öngörmektedir. Burada cezai şartın tanımına yer vermekte fayda görüyoruz. Tunçomağ tarafından cezai şart, “*mevcut borcun ifa edilmemesi veya eksik ifası halinde ödenmesi gereken mali değeri haiz ayrı bir edimdir*” şeklinde tanımlanmaktadır³⁵¹. Eren de bu tanıma paralel bir şekilde “borçlunun alacaklıya karşı mevcut bir borcu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde ödemeyi vaat ettiği, ekonomik değeri haiz ayrı bir edim” olarak tanımlamıştır³⁵². Oğuzman ve Öz daha genel bir tanımı tercih ederek, “borçlunun borcunu ihlal etmesi durumunda alacaklıya ödemeyi kabul ettiği ceza hususundaki anlaşma” olarak ifade etmiştir³⁵³. Bu tanımdan hareketle iş ilişkilerinde disiplin cezası uygulanması için, işçinin aykırı davranışından kaynaklı zararı ve sözleşmeden doğan borçlarını temin etmeye yönelik olarak sözleşmede cezai şartın bulunması gerekmektedir. Bu görüş, disiplin cezasının sözleşmesel ilişkiyi ihlale dayanmadığı ve işyerindeki genel düzeni ihlal etmenin yaptırımı olduğundan bahisle eleştirilmiştir³⁵⁴. Zira cezai şart kavramı sözleşmede kararlaştırılan asıl edimin fer’isiyken³⁵⁵, işçinin işyeri disiplinine aykırı davranması durumunda ihlal edilen asıl edim olan iş görme borcu değildir, dolayısıyla disiplin cezası fer’i niteliğinde olan cezai şart kapsamında değerlendirilemeyecektir. Cezai şart teorisine bir başka eleştiri de disiplin cezalarını yönetim hakkı kapsamında nitelendiren yazarlarca yönetilmekle; disiplin cezası verme hakkının bir iş sözleşmesinden doğmaması, iş sözleşmesinde düzenlenmemiş olsa dahi işverenin disiplin cezası verme hakkının bulunması dayanak gösterilmiştir³⁵⁶. Bununla beraber uygulamada iş sözleşmesinin ve iç yönetmeliğin işveren tarafından önceden düzenlenip işçiye sunulduğu ve iş akdinin yapılması aşamasında işçinin dezavantajlı konumu nedeniyle bunların müzakere edilmesinin güç olduğu nedenleriyle, hakkın kötüye kullanımının önünü açtığı gözetilerek kabul görmemiştir³⁵⁷. Son olarak öğretide Başbuğ’un da belirttiği üzere; cezai şart sözleşmedeki edimin yerine getirilmesi

³⁵¹Tunçomağ, K. (1963), *Türk hukukunda cezai şart*. İstanbul: Baha Matbaası, s. 6.

³⁵²Eren, F. (2020). *Borçlar hukuku: genel hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 1209.

³⁵³Oğuzman, M K. ve Öz, M. T. (2019), *Borçlar hukuku genel hükümler, Cilt 1*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, s. 534.

³⁵⁴Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 50.

³⁵⁵Tunçomağ, 1963, **a.g.k.**, s. 15; Oğuzman, Öz, 2019, **a.g.k.**, s. 541.

³⁵⁶Saymen, 1954, **a.g.k.**, 205; Esener, 1979, **a.g.k.**, s. 74; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 142.

³⁵⁷Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 51.

amacıyla bir tür götürü tazminat olarak sözleşmede düzenlenirken, disiplin cezası baskın olarak cezalandırma amacı gütmektedir³⁵⁸.

Her iki görüşü değerlendiren Başbuğ, disiplin cezasının niteliğinin cezai şart olmadığını, ancak borç ilişkisinden tümüyle bağımsız olarak ele alınamayacağını ifade etmiş; “Türk iş hukuku bakımından çalışma ilişkilerinin hukuki niteliğini, modern borçlar hukukunun geliştirdiği kuramların uyarlanması yoluyla açıklanması”nın gerektiğini açıklamıştır³⁵⁹. Yazara göre, işyeri disiplinine ilişkin düzenleme ve yaptırımlar, iş sözleşmesinden bağımsızdır ancak borç ilişkisinden doğmaktadır. Bu karma niteliği açıklarken yazar, disiplin cezasının hukuki temelini yönetim hakkının oluşturduğu görüşünün terk edilmesi ve temel olarak yasaların ve toplu iş sözleşmelerinin alınması gerektiğini ifade etmiştir³⁶⁰.

1.2. Türk İş Hukukunda Disiplin Cezasına İlişkin Yasal Düzenlemeler

Türk iş hukuku mevzuatında disiplin cezalarına ilişkin oldukça sınırlı sayıda düzenlemeye yer verilmiştir. Sınırlı sayıdaki düzenlemeler de disiplin cezasının tanımına, çeşitlerine, uygulanma koşullarına ilişkin hususları değil; işverenin disiplin cezası uygulayabileceğine dair oldukça genel bir açıklamayı içermektedir. Ancak bu sınırlılık, işverenin disiplin cezası uygulama hakkının önüne geçmemektedir³⁶¹. Bu durumda iş mevzuatındaki eksiklik, iş hukukunun ilkeleri, genel hükümler ve bilhassa yönetim hakkının kullanımıyla doldurulmaktadır³⁶². Bununla birlikte disiplin hukuku; toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelik, personel yönetmeliği, disiplin yönetmeliği gibi kural koyucu düzenlemelere dayanmaktadır³⁶³.

Her ne kadar ayrıntılı düzenlenmemiş olsa da disiplin cezalarının birincil kaynağı yasal düzenlemelerdir. Bu açıdan bakıldığında yapılan düzenlemeleri, genelden özele doğru açıklamanın daha yerinde olacağı kanaatindeyiz. Daha önce de ifade ettiğimiz üzere, disiplin cezalarının işverenin yönetim hakkı kaynaklı olması hasebiyle, yönetim

³⁵⁸Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 61.

³⁵⁹Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 62-63.

³⁶⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 70-71.

³⁶¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 9-10; Süzek, 2011a, **a.g.k.**, s. 10.

³⁶²Özdemir, E. (2001). İş hukukunda disiplin cezaları. *Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II*. İstanbul, s. 1255.

³⁶³Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 148.

hakkını düzenleyen TBK md. 399 hükmü disiplin yaptırımları açısından da önem arz etmektedir. Zira işverenin işin yürütümü ve işçinin davranışlarına ilişkin talimat verme hakkını düzenleyen bu hüküm sonucunda; bu talimatların işçi tarafından eksik yerine getirilmesi veya hiç yerine getirilmemesi işçiye disiplin cezası uygulanmasını gerekli kılacaktır³⁶⁴. Bununla birlikte yine TBK m. 399 gereğince işveren tarafından verilen talimatların işçiye dürüstlük kuralı çerçevesinde bağlaması; işverenin hukuka aykırı bir talimatının işçi tarafından uygulanmaması durumunda, işçiye karşı bir disiplin cezası uygulanmasının önüne geçmektedir³⁶⁵. TBK’da disiplin cezalarını dolaylı da olsa ilgilendiren bir başka düzenleme ise “İşçinin Kişiliğinin Korunması” başlığı ile düzenlenmiş md. 417’dir³⁶⁶. Buna göre işveren işçilerin kişilik haklarını korumak ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun şekilde düzen sağlamakla yükümlü ve bu doğrultuda talimat vermeye yetkilidir. Bu emredici hüküm işçinin yaşamı, fiziksel ve psikolojik beden bütünlüğü gibi en temel kişilik haklarını korumayı amaçlamaktadır³⁶⁷. İşverenin “işçiye gözetme borcu” kapsamında bu talimatları verebilme yetkisi, evleviyetle, talimatlara uyulmadığı takdirde disiplin cezası uygulama yetkisini beraberinde getirmektedir³⁶⁸. Buradan da disiplin cezalarının işyeri düzenini ve işçileri koruyucu etkisi bir kez daha anlaşılmaktadır.

İş Kanunu ise disiplin cezalarının bazı türlerine ilişkin özellikli düzenlemeler içermekle, bu düzenlemeler “ücret kesme cezası”, “geçerli nedenle fesih” ve “haklı nedenle derhal fesih”e ilişkindir. Kanun’da md. 38 ile toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine atıfla ücret kesme cezası düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre, “İşveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez. İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir.” Maddenin devamında, yapılacak kesintinin

³⁶⁴Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 144-145.

³⁶⁵Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 145.

³⁶⁶TBK m. 417: “İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir.”

³⁶⁷Süzek, S. (1985). *İş güvenliği hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları, s. 181.

³⁶⁸Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 145.

miktarı, yapılacak kesintinin işverene kalmayacağı ve bununla nereye aktarılacağı açıklanmaktadır³⁶⁹. Ücret kesme cezasını, “Disiplin Cezası Türleri” başlığı altında irdeleyeceğimizden, burada yasal dayanağına değinmekle yetiniyoruz.

İş Kanunu md. 18’de yer alan “feshin geçerli bir sebebe dayandırılması” başlıklı düzenleme ile md. 25/2’de yer alan “işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı düzenleme; işçi açısından en ağır disiplin yaptırım olan işten çıkarma cezasını ele almaktadır. Uygulamada feshin süreli olup olmadığı ile kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanma yönünden farklılıkları bulunan bu yaptırımlar da yine “Disiplin Cezası Türleri” başlığı altında tarafımızca değerlendirilecektir. 854 sayılı Deniz İş Kanunu “önelsiz fesih ve infisah” başlıklı md. 14, işverenin iş akdini derhal fesih hakkından bahisle işten çıkarma şeklindeki disiplin cezası ile ilgili bir düzenlemedir³⁷⁰. Soyut ve sınırları oldukça belirsiz olan bu düzenlemenin dar yorumlanmaması hâlinde ortaya çıkacak sorunlar yönünden, kanundaki bu düzenleme eleştiriye uğramaktadır³⁷¹. Zira düzenlemede sayılan derhal fesih sebepleri arasında gemi adamının çalışmaktan alıkonulması durumu, işçinin kusuruna dayanmaksızın ve etkisinin işyeri düzenini bozup bozmadığı araştırılmaksızın feshe konu edildiğinde disiplin cezası açısından amacını aşmış olacaktır. 6356 sayılı STİSK md. 70/1’e göre, yasal şartlara haiz olmayan grevin işçi açısından yaptırımı yine işverenin iş akdini haklı nedenle feshidir³⁷².

Görüldüğü üzere oldukça kısıtlı olarak mevzuatta yer bulan disiplin cezaları hususunda, en detaylı düzenleme ücret kesme cezasına dair olsa dahi kanun koyucu yine de toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesine atıfta bulunarak disiplin cezasını düzenleme yoluna gitmiştir. Bu noktada diyebiliriz ki disiplin hukuku pratiğinin toplu veya bireysel iş sözleşmeleri ile iç yönetmelikler ve türevleri aracılığıyla gelişmesi kanun koyucu

³⁶⁹İK md. 38/2

³⁷⁰İK md. 14: “Süresi belirli olan veya olmıyan yahut da sefer üzerine yapılan hizmet akti: I - İşveren veya işveren vekili tarafından: a) Gemiadamının herhangi bir limanda geminin hareketinden önce gemiye dönerek hizmete girmemesi veya gemiye hiç dönmemesi, b) Gemiadamının gemide hizmet görmesinin tutukluluk, hapis veya gemide çalışmaktan menolunması gibi sebeplerle imkansız bir hal alması, c) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı, kanuna, hizmet akitlerine sair iş ve çalışma şartlarına aykırı hareket etmesi, ç) Gemiadamının işveren veya işveren vekiline karşı denizcilik kural ve teamüllerine veya ahlak ve adaba aykırı hareket etmesi (...) Hallerinde feshedilebilir.”

³⁷¹Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 204

³⁷²STİSK md. 70/1: “Kanun dışı grev yapılması hâlinde işveren, grevin yapılması kararına katılan, grevin yapılmasını teşvik eden, greve katılan veya katılmaya ya da devamı teşvik eden işçilerin iş sözleşmelerini haklı nedenle feshedebilir.”

tarafından da göz ardı edilmemiştir³⁷³. Disiplin cezalarının yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi, mevzuatta düzenlemeler sınırlı olsa dahi uygulamanın kısır kalmasını engellemiştir. Ancak düzenlemelerdeki bu kısıtlılı, disiplin cezalarında yasal bir çerçeve eksikliğine neden olmuş, işverenin keyfi disiplin cezası uygulama riskini doğurmuş ve işçinin dezavantajlı konumunu daha da etkileyeceğinden bahisle haklı olarak eleştiriye maruz kalmıştır³⁷⁴.

1.3. Disiplin Cezalarının Yönetim Hakkı İle İlişkisi

Öğretideki baskın görüşe göre, işverenin işyerinde düzeni sağlama yetkisi yönetim hakkı kapsamında değerlendirilmektedir³⁷⁵. İşverenin iş görülmesine veya işçilerin davranışlarına ilişkin vereceği talimatların işçi tarafından yerine getirilmemesi ya da eksik veya yanlış yerine getirilmesi; hem itaat hem de iş görme borcuna aykırılık oluşturmakta ve işverene bu durum karşısında yaptırım uygulama yetkisi tanımaktadır³⁷⁶. Bu bağlamda, işyeri disiplini açısından değerlendirildiğinde, yönetim hakkının hiyerarşik olarak üzerinde yer alan normlarla birlikte disiplin yaptırımlarının hukuki kaynakları arasında yönetim hakkı da bulunmaktadır. Ancak disiplin cezalarına yönelik olarak hukukumuzda emredici hükümlerin oldukça sınırlı oluşu karşısında; işyeri disiplin hukuku anlamında bir boşluk söz konusu olmaktadır. Bu nedenle ülkemizde disiplin cezaları mevzuattan ziyade iç yönetmelik ve iş sözleşmeleri ile gelişim göstermiştir. Bununla birlikte yönetim hakkının en somut kullanımı olan işverenin emir ve talimat verme hakkı, beraberinde verilen talimatlara işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetleyebilme hakkını da getirmektedir. Bu denetim neticesinde işçinin işverene karşı borçlarında eksiklik veya aykırılığın tespiti hâlinde, işverenin işçiye yaptırım uygulaması disiplin ve düzenin sağlanması ve korunması açısından kaçınılmazdır. Başka bir deyişle, disiplin cezalarının uygulanmasının söz konusu olması için, yönetim hakkı kapsamında verilen talimatlara uyulmaması ve bu hususun işverence denetlenebiliyor olması gerekmektedir³⁷⁷. Yönetim hakkı kapsamında kalan talimatın denetimi de yine yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirildiğinden,

³⁷³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 9.

³⁷⁴Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 247; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 126.

³⁷⁵Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 44, 69; Ekonomi, 1984, **a.g.k.**, s. 120.

³⁷⁶Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 20; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 53.

³⁷⁷Güzel, A. (2016). İş hukukunda “yetki” ve “özgürlük”. *İstanbul Kültür Üniversitesi HFD, Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt 1*, s. 98.

uygulanacak disiplin cezası da işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır³⁷⁸. Bu durumda işin yürütümü ve disiplin adına yönetim hakkını kullanmaya yetkili olan kişinin, disiplin cezası verme noktasında da yetkili olduğunun kabulü gerekir³⁷⁹.

İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlar işin görülmesine ilişkin olabileceği gibi, işçilerin davranışlarına veya işyerinde düzeni sağlamaya yönelik de olabilir³⁸⁰. Acil durumlarda işyerinin tahliyesine, mola yerlerinin belirlenmesine ilişkin talimatlar buna örnek gösterilebilir. İşçinin dürüstlük kuralına uygun talimatlara uymaması durumunda ise, işverenin İş Kanunu md. 25/2-h gereği “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” gerekçesi ile disiplin yaptırımı olarak derhal fesih hakkını kullanması mümkündür³⁸¹. Bu noktada disiplin cezası kanun koyucu olarak belirlenmiş olsa da disiplin cezası gerektiren davranışın ne olduğu yönetim hakkı kapsamında belirleneceğinden; disiplin cezalarının işverenin yönetim hakkına dayanılarak kullanıldığı sonucuna varılmaktadır³⁸². Burada, bahsi geçen hükmün nisbi emrediciliği yönetim hakkının kullanımına alan açmakta; işverene derhal fesih hakkını kullanmayarak işçiye daha hafif nitelikte bir ceza vermek suretiyle, iş akdini devam ettirme opsiyonu tanımaktadır³⁸³.

Burada mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu’ndaki disiplin cezalarına ilişkin düzenlemeden de bahsetmek gerekmektedir. Zira TBK, disiplin cezalarına dolaylı olarak dürüstlük kuralı ve yönetim hakkı üzerinden değinmişken; 818 sayılı BK’da her türlü disiplin cezalarının hukuki dayanağına ilişkin açık hüküm mevcuttu ve disiplin cezalarının yazılı ve işçiye önceden bildirilmiş olma zorunluluğu söz konusuydu³⁸⁴. 818 sayılı Borçlar Kanunu’nun yürürlükten kalkmasıyla öğretide Başbuğ’un dile getirdiği “disiplin cezalarının hukuki temelini yönetim hakkına dayandığı görüşünün terk edilmesi, yasalara ve toplu iş ilişkisine dayandırılması” görüşünden ziyade, disiplin cezalarının yönetim hakkı ile birlikte değerlendirilmesi gerektiği görüşünün güncel mevzuata ve hukuk pratiğine daha uygun olduğu kanaatindeyiz.

³⁷⁸Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 63; Zeybekoğlu, 2018, **a.g.k.**, s. 95; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 154.

³⁷⁹Taşkın, 2012, **a.g.k.**, s. 67.

³⁸⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 72.

³⁸¹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 69.

³⁸²Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 73.

³⁸³Süzek, 1993, **a.g.k.**, s. 170.

³⁸⁴818 sayılı BK m. 315: “Sınai ve ticari bir teşebbüste, iş sahibi tarafından mesai ve dahili intizam için muttarit bir kaide ittihaz edilmişse bunlar evvelce yazılmış ve dahi işçiye bildirilmiş olmadıkça, işçiye bir borç tahmil etmez.”

Disiplin cezası verme hakkı, yönetim hakkı kapsamında değerlendirildiğinden; yönetim hakkı sınırlandırıldığı gibi, disiplin cezası verme hakkı da sınırlara tâbi olacaktır³⁸⁵. Bu sınırlama yönetim hakkı gibi emredici hükümler, iş sözleşmeleri ve iş hukuku ilkeleri ile sağlanmaktadır. Yönetim hakkının sınırlarını çalışmamızın önceki bölümlerinde açıkladığımızdan, tekrara düşmemek adına bu sınırların tasnifini aktarmakla yetiniyoruz. Zira işveren tıpkı yönetim hakkı gibi disiplin cezası verme hakkını da tek taraflı olarak kullanabilmektedir³⁸⁶. İşverene tanınan bu tek taraflı yetkinin sınırlandırılması, iş akdinin dezavantajlı konumunda bulunan işçiyi korumak için elzemdir³⁸⁷. Bununla birlikte, disiplin cezalarına sınırlama getirilmediği durumda disiplin cezasının caydırıcılık ve eğiticilik amacından uzaklaşılacak; disiplin cezası işçiye zarar vermek adına bir araca dönüşebilecektir³⁸⁸.

Disiplin cezalarını yönetim hakkı bağlamında değerlendirirken, Yargıtay'ın yerleşik içtihatlarının da bu yönde olduğunu belirtmek gerekmektedir. Öncelikle Yargıtay Hukuk Genel Kurulu disiplin cezasının uygulanma koşulunu iş sözleşmesine bağlamış, işverenin çalışma düzen ve disiplinin sağlanması amacıyla talimat verirken, bu talimatlara uyumaması durumunda, koşulları önceden belirlenmek suretiyle işçisine disiplin cezası uygulayabileceğini kabul etmiştir³⁸⁹. Yargıtay başka bir kararında disiplin cezalarını içeren iç yönetmeliğin yönetim hakkı çerçevesinde hazırlandığını belirtmiştir³⁹⁰. İşçinin disiplin yaptırımını uygulanması gerektiren davranışının karşılığı en ağır yaptırım olan fesih olabileceken, yönetim hakkı kapsamında işverenin daha hafif bir yaptırıma karar vermesinin mümkün olduğu da Yargıtay tarafından kabul

³⁸⁵Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 21-23, 68.

³⁸⁶Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1265; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 72.

³⁸⁷Süzek, S. (2011b). İş hukukunda disiplin cezaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (28), s. 10.

³⁸⁸Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 66-69.

³⁸⁹Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 23.10.1987 tarih ve, 1987/9-639 Esad ve 1987/797 Karar sayılı Kararı

³⁹⁰Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 05.02.2007 tarih ve 2006/30107 Esas ve 2007/2011 Karar sayılı kararı: *"Somut uyuşmazlıkta davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edimini yeterince yerine getirmediği, bu davranışının işyerinde olumsuzluklara neden olduğu, feshin geçerli nedene dayandığı anlaşılmaktadır. Esasen kabule göre geçerli neden mahkemenin de kabulündedir. Mahkeme davranışın doğru olmadığını, ancak haklı feshin ağır bir sonuç olduğunu belirtmiştir. İş sözleşmesinin haksız feshedildiği değerlendirmesi yerinde olmakla birlikte, her haksız fesih geçersiz fesih değildir gerçeğinden hareketle, feshin davacının davranışlarından kaynaklanan nedene dayandığının kabul edilmesi gerekir."*

edilmiştir³⁹¹. Bahsi geçen karar, her ne kadar mülga 3008 sayılı İş Kanunu döneminde verilmiş olsa da işverenin yönetim hakkına dayanarak cezada indirim yapabileceğini açıklaması adına önemlidir. Zira yürürlükteki İş Kanunu’nun iş güvencesi hükümleri kapsamında geçerli fesih veya haklı nedenle derhal fesih noktasında da işveren yönetim hakkına dayalı olarak başka kademedeki bir cezayı tercih edebilmektedir. Yargıtay kararlarından da görüleceği üzere, işveren “işçinin iş görme edimine ilişkin olarak, kötü ifa, eksik ifa veya iş görme ediminin hiç yerine getirmemesi”, “işçinin iş güvenliğine ilişkin talimatlarına uymaması” ya da “işçinin işyeri düzenine ilişkin talimatlara uymaması” durumunda yasa ve iş sözleşmelerine aykırı olmamak üzere disiplin yetkisi bulunmaktadır³⁹².

Ceza hukuku anlamında değerlendirme yapıldığında da Yargıtay tarafından “*Hizmet akdinde, işin yürütümü ve gözetimi işverene ait olup, hukuki nitelikte bağımlılık söz konusudur. Diğer bir deyimle işin yerine getirilmesi, işçinin özerkliğine bırakılmamıştır. Burada, işçinin işin yapılması sırasına, işverene tabi ve onun emir ve talimatlarına bağlı olması ve denetlenmesi bahis konusudur.*” şeklinde verilen kararla, işçinin hukuki bağımlılığının işverene denetim ve disiplin yetkisi verdiği ortaya konulmuştur³⁹³.

2. Disiplin Cezası Türleri

2.1. Uyarı

Disiplin cezası olarak öngörülen yaptırımlar arasında, işçi üzerindeki etkisi en hafif olarak nitelendirilen ceza, uyarı cezasıdır³⁹⁴. Yaptırımın etkisinin hafif olarak değerlendirilmesinin sebebi, işçinin maddi haklarında bir eksilmeye neden olmamasıdır³⁹⁵. Genel itibarıyla toplu iş sözleşmelerinde ya da iç yönetmeliklerde düzenlenmektedir³⁹⁶. Uyarı cezası ile amaçlanan, işçinin disiplin cezası gerektiren

³⁹¹YHGK 01.11.1962 tarih ve 1962/70 Esas ve 1962/87 Karar sayılı kararı.

³⁹²Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 56.

³⁹³Yargıtay 9. Ceza Dairesi’nin 05.03.1981 tarih ve 1981/725 Esas ve 1981/889 Karar sayılı kararı.

³⁹⁴Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1257; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 27.

³⁹⁵Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 148.

³⁹⁶Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 242-24; Uyarma cezasına örnek olarak Atatürk Kültür, Dil Ve Tarih Yüksek Kurumu ve Kuruluşuna Dâhil Kurumlarda Çalışan Sürekli İşçilere İlişkin Disiplin Yönetmeliği m. 7/1-a: “Uyarma cezası: İşçiye görevinin yerine getirilmesinde ve davranışlarında kusurlu olduğunun

davranışını tekrar etmemesini ve işyerindeki davranışları konusunda dikkat etmesini sağlamaktır³⁹⁷. Uyarının bir disiplin cezası olabilmesi ve beraberinde caydırıcılığı getirmesi, işçinin uyarıyı gerektiren davranışının tekrarlanması durumunda daha ağır nitelikte bir cezanın uygulanacağı hususunu da içermesi ile mümkündür³⁹⁸.

2.2. Kınama

Kınama, uyarı cezasından daha ağır yaptırım olarak kabul edilmekle, nitelik ve amaç olarak uyarı cezaları ile doğrultuda olduğu, aynı şekilde uygulandığı kabul edilmektedir³⁹⁹. Uyarıya kıyasla, işçinin kusurlu olduğunun ve kınandığının bildirilmesi yoluyla gerçekleştirildiğinden daha ağır kabul edilmektedir⁴⁰⁰.

2.3. Çalışma Koşullarında Değişikliğe Neden Olan Disiplin Cezaları

İş sözleşmesinin, işçi ile işveren arasında tarafların karşılıklı edim taahhütleri ile kurulan bir sözleşme olduğundan ve sürekli borç ilişkisi doğurduğundan çalışmamızın önceki bölümlerinde bahsetmiştik. Sözleşmenin kurulmasından sonra, zaman içerisinde çalışma koşullarında değişiklik yapılması gereğinin söz konusu olabileceğini, bu değişikliklerin kendi içerisinde esaslı ve esaslı olmayan değişiklik olarak ikiye ayrıldığını, bu ayrımın işçiye bildirim ve işçinin kabulü şartları üzerinden ortaya çıktığını da yine çalışmamızın birinci bölümünde “Çalışma Koşullarında Değişiklik” başlığı altında izah etmiştik. Zira değişen şartlar karşısında çalışma koşullarında değişiklik yapılamaması, işvereni doğrudan iş akdinin feshi sonucuna götürecektir ve bu durum işçinin korunması amacına uymayacaktır⁴⁰¹. Bir başka deyişle, çalışma koşullarında değişiklik yapmaksızın ahde vefa ilkesine katı sınırlar içerisinde bağlı kalmak, iş sözleşmelerinin devamı açısından olumsuz sonuçlar doğurabilecek; iş güvencesinin sağlanması ve feshin son çare olması ilkesinin uygulanmasına engel olacaktır⁴⁰². İşveren iş sözleşmesinde düzenlenmemiş konuların tamamında yönetim hakkını ileri sürerek tek taraflı olarak çalışma koşullarını değiştiremeyecektir. Ücret,

ve daha dikkatli olması gerektiğinin yazı ile bildirilmesidir.” <https://www.ayk.gov.tr/s12-mevzt/c37-yoenetmelikler/surekli-iscilere-iliskin-disiplin-yonetmeli/>

³⁹⁷Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 27.

³⁹⁸Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 207-208.

³⁹⁹Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 147-148.

⁴⁰⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 148.

⁴⁰¹Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 85.

⁴⁰²Süzek, 2006b, **a.g.k.**, s. 12-13; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 84-85; Alp, M. (2005). *İş sözleşmesinin değiştirilmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, s. 46.

işçinin iş tanımı gibi değiştiğinde işçinin durumunu ağırlaştıran konulara ilişkin değişikliklerde işçiye bildirim ve işçinin onayı şartına bağlıdır ki bu değişiklikler esaslı değişiklik olarak adlandırılmaktadır⁴⁰³. Burada belirtmek gerekir ki, öğretide “*değiştirilen çalışma koşulunun değil, değişikliğin kendisinin esaslı olması gerektiği*” belirtilmiştir⁴⁰⁴. Bu hususlarda işverenin yönetim hakkına dayanarak tek taraflı değişiklik yapamaması, yönetim hakkının sınırlanarak işçinin korunmasına yöneliktir⁴⁰⁵. Doğrudan işin ifasına yönelik olmayan hususlardaki değişiklikler olarak tanımlanan esaslı olmayan değişiklikler⁴⁰⁶ ise, yönetim hakkı kapsamında kalmakla, işverenin tek taraflı olarak gerçekleştirmesi mümkündür⁴⁰⁷.

Bu açıklamalardan sonra çalışma koşullarında değişiklik ile disiplin cezaları arasındaki ilişkiyi irdelemeyi uygun buluyoruz. Zira disiplin cezalarının bir kısmı cezalandırma ve düzen sağlama amacının gerçekleşmesi adına işçinin çalışma koşullarında değişiklik meydana getirmektedir. Burada belirtmek gerekir ki disiplin cezaları, işçinin yetersiz çalışması ya da uygun olmayan davranışları yani işçi kaynaklı nedenlerle çalışma koşullarında değişiklik yapılması hususu ile bağlantılıdır⁴⁰⁸. Buna göre işveren, işçinin disiplin cezası gerektiren olumsuz veya kusurlu davranışı karşısında; işçinin rütbesinde veya niteliğinde, çalıştığı işyerinde ya da çalışma saatlerinde değişikliğe gitmek suretiyle disiplin cezası uygulayabilecektir⁴⁰⁹. Burada ortaya çıkacak sorun; çalışma koşullarında değişiklik yapma şartları ile disiplin cezalarının mahiyetinin çatışması noktasında olacaktır. Zira disiplin cezası ile ortaya çıkan çalışma koşulundaki değişiklik esaslı değişiklik nev’inden ise burada işçinin onayının aranıp aranmayacağı sorunu doğmaktadır⁴¹⁰.

Bu noktada “değişikliği saklı tutma kayıtları” ve “genişletilmiş yönetim hakkı” kavramlarına değinmek gerekmektedir. İşçi ile işveren karşılıklı olarak anlaşarak iş akdinde işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabileceğine dair hükümlere yer

⁴⁰³Güzel, Ugan Çatalkaya, 2014, **a.g.k.**, s. 53.

⁴⁰⁴Alp, 2005, **a.g.k.**, s. 113; Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 109.

⁴⁰⁵Alp, 2005, **a.g.k.**, s. 108; Doğan Yenisey, 2010, **a.g.k.**, s. 193.

⁴⁰⁶Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 90.

⁴⁰⁷Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 73; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 390.

⁴⁰⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 35.

⁴⁰⁹Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 225.

⁴¹⁰Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 36.

vererek, işverenin yapacağı değişiklikleri saklı tutabilirler⁴¹¹. İşçinin, işverenin yönetim hakkını aşan talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmaması ve yönetim hakkının hukuka uygun kullanılmaması karşısında iş akdini feshedip tazminat hakkının doğması nedeniyle; işverenler yönetim hakkının kapsamını genişletmek adına bu kayıtlara yer vermeyi tercih etmektedirler⁴¹². Değişikliği saklı tutma kayıtları adı verilen bu hükümler, işverenin genişletilmiş yönetim hakkının varlığı olarak yorumlanmaktadır⁴¹³. Bu kayıtlara örnek olarak; işverenin işçiye sözleşmede belirlenenin dışında başka bir iş gördürmesi, başka bir işyerinde çalıştırması ve çalışma süresini değiştirmesi verilebilir. “İşçinin niteliklerine uygun ve işçiden ifası beklenebilir” şekilde değişiklik içeren kayıtların geçerli olduğu kabul edilmektedir⁴¹⁴. İş sözleşmesi akdedilirken işçinin rızasının alınması ile geçerli olması nedeniyle bu kayıtlar, bir bakıma değişiklik sözleşmesi olarak addedilmektedir⁴¹⁵. Hakkında değişiklik kaydı düzenlenen çalışma koşulunda işverenin esaslı ya da esaslı olmayan değişiklikleri yapma hakkı söz konusu olmaktadır, çünkü bu durumda işçinin onayı baştan alınmış olmaktadır⁴¹⁶. Böylece, işveren iş sözleşmesinde yer alan değişiklik kayıtlarına göre çalışma koşullarında değişiklik yaptığında, iş sözleşmesini uygulamış olmaktadır. Yargıtay tarafından da “iş sözleşmesinde çalışma koşullarını değiştirilmesinin saklı tutulmasına ilişkin kayıtlara işverenin genişletilmiş yönetim hakkı denebileceği” ifade edilmiştir⁴¹⁷. Yine Yargıtay tarafından değişiklik kayıtlarının sınırları çizilmekle; “Yönetim hakkı kapsamında kalan değişikliğin, işçinin kişilik haklarına, emredici kurallara ve ahlaka aykırı olmaması, işverenin bu hakkını dürüstlük kuralına uygun kullanması gerekir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmamalı ve işveren bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır. Yetkisinin kötüye kullanılıp kullanılmadığından keyfilik ve nesnellik açısından denetime tabi tutulması gerekir. Zira işverenin sözleşmeden kaynaklanan

⁴¹¹Narmanlıoğlu, Ü. (2006). İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 1 (3), s. 13.

⁴¹²Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 265.

⁴¹³Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 19, 23; Alpagut, 2004, **a.g.k.**, s. 59,61; Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 98-99; Süzek, 2006b, **a.g.k.**, s. 15; Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 92; Alp, M. (2006). İş sözleşmesindeki değişiklik kayıtlarının içerik denetimi. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 1 (3), s. 37.

⁴¹⁴Alpagut, 2004, **a.g.k.**, s. 61.

⁴¹⁵Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 265; Uşan, M. F. (2007). İş Yasasının 22. maddesi çerçevesinde değişiklik feshi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik ve uygulama sorunları. *DEÜHFD*. C. 9, Özel Sayı, s. 242.

⁴¹⁶Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 99; Uşan, 2007, **a.g.k.**, s. 245.

⁴¹⁷Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 09.11.2005 tarih ve 2005/4540 Esas ve 2005/35249 Karar sayılı kararı.

değişiklik yapma yetkisi sınırsız değildir. Bu yetkinin keyfi kullanılmaması gerekir.”⁴¹⁸. Buradan hareketle, genel işlem koşulu niteliği taşımayan, işçi ve işveren tarafından müzakere edilerek iş akdinde düzenlenen ve taraflarca kabul edilen değişiklik yapma kayıtları içerik denetimine tâbi tutulamayacaktır; zira denetim yapılabileceği kabul edildiğinde bu sözleşme özgürlüğüne aşırı müdahale ve sınırlama anlamına gelecektir⁴¹⁹.

İK md. 22’de düzenlenen işverence çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılması hususu ve uygulama ile yargı içtihatlarında kendine sıklıkla yer bulan “değişikliği saklı tutma kayıtları” birlikte irdelendiğinde; çalışma koşullarında esaslı değişikliğe neden olan disiplin cezasının uygulaması söz konusu olduğunda işverenin değişikliği konu eden cezayı yazılı bildirim zorunluluğu söz konusudur. Eğer işçi bu değişiklik getiren cezayı kabul etmezse, işveren değişikliğe neden olan cezayı uygulayamayacak ancak iş akdini geçerli nedenle feshedebilecektir⁴²⁰. Bununla birlikte, işverenin çalışma koşullarında değişiklik yapabilmesine dair iş sözleşmesinde kayıt bulunmaktaysa, işveren esaslı değişiklik mahiyetinde çalışma koşullarında değişikliğe neden olacak disiplin cezası uygulayabilecektir⁴²¹. Buradan yaptığımız çıkarım, her ne kadar işverenin İK m. 22 nedeniyle işçiye onay almaksızın çalışma koşullarını esaslı değiştirecek nitelikte disiplin cezası uygulaması hukuka aykırı olaksa da; değişikliği saklı tutma kayıtları ve dolayısıyla genişletilmiş yönetim hakkı söz konusu olduğunda işverenin bu tür cezaları uygulayabilmesinin de önü açılmış olmaktadır. Bununla birlikte, uygulamada daha sık rastlanan durum; çalışma koşullarında değişikliğe neden disiplin cezalarının toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri, bunların eki mahiyetindeki iç yönetmeliklerde düzenlenmiş doğrudan olmak kaydıyla uygulanmasıdır⁴²².

2.3.1. Tenzil-i Rütbe ve Pozisyon Değişikliği

Öğretide ve yargı kararlarında kullanılan tabir itibariyle tenzil-i rütbe yani kademe indirimi, çalışma koşullarında değişiklik meydana getiren bir disiplin cezasıdır. İşçinin bulunduğu kadememin indirilmesi, unvan değişikliği ile birlikte beraberinde ücret ve

⁴¹⁸Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 24.05.2010 tarih ve 2009/20411 Esas ve 2010/14372 Karar sayılı kararı.

⁴¹⁹Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 214-215; Ertürk, 2014, **a.g.k.**, s. 113-114; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 292.

⁴²⁰Alp, 2005, **a.g.k.**, s. 75- 161; Şen, 2005, **a.g.k.**, s. 180; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 127.

⁴²¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 42.

⁴²²Süzek, 2011a, **a.g.k.**, s. 10.

terfinin ertelenmesi sonucunu doğurabilir⁴²³. Bu sonuca göre işin niteliğinde değişiklik ve ücrette değişiklik söz konusu olduğundan, disiplin cezası esaslı değişiklik oluşturmaktadır⁴²⁴. Tenzil-i rütbeyi düzenleyen bir norm ya da bu konuda değişikliği düzenleyen bir saklı tutma kaydı hâlinde bu cezanın verilebileceği açıktır. Ancak dayanağı ne olursa olsun, kademe indirimi veya pozisyon değişikliğinin sınırının bulunması ve bu sınır çerçevesinde işçinin yaptığı iş ile alakası olmayan başka bir iş verilmemesi gereği gözetilmelidir⁴²⁵. Bu duruma örnek olarak birim şefinin, şef pozisyonundan el çektilerilerek o birimde çalıştırılması örnek verilebilir. Buna karşılık birim şefinin o birimden çıkarılarak vasıfsız eleman kategorisinde çalıştırılması, keyfilik ve hakkın kötüye kullanımı olarak nitelendirilecektir. Yargıtay tarafından da işçinin “dokuma tezgâhından alınıp tuvalet temizliğinde görevlendirilmesi”⁴²⁶, “muhasebecinin temizlik işlerine verilmesi”⁴²⁷, “kalp krizi geçiren baskı işçisinin indirme bindirme işine verilmesi”⁴²⁸ aleyhe esaslı değişiklik olarak kabul edilmiştir. Buradan hareketle denilebilir ki tenzil-i rütbe uygulanırken, işverenin disiplin cezası verme yetkisi işçinin iş sözleşmesinde belirlenen işin niteliği ile sınırlandırılmaktadır⁴²⁹.

2.3.2. İşyeri Değişikliği

Bu tür disiplin cezaları, genel itibariyle yer değiştirme cezaları kapsamında nitelendirilmekle iki türdür⁴³⁰: Aynı işyerinde birim değişikliği ve işyeri değişikliği. Sonuçları itibariyle daha ağır bir yaptırım olması veçhiyle, çalışmamızda “işyeri değişikliği” incelenmiştir. Öğretide ve yargı kararlarında işyerinin değişikliğinin esaslı bir değişiklik meydana getirip getirmediğini belirlemek adına çeşitli kıstaslar ortaya konulmuştur. Bu kıstaslar, “işyeri değişikliğinin şehir değişikliğini veya yolda çok fazla vakit geçirmeyi gerektirip getirmediği” ya da “işçiye çok ağır bir güçlük veya maddi

⁴²³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 225; Taşkın, 2012, **a.g.k.**, s. 73.

⁴²⁴Doğan Yenisey, 2001, **a.g.k.**, s. 124; Süzek, 2006b, **a.g.k.** s. 13-14; Doğan Yenisey, 2001, **a.g.k.**, s. 124; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 675-676; Alp, 2005, **a.g.k.**, s. 192-193.

⁴²⁵Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 225; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30.03.2006 tarih ve 2005/28843 Esas ve 2006/8026 Karar sayılı kararı.

⁴²⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 08.09.1987 tarih ve 1987/6812 Esas ve 1987/7383 Karar sayılı kararı.

⁴²⁷Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 24.01.2002 tarih ve 2001/16244 Esas ve 2002/724 Karar sayılı kararı.

⁴²⁸Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 18.01.1999 tarih ve 1999/13735 Esas ve 1999/16749 Karar sayılı kararı.

⁴²⁹ Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 226.

⁴³⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 229.

külfet yükleyip yüklemediği” şeklindedir⁴³¹. Zira işçiye ekonomik olumsuzluğa veya sosyal yaşamını sekteye uğratmayan işyeri değişiklikleri işverenin yönetim hakkı kapsamındadır⁴³². Bu disiplin cezasının uygulamasında da işçinin mevcut işiyle benzer veya aynı nitelikte işin verilmesi gerekmektedir⁴³³. Yönetim hakkı kapsamında kalsın ya da kalmasin işyeri değişikliği bir disiplin cezası olarak uygulamada yerini almakta; yönetim hakkı kapsamında kalmadığı durumlarda herhangi bir şekilde sözleşme ya da yönetmelikte düzenlenip düzenlenmemesine ya da konuya ilişkin değişiklik kaydı bulunup bulunmadığına bakılmaktadır⁴³⁴.

2.3.3. Çalışma Süresinin Değiştirilmesi

Çalışma başlangıç ve bitiş saatlerini tek taraflı olarak belirleme yetkisinin yönetim hakkı çerçevesinde işverende bulunduğunu belirtmiştik. Ancak işçinin çalıştığı sürenin değiştirilmesi hem kanunda belirtilen sınırlar çerçevesinde mümkündür hem de ücret konusunu etkileyeceğinden esaslı değişiklik olarak addedilmektedir⁴³⁵. İşçinin ücretinde olumsuz yönde etki yapan, mesaiyi geceye kaydıran ve hafta sonu çalışmaya tâbi tutan değişiklikler bu esaslı değişikliklere örnek gösterilebilir⁴³⁶. Bu şekilde esaslı değişiklik oluştursun ya da oluşturmasin; çalışma süreleri emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla değiştirilmek suretiyle işçiye disiplin yaptırımı uygulanması mümkündür. Ancak çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturan tüm disiplin yaptırımları gibi, bu yaptırımın da hukuki bir kaynağı, eş deyişle dayandığı bir norm bulunmalıdır.

2.4. Ücret Kesme

Türk iş hukukunda özellikli olarak düzenlenen disiplin cezası türü, ücret kesme cezasıdır. Her ne kadar bir diğer disiplin cezası türü olan işten çıkarma cezası iş akdinin işverence geçerli feshi ve haklı nedenle feshi başlıkları altında düzenlenmişse de bu düzenlemelerin disiplin cezası yönünden ziyade baskın yönü iş akdinin sonlanması ve

⁴³¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 37; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 677-678; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 25.03.2010 tarih ve 2009/21806 Esas ve 2010/8074 Karar sayılı kararı; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 22.02.2000 tarih ve 2000/19644 Esas ve 2000/19288 Karar sayılı kararı.

⁴³²Alpagut, 2004, **a.g.k.**, s. 57; Şen, 2004, **a.g.k.**, s. 137.

⁴³³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 230.

⁴³⁴Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 249.

⁴³⁵Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 68; Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 177; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 678.

⁴³⁶Durmaz, 2020, **a.g.k.**, s. 128; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 25.06.1996 tarih ve 1996/2531 Esas ve 1996/14240 Karar sayılı kararı; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 25.03.2019 tarih ve 2017/20988 Esas ve 2019/6513 Karar sayılı kararı.

mali haklardır, işyeri düzenini sağlaması amacı geri planda kalmaktadır. Ücret kesme cezası ise feshin son çare olması ilkesinin uygulanmasını sağlar mahiyette olup, hiyerarşik olarak işten çıkarma cezasından önce uygulanan cezadır⁴³⁷. Ücret kesme cezası, kendisinden daha hafif nitelikte disiplin cezaları uygulanmasına rağmen işçinin tekrar disiplin suçu işlemesi üzerine bir üst ceza olarak verilebilir⁴³⁸. Bununla birlikte, daha hafif cezalar uygulanmaksızın; işçinin işyeri düzenini hafif cezaları gerektiren ihlallerden daha ağır bir şekilde ihlal etmesi durumunda doğrudan da uygulanabilir⁴³⁹.

İş Kanunu md. 38, disiplin cezası olan ücret kesme cezasını düzenlemiştir. Yasal düzenlemeye göre *“işveren toplu sözleşme veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş olan sebepler dışında işçiye ücret kesme cezası veremez.”*⁴⁴⁰. Sözleşmede gösterme şartıyla kanun koyucu, ücret kesme cezasının uygulanabilmesi için bir ön koşul belirlemiş, ücret kesme cezasının verilebilmesini disiplin suçu oluşturan davranışın ve yaptırımının önceden bilinmesine bağlamıştır⁴⁴¹. “Cezaların yasallığı” temel bir prensip olmakla, disiplin cezaları için de geçerlidir⁴⁴². İş hukukunda bu prensibin gereği iş sözleşmesinde hüküm bulunması ile sağlanacaktır⁴⁴³. Eş deyişle, işverenin ücret kesme cezasını uygulayabilmesi toplu veya bireysel iş sözleşmesi ya da sözleşmenin eki mahiyetindeki işyeri iç yönetmeliğinde belirlenen nedenlerin ortaya çıkmasıyla söz konusu olabilecektir⁴⁴⁴. Ücret kesme cezasına ilişkin hükümlerin uygulanabilmesi için genel işlem koşulu niteliği taşınamaması, işçilerin bu hüküm hakkında bilgilendirilmiş olması gerekmektedir⁴⁴⁵. İş Kanunu m. 22’de öngörülen çalışma koşullarında esaslı değişiklik kapsamında ücret kesme cezasını gerektiren suçlar, işveren tarafından değiştirilecek olursa; bu değişiklik işçiye yazılı bildirim ve işçinin yazılı onayı şartlarına tâbi olacaktır⁴⁴⁶.

⁴³⁷Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 242; Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1256; Süzek, 2011b, **a.g.k.**, s. 13.

⁴³⁸Görücü, İ. ve Demirbaş, M. (2014). Türk iş hukukunda ücret kesme cezası. “İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi. 3 (2), s. 20.

⁴³⁹Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 60-61.

⁴⁴⁰İK md. 38/1.

⁴⁴¹Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 146.

⁴⁴²Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 16.

⁴⁴³Çenberci, 1986, **a.g.k.**, s. 776.

⁴⁴⁴Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 210; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 69.

⁴⁴⁵Süzek, 2011a, **a.g.k.**, s. 11.

⁴⁴⁶Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 20.

Maddenin devamında, “İşçi ücretlerinden ceza olarak yapılacak kesintilerin işçiye derhal sebepleriyle beraber bildirilmesi gerekir. İşçi ücretlerinden bu yolda yapılacak kesintiler bir ayda iki gündelikten veya parça başına yahut yapılan iş miktarına göre verilen ücretlerde işçinin iki günlük kazancından fazla olamaz.” şeklindeki düzenleme ile cezanın nasıl uygulanacağı açıklanmıştır⁴⁴⁷. Böylelikle, ücret kesme cezası söz konusu olduğunda “işverenin işçiye bilgilendirme yükümlülüğü”nün bulunduğu yine belirtilmiştir⁴⁴⁸. Bildirim, ücret kesme cezasının geçerlilik şartlarından biri olmakla; bildirimin geçerli olabilmesi için ise ücret kesme cezasının uygulanma nedenlerinin bu bildirimde yer alması gerekmektedir⁴⁴⁹. Yine madde metniyle, işveren tarafından bir ay içerisinde verilebilecek ücret kesme cezası için bir azami sınır belirlenmiştir. Zira iş ilişkisinde işçi ekonomik olarak işverene bağımlı ve zayıf bir konumda bulunduğundan, işçinin ücretinin korunması iş hukukunun ve mevzuatın öncelikli amaçlarından biridir⁴⁵⁰. Mülga 1475 sayılı İş Kanunu’nda ücret kesintisi için üst sınır olarak 3 gün belirlenmişken, yürürlükteki 4857 sayılı İş Kanunu’nda bu sınırın iki güne çekilmiş olması da aynı sebeptendir⁴⁵¹. Kanunda bir üst sınır çizilmişken, işveren tarafından iki günü aşan kesinti yapılması ve bu kesintilerin cezanın verildiği aydan sonraki aylara aktarılması da mümkün değildir⁴⁵². Kanunda ücret kesme cezasının miktar bakımından bu şekilde sınırı çizilmiş ancak, cezaya esas alınacak ücret belirtilmemiştir. Öğretide, ücret kesme cezasının hesabında esas alınacak ücretin çıplak ücret olduğu kabul edilmektedir⁴⁵³. Buna sebep olarak çıplak ücreti aşan ve giydirilmiş ücrete dahi olan sosyal yardım mahiyetindeki ödemeler çoğu zaman işçinin evli ve/veya çocuklu olmasına binaen yapılan ödemelerdir. Giydirilmiş ücret üzerinden yapılacak ücret kesintisi, işçi ile beraber ailesini de ekonomik güçlüğüne sokmak suretiyle

⁴⁴⁷İK md. 38/2.

⁴⁴⁸Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 146.

⁴⁴⁹Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 21.

⁴⁵⁰Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 8 Haziran 1949 tarihinde kabul edilen 95 No’lu Ücretlerin Korunması Sözleşmesi, Türkiye tarafından 24.10.1960 tarihinde onaylanmış ve mevzuatın bir parçası hâline gelmiştir. Sözleşmenin 8. maddesi “Ücretlilerden kesintiler yapılmasına, ancak millî mevzuatın tayin veya bir kollektif mukaveleinin yahut bir hakem kararının tespit ettiği şartlar ve hadler, dâhilinde müsaade edilecektir. İşçiler, bu gibi kesintilerin hangi şartlar ve hadler içinde yapabileceğinden, yetkili makamın en uygun addedeceği şeklinde haberdar edilecektir.” hükmünü havidir. https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm

⁴⁵¹Türk-İş, (2010), *İş Kanunu ve gerekçesi*. Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık, s. 114.

⁴⁵²Çenberci, 1986, **a.g.k.**, s. 778.

⁴⁵³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 212; Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2008). *İş Kanunu şerhi C. 1*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 550.

cezalandırmak anlamına gelecek ve bu durum cezaların şahsiliğine uygun olmayacaktır⁴⁵⁴.

Maddenin son fıkrasında ücret kesme cezasının işverene bir kazanç sağlayamayacağı hüküm altına alınmış, kesinti ve paranın nasıl kullanılacağı usulü açıklanmıştır⁴⁵⁵. “Bu paralar işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı hesabına Bakanlıkça belirtilecek Türkiye’de kurulu bulunan ve mevduat kabul etme yetkisini haiz bankalardan birine, kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Her işveren işyerinde bu paraların ayrı bir hesabını tutmaya mecburdur. Birikmiş bulunan ceza paralarının nerelere ve ne kadar verileceği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanının başkanlık edeceği ve işçi temsilcilerinin de katılacağı bir kurul tarafından karara bağlanır. Bu kurulun kimlerden teşekkül edeceği, nasıl ve hangi esaslara göre çalışacağı çıkarılacak bir yönetmelikte gösterilir.”⁴⁵⁶. Bu hükümle ücret kesme cezasının işveren açısından bir zenginleşme aracı olmasının ve bu cezanın kötüye kullanımının önüne geçilmiştir⁴⁵⁷.

Ücret kesme cezasını düzenleyen madde bütün olarak incelendiğinde, hükmün mutlak emredici nitelikte olduğu ve işverenin yönetim hakkı kapsamında disiplin cezası verme hakkını sınırladığı açıktır⁴⁵⁸. Hükmün emredici mahiyeti karşısında, ücret kesme cezasının düzenlendiği iş sözleşmesi ile iş bu kanun hükmüne ve diğer üst normlara, ahlaka, işçinin kişilik haklarını koruyan genel hükümlere aykırı bir şekilde ücret kesme cezası düzenlenemeyeceği açıktır. Bununla birlikte, dürüstlük kuralı uyarınca ücret kesme cezasının işçiyi zora sokma kastıyla verilmemesi, işçinin cezayı gerektiren davranışının ağırlığı ile orantılı olması da gözetilmelidir⁴⁵⁹.

⁴⁵⁴Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 23.

⁴⁵⁵Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 21.

⁴⁵⁶İK md. 38/3.

⁴⁵⁷Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 45.

⁴⁵⁸Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 152; Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1258.

⁴⁵⁹Güzel, 2016, **a.g.k.**, s. 10.

2.5. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması (İşten Uzaklaştırma)

İş sözleşmesinin askıya alınması olarak ele alınan disiplin cezasının uygulaması işçinin işten uzaklaştırılması şeklinde gerçekleştirilmektedir⁴⁶⁰. Askı hâli öğretide, yasa veya sözleşmede önceden belirlenmek suretiyle, iş sözleşmesinin taraflarının iş ilişkisinden doğan temel borçların askıya alındığı süreç olarak açıklanmaktadır⁴⁶¹. İş sözleşmesinin askıya alınması, iş güvencesi hükümleri ve feshin son çare olması ilkesi birlikte değerlendirildiğinde; işçi açısından işin kaybının önlenmesi açısından önem arz etmektedir⁴⁶². Zira iş sözleşmesinin askıya alınması kurumunun işletilmediği bir zeminde, işçinin disiplin cezası gerektiren davranışının sonucu işten çıkarma olacak ve iş güvencesi sağlanamayacaktır⁴⁶³.

İş sözleşmesinin askıya alınmasının en önemli sonucu, kural olarak, işverenin ücret ödemekle yükümlü olmamasıdır⁴⁶⁴. Disiplin cezası olarak askı hâli de bu kural çerçevesinde değerlendirilmektedir⁴⁶⁵. Bununla birlikte, işçinin de iş görme borcu askı süresince ortadan kalkacak ve işçi işten uzaklaştırılmış olacaktır⁴⁶⁶. Bu nedenlerle, işten uzaklaştırma olarak tezahür eden askı cezasının, ücret kesme cezasıyla iç içe geçen bir yönü bulunmaktadır. Öğretide Başbuğ tarafından, işten uzaklaştırmanın ücret kesme cezası için kanunda öngörülen şartlara tâbi olmasının gerekmediği; zira askı durumunda işçinin çalışmadığı dönem için ücretinin kesildiği, ücret kesme cezasında ise işçinin iş görmesine rağmen ücret kesintisi ile cezalandırıldığı gerekçe gösterilmiştir⁴⁶⁷. Elbir ise uzaklaştırma cezasını bir çeşit ücretsiz izin olarak değerlendirmiş ve çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacağından İş Kanunu m. 22'nin uygulanması gerektiğini ileri sürmüştür⁴⁶⁸.

⁴⁶⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 157; Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1258; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 45.

⁴⁶¹Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 495.

⁴⁶²Tuğ, A. (1989). Toplu iş hukukunda hizmet sözleşmesinin askıya alınması ve hukuki sonuçları. *Türk Kamu-Sen Dergisi*. 1(3), s. 6; S. Süzek, (1989), *İş akdinin askıya alınmasının genel teorisi*. Ankara: Savaş Yayınları, s. 3.

⁴⁶³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 221.

⁴⁶⁴Çenberci, 1986, **a.g.k.**, s. 58; Tuğ, 1989, **a.g.k.**, s. 12; Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 347.

⁴⁶⁵Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 46.

⁴⁶⁶Süzek, 1989, **a.g.k.**, s. 97.

⁴⁶⁷Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 222.

⁴⁶⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 47; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 503.

2.6. İşten Çıkarma

İşçi açısından en ağır sonuç doğuran disiplin cezası, işten çıkarmadır⁴⁶⁹. İş Kanunu md. 18/1’de geçerli nedenle fesih ve md. 25/2’de haklı nedenle derhal fesih başlığı altında düzenlenen işten çıkarma nedenlerine bakıldığında, her iki düzenleme de işçinin kusurlu davranışlarını temel alsa da kendi aralarında da cezanın ağırlığı açısından bir ayırım mümkündür. Zira haklı nedenle derhal fesih yaptırımında işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeksizin işçi işten çıkarılırken, geçerli nedenle fesihte işçi bu iki tazminata hak kazanmaktadır. Dolayısıyla haklı nedenle derhal fesih, geçerli nedenle feshe göre daha ağır bir disiplin yaptırımındır⁴⁷⁰. Geçerli ya da haklı neden fark etmeksizin; işçinin disiplin suçu olarak nitelendirilen davranışının daha alt kademede bir ceza ile cezalandırılması mümkün değilse işten çıkarma cezası uygulanmalıdır⁴⁷¹.

İşten çıkarma cezası, iş akdinin işveren tarafından süreli ya da derhal feshi olarak tezahür ettiğinden⁴⁷²; fesih kavramını açıklama gereği görüyoruz. Bir yenilik doğuran hak olan fesih hakkı kullanıldığında, sürekli borç ilişkisi doğuran sözleşmeleri ileriye dönük olarak sona erdirmektedir⁴⁷³. Feshin sonucunu doğurması için sözleşmenin diğer tarafı/ taraflarının onayı aranmaz ancak feshin diğer tarafa bildirilmesi kural olarak kabul edilmiştir⁴⁷⁴. Bir kez kullanımla tükenen haklardan olmakla, karşı tarafın onayı olmaksızın geri alınması mümkün değildir⁴⁷⁵. İş Kanunu md. 17/1’de “Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir.” şeklindeki düzenleme ve devamında iş güvencesini düzenleyen m. 18 ile süreli feshe yer verilmiştir. Bununla birlikte, yine İş Kanunu md. 25 ile işveren açısından iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz süreli olması fark etmeksizin haklı nedenin varlığı hâlinde derhal feshedilebileceği düzenlenmiştir.

⁴⁶⁹Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 235; Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1260; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 49.

⁴⁷⁰Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 147.

⁴⁷¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 58.

⁴⁷²Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 189-190

⁴⁷³Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 551; Baycık, 2011, **a.g.k.**, s. 361; Oğuzman, K. (1955). *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre hizmet iş akdinin feshi*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası, s. 41; Serozan, R. (2007). *Sözleşmeden dönme*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, (2007), s. 115; Alpagut, G. (2010). *İşyerinin devri ve iş sözleşmesini fesih hakkı*. Ankara: Beta Yayınları, s. 132; Özcan, D. (2015). *İş sözleşmesinin feshi*. Ankara: Adalet Yayınevi, s. 5.

⁴⁷⁴Serozan, 2007, **a.g.k.**, s. 115.

⁴⁷⁵Buz, 2015, **a.g.k.**, s. 57 vd.

Feshin işçinin olumsuz davranışları nedeniyle disiplin cezası olarak uygulanması durumunda “çift karakterli norm” niteliği, yani disiplin yaptırımı niteliğiyle birlikte hukuki yaptırım niteliği ortaya çıkmaktadır⁴⁷⁶. Özellikle, İş Kanunu md. 25/2’de düzenlenen işverenin derhal fesih sebepleri açısından bakıldığında, feshin disiplin cezası niteliğinde olduğu ve kanunda sayılan hâllerin disiplin suçu oluşturduğu doktrinde de kabul görmektedir⁴⁷⁷. Bu nedenle işten çıkarma yaptırımı disiplin cezası olarak kabul edilirken, feshe ilişkin kanuni düzenlemelerin gereklerinin de yerine getirilmesi gerekmektedir⁴⁷⁸.

2.6.1. Geçerli Nedenle Fesih Olarak Gerçekleşen İşten Çıkarma

İş Kanunu md. 18’de düzenlenen süreli fesih şeklinde uygulanan disiplin cezasını irdeleyecek olursak, bu maddede düzenlenen iş ilişkileri iş güvencesine tâbi olduğundan “feshin son çare olması” ilkesi doğrultusunda hareket edilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla, işverenin süreli fesihten önce başka disiplin cezası uygulayabileceği bir kusurlu davranış söz konusu ise disiplin cezası olarak uygulanan fesih geçersiz sayılacaktır⁴⁷⁹. Başka bir deyişle, işçinin disiplin cezası gerektiren davranışı daha hafif bir ceza ile cezalandırıldığında, disiplin yaptırımı amacına ulaşmayacaksa ancak o zaman işten çıkarma yaptırımı uygulanacaktır⁴⁸⁰. Kanun sistematığımızda geçerli nedenle fesih düzenlenirken, hangi davranışların geçerli nedenle fesih nedeni sayılacağı genel ibarelerle açıklanmış; geçersiz fesih oluşturan durumlar ise örneklendirme yoluna gidilmiştir. Buna göre disiplin hukuku açısından “işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından kaynaklanan geçerli bir sebep” olarak feshin nedenleri belirlenmiştir⁴⁸¹. Bu şekildeki genel ibarelerle açıklandığından konu derhal feshe göre daha tartışmalı bir zeminedir, zira geçerli nedenle fesih nedenleri her zaman işçinin kusuruna dayanmamaktadır. Öğretide Elbir’e göre, geçerli fesih nedenlerinden biri olan “işçinin yetersizliği” kusur unsuru bulunmadığından⁴⁸² bir disiplin suçuna vücut

⁴⁷⁶Süzek, 1993, **a.g.k.**, s. 171; Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 234; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 50; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 151.

⁴⁷⁷Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1260; Süzek, 2010, **a.g.k.**, s. 10-11; Eşmelioğlu, İ. (1988). İşyerlerinde disiplin kurullarının oluşumu ve işleyişi. *Çimento İşveren Dergisi*, s. 12.

⁴⁷⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 52; Mülayim, B. O. (2021). İş sözleşmesine disiplin kurulu kararı ile son verilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (46). s. 331.

⁴⁷⁹Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 150.

⁴⁸⁰Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 52.

⁴⁸¹Süzek, 2010, **a.g.k.**, s. 10.

⁴⁸²Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 573.

vermemektedir; bu nedenle yetersizliğe dayanan geçerli nedenle feshin sonucu hukuki yaptırım olarak kabul edilmelidir⁴⁸³. Buradan hareketle, daha sonra “Disiplin Cezasının Uygulanmasını Gerektiren Şartlar” başlığı altında da inceleyeceğimiz üzere işçinin kusurlu davranışının söz konusu olması gerektiğinden, biz de geçerli nedenle fesih sebeplerinden “işçinin davranışları kaynaklı” olanları açıklamayı uygun görüyoruz. Şöyle ki İş Kanunu’nun gerekçesinde, “*İşçinin Davranışlarından Doğan Sebepler: 25 inci maddede belirtilen derhal fesih için öngörülen sebepler niteliğinde olmamakla birlikte, işçinin iş sözleşmesine aykırı davranışları bulunabilir. Bunlara örnek olarak, işverene zarar vermek ya da zararın tekrarı tedirginliğini yaratmak; işyerinde rahatsızlık yaratacak şekilde çalışma arkadaşlarından borç para istemek; arkadaşlarını işverene karşı kışkırtmak; işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmek; işyerinde iş akışını ve iş ortamını olumsuz etkileyecek bir biçimde diğer kişilerle ilişkilere girmek; işin akışını durduracak şekilde uzun telefon görüşmeleri yapmak; sık sık işe geç gelmek ve işini aksatarak işyerinde dolaşmak; amirleri veya iş arkadaşları ile ciddi geçimsizlik göstermek, sıkça ve gereksiz yere tartışmaya girişmek gibi haller verilebilir.*” şeklinde bu hâller açıklanmıştır⁴⁸⁴.

2.6.2. Haklı Nedenle Fesih Olarak Gerçekleşen İşten Çıkarma

İş Kanunu md. 25/2, disiplin suçlarını ve cezasını detaylı bir şekilde göstermesi açısından önemli bir pozitif düzenlemedir. İşverenin haklı nedenle derhal fesih nedenleri ile disiplin suçlarının kesiştiği alan işçi tarafından “ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâller ve benzerleri” başlığı altında açıklanmıştır. Uygulama alanının genişliği nedeniyle İş Kanunu’nda da detaylı olarak düzenlenen işverenin haklı nedenle iş akdini feshi konusu, çalışmanın odağının dağılmaması adına disiplin hukuku çerçevesinde incelenecektir.

Kanuni düzenleme yapılırken, uygulamada sıklıkla karşılaşılan somut olaylar sayılmış ve akabinde benzerleri denerek haklı nedenle derhal fesih sebeplerinin somut olayın niteliğine uygun olarak değerlendirileceği işaret edilmiştir. Doktrinde de baskın görüş, kanun koyucunun ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırı hallerin tamamına yer verilmesinin mümkün olmadığından hareketle tipik örnekleri ve en çok karşılaşılan

⁴⁸³Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 53, 56.

⁴⁸⁴Türk-İş, 2010, **a.g.k.**, s. 97.

olayları sayarak haklı nedenle derhal fesih sebeplerini sınırlamadığı doğrudur⁴⁸⁵. Bununla birlikte TBK md. 435 hizmet sözleşmesinin derhal feshini “*Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. (...) Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır.*” hükmünü havidir. Burada kanun koyucu haklı sebep kavramına daha genel bir bakış açısıyla yaklaşmıştır. İş Kanunu’na göre genel kanun niteliği taşıyan Türk Borçlar Kanunu’ndaki tanım, iş hukuku açısından da yol gösterici niteliktedir⁴⁸⁶. Kanaatimizce de kanun koyucu tarafından bir sınırlama yapılmayarak, gerekli gördüğü noktada örneklendirme suretiyle düzenleme yapılması yerindedir, zira iş hukukunun gelişimi ve iş alanlarının günden güne çeşitliğinin artması somut olaya göre değerlendirme yapılması gerekliliğini doğurmaktadır. Ayrıca, disiplin cezalarının önceden belirli ve bilinir olması gerekliliği karşısında; disiplin suçu oluşturan davranışların teker teker sayılması mümkün olmadığından, suç teşkil eden davranışın genel çerçevesinin çizilmesi ile önceden bilinirlik şartı sağlanmış olacaktır⁴⁸⁷. Yine sayılan hâller istisnalar hariç nispi emredici nitelikte olup, işçi lehine değiştirilebilir veya disiplin suçu olmaktan çıkarılabilirler⁴⁸⁸. Örneğin “toplu iş sözleşmesi ile işçinin ardı ardına iki iş günü göreve gelmemesi halinde işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını kullanamayacağı, buna karşılık işçiye ücret kesme cezası uygulanacağı kararlaştırılabilir.”⁴⁸⁹. Doktrinde istisna olarak belirtilen durumlar ise İş Kanunu md. 25/2-b,d hükümleri olmakla; küfür, hakaret, fiili saldırı durumlarını içeren bu hükümlerin işveren tarafından haklı nedenle derhal fesih sebebi olarak ileri sürülmesinin sınırlandırılmasının hakkın kullanımını aşırı kısıtlar ve özünü ihlal eder durumlar olduğu belirtilmektedir⁴⁹⁰.

İş Kanunu’nda düzenlenmiş işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hâlleri ve benzerleri başlığı altında disiplin suçuna vücut veren durumların ilki işçinin işvereni

⁴⁸⁵Oğuzman, 1955, **a.g.k.**, s. 43; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 694.

⁴⁸⁶Oğuzman, 1955, **a.g.k.**, s. 43; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 691.

⁴⁸⁷Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 122.

⁴⁸⁸Oğuzman, 1955, **a.g.k.**, s. 38-39; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 10.04.1970 tarih ve 1970/101 Esas ve 1970/3487 Karar sayılı ilke kararında “...*tarafların toplu iş sözleşmesine, işçi yararına olarak kanundakinden farklı hükümler koymaları caiz ve bu hükümler geçerlidir.*”

⁴⁸⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 30.01.1996 tarih ve 1995/26136 Esas ve 1996/1031 Karar sayılı.

⁴⁹⁰Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 736-737.

yanılmasıdır⁴⁹¹. Yanılmanın haklı nedenle fesih ağırlığında bir cezaya tâbi olması, iş sözleşmesinin esaslı bir noktasında gerçekleşmesi durumunda söz konusu olur⁴⁹². Bununla birlikte, sözleşmenin kuruluş aşamasında işçiden işverene bildirilmesi istenen hususlar açısından da özellikle işçinin kişiliğinin korunması açısından bir sınırlama söz konusudur⁴⁹³. Doktrinde en sık verilen örnekler, sözleşme öncesi görüşmelerde işçiye sendikaya üye olup olmadığının sorulması, kadın işçiye işin niteliğini ilgilendirmeyen bir sebeple hamile olup olmadığının ya da ne zaman hamilelik düşündüğünün sorulması olarak verilmektedir ve bu konularda sorulan sorulara işçinin cevap vermemesinin haklı fesih gerektiren bir disiplin suçu olmadığı kabul edilmektedir⁴⁹⁴. Yargıtay'ın mülga 1475 sayılı İş Kanunu döneminde vermiş olduğu ve yürürlükteki yasal düzenlemeler açısından da geçerliliği devam eden bir kararında *“Davacı işçinin davalıya ait işyerinde işe girerken taraflar arasında düzenlenmiş olan ferdi hizmet sözleşmesinin 9. maddesinde daha önce suç kaydı olup ta bunun işçi tarafından gizlenmiş bulunması halinin işveren tarafından sözleşmenin ihbarsız ve tazminatsız feshini gerektireceği öngörülmüştür. (...) Davacı işçinin daha önceki dönem de mahkumiyeti olduğu dosya içeriğinden anlaşılmaktadır. Fakat işe girerken, gerek ferdi hizmet sözleşmesi ve gerek anılan yasa kuralına aykırı biçimde bu sabıkasını gizlemiştir. Böyle olunca davalı işverenin sözleşmeyi haklı olarak feshettiği kabul edilerek ihbar tazminatı reddedilmelidir.”* denilerek, sözleşmenin esaslı unsurunda bir gizlemenin işveren açısından haklı nedenle fesih sebebi olacağını hüküm altına almıştır⁴⁹⁵.

İşçinin şeref ve namusa dokunacak sözleri ve davranışları, İş Kanunu'nda düzenlenen bir diğer disiplin suçudur⁴⁹⁶. Bu disiplin suçu yalnızca işverene karşı değil, işverenin ailesine karşı söz ve davranışları da kapsamaktadır⁴⁹⁷. Kanaatimizce de, işveren vekiline karşı da bu disiplin suçunun işlenmesi mümkündür zira işveren, işveren

⁴⁹¹İK md. 25/2,a: *“İş sözleşmesi yapıldığı sırada bu sözleşmenin esaslı noktalarından biri için gerekli vasıflar veya şartlar kendisinde bulunmadığı halde bunların kendisinde bulunduğunu ileri sürerek, yahut gerçeğe uygun olmayan bilgiler veya sözler söyleyerek işçinin işvereni yanıltması.”*

⁴⁹²Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 439; Çelik, Canıklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 588; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 238.

⁴⁹³Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 694-695.

⁴⁹⁴Eyrenci, Taşkent, Ulucan, Baskan, 2020, **a.g.k.**, s. 250.

⁴⁹⁵Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.1998 tarih ve 1998/16858 Esas ve 1998/18293 Karar sayılı kararı

⁴⁹⁶İK m. 25/2,b: *“İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.”*

⁴⁹⁷Oğuzman, 1955, **a.g.k.**, s. 46.

vekili aracılığıyla yönetim hakkını kullanmakta ve işyerinde düzeni sağlamaktadır⁴⁹⁸. Yargıtay da işveren vekiline karşı şeref ve onura dokunacak söz veya davranışları haklı nedenle derhal fesih nedeni olarak kabul etmektedir⁴⁹⁹. İşçinin şeref ve namusa dokunan sözleri, ihbarı ya da isnatlarının işyerinde ya da işyeri dışında sarf etmesinin; eylemini işverenin yüzüne ya da gıyabında gerçekleştirmesinin disiplin suçunun vücut bulmasında bir etkisi söz konusu değildir⁵⁰⁰. Bu konuya ilişkin güncel sayılabilecek bir Yargıtay kararında, işçinin işveren tarafından işin görülmesi için verilen bilgisayar ve e-mail adresini kullanarak, iş akdi sonlanmış başka bir işçi ile yazışarak işverene yönelik hakaretler sarf etmesi ilgili madde kapsamında haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır⁵⁰¹. Bir diğer Yargıtay ilamında, sosyal medya paylaşımı aracılığıyla işverene hakaret edilmesi neticesinde yapılan fesih haklı nedenle fesih olarak nitelendirilmiştir⁵⁰². Ancak burada Yargıtay tarafından işçinin sosyal medya paylaşımları ya da çevrimiçi iletişim kanalları aracılığıyla işveren aleyhine sarf ettiği sözlerden işverenin ne şekilde haberdar olduğunun kişisel veri vasfını taşıyıp taşıyamaması açısından önem arz ettiği; zira işverenin bu söz veya davranışlara hukuka uygun bir şekilde ulaştığı takdirde haklı nedenle fesih sebebi oluşabileceği belirtilmektedir⁵⁰³. İlgili maddenin b bendinde şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnatlar da haklı nedenle fesih sebebi olarak gösterilmiştir. Burada haklı nedenle fesih ağırlığında bir disiplin suçunun oluşması için, ihbar veya isnadın asılsız olması ve şeref ve haysiyet kırıcı olması şartlarını birlikte taşıması gerekmektedir⁵⁰⁴. Asılsız olmayan, örneğin sigortasız işçi çalıştırma, kaçakçılık ihbarı gibi ihbar ve isnatların gerçekliği olmasına karşılık işçinin bu nedenle iş akdi feshedilirse, bu fesih işveren açısından haksız olacaktır⁵⁰⁵. Belirtmek gerekir ki, kanunda asılsız ihbar ve isnadın ancak işverene karşı yapıldığı zaman haklı nedenle fesih sebebi olacağı düzenlendiğinden; işverenin ailesine karşı asılsız ihbar ve isnat söz konusu olduğunda bu durum haklı nedenle fesih nedeni olmayacaktır⁵⁰⁶.

⁴⁹⁸Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 695.

⁴⁹⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.11.2017 tarih ve 2015/16522 Esas ve 2017/18785 Karar sayılı kararı.

⁵⁰⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 133.

⁵⁰¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 13.12.2010 tarih ve 2009 / 447 Esas ve 2010/37516 Karar sayılı kararı.

⁵⁰²Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 23.01.2017 tarih ve 2016/2778 Esas ve 2017/422 Karar sayılı kararı.

⁵⁰³Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 01.06.2017 tarih ve 2016/14205 Esas ve 2017/9526 Karar sayılı kararı.

⁵⁰⁴Çenberci, 1986, **a.g.k.**, s. 563; Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 442; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 238.

⁵⁰⁵Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 442.

⁵⁰⁶Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 442.

“İşçinin işverenin bir başka işçisine cinsel tacizde bulunması”, İş Kanunu md. 25/2,c’de düzenlenmiştir. Mülga 1475 sayılı Kanun’da bulunmayan bu düzenleme, çalışma barışı ve işyeri düzeni açısından önem arz etmekle birlikte; işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunu yansıtmaktadır⁵⁰⁷. Bu maddenin uygulamasında taciz suçunun faili olan işçi ile mağduru olan işçinin aynı işverenin işçisi olması şartken, aynı işyerinde çalışması ve tacizin işyerinde gerçekleşmesi şart değildir⁵⁰⁸.

İşçinin sataşması, sarhoşluğu veya uyuşturucu madde etkisi altında olması durumu da işverene haklı nedenle fesih hakkı tanıyan bir disiplin suçudur⁵⁰⁹. Sataşma kişilik haklarına saldırı mahiyetindedir; işverenin kendisine, aile fertlerinden birine ya da başka bir işçisine karşı gerçekleşmesi ağırlık itibarıyla aynı şekilde nitelendirilmektedir⁵¹⁰. Yargıtay’ın yerleşik içtihadına göre, işçilerin işyerinde kavga etmesi halinde kavgaya karışan işçilerin kavgayı kimin başlattığına bakılmaksızın iş akitlerinin feshedilebilecektir⁵¹¹. İşverenin kavga eden işçiler arasında bir seçim yapması, eşit davranma borcunun ihlali anlamına gelecektir⁵¹². İşçinin işyerine sarhoş veya uyuşturucu madde etkisi altında gelmesi ya da işyerinde alkol ya da uyuşturucu madde kullanması 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 28 ile yasaklanmıştır ve İş Kanunu’ndaki fesih maddeleriyle paralel bir şekilde düzenlenmiştir⁵¹³. Bu noktada işçinin sarhoş ya da uyuşturucu madde etkisi altında muhakemesini kaybetmiş bir şekilde işe gelmesi haklı nedenle feshi gerektirmekteyken; alkol almasına karşılık hal ve davranışlarını normal bir şekilde yürüten işçinin iş akdini feshetmek haksız fesih olarak nitelendirilmektedir⁵¹⁴. İşyerinde alkol ya da uyuşturucu kullanımı ise muhakemeyi

⁵⁰⁷Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 696.

⁵⁰⁸Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 239.

⁵⁰⁹İK md. 25/2,d: “İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması, işyerine sarhoş yahut uyuşturucu madde almış olarak gelmesi ya da işyerinde bu maddeleri kullanması.”

⁵¹⁰Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 443.

⁵¹¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 28.04.2011 tarih ve 2011/12402 Esas ve 2011/12684 Karar sayılı kararı

⁵¹²YHGK 18.01.2017 tarih ve 2015/551 Esas ve 2017/16 Karar sayılı kararı: “Davacının davalıya ait şirkette manav şefi olarak çalıştığı, olay gününde mağaza müdürü tarafından davacı işçiye yemek bedellerinin ödenmesi konusunda yalan söylüyorsun şeklinde bulunan itham sonrası davacı işçinin mağaza müdürüne hakaret ettiği ve bunun üzerine başlayan kavgada tarafların birbirlerini darp ettiği sonrasında ise işverenin her iki işçisinin de iş akdini haklı nedenle fesih ettiği, bu durumunda eşit işlem borcuna uygun olduğu anlaşılmaktadır.”

⁵¹³6331 sayılı İSGK md. 28: “İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkolü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır.”

⁵¹⁴Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 444.

etkileyip, etkilemediğine bakılmaksızın doğrudan derhal fesih için haklı nedendir⁵¹⁵. Bu düzenlemenin istisnası, yönetim hakkı kapsamında işverenin talimatları doğrultusunda işçinin alkollü içki kullanmasıdır⁵¹⁶.

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları İş Kanunu'nda fesih sebebi olarak düzenlenirken güveni kötüye kullanma, hırsızlık, meslek sırlarını ifşa şeklinde örneklendirme yoluna gidilmiştir⁵¹⁷. İşçinin işverene sadakat borcunun yansımaları olarak yapılan bu düzenlemede, sadakat borcunun sınırını çizmenin zorluğu karşısında bu yola başvurulması isabetlidir⁵¹⁸. Kanuni düzenlemede işçinin sadakat yükümlülüğüne aykırı davranış sergilemesi, fesih için yeterli görülmüş; ayrıca işverenin zarar görmüş olması şartı aranmamıştır⁵¹⁹. Yargıtay tarafından “evli olan işçinin, aynı işyerinde çalışan dava dışı evli bir kadın işçi ile gönül ilişkisi yaşaması”⁵²⁰, “şirket aracının işçi tarafından özel işlerde kullanılması”⁵²¹, “bankada görev yapan işçinin müşteriler ile alacak borç ilişkisine girmesi ve yakın çevresinin sözlü talimatı ile bankacılık işlemi yapması”⁵²², “işveren adına tahsil ettiği paraya işçilik alacaklarına karşılık el koyması”⁵²³, “raporlu olduğu dönemde başka bir işyerinde çalışması”⁵²⁴ durumları fesihte haklı neden olarak kabul edilmiştir. Sadakat yükümlülüğünü ihlal niteliğindeki davranışların çeşitliliği karşısında, doktrinde işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarının haklı nedenle fesih sebebi olabilmesi için cezai müeyyideler açısından bir suça vücut vermesinin zorunlu olmadığı kabul edilmektedir⁵²⁵.

İşçinin işe devamsızlığı da belirli şartların varlığı hâlinde kanunda fesih nedeni olarak sayılmıştır. İş Kanunu md. 25/2'nin g bendinde “İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü, yahut bir ayda üç işgünü

⁵¹⁵Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 26.03.1981 tarih ve 1981/1673 Esas ve 1981/3925 Karar sayılı kararı

⁵¹⁶Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 230.

⁵¹⁷İK md. 25/2,e: “İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması.”

⁵¹⁸Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 445-446.

⁵¹⁹Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 700; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 04.04.2000 tarih ve 2000/2465 Esas ve 2000/4716 Karar sayılı kararı.

⁵²⁰Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 15.04.2019 tarih ve 2018/10504 Esas ve 2019/8673 Karar sayılı kararı.

⁵²¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 28.03.2019 tarih ve 2015/35758 Esas ve 2019/7056 Karar sayılı kararı.

⁵²²Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 02.03.2006 tarih ve 2005/28804 Esas ve 2006/5298 Karar sayılı kararı.

⁵²³Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 25.02.1994 tarih ve 1993/14663 Esas ve 1994/2903 Karar sayılı kararı.

⁵²⁴YHGK 29.05.1991 tarih ve 1991/9-223 Esas ve 1991/4315 Karar sayılı kararı.

⁵²⁵Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 577; Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 231.

*işine devam etmemesi” olarak sayılan fesih hâllerinde, disiplin suçu temelini devamsızlığın cezalandırılmasından almaktadır*⁵²⁶. Devamsızlık, işçinin iş görme borcuna işin görüleceği süre açısından riayet etmemesi olarak açıklanabilir⁵²⁷. Hükümde ifade edilen ilk devamsızlık hâli işçinin iki iş günü üst üste işe gelmemesidir. İş günü kavramı, Yargıtay tarafından sarîh bir şekilde açıklanmıştır: *“İşgünü, işçi bakımından çalışılması gereken gün olarak anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinde, genel tatil günlerinde çalışılacağına dair bir kural mevcutsa, bu taktirde söz konusu günlerde çalışılmaması da işverene haklı fesih imkanı tanır. İşyerinde Cumartesi günü iş günü ise belirtilen günde devamsızlık da diğer koşulların varlığı halinde haklı fesih nedenini oluşturabilir. İş sözleşmesinin askıya alınması durumunda, işçinin çalışması gereken günde işe başlamaması da devamsızlık olarak değerlendirilmelidir.”*⁵²⁸. Bununla birlikte belirtmek gerekir ki, “ardı ardına iki iş günü” şeklinde devamsızlığın meydana gelebilmesi için iki iş günü arasında tatil günü veya askı hâli girmemelidir⁵²⁹. Kanunda düzenlenen ikinci devamsızlık hâli, işçinin bir ay içinde iki kez herhangi bir tatil gününden sonra işe gelmemesidir. Tatil günü kapsamına ulusal bayram, dini bayram, hafta tatili ve yıllık izin girmektedir⁵³⁰. Devamsızlığa dayalı son haklı fesih nedeni ise, işçinin bir ayda üç işgünü işe gelmemesidir. Bu sebep düzenlenirken üst üste devamsızlık şartı aranmamış, işçi tarafından aralıklarla devamsızlık yapılsa dahi hiç çalışılmayan toplam üç iş günü süren devamsızlıkların yaptırımsız kalması engellenmiştir⁵³¹. Tüm bu süre hesaplamaları ve disiplin yaptırımının uygulanabilmesi, izinsiz ve haklı nedensiz devamsızlık söz konusu olduğunda mümkündür⁵³². Hastalık, doğum, cenaze, tanıklık, bilirkişilik, seçimlere katılma, mücbir sebep, grev, sendikal faaliyet gibi örneklendirilebilecek sebepler, işçi açısından devamsızlık için haklı sebeplerdir⁵³³. İzin yönünden ise yönetim hakkı ve disiplin cezaları ilişkisini gösteren bir Yargıtay kararına yer vermek açıklayıcı olacaktır: *“İşverenin ücretli veya ücretsiz olarak izin verdiği işçiden, izin süresince işyerine gitmesi beklenmez, ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamındadır, bu nedenle işçinin*

⁵²⁶Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 163.

⁵²⁷Çenberci, 1986, **a.g.k.**, s. 576.

⁵²⁸Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 22.02.2016 tarih ve 2014/30472 Esas ve 2016/3413 Karar sayılı kararı.

⁵²⁹Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 242.

⁵³⁰Oğuzman, 1955, **a.g.k.**, s. 59; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 701.

⁵³¹Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 701; Odaman, S. (2004). *Yargı kararları ışığında işçinin işine devamsızlıkta bulunması ve hukuki sonuçları*. Çimento İşveren Dergisi, 18(2), s. 4-5.

⁵³²Narmanlıoğlu, 2015, **a.g.k.**, s. 454.

⁵³³Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 579; Çenberci, 1986, **a.g.k.**, s. 578.

*kendiliğinden izne ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık izin kullandığını söyleyerek işyerine gelmemesi sonucunda, işverenin devamsızlık nedeniyle sözleşmeyi derhal feshi etme hakkı vardır.”*⁵³⁴. Karardan da anlaşılacağı üzere usule uygun izin alınmadığı takdirde, bu durum işçi açısından haksız bir devamsızlık olacaktır.

İşçinin görevini yerine getirmemesinin haklı nedenle fesih sebebi olabilmesi için “işçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi” gerekmektedir⁵³⁵. Burada işçinin iş görme edimini gerçekleştirilmekteki ısrarı, haklı nedenle fesih adına önemlidir; zira işçinin bir kez uyarılması ile iş akdinin feshedilmesi haksız feshe neden olacaktır⁵³⁶. İsrarla birlikte, görülmesi istenen işin işçinin görev tanımında olan bir iş olması ve bu işin görümünün dürüstlük kuralı gereği işçiden beklenmesi gerekmektedir⁵³⁷. Burada itaat borcuna da aykırılık teşkil etmesi hasebiyle, iş sözleşmesiyle birlikte işyeri disiplinin ihlali söz konusudur. Bu açıdan da işçinin uyarılmasına rağmen görevi yerine getirmeme ısrarı, bir yaptırıma tâbi olmadığında açıkça işyerindeki diğer işçiler açısından kötü örnek olacak ve disiplinin amacı olan çalışma düzeni ve verimlilik hususlarına zarar verecektir⁵³⁸. Hatırlatma da bu fesih türünün bir şartı olmakla, temerrüt ihtarından ziyade işçinin uyarılması mahiyetindedir⁵³⁹. Bir diğer önemli ayırım ise, işçinin davranışının işveren açısından haklı neden ağırlığında olabilmesi için işçinin işi hiç yapmaması gerekmektedir; eksik veya kötü yapması geçerli neden olabileceken haklı sebep olamayacaktır⁵⁴⁰. Yargıtay uygulamasına göre, haklı fesih için işçinin işi yapmamasının her seferinde aynı şekilde gerçekleşmesi zorunlu değildir⁵⁴¹.

⁵³⁴Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin 01.07.2008 tarih ve 2007/21656 Esas ve 2008/18647 Karar sayılı kararı.

⁵³⁵İK md.25/2,h.

⁵³⁶Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 244.

⁵³⁷Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 703.

⁵³⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 56.

⁵³⁹Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 183.

⁵⁴⁰YHGK, 05.04.2017 tarih ve E.2015/9-1598 Esas ve 2017/643 Karar sayılı kararı.

⁵⁴¹Yargıtay 9.Hukuk Dairesi’nin 12.03.2018 tarih ve 2015/11105 Esas ve 2018/4922 Karar sayılı kararı: “Somut uyuşmazlıkta, davacının 19.02.2013 tarihinde işini yapmayıp mesai saatinde film izlediği, 27.06.2013 tarihinde yine işini yapmayarak bilgisayarda iskambil oyunu oynadığı, en son olarak da 24.09.2013 tarihinde 45 dakika görevi başında uyuduğu anlaşılmaktadır. Önceki eylemler ve son eylem davacının yapmakla ödevli olduğu kimyasal hazırlama bölümü operatörlüğü işini savsadiğının kanıtıdır. Davacı iki kez ihtar edilmiş, üçüncü kez de görevini savsatarak uyumuştur. Burada fesih sebebi salt uyumak olmayıp, her üç eylem birlikte değerlendirildiğinde işçinin yapmakla görevli olduğu ödevleri uyarıldığı halde yapmaması söz konusudur. İşçinin işi savsaması farklı şekillerde olabilir. Haklı fesih için her seferinde aynı eylemin olması gerekmez. Davalı işverenin feshi hakkı

İşin güvenliğinin tehlikeye düşürülmesi veya işverenin malına zarar verilmesi, İş Kanunu m. 25/2,h kapsamında düzenlenen son haklı nedendir⁵⁴². Bu bentte düzenlenen fesih sebebi temelde işçinin özen borcuna aykırı davranmasının bir sonucudur. İş güvenliği işçi tarafından tehlikeye düşürüldüğünde veya işverenin malına zarar verildiğinde, işçinin iş akdinin feshi için işçinin işveren tarafından uyarılmasına veya işverenin somut bir zarara uğramasına gerek yoktur⁵⁴³. Bununla birlikte, tehlikenin ya da zararın işçinin kusuruyla, kasten ya da savsaklama suretiyle ortaya çıkmış olması gerekmektedir. Bu noktada belirtmek gerekir ki, işçinin işverenin maliki ya da zilyedi olduğu malına zarar vermesi durumunda; iş akdinin feshi için zararın işçinin 30 günlük ücreti ile karşılanmayacak ölçüde olması gereklidir ve bu şekildeki fesih iş güvenliğini tehlikeye düşürmekten bağımsız bir fesih sebebidir⁵⁴⁴. Yargıtay ilke kararlarında, yanıcı veya patlayıcı nitelikte ürünlerin bulunduğu işyerlerinde sigara içilmesinin yasaklanabileceği ve bu yasağa işçiler tarafından uyulmaması hâlinde iş güvenliğinin tehlikeye düşürüldüğünü kabul etmektedir⁵⁴⁵. Bununla birlikte, güvenlik görevlisinin görevi başında uyuması⁵⁴⁶ ve iş güvenliği gereği iş kıyafeti giymesi gereken işçinin giymemekte ısrar etmesi⁵⁴⁷ de haklı nedenle derhal fesih ağırlığında bir disiplin cezası gerektirir kusur olarak kabul edilmektedir.

3. Disiplin Cezalarının Uygulanması İçin Gereken Şartlar

3.1. İşçinin Disiplin Cezası Gerektiren Eyleminin Bulunması

Mevzuatımızda disiplin cezalarının neler olduğu ayrıntılı bir şekilde düzenlenmemekle, aynı şekilde disiplin cezası uygulanmasını gerektiren disiplin suçları da tanımlanmamıştır. Öğretide, disiplin suçu için Fransız hukuku kaynaklı “işverenin

olup, davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi yerine kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”

⁵⁴²İK md.25/2,1: “İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması.”

⁵⁴³Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 244; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 704.

⁵⁴⁴Çil, Ş. (2020). *İş uyuşmazlıklarında Yargıtay uygulamaları*. Ankara: Yetkin Yayınları, s. 105.

⁵⁴⁵Yargıtay 22. Hukuk Dairesi’nin 05.03.2018 tarih ve 2018/1496 Esas ve 2018/5703 Karar sayılı kararı.

⁵⁴⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 26.11.2018 tarih ve 2015/25507 Esas ve 2018/21371 Karar sayılı kararı.

⁵⁴⁷Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 19.06.2017 tarih ve 2017/5462 Esas ve 2017/10822 Karar sayılı kararı.

hatalı olarak kabul ettiği işçi davranışı” tanımının kabul edilebileceği, buradaki hata kavramının geniş anlamıyla kusur olarak kabul edileceği benimsenmiştir⁵⁴⁸.

İşçinin işyeri disiplinine aykırı davranışı ya da eyleminden disiplin hukuku bağlamında sorumlu olabilmesi ve disiplin cezası uygulanabilmesi için kusurlu olması gerekir⁵⁴⁹. Kusur, suçun manevi unsurunu oluşturduğundan, işçinin disiplin suçunu bilerek ve isteyerek yapmış olması ve bir zarara neden olmuş olması gerekmektedir⁵⁵⁰. Bu noktada kasıt ve taksir ayrımı da yapılmalı ve ölçülülük ilkesi gereği disiplin suçunun manevi unsuruna göre ceza takdir edilmelidir⁵⁵¹. Ölçülülük, kanunda belirlenen emredici nitelikteki disiplin yaptırımlarının sınırının aşılmamasını gerektirmektedir⁵⁵². Örneğin İş Kanunu’nda sayılan haklı nedenle fesih sebeplerindeki ağırlığa ulaşmadığı takdirde disiplin cezası olarak derhal fesih uygulanamayacaktır. Bununla birlikte yine orantılı ceza verilmesi için işçinin kusurunun ağırlığı da değerlendirilmelidir. Öğretide Elbir, kusurun ağırlığını işten çıkarma yaptırımından yola çıkarak örneklemiştir⁵⁵³. Buna göre işçinin disiplin cezasının fesih bağlamında geçerli sebebe dayanması karşısında işçinin ihbar önelinin sonunda işten çıkarılması gerekmektedir; haklı sebebe dayanması durumunda işçi derhal işten çıkarılabilecektir. Bu durum geçerli sebebin, haklı sebebe göre daha hafif kusur olarak nitelendirilmesinin sonucudur. Nihayetinde ölçülülüğün ihlali, işverenin disiplin cezası verme hakkının kötüye kullanımı olarak kabul edilecektir ve yargı denetimine tâbi olacaktır.⁵⁵⁴

Geçerli nedenle fesih şeklinde gerçekleşen işten çıkarma cezasını açıklarken de belirttiğimiz üzere, işçinin işin görülmesi noktasında mesleki veya fiziki yetersizliği kural olarak kusur olarak nitelendirilemez ve disiplin cezasına konu olamaz⁵⁵⁵. Ancak bu yetersizlik işçinin işi öğrenmek ya da yerine getirmek adına yeteri kadar çabalamıyor olduğundan işçi kusurlu kabul edilerek disiplin cezası uygulanması mümkündür⁵⁵⁶.

⁵⁴⁸Pélissier-Supiot-Jeamnaud’dan aktaran Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 59; Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 11; Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 56.

⁵⁴⁹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 60; Taşkın, 2012, **a.g.k.**, s. 69; Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 25.

⁵⁵⁰Süzek, 1993, **a.g.k.**, s. 170; Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1256.

⁵⁵¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 63.

⁵⁵²Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 145.

⁵⁵³Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 64.

⁵⁵⁴Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1266.

⁵⁵⁵Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 55.

⁵⁵⁶Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 12.

3.2. Geçerli Bir Hukuki Dayanağının Bulunması

Yönetim hakkını sınırladığı gibi, disiplin cezası verme hakkı da yönetim hakkının hiyerarşik olarak üzerinde yer alan iş hukuku kaynakları tarafından sınırlandırıldığından; işveren disiplin cezası verme hakkını sınırsızca kullanamayacaktır⁵⁵⁷. Bu nedenle kanunda düzenleme olmasa dahi, disiplin cezaları toplu ve/veya bireysel iş sözleşmeleri ve sözleşmelerin eki niteliğindeki iç yönetmelikler, disiplin yönetmelikleri, personel yönetmelikleri vs. ile düzenlenecek ve bunlara göre uygulanacaktır. Tüm bu düzenlemeler, disiplin cezasının hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Bu düzenlemelerin, emredici hükümlere aykırı yapılması düzenlemenin geçersizliği sonucunu doğuracaktır.

Disiplin cezalarının mevzuattaki dayanakları Türk Borçlar Kanunu md. 399 emir ve talimat verme hakkı, İş Kanunu md. 18 geçerli nedenle fesih, md. 25/2 haklı nedenle fesih ve md. 38 ücret kesme cezasına ilişkin düzenlemeler olmakla, çalışmamızın önceki bölümlerinde detaylı olarak açıkladığımızdan, burada konu bütünlüğünün dağılmaması adına kısaca değinmek istedik. Kanuni düzenlemelerin dışındaki dayanakları ise, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi ve iç yönetmelikler başlığı altında inceleyeceğiz.

Burada izahının gerekli olduğunu düşündüğümüz bir diğer konu ise ücret kesme cezasına ilişkindir. “Ücret kesme cezası” başlığı altında açıkladığımız üzere, İş Kanunu’nda disiplin cezaları yönünden yapılmış en doğrudan düzenleme md. 38’de düzenlenmiş olmakla, ücret kesme cezası için dahi toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesine atıfta bulunulmuştur. Başka bir deyişle, kanunda ücret kesme cezasının işçi yönünden ağırlığı nedeniyle emredici olarak sınırları çizilmekle, dayanağın herhalukarda iş sözleşmesi olacağı ifade edilmiştir. Buradan hareketle, ücret kesme cezasının yasal dayanağı tek başına kanun maddesi değildir, iş sözleşmesiyle düzenlenmediği sürece uygulanması söz konusu olmayacaktır⁵⁵⁸.

⁵⁵⁷Taşkın, 2012, **a.g.k.**, s. 69.

⁵⁵⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 70.

3.2.1. Toplu İş Sözleşmesi ve Disiplin Kurulu

Türk iş hukuku mevzuatındaki düzenlemelerin azlığı karşısında, disiplin hukukunun gelişimi büyük ölçüde toplu iş sözleşmeleri aracılığıyla olmuştur. Toplu iş sözleşmelerinde disiplin cezaları ekseriyetle detaylı bir tablo ile belirlenir⁵⁵⁹, uygulamaya yönelik usule yer verilir ve bir disiplin kurulu oluşturulur⁵⁶⁰. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen disiplin cezasına dair hükümler, yasalardaki mutlak emredici hükümlere aykırı olmamak kaydıyla iş sözleşmesi üzerinde bağlayıcı olmakla; doğrudan ve zorlayıcı niteliktedir⁵⁶¹. Zira STİSK md. 33/5 gereği “*Toplu iş sözleşmeleri ve çerçeve sözleşmeler, Anayasaya ve kanunların emredici hükümlerine aykırı düzenlemeler içeremez.*”. Toplu iş sözleşmesi hükümlerinin yasal düzenlemelerdeki emredici hükümlere aykırılığı durumunda ise toplu iş sözleşmesi hükmü geçersiz sayılarak ilgili kanun maddesi uygulanacaktır⁵⁶².

Disiplin kurulu, önceden belirlenmiş olan disiplin cezalarının işçilere uygulanma prosedürünü işleten yetkili organdır⁵⁶³. Disiplin kurulunun oluşturulması yasal bir zorunluluk olmamakla, toplu iş sözleşmelerinin yürürlükte olduğu işyeri ve işletmelerde, sıklıkla disiplin kurulunun oluşturulduğu görülmektedir⁵⁶⁴. Disiplin kurulu oluşumu, işçinin yönetime katılımının bir yansımasıdır⁵⁶⁵. Zira kurul yapı itibarıyla, işçi ve işveren sendikalarının eşit sayıda üyelerinden oluşmaktadır⁵⁶⁶.

Disiplin kurulunun işleyişine ilişkin olarak en önemli konu, kurulun oybirliği ile karar almasının mümkün olmaması, karar yeter sayısının oyçokluğu şeklinde belirlenmesidir⁵⁶⁷. Oybirliği ile karar alınması işverenin iş akdini feshetme hakkını engellediği gibi, dürüstlük kuralına da aykırı olduğundan; alınan karar geçersiz olarak kabul edilmektedir⁵⁶⁸. Yargıtay’ın yerleşmiş görüşü de bu doğrultuda olmakla,

⁵⁵⁹Bu tablolara örnek olarak Türkiye Taşkömürü Kurumu (TTK) Genel Müdürlüğü Disiplin Cezaları Cetveli <http://www.taskomuru.gov.tr/file/bilgi/genelge/2011-679A.pdf>

⁵⁶⁰Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 13.

⁵⁶¹Tuncay, A. C. ve Savaş Kutsal, F. B. (2016). *Toplu İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları s. 183-184.

⁵⁶²Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 968.

⁵⁶³Özdemir. E. (1998). *İşverenin fesih hakkının disiplin kuruluna başvurma zorunluluğu ile sınırlandırılması. TÜHİS*. 15 (1), s. 8-9.

⁵⁶⁴Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 87.

⁵⁶⁵Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 238; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 73; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 165.

⁵⁶⁶Özdemir, 1998, **a.g.k.**, s. 9; Mülayim, 2021, **a.g.k.**, s. 343-344.

⁵⁶⁷Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 240; Başbuğ, Bodur, 2018, **a.g.k.**, s. 221.

⁵⁶⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 75; Mülayim, 2021, **a.g.k.**, s. 344.

“İşverenin fesih hakkını disiplin kurulu şartı getirerek sınırlandırması mümkün ise de, yasa ile işverene tanınmış olan fesih hakkının büsbütün ortadan kaldırılması mümkün değildir. Örneğin disiplin kurulu kararının fesih yönünde oybirliğiyle alınmasını arayan koşullar geçersizdir.” şeklindeki gerekçe ile oybirliği ile verilen disiplin cezası kararlarına karşı yargı yoluna gidildiğinde bu kararlar bozulmaktadır⁵⁶⁹. Bununla birlikte, disiplin kurulunda yapılan oylamada oyların eşit çıkması durumunda genel uygulama başkanın oyunun iki oy olarak sayılması yönündedir⁵⁷⁰.

Toplu iş sözleşmesinin işçinin korunması noktasında işlerlik kazandığı bir önemli nokta ise işçinin feshe karşı korunması açısından işverenin fesih hakkının sınırlandırılmasına imkân tanınmasıdır⁵⁷¹. Bu durum, genel itibarıyla işçinin iş akdinin işverence disiplin kurulu olmaksızın feshedilememesine dair toplu iş sözleşmesi hükmü ile sınırlandırılması olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁷². Böylelikle, işverene İş Kanunu m. 25/2 ile tanınan haklı nedenle derhal fesih hakkı, toplu iş sözleşmesinde disiplin kurulu kararı alınmaksızın fesih yapılamayacağına dair bir düzenleme ile sınırlandırılmış olacak, bu şartın yokluğu hâlinde ise iş akdi haklı nedene dayanılmasına rağmen geçersiz sayılacaktır⁵⁷³. Yargıtay’ın güncel bir kararında disiplin kuruluna gidilmeksizin yapılan feshin doğrudan haksız sayılamayacağını, mahkemenin geçerli fesih koşullarını irdelemesi gerektiği⁵⁷⁴ şeklinde karar verilmiştir. Bu sınırlamanın hakkın özüne zarar verecek nitelikte, fesih hakkının engellemesine dair düzenlenmesi geçersiz sayılmaktadır⁵⁷⁵. Yargıtay tarafından da kabul edildiği üzere, disiplin cezası olarak işveren feshini engeller düzenlemenin “işyerinde yönetim hakkının kullanılması ve işin düzenlenmesi noktasında olumsuzluklara yol açacağı açıktır.”⁵⁷⁶. Geçerli fesih açısından da İş Kanunu m. 17 mutlak emredici nitelik taşımadığından, disiplin cezası olarak süreli feshin disiplin kurulu kararına göre uygulanması toplu iş sözleşmesi kapsamında hüküm altına alınabilecektir⁵⁷⁷.

⁵⁶⁹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 18.06.2013 tarih ve 2011/14895 Esas ve 2013/18735 Karar sayılı kararı.

⁵⁷⁰Mülayim, 2021, **a.g.k.**, s. 344.

⁵⁷¹Sümer, 2020, **a.g.k.**, s. 60.

⁵⁷²Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 76.

⁵⁷³Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 347; Mülayim, 2021, **a.g.k.**, s.346.

⁵⁷⁴Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 27.05.2019 tarih ve 2019/3888 Esas ve 2019/12197 Karar sayılı kararı.

⁵⁷⁵Tunçomağ, Centel, 2018, **a.g.k.**, s. 347; Çelik, Caniklioglu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s.629-630.

⁵⁷⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 18.06.2013 tarih ve 2011/14895 Esas ve 2013/18735 Karar sayılı kararı.

⁵⁷⁷Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 275; Mülayim, 2021, **a.g.k.**, s. 348.

Disiplin kurulunun yetkisi noktasında, disiplin kurulunun işyerindeki tüm işçilere mi yoksa sadece toplu iş sözleşmesine tâbi işçilere mi ceza verebileceği hususuna da değinmek gerekmektedir. STİSK md. 25/2 gereğince, işveren mali konular saklı kalmak kaydıyla işçiler arasında sendikalı olup olmadıklarına göre ayırım yapamayacağından⁵⁷⁸; disiplin kurulları sadece sendika üyesi işçiler hakkında değil, işyerindeki tüm işçiler açısından karar verebilecektir⁵⁷⁹.

3.2.2. İş sözleşmesi

Disiplin cezaları, uygulamada çok fazla karşımıza çıkmasa da iş sözleşmeleri ile de düzenlenebilir. İş sözleşmesinde düzenlenen disiplin hükümleri, varsa toplu iş sözleşmesine ve diğer tüm üst kaynaklara uygun olmalıdır.

3.2.3. İç yönetmelikler

İç yönetmelik, işveren tarafından düzenlenmesi zorunlu olmamakla birlikte, iş sözleşmesinin iş ilişkisindeki tüm detayları içermesinin imkânsızlığı karşısında uygulamaya dâhil olmuştur⁵⁸⁰. İşyeri iç yönetmelikleri işverenler tarafından tek taraflı hazırlanmakta ve işçinin onayıyla bağlayıcılık ve geçerlilik kazanmaktadır⁵⁸¹. İçerik itibariyle, işyerinde uyulması gereken kuralları, uyulmaması hâlinde uygulanacak yaptırımları düzenlemektedir. Personel yönetmeliği, insan kaynakları yönetmeliği ve özellikli olarak disiplin yönetmeliği adını alabilen iç yönetmelikler, iş sözleşmesinin eki niteliğinde sayıldığından iş sözleşmesi ile aynı kademedede bir hukuki kaynaktır⁵⁸². İş sözleşmesi ile aynı kademedede olması itibariyle yasal düzenlemelerin ve toplu iş sözleşmesinin altında konumlanan iç yönetmelikler, işçi lehine olmak kaydıyla toplu iş sözleşmesinden farklı düzenlemeler içerebilir⁵⁸³.

⁵⁷⁸STİSK md. 25/2: “İşveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye olan işçiler arasında, çalışma şartları veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. Ücret, ikramiye, prim ve paraya ilişkin sosyal yardım konularında toplu iş sözleşmesi hükümleri saklıdır.”

⁵⁷⁹Taşkent, 1981, **a.g.k.**, s. 83-84; Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 298-299; Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 13.

⁵⁸⁰Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 82; Süzek, S. (1995). İş hukukunda iç yönetmelikler, *AÜHFD*, 44 (1-4), s. 183.

⁵⁸¹Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 18.

⁵⁸²Süzek, 1995, **a.g.k.**, s. 184-185.

⁵⁸³Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 63.

3.3. İşçinin Savunmasının Alınması Gereken Durumlar ve İşçiye Disiplin Cezasının Tebliği

Türk iş hukuku açısından disiplin cezasının uygulamasına ilişkin genel mahiyette dahi bir düzenleme söz konusu olmadığından, disiplin cezalarının uygulamasının hangi prosedüre tâbi olacağı da belirlenmemiştir. Disiplin hukukuna kaynaklık eden toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi ve iç yönetmeliklerle; disiplin cezasının işçiye tebliği ve savunma alınması şeklinde işçi lehine düzenlemeler getirilebilmektedir⁵⁸⁴.

Mevzuatta yer alan disiplin cezaları açısından, İş Kanunu md. 19 “İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.” Düzenlemesiyle işten çıkarma cezası uygulanmasında fesih usulünü düzenlemiştir. Buna göre açık yasa hükmü ve Yargıtay’ın yerleşik görüşü gereği geçerli nedenle süreli fesihte işten çıkarma cezasının nedeninin yazılı olarak bildirilmesi ve savunma alınması yasal bir zorunluluk olmakla, savunma alınmaksızın yapılacak fesih geçersiz olacaktır⁵⁸⁵. Buna karşılık İş Kanunu md. 25/2 gereği haklı nedenle derhal fesih durumunda savunma alınması ve yazılı fesih bildirimi zorunluluğu söz konusu değildir⁵⁸⁶. Doktrinde, haklı nedenle derhal fesih durumunda savunma alınmaması zorunluluğu sonuç itibarıyla en ağır disiplin yaptırımı olması hasebiyle eleştiriye uğramıştır⁵⁸⁷. Her ne kadar İş Kanunu m. 19’da haklı nedenle derhal fesihe ilişkin düzenlemenin saklı olduğu belirtildiğinden yazılı fesih bildirimi zorunluluğu da bulunmadığı düşünülse de İş Kanunu md. 25/son⁵⁸⁸, 20/1⁵⁸⁹, 21/1⁵⁹⁰ ve TBK md. 435/1⁵⁹¹ gereği işverenin yazılı fesih bildirimi yapma yükümlülüğü bulunmaktadır⁵⁹².

⁵⁸⁴Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 208; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 86.

⁵⁸⁵Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 15.09.2008 tarih ve 2008/1868 Esas ve 2008/23538 Karar sayılı kararı.

⁵⁸⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 26.02.2007 tarih ve 2007/1415 Esas ve 2007/5105 Karar sayılı kararı.

⁵⁸⁷Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 87; Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 1030-1031.

⁵⁸⁸İK md. 25/son: “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.”

⁵⁸⁹İK md. 20/1: “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. Taraflar anlaşılırsa uyuşmazlık aynı sürede iş

İş Kanunu'nda düzenlenen bir diğer disiplin cezası olan ücret kesme cezası açısından da md. 38/2 gereğince işverenin disiplin cezasını bildirim zorunluluğu söz konusudur. Savunma açısından bir düzenleme söz konusu olmasa da ücret kesme cezası toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmesi ile düzenlenen bir ceza olduğundan, uygulamada ücret kesme cezası düzenlenirken işçi lehine savunma alınmasına ilişkin de düzenleme yapılmaktadır.

4. Süre Yönünden Disiplin Cezası Uygulaması

Mevzuatımızda disiplin cezalarının uygulanma süresine ilişkin genel bir düzenleme söz konusu değildir. Öğretide bu boşluğa istinaden “makul bir süre” şeklinde bir kabul gelişmiştir⁵⁹³. İşten çıkarma cezasında ise haklı nedenle derhal feshi gerektiren bir davranış olmasına göre, yasada belirlenen sürelerle uyulacaktır. Buna göre İş Kanunu md. 26'da belirtildiği üzere “*bu çeşit davranışlarda bulunduğu öğrendiği günden başlayarak altı iş günü içinde ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl içerisinde*” disiplin yaptırımı olarak işten çıkarma cezasının uygulanması gerekmektedir. Burada belirlenen 6 günlük süre hak düşürücü niteliktedir⁵⁹⁴.

5. Disiplin Cezası Verme ve Uygulama Yetkisi

İşverenin işçiye disiplin cezası verme hakkı ve uygulama hakkı, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirildiğinden, disiplin cezası verme hakkı, yönetim hakkını kullanabilecek kişilerce kullanılacaktır. Yönetim hakkını kullanabilecek kişileri çalışmamızın birinci bölümünde, “İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılması” başlığı altında incelediğimizden, bu hakla paralellik göstermesi hasebiyle disiplin cezası uygulamakta yetkili kişileri özetleyeceğiz.

mahkemesi yerine özel hakeme de götürülebilir. Arabulucuya başvurmaksızın doğrudan dava açılması sebebiyle davanın usulden reddi hâlinde ret kararı taraflara resen tebliğ edilir. Kesinleşen ret kararının da resen tebliğinden itibaren iki hafta içinde arabulucuya başvurulabilir.”

⁵⁹⁰İK md. 21/1: “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiyi en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”

⁵⁹¹TBK md. 435/1: “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.”

⁵⁹²Mollamahmutoglu, Astarlı, Baysal, 2020, **a.g.k.**, s. 1027-1029; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 721.

⁵⁹³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 209; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 543.

⁵⁹⁴Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 716; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 30.03.1998 tarih ve 1998/4460 Esas ve 1998/5972 Karar sayılı kararı.

Disiplin cezası verme hakkı özelinde cezayı uygulayacak kişi, hangi davranışların yaptırımının disiplin cezası olduğunu, hangi davranış için hangi yaptırımın öngörüldüğünü, kusurun ve cezasının derecesini belirleyecektir⁵⁹⁵. İşveren yönetim hakkının sahibi olması hasebiyle disiplin cezasını doğal olarak bizzat uygulayabilecektir. Tüzel kişiliği olan ya da olmayan bir kurum veya kuruluş söz konusu olduğunda ise somut işveren – soyut işveren ayrımının doğmaktadır. Burada işin görülmesini talep eden soyut işverenken, talimat veren somut işveren olduğundan, disiplin cezasını uygulayabilecek kişi somut işveren olacaktır⁵⁹⁶. İşveren işyerinin sevk ve idaresini tüm yönleriyle ya da birim bazında işveren vekiline devredebileceğinden, disiplin cezası verme konusunda yetki de işveren vekiline verilebilecektir⁵⁹⁷.

İşveren, toplu iş sözleşmesinde düzenlenmesi durumunda disiplin cezası verme yetkisini disiplin kuruluna devrebilecektir. Burada önemli olan işverenin disiplin cezası verme ve uygulama yetkisini toplu iş sözleşmesi ile disiplin kuruluna devretmesi hâlinde, disiplin kurulu yetkiyi tamamen ele almamakta zira işçilerin yönetime katılması söz konusu olsa dahi, son kertede disiplin kurulundan çıkan karar işveren tarafından uygulanmaktadır⁵⁹⁸.

Üçlü iş ilişkileri açısından da hukuk pratiğinde önemli bir yeri olması hasebiyle yönetim hakkı çerçevesinde hakkı hangi işverenin kullanacağını önceki bölümde açıklamaya çalışmıştık. Alt işveren – asıl işveren ilişkisi söz konusu olduğunda, öğretideki görüş; yönetim hakkını kullanma yetkisi alt işverende bulunduğundan disiplin cezası verme yetkisinin alt işverende olduğu, asıl işverenin ancak alt işverene işyeri disiplinin bozulduğunu bildirip, alt işverenden disiplin cezası uygulamasını talep edebileceği şeklindedir⁵⁹⁹. Üçlü iş ilişkilerinin başka bir uygulaması olan geçici iş ilişkisi söz konusu olduğunda, geçici işverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinin asıl tarafı olan işverenin yönetim hakkı ile sınırlı olmakla; iki işveren de yönetim hakkını kullanabilecektir⁶⁰⁰. Bu sınırlama nedeniyle, asıl işverenin geçici iş ilişkisi sürerken de

⁵⁹⁵Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 92.

⁵⁹⁶Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 93; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, 144; Demircioğlu, Korkmaz ve Kaplan, 2018, **a.g.k.**, s. 23.

⁵⁹⁷Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1270.

⁵⁹⁸Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 228.

⁵⁹⁹Çankaya, Çil, 2006a, **a.g.k.**, s. 31; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 98.

⁶⁰⁰Akyiğit, 1995, **a.g.k.**, s. 139; Çankaya, Çil, 2006a, **a.g.k.**, s. 396.

yönetim hakkı devam edeceğinden, geçici işverenden ziyade asıl işverenin disiplin cezası uygulama yetkisini elinde tutacağı kabul edilmektedir⁶⁰¹.

İşyerinin devri veya iş sözleşmesinin devri hâlinde; işyerini ya da iş sözleşmesini devralan işveren yönetim hakkının bütünüyle yeni sahibi olacağından disiplin cezası verme yetkisi de hasseten devralan işverenin olacaktır⁶⁰².

6. Disiplin Cezalarına Karşı İtiraz ve Cezaların Yargısal Denetimi

6.1. Bir Üst Makama İtiraz

Sendikal faaliyetin var olduğu işyerlerinde toplu iş sözleşmesi ile bir disiplin kurulu yapılması öngörüldüğünde, işverenin disiplin cezası verme yetkisini kurula devrettiğinden bahsetmiştik. Disiplin kurulu bulunan işyerlerinde, toplu iş sözleşmesi çoğu zaman birden fazla disiplin kurulunun oluşturulmasına ilişkin hükümler içermekle, bu kurullar alt kurul – üst kurul şeklinde konumlanmaktadır⁶⁰³. Üst kurul, alt kurul kararına işçi tarafından yapılan itirazları değerlendiren bir kurum olarak düzenlenmektedir⁶⁰⁴. Bununla birlikte, işyerinde bir üst makam olarak disiplin kurulu bulunsada işçinin disiplin cezasına karşı yargı yoluna başvurmamasının önünde bir engel oluşturmaz⁶⁰⁵.

6.2. Yargısal Denetim

Disiplin cezalarının yargısal denetiminde öğretide Elbir, Fransız hukukuyla kıyaslayarak, denetimin şekil denetimi, içerik denetimi ve orantılılık denetimi olarak gerçekleştirilebileceğini savunmuştur⁶⁰⁶. Şekil denetimi, disiplin cezasının geçerliliğini etkileyen usul kurallarının denetlenmesi anlamına gelmekle, işten çıkarma ve çalışma koşullarında değişikliğe neden olan disiplin cezaları açısından ayrıca önem arz etmektedir, zira bu tür disiplin cezalarının uygulanması için yasanın öngörülen bildirim şartı vb. şartlar disiplin cezalarının geçerlilik şartıdır. Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi ile fesih için disiplin kuruluna sevk şeklinde bir koşul öngörüldüğünde

⁶⁰¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 100.

⁶⁰²Özkaraca, 2008, **a.g.k.**, s. 170; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 101; Adınır, 2019, **a.g.k.**, s. 40.

⁶⁰³Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 315; Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 103.

⁶⁰⁴Bingöl, 1990, **a.g.k.**, s. 241.

⁶⁰⁵Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 315.

⁶⁰⁶Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 106-107.

Yargıtay'ın yerleşik görüşü ve öğretideki görüş birbirine paraleldir, şekil şartına uyulmamış olması feshi haksız hale getirecektir: *“Toplu iş sözleşmesinde Disiplin Kuruluna gidilme zorunluluğu bulunması durumunda, Disiplin kuruluna gitmeden feshin gerçekleştirilmesi halinde, Dairemizin uygulamasına göre fesih, haksız fesih haline geleceğinden işçi, ihbar ve kıdem tazminatı talep edebilecektir. Ancak, geçerli fesih nedenlerinin varlığı kanıtlanırsa Disiplin Kuruluna gidilmemiş olması feshi geçersiz hale getirmez. Çünkü söz konusu toplu iş sözleşmesi geçerli feshe ilişkin bir düzenlemede bulunmamıştır.”*⁶⁰⁷. Yine toplu iş sözleşmesi veya iç yönetmelik ile belirlenen ceza tablosuna (ceza silsilesine) uyulup uyulmadığının denetlenmesi de şekil denetimi kapsamındadır⁶⁰⁸.

İçerik denetimi bir nevi hakkaniyet denetimi olmakla birlikte disiplin cezasının uygulanma şartlarından olan haklı bir hukuki nedenin bulunması şartını irdelemek anlamına gelmektedir. Orantılılık denetimi ise disiplin cezasının hukuki dayanağı o disiplin cezası açısından belli bir ağırlıkta kusur arayacağından, verilen ceza ile kusurun orantılı olup olmadığının denetlenmesidir⁶⁰⁹.

Yargısal denetimde bir başka önemli konu, işçinin bir kusurlu davranışı için sadece bir kez cezalandırılabilirliği⁶¹⁰. Ancak, toplu iş sözleşmeleri uygulamasında aynı kusurlu eylemin tekrerrürü hâlinde disiplin ceza cetvelinde belirlenen bir üst ceza uygulanmaktadır⁶¹¹. Bu durum, çifte ceza yasağına bir istisna oluşturmamakta; sadece işçinin önceki kusurlu davranışları, sonraki kusurlu davranışı cezalandırılırken cezanın ağırlığını etkilemektedir⁶¹².

⁶⁰⁷Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 107; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 29.06.2009 tarih ve 2008/36286 Esas ve 2009/18338 Karar sayılı kararı.

⁶⁰⁸Görücü, Demirbaş, 2014, **a.g.k.**, s. 24; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 11.03.1999 tarih ve 1999/2830 Esas ve 1999/5295 Karar sayılı kararı: *“Ne var ki aynı ceza cetvelinin bu davranış nedeniyle verilecek cezalar olarak önce yazılı ihtarla bulunma daha sonra eylem tekrerrür ederse 2-4 saat ücret kesme ve diğer cezalar uygulamak gerekir. İşverence bu sıraya uyulmamış ve doğrudan 4 saatlik ücret kesme cezası verilmiştir. Bu bakımdan doğrudan doğruya daha sonraki aşamada 4 saatlik yevmiye kesme cezası uygulanması öngörüldüğünden davacının talebinin haklı olduğu kabul edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulması gerekirken hatalı değerlendirme ile isteğin reddi isabetsizdir.”*

⁶⁰⁹Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 11.

⁶¹⁰Başbuğ, 1999, **a.g.k.**, s. 324; Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1266; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 21.10.1996 tarih ve 1996/9717 Esas ve 1996/19815 Karar sayılı kararı.

⁶¹¹Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 108.

⁶¹²Özdemir, 2001, **a.g.k.**, s. 1266.

Yargısal denetimin unsurlarını açıkladıktan sonra, Türk iş hukukunda dayanağını nereden aldığını açıklamanın yerinde olacağı kanaatindeyiz. Anayasa md. 36 hak arama özgürlüğünü güvence altına almaktadır⁶¹³ ve İş Kanunu’nda veya Borçlar Kanunu’nda bu konuda bir düzenleme bulunmasa dahi hak arama özgürlüğü kapsamındaki bu güvenceden kendisine disiplin cezası verilen işçi de doğal olarak faydalanacaktır⁶¹⁴. Yargıtay tarafından da Hukuk Genel Kurulu kararı ile *“Dava yolunun kapatılması halinde ihtardan itibaren yılların geçmesiyle işçi bu cezasının haksızlığını ispat olanaklarını yitirebilir. Diğer yandan ihtar cezasının adedinin artmasının daha ağır bir cezayı celbedeceği de toplu iş sözleşmesinde öngörülmüş olabilir. İşçinin her yönden özlük haklarını ilgilendiren bu konuda dava hakkının varlığını kabul etme temel haklardan olan hak arama özgürlüğünün doğal bir sonucudur. Diğer taraftan ede davacı açılabilir durumda tesbit davası açılmayacağı yolundaki içtihadi kuralın da burada uygulama yeri bulunmamaktadır. Zira verilen geçersizliğine ve iptaline karar verilmesi isteği bizatihi eda niteliği taşımaktadır. Bir an için davanın eda niteliğini taşımadığının kabulü halinde de işçinin disiplin cezasına karşı gerek o cezanın karşı gerek o cezanın öngörülen koşulları itibarıyla hakkaniyete aykırı olduğu ve gerekse o koşulların gerçekleşmediği iddialarıyla dava açılabilirliğinin kabulü gerekir.”* şeklinde yargısal denetimin mümkün olduğuna yönelik karar verilmiştir⁶¹⁵. Yargıtay’ın daha güncel tarihli bir kararında da yine Hukuk Genel Kurulu kararına atıfta bulunularak ücret kesme cezası olarak uygulanan disiplin kurulu kararının yasaya aykırılığından bahisle ikame edilen iptal davasında iptal kararı verilerek, disiplin cezasının yargı denetimine tâbi olduğu kabul edilmiştir⁶¹⁶.

Disiplin cezalarının yargısal denetiminde görevli mahkeme 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu md. 5’e göre iş mahkemeleri, iş mahkemelerinin bulunmadığı yerlerde md. 2/3 gereği iş mahkemesi sıfatıyla asliye hukuk mahkemeleridir⁶¹⁷. 7036 sayılı Kanunun 01/01/2018 tarihinde yürürlüğe giren ve iş uyuşmazlıklarında dava şartı olarak arbuluculuğu hukuk sistemimize sokan md. 3’e göre, disiplin cezalarına karşı

⁶¹³AY md. 36: *“Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı ve davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”*

⁶¹⁴ Saymen, 1954, **a.g.k.**, s. 206; Süzek, 1993, **a.g.k.**, s. 171; Elbir 2010, **a.g.k.**, s. 115; Dursun Ateş, 2019, **a.g.k.**, s. 153.

⁶¹⁵YHGK 23.10.1987 tarih ve, 1987/9-639 Esas ve 1987/797 Karar sayılı kararı.

⁶¹⁶Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 23.12.2013 tarih ve 2011/47692 Esas ve 2013/34420 Karar sayılı kararı

⁶¹⁷YHGK 23.10.1987 tarih ve 1987/9-612 Esas ve 1987/770 Karar sayılı kararı.

yargı yoluna başvuruda arabuluculuğa başvurunun zorunlu olup olmadığı sorusu akıllara gelmektedir. İlgili maddenin 1. fıkrasında “*Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartıdır.*” denmekle, hangi iş uyuşmazlıklarında arabuluculuğa başvurulmasının dava şartı olduğu belirlenmiştir⁶¹⁸. Buradan hareketle, işten çıkarma cezasının türleri olan ve İş Kanunu’nda düzenlenen geçerli nedenle derhal fesih ve haklı nedenle derhal fesih hususları, işçi ile işveren arasında yargıya taşınacak bir uyuşmazlık hâline geldiğinde, feshin mali ve işe iade gibi sonuçları olacaktır. Bu nedenle kanunda veya doktrinde disiplin cezalarının iptaline ilişkin davalarda arabuluculuğun zorunluluğuna ilişkin özellikle fesih sonucu içeren disiplin cezalarında hukuki yaptırım ve ceza iç içe geçmiş olduğundan yargısal denetimi noktasında arabuluculuğa başvurulması gerektiği kanaatindeyiz⁶¹⁹.

Yargısal denetimden geçen disiplin cezaları noktasında ise kanuni düzenleme bulunmaması nedeniyle mahkemece verilen disiplin cezasının iptaline yönelik, işvereni bu konuda bir işlem yapmaya zorlar mahiyette kararların verilmesi söz konusu olamayacaktır⁶²⁰. Yargıtay’ın “*İş Hukukunda işverenin düzenleyici işlemlerde bulunmasını zorlayıcı nitelikte karar verilmesi olanağı yoktur. Mahkemece davacıya verilen ihtar cezası sonucu, terfi ettirilmeme işleminin hatalı olduğunun karar yerinde belirtilmesi ile yetinilmesi gerekirken, terfinin yapılması ve intibakın gerçekleştirilmesi şeklinde hüküm kurularak işverenin yönetim hak ve yetkisinin kısıtlanması veya ortadan kaldırılması, iş hukukunun ilkeleri ile bağdaşmaz. O halde karar bu nedenle de bozulmalıdır.*” şeklindeki kararı da bu duruma ilişkin olarak işverenin yönetim hakkının kısıtlanmasının önüne geçilmesi amacıyla verilmiştir⁶²¹. Buna karşılık, işçinin disiplin cezası nedeniyle uğradığı zararın tazminini genel hükümler çerçevesinde talep etmesi mümkündür⁶²².

Yargısal denetimi en sık söz konusu olan disiplin cezası türü, ağırlığı itibarıyla işten çıkarma cezasıdır. İşten çıkarma cezasının türlerini açıklarken, iş güvencesi

⁶¹⁸Oğuz, Ö. (2019). *Türk iş hukukunda dava şartı olarak arabuluculuk*, İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 115

⁶¹⁹Disiplin yaptırımlarının yargısal denetiminde zorunlu arabuluculuk yürürlüğe girmeden önce zorunlu arabuluculuğu tavsiye eden görüş için bkz. Erdemir, 2014, **a.g.k.**, s. 63-64.

⁶²⁰Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 14; Altıntepe, 2014, **a.g.k.**, s. 78.

⁶²¹Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 14.05.1996 tarih ve 1996/1014 Esas ve 1996/10093 Karar sayılı kararı.

⁶²²Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 14; Durmaz, 2021, **a.g.k.**, s. 74.

kapsamında kalan iş ilişkileri açısından geçerli nedenle süreli feshin bir disiplin yaptırımı olarak uygulanabileceğini ve bu feshin geçerlilik şartlarını yukarıda açıklamıştık. Süreli feshe itiraz prosedürü İş Kanunu md. 20/1’de düzenlenmiş olmakla, bu süreç işe iade davası olarak adlandırılmaktadır⁶²³. İşe iade davasında mahkemece işveren tarafından verilen iş akdinin feshi şeklinde tezahür eden işten çıkarılma cezasının geçersizliğine karar verilmesi durumunda; öncelikli olarak işçinin işine iadesine, işverenin işe iade kararını uygulamaması hâlinde ise iş güvencesi tazminatı ile boşta geçen süre için işçinin en çok dört aylık ücreti olmak üzere ücrete hükmedilecektir⁶²⁴. Kanuni düzenleme gereği geçersiz fesih söz konusu olduğunda işverenin iş akdini feshettiği işçiyi işe başlatma zorunluluğu zikredilmekteyse de işveren işçiyi tazminat ödeme yükümlülüğünü göze alarak işe başlatmama hakkına sahiptir⁶²⁵. Dolayısıyla bu durumda da yargısal denetim, işverenin yönetim hakkına müdahale etmek yerine işverene seçimlik bir hak sunmaktadır, verilen hüküm tespit hükmü niteliğindedir; herhangi bir zorlayıcılığı söz konusu değildir⁶²⁶. İş Kanunu m. 25/2’de sayılan işverenin haklı nedenle derhal fesih hallerinde de iş güvencesi şartlarını sağlaması hâlinde feshin haksız olduğunu iddia eden işçi tarafından işe iade davası açılabilmesi mümkündür ve geçersiz fesih için anlatılan prosedür aynen geçerlidir⁶²⁷.

İş güvencesi kapsamında olmayan işçiler açısından ise, işten çıkarma cezasının yargısal denetimi işveren tarafından hakkın kötüye kullanılıp, kullanılmadığının denetlenmesi şeklinde gerçekleşecektir⁶²⁸. Hakkın kötüye kullanımının mahkemece tespiti hâlinde, işveren işçiye kötü niyet tazminatı ödemekle yükümlü olacaktır⁶²⁹.

⁶²³İK md. 20/1: “İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle, İş Mahkemeleri Kanunu hükümleri uyarınca arabulucuya başvurmak zorundadır. Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilir. (...)”

⁶²⁴İK md. 21/1: “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.”

⁶²⁵Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 118; Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 15.

⁶²⁶Çelik, Caniklioğlu, Canbolat, 2020, **a.g.k.**, s. 551-552; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 624; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 25.04.2005 tarih ve 2005/11204 Esas ve 2005/14365 Karar sayılı kararı.

⁶²⁷İK md. 25/son: “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.”

⁶²⁸Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 122; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 543.

⁶²⁹İK md. 17/6: “18 inci maddenin birinci fıkrası uyarınca bu Kanunun 18, 19, 20 ve 21 inci maddelerinin uygulanma alanı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesinin, fesih hakkının kötüye kullanılarak

Burada işverenin hakkı kötüye kullanıp kullanmadığının belirlenmesinde kriter; feshin işçinin bir “temel hak veya özgürlüğünü” veya “yasal bir hakkını” kullanması sonucu gerçekleşip gerçekleşmediği irdelenerek koyulmaktadır⁶³⁰.

Çalışma koşullarında değişiklik sonucu doğuran disiplin cezalarının uygulanma prosedürünü de yukarıda açıklamıştık. Özetle, esaslı değişikliği kabul etmeyen işçi açısından işverenin değişiklik feshi yapması hakkı söz konusudur. Değişiklik feshine karşılık, işçinin aynı işten çıkarma cezalarına karşı olduğu gibi dava açma hakkı bulunmaktadır ve prosedür aynı şekilde ilerlemektedir⁶³¹. Bu nedenle esaslı değişiklik konulu disiplin cezalarının yargısal denetimine uygulamada çok sık rastlanmamaktadır ve bu durum doktrinde şu şekilde açıklanmaktadır: Disiplin cezası olarak, çalışma koşullarında esaslı değişiklik yaratan cezaların uygulanması işçinin onayına tâbi olduğundan; işveren, işçinin kusurlu davranışları nedeniyle haklı nedenle fesih hakkına sahipken, esaslı değişiklik prosedürünü uygulamayı tercih etmemektedir⁶³².

Ücret kesme cezası açısından ise işçi tarafından cezanın iptali ile kesilen paranın iadesi isteğiyle açılan Yargıtay tarafından “*Davacının mesaiye geç kalarak işyeri disiplinine aykırı hareket etmiş olması; talimat ve nizamla riayet etmemek kapsamındaki düzenleme içine girmektedir. Ceza cetvelinin bu davranış nedeniyle verilecek cezalar olarak önce yazılı ihtar da bulunma daha sonrada eylem tekrerrür ederse 2-4 saat ücret kesme ve diğer cezalar uygulanmak gerekir. İşverence bu sıraya uyulmamış ve doğrudan 4 saatlik ücret kesme cezası verilmiştir. Bu bakımdan doğrudan doğruya daha sonraki aşamada 4 saatlik yevmiye kesme cezası uygulanması öngörüldüğünden davacının talebinin haklı olduğu kabul edilerek istek doğrultusunda hüküm kurulması gerekir.*” şeklinde karar verilerek, ücret kesme cezasında yargısal denetim sonucunda kesilen yevmiyenin iadesinin sağlanacağı hüküm altına alınmıştır⁶³³.

sona erdirildiği durumlarda işçiye bildirim süresinin üç katı tutarında tazminat ödenir.”; Süzek, 2011, **a.g.k.**, s. 14.

⁶³⁰Elbir, 2010, **a.g.k.**, s. 123; Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 544.

⁶³¹Süzek, 2020, **a.g.k.**, s. 685-686.

⁶³²Alp, 2004, **a.g.k.**, s. 237.

⁶³³Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 11.03.1999 tarih ve 1999/2830 Esas ve 1999/5295 Karar sayılı kararı.

SONUÇ

İş hukukunda disiplin cezalarına ilişkin mevzuattaki düzenleme eksikliği ve disiplin cezası verme hakkının mahiyeti, işverenin yönetim hakkının bir uzantısı olarak değerlendirilmesi sonucunu doğurmuştur. Bu konuda var olan düzenlemelerin azlığı ve detay içermemesi karşısında, bu çalışmada işverenin yönetim hakkına ilişkin açıklamalar yapıldıktan sonra, uygulamada karşılaşılan ve İş Kanunu'nda düzenlenen disiplin cezaları yönetim hakkı çerçevesinde ele alınmıştır. İlk bölümde yönetim hakkı incelendikten sonra, ikinci bölümde disiplin cezaları irdelenmiş, disiplin hukukuna yön veren kaynaklar ve yargı içtihatları ışığında disiplin cezalarına ilişkin değerlendirmeler yapılmıştır.

İşverenin yönetim hakkı, iş hukuku kaynakları arasında bir normlar hiyerarşisi bulunduğu gözetildiğinde en alt basamaktaki kaynak olması hasebiyle hukuk pratiğinde çok fazla irdelenmemektedir. Ancak, üst normlardan yasa veya iş sözleşmesiyle işçi ile işveren arasındaki ilişkideki tüm hususların düzenlenebilmesi, iş ilişkisinin hareketliliği ve güncellenmesi zorunluluğu karşısında imkânsızdır. Detayların düzenlenmesindeki bu imkânsızlık işverenin yönetim hakkına ayrıca bir önem kazandırmaktadır, zira düzenlenmeyen tüm bu hususlar yönetim hakkı kapsamında işveren tarafından talimat verilmesi suretiyle açıklığa kavuşacaktır. İşverence verilecek talimat işin görülmesine ilişkin olabileceği gibi, işyerindeki işçilerin davranışlarını düzenlemeye yönelik de olabilir. Yönetim hakkının kapsamının ve yasal dayanağının belirlenmesi, Türk Borçlar Kanunu m. 399 ile mümkün olmaktadır. İş sözleşmesini oluşturan üç sacayağı olduğu kabulüyle; bunlar işçinin iş görmesi ve işverene bağımlı çalışması ile işverenin işçiye ücret ödemesidir. İş sözleşmeyi diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayırt eden ve karakterize eden unsur bağımlı çalışma unsurudur. Bağımlı çalışma unsurunun bir diğer önemli yönü ise, işverenin yönetim hakkı ile bütünlük arz etmesidir çünkü işçinin bağlı çalışması işverenin talimatlarına uyma yani yönetim hakkına tâbi olma yükümlülüğünü beraberinde getirmektedir.

Yönetim hakkı, modern iş hukukunun gelişimi ile işçi lehine sınırlanmıştır. Sınırsız yönetim hakkının yarattığı olumsuzluklar, Sanayi Devrimi ve devamında işçiyi modern köle olarak konumlandırmaya kadar vardığından işçilerin yarattığı infial kaçınılmaz olmuştur. Bu infial, işçi ve işvereni eşit gören liberal sistemin terk edilmesi

ve işçiyi koruma amacının devletler tarafından benimsenmesi ile sonuçlanmış; iş hukukunu yeni bir hukuk dalı olarak ortaya çıkarmıştır. Böylelikle iş hukukunda işverenin yönetim hakkı kendinden üstteki yasalar, yürütme kararları ve iş sözleşmeleri ile sınırlandırılmıştır.

Yönetim hakkının hukuki niteliği noktasında; egemenlik hakkı, yenilik doğuran hak ve talep hakkı şeklindeki hak türlerinden, tam anlamıyla olmasa da en yakın durduğu hak türü talep hakkıdır. Şöyle ki, işveren yönetim hakkı kapsamında, işçilere talimat vermek veya disiplin kuralları koymak suretiyle bir şeyin yapılmasını ya da yapılmamasını talep edebilmektedir. Hukuki dayanak belirlenmesinde ise; yönetim hakkının iş sözleşmesinden doğduğu kanaatindeyiz zira yönetim hakkı, çerçeve olarak düzenlenen iş sözleşmesindeki boşluklara ilişkin yasa ve diğer kaynaklarda da düzenleme bulunmaması halinde devreye giren bir haktır. İş sözleşmesinin kuruluşunda, işçi işverenin yönetim hakkının varlığını örtülü olarak kabul etmektedir. Dolayısıyla yönetim hakkı, tarafların iradeleri doğrultusunda ortaya konulan iş sözleşmesi ile kaynaklıdır.

İşverenin yönetim hakkının bizzat işveren tarafından kullanılması hakkın doğası gereğidir. Ancak günümüzdeki teknolojik gelişmelerin hızı, piyasa hacminin büyüklüğü, şirketleşme gibi sebepler karşısında bu hakkın her zaman işveren tarafından bizzat kullanımı mümkün olmayacaktır. İşveren, bir işveren vekili belirleyerek kendisini temsil etmesi ve işi yönetmesi için yetkilendirebilir. Bu durumda işveren vekili, yetki sınırı çerçevesinde yönetim hakkını kullanabilecektir. Uygulamada en sık karşılaşılan üçlü iş ilişkisi olan asıl işveren – alt işveren ilişkisi söz konusu olduğunda ise, alt işverene asıl işveren tarafından verilen iş, alt işveren adına ve hesabına yürütülen bir iş olduğundan; işin görülmesi ve işçilerin davranışlarına ilişkin hususlarda yönetim hakkı alt işveren tarafından kullanılabilir. Genellikle holding veya şirketler grubunda ortaya çıkan birlikte istihdam durumunda, ayrı ayrı işverenler söz konusu olduğundan her işverenin yönetim hakkı söz konusu olacaktır. Atipik bir başka iş ilişkisi olan geçici iş ilişkisinde, geçici işveren, iş sözleşmesinin asıl tarafı olan işverenle birlikte yönetim hakkını kullanabilecek ancak; geçici işverenin yönetim hakkı asıl işverenin yönetim hakkı ile sınırlanacaktır. Son olarak işyerinin veya iş sözleşmesinin devri durumunda, yönetim hakkı devralan yeni işverene ait olacaktır.

Türk Borçlar Kanunu m. 399’da “işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili düzenleme ve talimatlar” olarak belirlenen yönetim hakkı, içerik açısından talimat verme hakkı, işletmesel karar alma hakkı, çalışma koşullarını düzenleme hakkı ve disiplin cezası verme hakkı olarak tasnif edilmektedir. Burada önemle belirtmek gerekir ki, talimat verme hakkı yönetim hakkının bir yansıması olarak değerlendirilmeli; daha geniş kapsamı olması itibariyle yönetim hakkı tamamiyle talimat verme hakkına indirgenmemelidir. Talimat verme hakkı, işçinin iş görme borcunu somutlaştıran bir haktır. “İşin nerede, ne zaman, nasıl, hangi sırayla yapılacağını düzenleyen veya yöntem veya tekniğini gösteren talimatlar” bu hakkın kapsamında değerlendirilmektedir. Öte yandan işçilerin davranışlarını düzenlemeye yönelik talimatlar, işçinin iş görme borcundan ziyade, itaat borcunun karşısında durmaktadır. Sigara içme yasağı, kapı araması gibi talimatlar davranışa ilişkin talimatlara örnek verilebilir.

İşverenin işletmesine ilişkin aldığı kararlar genel itibariyle işletmesel karar olarak adlandırılmakla, bu hakkın kaynağı da işverenin yönetim hakkıdır. İşyerini kapatma, işyerinin nakli, işyeri gerekleri sonucunda iş sözleşmesinin feshi, çalışma sürelerinin değiştirilmesi gibi kararlar yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmektedir. Bu hususlara ilişkin olarak yargısal denetim mümkünken, işverenin yönetim hakkının özüne zarar verilmemesi adına yerindelik denetimi söz konusu olmayacaktır.

İşverenin çalışma koşullarında değişiklik yapma hakkı açısından değerlendirildiğinde, esaslı ve esaslı olmayan değişiklik ayrımına dikkat edilmesi gerekmektedir. Zira esaslı değişiklik iş sözleşmesinin kurulmasında önemli, objektif esaslı unsurlarına müdahale eden çalışma koşullarında yapılacak değişikliklerdir ve İş Kanunu m. 22 gereğince bu değişikliklerin yapılması yazılı bildirim ve işçinin onayına bağlıdır. Bu değişikliklerin yapılması, işverenin yönetim hakkını aşar mahiyettedir. Buna karşılık esaslı olmayan değişiklikler, yönetim hakkı kapsamındadır ve işverenin tek taraflı iradesi ile gerçekleştirilebilirler.

Yönetim hakkı, hakkın kötüye kullanımının engellenmesi ve iş hukukunun işçiyi koruyan yapısı nedeniyle belirli sınırlamalara tâbidir. Hakkın en önemli sınırı iş hukukunda üst norm mahiyetinde olan yasalar olmakla, akabinde toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve ardından işçinin kişiliğinin korunmasına yönelik ve eşitlik ilkesinden

doğan sınırlardır. Bu sınırlamaların en önemlisi Türk Medeni Kanunu m. 2’de düzenlenen dürüstlük kuralıdır. Esaslı koşullarda tek taraflı değişikliği engeller mahiyette İş Kanunu m. 22 de yönetim hakkını sınırlayan detaylı bir düzenlemedir. Yasalardan sonra iş sözleşmelerinin oluşturduğu sınırlar ise, sözleşmenin ne denli detaylı düzenlendiği ile ilgilidir. Sözleşme ana hatlarıyla düzenlense dahi, sözleşmenin eki niteliğindeki detaylı düzenleme olan iç yönetmelik de yönetim hakkını sınırlayan başka bir normdur. Bununla birlikte, eğer sendikal faaliyet ve toplu iş sözleşmesi söz konusu ise toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesini de kısıtlar mahiyette olduğundan doğal olarak yönetim hakkını da sınırlandıracaktır. İşveren işçilere eşit davranma ve işçilerin kişilik haklarını koruma borcu da yönetim hakkını sınırlandırmakla; iş hukukunun genel ilkeleri kaynaklı sınırlar olarak adlandırılmaktadır.

Yönetim hakkını açıkladıktan sonra, disiplin cezalarını irdelediğimiz ikinci bölümde disiplin cezalarını açıklayabilmek için öncelikle işyeri disiplini konusu açıklanmıştır. İş organizasyonunda verimliliğin, çalışma barışının ve düzenin sağlanması, işyeri disiplini ile mümkün olmaktadır. İş ilişkisinde, işyerindeki düzeni sağlamak için birtakım kurallar belirlenmesi işyeri disiplini; işçinin bu kurallara aykırı davranması durumunda uygulanan yaptırımlar da disiplin cezasını tanımlamaktadır.

Mevzuatımızda disiplin cezalarını düzenleyen düzenlemeler oldukça az sayıdadır. Sınırlı sayıdaki düzenlemeler de disiplin cezasının tanımına, çeşitlerine, uygulanma koşullarına ilişkin detayları değil; işverenin disiplin cezası uygulayabileceğine dair oldukça genel bir açıklamayı içermektedir. Ancak bu sınırlılık, işverenin disiplin cezası uygulama hakkının önüne geçmemektedir zira iş mevzuatındaki eksiklik, iş hukukunun ilkeleri, genel hükümler ve özellikle yönetim hakkıyla doldurulmaktadır. Bununla birlikte disiplin hukuku; toplu iş sözleşmeleri, iç yönetmelik, personel yönetmeliği, disiplin yönetmeliği gibi düzenlemelerle gelişim göstermiştir. Yönetim hakkının dayanağı olan TBK m. 399, disiplin cezası verme hakkının da hukuki zeminini oluşturmaktadır. İş Kanunu ise disiplin cezalarının bazı türlerine ilişkin emredici hükümlerle disiplin cezalarını sınırlandırmaya yönelik düzenlemeler içermektedir. Bu düzenlemeler “ücret kesme cezası”, “geçerli nedenle fesih” ve “haklı nedenle derhal fesih”e ilişkindir. Kanun’un 38. maddesiyle, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesine atıfla ücret kesme cezası düzenlenmiştir. İş Kanunu m. 18’de yer alan “feshin geçerli bir sebebe dayandırılması” başlıklı düzenleme ile m. 25/2’de yer alan “işverenin haklı

nedenle derhal fesih hakkı” başlıklı düzenleme; işçi açısından en ağır disiplin yaptırım olan işten çıkarma cezasını ele almaktadır. Disiplin cezalarının yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmesi, mevzuatta düzenlemeler sınırlı olsa dahi uygulamanın kısır kalmasını engellemiştir. Ancak düzenlemelerdeki bu kısıtlılık; disiplin cezalarında yasal bir çerçeve eksikliğine neden olmuş, işverenin keyfi disiplin cezası uygulama riskini doğurmuş ve işçinin dezavantajlı konumunu daha da etkileyeceğinden bahisle haklı olarak eleştiriye maruz kalmıştır.

Yönetim hakkının doğrudan kullanımı olan işverenin emir ve talimat verme hakkı, beraberinde verilen talimatlara işçiler tarafından uyulup uyulmadığını denetleyebilme hakkını da getirmektedir. Bu denetim neticesinde işçinin işverene karşı borçlarında eksiklik veya aykırılığın tespiti hâlinde, işverenin işçiye yaptırım uygulaması disiplin ve düzenin sağlanması ve korunması açısından kaçınılmazdır. Başka bir deyişle, disiplin cezalarının uygulanmasının söz konusu olması için, yönetim hakkı kapsamında verilen talimatlara uyulmaması ve bu hususun işverence denetlenebiliyor olması gerekmektedir. Talimat verme hakkı gibi denetim hakkı da yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirildiğinden, doğal olarak disiplin cezası uygulama yetkisi de yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilmektedir. İşveren tarafından tek taraflı olarak kullanılan disiplin cezası verme hakkının, tıpkı yönetim hakkı gibi sınırlandırılması gerekir zira bu sınırlama iş akdinin dezavantajlı konumunda bulunan işçiye korumak için gereklidir. Bununla birlikte, disiplin cezalarına sınırlama getirilmediği durumda disiplin cezasının caydırıcılık ve eğiticiilik amacından uzaklaşılacak; disiplin cezası işçiye zarar vermek adına bir araca dönüşecektir.

Disiplin cezaları uygulamada uyarı, kınama, çalışma koşullarında değişiklik, işin ve işyerinin değiştirilmesi, ücret kesintisi, işten çıkarma şeklinde ortaya çıkmış ve kendi içerisinde işçi üzerindeki etkisine göre tasnif edilmiştir. Bu disiplin cezalarından bir kısmı mevzuatta doğrudan düzenlenmekle, bir kısmı da kaynağını toplu iş sözleşmeleri, iş sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerden alan disiplin cezaları söz konusudur. Etkileri itibariyle çalışma koşullarında değişiklik yaratan disiplin cezaları tartışmalı bir zemindedir. Esaslı değişikliğe yönelik düzenleme olan İş Kanunu m. 22 ile sınırlandırılan çalışma koşullarında değişikliğe neden olan disiplin cezaları, işverenin değişikliği konu eden cezayı yazılı bildirimesi ve işçinin kabulüyle mümkün olacaktır. Eğer işçi bu değişiklik getiren cezayı kabul etmezse, işveren değişikliğe neden olan

cezayı uygulayamayacak ancak iş akdini geçerli nedenle feshedebilecektir. Tenzil-i rütbe, işyeri değişikliği, çalışma süresinin değiştirilmesi disiplin cezası olarak uygulandığında çalışma koşullarında esaslı değişiklik oluşturacak mahiyettedir.

Türk iş hukukunda özellikli olarak düzenlenen ve yaygın olarak kullanılan disiplin cezası türlerinden bir diğeri ise ücret kesme cezasıdır. Her ne kadar bir diğeri disiplin cezası türü olan işten çıkarma cezası iş akdinin işverence geçerli feshi ve haklı nedenle feshi başlıkları altında düzenlenmişse de; bu düzenlemelerin disiplin cezası yönünden ziyade baskın yönü iş akdinin sonlanması ve mali haklardır, işyeri düzenini sağlaması amacı geri planda kalmaktadır. Bu disiplin cezasının uygulanması, fesih son çare olması ilkesine de hizmet etmektedir. Bireysel ya da toplu iş sözleşmesine atıfla, iki günlük yevmiyeden fazla olmayacak şekilde sınırlandırılması itibarıyla, emredici nitelikte bir düzenlemedir.

İşten çıkarma cezası, iş akdinin işveren tarafından süreli ya da derhal feshi olarak tezahür etmekle; en ağır sonuç doğuran disiplin cezasıdır. Feshin işçinin olumsuz davranışları nedeniyle disiplin cezası olarak uygulanması durumunda “çift karakterli norm” niteliği söz konusu olmakta, hem disiplin anlamında hem hukuki anlamda yaptırım yönü bulunmaktadır. İş Kanunu m. 18/1’de geçerli nedenle fesih ve m. 25/2’de haklı nedenle derhal fesih başlığı altında düzenlenen işten çıkarma nedenlerine bakıldığında, her iki düzenleme de işçinin kusurlu davranışlarını temel alsın da kendi aralarında da cezanın ağırlığı açısından bir ayrım mümkündür. Zira haklı nedenle derhal fesih yaptırımında işçiye kıdem ve ihbar tazminatı ödenmeksizin işçi işten çıkarılırken, geçerli nedenle fesihte işçi bu iki tazminata hak kazanmaktadır.

Kanunda düzenlensin ya da düzenlenmesin tüm disiplin cezalarının uygulanabilmesi için ana şart işçinin kusurlu bir eylem ya da davranışının bulunmasıdır. Kusurlu davranış karşısında, kusurun ağırlığına göre ölçülü bir ceza uygulanması gerekmektedir. İşverenin disiplin cezası uygulayabilmesi için bir diğeri şart ise, kanunda düzenleme olmasa dahi, disiplin cezaları toplu ve/veya bireysel iş sözleşmeleri ve sözleşmelerin eki niteliğindeki iç yönetmelikler, disiplin yönetmelikleri, personel yönetmelikleri vs. ile disiplin cezalarının düzenlenmiş olmasıdır. Tüm bu düzenlemeler, disiplin cezasının hukuki dayanağını oluşturmaktadır. Bu düzenlemelerin, emredici hükümlere aykırı yapılması düzenlemenin geçersizliği sonucunu doğuracaktır. Öğretide

disiplin cezası uygulanabilmesi için işçinin savunmasının alınması ve işçiye cezanın tebliğinin gerektiği kabul edilmektedir. Disiplin cezasını, yönetim hakkını kullanma yetkisini elinde bulunduran kişiler kullanabilecektir.

Yargısal denetim noktasında ise, yasal düzenlemelerdeki eksiklikler nedeniyle bir belirsizlik söz konusudur. Her ne kadar hak arama özgürlüğü çerçevesinde disiplin cezalarına karşı yargı yoluna gidilebilmesi mümkünse de; hatalı veya amacını aşan bir disiplin cezasının iptalinin mümkün olmaması, işverene iptal kararını uygulamaya zorlayacak bir uygulamanın gelişmemesi yargısal denetimi etkisiz kılmaktadır. İşten çıkarma cezası özelinde ise, feshin hukuki yaptırımlarının da bulunması hasebiyle yargı denetimi yasal düzenleme ile belirlenmiş olmakla; işçinin iş güvencesi kapsamında kalıp kalmamasına göre işe iade veya kötü niyet tazminatı şeklinde sonuçları söz konusu olmaktadır. Ancak bu yaptırımlar herhalukarda zorlayıcı olmamakla, disiplin cezalarının gerçek anlamda denetimini sağlamak konusunda eksiktir.

KAYNAKÇA

- [1] Adınır, K. M. (2019). *İşverenin yönetim hakkı*. İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- [2] Akın, L. (2013). *İş sağlığı ve güvenliği ve alt işverenlik*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- [3] Akıntürk, T. ve Ateş Karaman, D. (2020). *Türk medeni hukuku başlangıç hükümleri kişiler hukuku*, C.1, İstanbul: Beta Yayınları.
- [4] Aktay, N. (1994). Alt işveren kurumu ve hukukumuzda doğan sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 3(3), s. 11-23.
- [5] Akyiğit, E. (1995). *İş hukuku açısından ödünç iş ilişkisi*. Ankara: Kamu-İş Yayınları.
- [6] Akyiğit, E. (2004). İşveren vekilinin iş güvencesi. *Kamu-İş Dergisi*, 7(4), s. 2-17.
- [7] Akyiğit, E. (2011). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda alt işverenlik (taşeronluk ilişkisi)*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- [8] Akyiğit, E. (2020). *Toplu iş hukuku*. İstanbul: Seçkin Yayınları.
- [9] Akyiğit, E. (2021). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- [10] Akyol, Ş. (1995). *Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- [11] Albayrak Zincirlioğlu, C. (2015). *İş sözleşmesinin devri*. İstanbul: Filiz Kitabevi.
- [12] Alp, M. (2005). *İş sözleşmesinin değiştirilmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [13] Alp, M. (2006). İş sözleşmesindeki değişiklik kayıtlarının içerik denetimi. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(3), s. 37-53.

- [14] Alp, M. (2007). İş sözleşmesinin devrinde bazı sorunlar. *DEÜHFD*, 9 (0), s. 189-209.
- [15] Alp, M. (2009). İş sözleşmesinin devri. *KHÜHF İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu*, İstanbul, s. 301-329.
- [16] Alpagut, G. (2004). İş sözleşmesinin esaslı şartlarında değişiklik ve Yargıtay'ın konuya ilişkin bir kararının düşündürdükleri. *Çimento İşveren Dergisi*, 18 (5), s. 52-62.
- [17] Alpagut, G. (2010). *İşyerinin devri ve iş sözleşmesini fesih hakkı*. Ankara: Beta Yayınları.
- [18] Altan, Ö. Z. (2007). *Sosyal politika*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- [19] Altıntepe, A. (2014). *Türk iş hukukunda işverenin yönetim hakkı*. İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi.
- [20] Antalya, O. G. ve Topuz, M. (2021). *Medeni hukuk, Cilt 1*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- [21] Arıcı, K. (1983). İşverenin Yönetim Hakkının Muhtevası. *Yargıtay Dergisi*, 9(1-2), s. 160-176.
- [22] Arıcı, K. (2006). Yeni İş Kanunu ve alt işveren ilişkisinin sınırlandırılması sorunu. *Prof. Dr. Toker Dereli'ye Armağan*, 55 (1). İstanbul: İÜİFM, s. 485-509.
- [23] Arıtürk, N. (2017). *İşverenin yönetim hakkı ve sınırları*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniversitesi.
- [24] Arslanoğlu, M. A. (2005). *İş hukukunda esneklik temelli üçlü sözleşmesel ilişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- [25] Ayan, M. ve Ayan, N. (2020). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: Adalet Yayınevi.

- [26] Aydın, S., Kaplan, H. A. ve Şen Kalyon, A. (2013). Ticari işletme devri ve devrin hukuki sonuçları. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 17(1-2), s. 229-260.
- [27] Aydın, U. (2002). *İş hukukunda işçinin kişilik hakları*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- [28] Aydın, İ. (2015). *Türk iş hukukunda alt işverenlik (taşeron) ilişkisi ve muvazaa sorunu*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- [29] Aykaç, H. B. (2011). *İş hukukunda alt işveren*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [30] Balkır, Z. G. (2008). İşverenin yönetim hakkının kullanılmasında etik sınırlar. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 3(12), s. 73-79.
- [31] Başbuğ, A. (1998). Alt işveren işçisi ile asıl işveren arasındaki borç ilişkisi ve bu ilişkinin doğurduğu hukuki sorunlar. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 4(3), s. 61-78.
- [32] Başbuğ, A. (1999). *Türk iş hukukunda disiplin cezaları*. Ankara: TES-İŞ Eğitim Yayınları.
- [33] Başbuğ, A. (2008). *İşverenin yönetim hakkı ve çalışma şartlarında değişiklik*, Ankara: Alter Yayıncılık.
- [34] Başbuğ, A. (2013). *İş ve hukuk*. Ankara: A Kitap.
- [35] Başmanav, Y. (2016). Ödünç iş ilişkisi. *İÜHFD, Prof. Dr. Fevzi Şahlanan'a Armağan Sayısı*, s. 139-169.
- [36] Baycık, G. (2011). *İş hukukunda yenilik doğuran haklar*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- [37] Bingöl, D. (1990). *İşyeri disiplini ve çalışma barışı*. İstanbul: BASİSEN Yayınları.
- [38] Buz, V. (2005). *Yenilik doğuran haklar*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.

- [39] Canbolat, T. (1992). *Türk iş hukukunda asıl işveren alt işveren ilişkileri*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- [40] Caniklioğlu, N. (2005). İş kanunun çalışma sürelerine ilişkin düzenlemeleri, *III. Yılında İş Yasası, Türkiye Toprak İşverenleri Sendikası*, İstanbul.
- [41] Caniklioğlu, N. (2008). Geçici (ödünç) iş ilişkisinin tarafları açısından hukuki sonuçları. *Legal Vefa Toplantıları II Prof. Dr. Nuri Çelik'e Saygı Türk İş Hukukunda Üçlü İlişkiler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, s. 121-155.
- [42] Caniklioğlu, N. (2013). Türk Borçlar Kanunu-İş Kanunu ilişkisi. *10. Yılında İş Kanunu Semineri*. Ankara, s. 74-120.
- [43] Civan, O. E. (2017). Yeni düzenlemeler çerçevesinde meslek edinilmiş ödünç (geçici) iş ilişkisi. *AÜHFD*, 66(2), s. 311-398.
- [44] Çağlayan, R. (2018). *İdare hukuku*. İstanbul: Adalet Yayınevi.
- [45] Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006a). *İş hukukunda üçlü ilişkiler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- [46] Çankaya, O. G. ve Çil, Ş. (2006b). 4857 sayılı İş Kanunu'na göre asıl işveren alt işveren ilişkisi, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 1(3), s. 54-80
- [47] Çelik, N. (2010). İş hukukumuzda asıl işveren-alt işveren ilişkisinin önemli bazı sorunları, *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 5(17), s. 5-16.
- [48] Çelik, N. (2014). Grup şirketlerinde işçilerden bir kısmının aynı anda birden fazla işverene hizmet vermesinden doğan sorun. *DEÜHFD*, 15(0), s. 25-32.
- [49] Çelik, N., Caniklioğlu, N. ve Canbolat, T. (2020). *İş hukuku dersleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [50] Çenberci, M. (1986). *İş Kanunu şerhi*. Ankara: Güzel İstanbul Matbaası.

- [51] Çınar, S. (2014). İnşaat İşçilerinin Örgütlenme Deneyimleri veya Dayatılan İş Barışı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 43, s. 207-230.
- [52] Çiçek, Ö. ve Öçal, M. (2016). Dünyada ve Türkiye’de iş sağlığı ve iş güvenliğinin tarihsel gelişimi. *HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 5(11), s. 106-129.
- [53] Çil, Ş. (2020). *İş uyuşmazlıklarında Yargıtay uygulamaları*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- [54] Çuvalcı, A. (2008). *İş hukukunun toplumsal fonksiyonlarında dönüşüm*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- [55] Demircioğlu, A. M. ve Centel, T. (2019). *İş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [56] Demircioğlu, A. M., Korkmaz, D. ve Kaplan, H. A. (2018). *Yargıtay kararları ışığında sorularla 4857 sayılı İş Yasası*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [57] Demircioğlu, M. (2011). Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi. *İş Dünyası ve Hukuk, Prof. Dr. Tankut Centel’e Armağan*. İstanbul.
- [58] Doğan Yenisey, K. (2001). İşverene hizmet akdinde tek taraflı değişiklik yapma yetkisi veren sözleşme hükümlerin denetimi, *Prof. Dr. Nuri Çelik’e Armağan, Cilt 2*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [59] Doğan Yenisey, K. (2005). Eşit davranma ilkesinin uygulanmasında metodoloji ve orantılılık ilkesi. *Legal İHSGHD*, 2(7), s. 973-1003.
- [60] Doğan Yenisey, K. (2006). İş hukukunda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 11, s. 63-82.
- [61] Doğan Yenisey, K. (2009). İşyerinin devri bakımından ‘işyeri’ kavramı. KHÜHF İş Hukukunda Üçlü İş İlişkileri Sempozyumu. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi, s.128-168.

- [62] Doğan Yenisey, K. (2010). Çalışma koşullarında değişiklik ve iş sözleşmesinin feshi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 26, s. 93-115.
- [63] Doğan Yenisey, K. (2011). İş hukukunun kendine özgü emredici doğası: sosyal kamu düzeni kurallarına bir bakış. *Prof. Dr. Sarper Süzek' e Armağan*, (1). İstanbul: Beta Yayınları, s. 33-82.
- [64] Doğan, S. (2012). Türk iş hukukunda eşitlik ilkesinin anlamı. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, (9), s. 177-207.
- [65] Doğan, S. (2016). İş sözleşmesinin tarihçesi. *Prof. Dr. Turhan Esener'e Armağan, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 15 (1), s. 889-911.
- [66] Dönmez, K. Y. (2017). Türk iş hukukunda işyeri uygulamaları (iş şartı). *Terazi Hukuk Dergisi*. 12 (131), s. 60-65.
- [67] Durmaz, K. P. (2021). *İş hukukunda çalışma koşullarındaki değişiklikler*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- [68] Dursun Ateş, S. (2019). *İşverenin yönetim hakkı*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- [69] Doğan, S. (2016). *İş sözleşmesinde bağımlılık unsuru, Atipik iş ilişkileri açısından değerlendirilmesi*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [70] Ekmekçi, Ö. (2008). Asıl işveren – alt işveren ilişkisinde İSG uygulamaları. *Çimento Sektöründe İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu, Sempozyum Tebliğleri Kitabı*. İzmir, s. 18-26.
- [71] Ekmekçi, Ö. (2020). *Toplu iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- [72] Ekmekçi, Ö. ve Yiğit, E. (2020). *Bireysel iş hukuku dersleri*. İstanbul: On İki Levha Yayınları.
- [73] Ekonomi, M. (1984). *İş hukuku, C. I*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi.

- [74] Ekonomi, M. (1997). Çalışma şartlarının belirlenmesi ve değişen ilişkilere uyumu. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 4 (2).
- [75] Ekonomi, M. (2008). İş Kanunu hükümleri çerçevesinde sayısal esneklik. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), s. 5-23.
- [76] Elbir, N. (2010). *Türk ve Fransız iş hukuklarında disiplin cezaları*. Ankara: Ankara Üniversitesi SBE.
- [77] Engin, M. (1993). *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşveren* İstanbul: Basisen Eğitim ve Kültür Yayınları.
- [78] Engin, M. (2003). *İş Sözleşmesinin İşletme Gerekleri İle Feshi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [79] Erdemir, M. A. (2015). *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- [80] Eren, F. (2020). *Borçlar hukuku: genel hükümler*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- [81] Erol, A. (2020). *İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [82] Ertürk, Ş. (2014). Genel iş koşulları ve genel iş koşullarının denetlenmesi. *DEÜHFD*. 15 (0), s. 81-118.
- [83] Esener, T. (1978). *İş hukuku*. Ankara: Sevinç Matbaası.
- [84] Esener, T. (2017). Toplu iş sözleşmesinin bireysel iş sözleşmesi üzerindeki etkisi. *İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. 16(2-3), s. 97-105.
- [85] Eşmelioğlu, İ. (1988). İşyerlerinde disiplin kurullarının oluşumu ve işleyişi. *Çimento İşveren Dergisi*, s. 11-26
- [86] Eyrenci, Ö. (2019). Şirket topluluklarında-holdinglerde çalışma ilişkileri. *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*. İstanbul: On İki Levha Yayınları.

- [87] Eyrenci, Ö., Taşkent, S., Ulucan, D. ve Baskan, E. (2020). *Bireysel iş hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [88] Gençler, A. (2007). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İlişkin Uygulamaların Tarihi Gelişimi. *İş Sağlığı ve Güvenliği Dergisi*, 7 (35), s. 16-29.
- [89] Göktaş, S. ve Yılmaz, G. (2021). *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu şerhi*. İstanbul: Seçkin Yayıncılık.
- [90] Görücü, İ. ve Demirbaş, M. (2014). Türk iş hukukunda ücret kesme cezası. *İnönü Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*. 3 (2), s. 15-32.
- [91] Gülver, E. (2010). Ücret kesme cezası. *Legal İHSGHD*. (28), s. 26-34
- [92] Günay, C. İ. (2011). Hizmet sözleşmesinin devri (TBK. m. 429). *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (24), s. 114-119.
- [93] Güneş, B. ve Mutlay, F. B. (2011). Yeni borçlar kanunun ‘genel hizmet sözleşmesi’ne ilişkin hükümlerinin iş kanunu ve 818 sayılı kanunla karşılaştırılarak değerlendirilmesi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (30), s. 231-288
- [94] Güriz, A. (2019). *Hukuk başlangıcı*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- [95] Gürsel, İ. (2018). Çalışma koşullarında tek taraflı esaslı değişikliğin yargı kararıyla tespiti ve bunun hukuki sonuçları. *İş Hukukunda Genç Yaklaşımlar III*, Editör: Prof. Dr. Tankut Centel. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.
- [96] Güven, E. ve Aydın, U. (1998). İş hukuku ve sosyal güvenlik hukukunda işveren vekili. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 14 (1), s. 465-486.
- [97] Güven, E. ve Aydın, U. (2020). *Bireysel iş hukuku*. Eskişehir: Nisan Kitabevi.
- [98] Güzel A. ve Heper, H. (2017). Sürekli istihdamdan geçici atipik istihdama: Mesleki amaçlı geçici iş ilişkisi. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (52), s. 11-58.

- [99] Güzel, A. (1987). *İşverenin değişmesi - İşyerinin devri ve hizmet akitlerine etkisi*. İstanbul: Kazancı Hukuk Yayınları.
- [100] Güzel, A. (1997a). Fabrikadan internete işçi kavramı ve özellikle hizmet sözleşmesinin bağımlılık unsuru üzerine bir deneme. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. 4 (2), s. 83-126.
- [101] Güzel, A. (1997b). Ekonomik ve Teknolojik Değişim Sürecinde İşçi Kavramı ve Yeni Bir Ölçüt Arayışı. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda İşçi ve İşveren Kavramları ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar konulu İş Hukukuna İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri Toplantısı*. İstanbul: Galatasaray Üniversitesi Yayınları, s. 15-46
- [102] Güzel, A. (2004). İş yasasına göre alt işveren kavramı ve asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin sınırları, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (1), s. 31-65
- [103] Güzel, A. (2005). İşletmesel kararların keyfilik denetimine tabi olması ve geçerli nedenle fesihle son çare (ultima ratio) ilkesinin gözetilmesi (Karar incelemesi). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (4), s. 159-182.
- [104] Güzel, A. (2016). İş hukukunda ‘yetki’ ve ‘sözleşme’. *Prof. Dr. Fevzi Demir’e Armağan, Legal İHSGHD*. Özel Sayı, s. 160-178.
- [105] Güzel, A. (2016). İş hukukunda “yetki” ve “özgürlük”. *İstanbul Kültür Üniversitesi HFD, Prof.Dr. Turhan Esener’e Armağan, Cilt 1*, s. 93-126.
- [106] Güzel, A. ve Ugan Çatalıkaya, D. (2014). İş sözleşmesinin uygulanmasında ve işverenin yönetim yetkisinin sınırlanmasında dürüstlük (objektif iyiniyet) kuralının işlevi üzerine. *Prof. Dr. Metin Kutal’a armağan, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Özel Sayı, 1* (20). İstanbul: Beta Yayınları, s. 17-66.
- [107] Hamitoğulları, B. (1982). *Çağdaş iktisadi sistemler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Fakültesi Yayınları.
- [108] Hatemi, H. (2018). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

- [109] Hatemi, H., ve Kalkan Oğuztürk, B. (2018). *Kişiler hukuku*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- [110] Işık, O. (2019). *Hastanelerde iş sağlığı ve güvenliğinin korunmasında işverenin yükümlülüğü*. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi.
- [111] İmre, Z. (1980). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- [112] İzveren, A. (1974). *İş hukuku*. Ankara: Doğu Matbaacılık.
- [113] Kabakçı, M. (2012). *Geçerli fesih nedeni olarak yetersiz (kötü ve eksik) iş görme*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [114] Kasap, M. H. (2019). *İş hukukunda işletmesel karar*. Konya: Selçuk Üniversitesi
- [115] Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2007). *İş güvencesi hukuku*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- [116] Kılıçoğlu, M. ve Şenocak, K. (2008). *İş Kanunu şerhi C. 1*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- [117] Kocagil, İ. (2011). Yeni Borçlar Kanunu ışığında iş sözleşmesinin devri. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (22), s. 46-62.
- [118] Koç, S. (2013). İş hukukunda birlikte istihdam. Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 8 (107-108), s. 177-190.
- [119] Mollamahmutoğlu, H. (2008). *İş hukuku*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- [120] Mollamahmutoğlu, H., Astarlı, M. ve Baysal, U. (2020). *İş hukuku ders kitabı C. 1 bireysel iş hukuku*. İstanbul: Lykeon Yayınları.
- [121] Mülayim, B. O. (2018). Toplu iş sözleşmesi özerkliği. *Terazi Hukuk Dergisi*. 13 (147), s.24-39.

- [122] Mülâyim, B. O. (2021). İş sözleşmesine disiplin kurulu kararı ile son verilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. (46), s. 327-354.
- [123] Narmanlıoğlu, Ü. (2006). İşverenin Çalışma Koşullarında Değişiklik Yapma Hakkını Saklı Tutan Sözleşme Hükümleri Bağlayıcı mıdır?. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 1 (3), s.. 9-19.
- [124] Narmanlıoğlu, Ü. (2011). İşverenin emir ve talimat verme yetkisinin geçici süre ile sınırlı olarak başkasına devredilmesi. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (23), s. 15-21.
- [125] Narmanlıoğlu, Ü. (2015). *İş hukuku – ferdi iş ilişkileri I*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [126] Nurmukhambetova, A. (2017). İş Kanununun yeni düzenlemesi karşısında geçici iş ilişkisi. *DEÜHFD*. 19 (2), 177-221
- [127] Odaman, S. (2004). *Yargı kararları ışığında işçinin işine devamsızlıkta bulunması ve hukuki sonuçları*. Çimento İşveren Dergisi, 18(2), s. 4-15.
- [128] Oğuz, Ö. (2014). İş Kanunu’nda alt işveren ve Yargıtay kararlarında muvazaa. *Türk Metal Dergisi*, (175), s. 46-49.
- [129] Oğuz, Ö. (2019). *Türk iş hukukunda dava şartı olarak arabuluculuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- [130] Oğuzman, K. (1955). *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına göre hizmet iş akdinin feshi*. İstanbul: İsmail Akgün Matbaası.
- [131] Oğuzman, M. K. ve Barlas, N. (2020). *Medeni hukuk*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- [132] Oğuzman, M. K. ve Öz, M. T. (2019). *Borçlar hukuku genel hükümler, Cilt 1*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- [133] Önder, A. (1989). *Ceza hukuku genel hükümler, Cilt 2*. İstanbul: Beta Yayınları.

- [134] Özcan, D. (2015). *İş sözleşmesinin feshi*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- [135] Özdemir, E. (1998). İşverenin fesih hakkının disiplin kuruluna başvurma zorunluluğu ile sınırlandırılması. *TÜHİS*. 15 (1), s. 15-21.
- [136] Özdemir, E. (2001). İş hukukunda disiplin cezaları. *Prof.Dr. Nuri Çelik'e Armağan, C.II*. İstanbul.
- [137] Özkaraca, E. (2008). *İşyeri devrinin iş sözleşmelerine etkisi ve işverenlerin hukuki sorumluluğu*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [138] Özkaraca, E. (2013). 6356 sayılı Kanunda sendikal güvenceler. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (38), s. 173-216.
- [139] Özsunay, E. (1986). *Medeni hukuka giriş*. İstanbul: Güryay Matbaacılık.
- [140] Öztan, B. (2020). *Medeni hukukun temel kavramları*. Ankara: Yetkin Yayıncılık.
- [141] Öztürk, B. (2016). Sözleşmenin devri. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 2016 (125), s. 263-296.
- [142] Öztürk, M. O. (2009). Karar incelemesi: İhbar tazminatı (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/41150 E. 2009/6661 K. 12.03.2009 T.). *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (23), s. 155-164.
- [143] Saymen, F. H, (1954). *Türk İş Hukuku*. İstanbul: Hak Kitabevi.
- [144] Senyen-Kaplan, E. T. (2020). *Bireysel iş hukuku*. Ankara: Gazi Yayınları.
- [145] Serin, İ. (2005). 4857 sayılı İş Kanununda geçici (ödünc) iş ilişkisi. *Legal İHSGHD*, (7), s. 1055-1090.
- [146] Serozan, R. (2007). *Sözleşmeden dönme*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.
- [147] Serozan, R. (2018). *Medeni Hukuk Genel Bölüm*. İstanbul: Vedat Kitapçılık.

- [148] Sevimli, A. (2006). *İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları*. İstanbul: Legal Yayıncılık.
- [149] Soyer, P. (1979). *İşçinin iş görme borcu*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- [150] Soyer, P. (2008). Türk Borçlar Kanunu tasarısının “Genel Hizmet Sözleşmesi”ne ilişkin bazı hükümleri üzerine düşünceler. *Prof. Dr. Devrim Ulucan’a Armağan*, İstanbul: Legal Yayınevi.
- [151] Subaşı, İ. (2011). İş hukukunda asıl işveren-alt işveren ilişkisi. *Prof. Dr. Sarper Süzek’e Armağan*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [152] Sur, M. (2015). *İş hukuku toplu ilişkiler*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- [153] Sümer, H. H. (2020). *İş hukuku*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [154] Süzek, S. (1985). *İş güvenliği hukuku*. Ankara: Savaş Yayınları.
- [155] Süzek, S. (1989). *İş akdinin askıya alınmasının genel teorisi*. Ankara: Savaş Yayınları.
- [156] Süzek, S. (1998). İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları. *Prof. Dr. Metin Kutal’a Armağan, Türk Ağır Sanayi ve Hizmet Sektörü Kamu İşveren Sendikası Yayını*, s. 225-232.
- [157] Süzek, S. (2006a). İşverenlerin iş sağlığı ve güvenliği konusundaki yükümlülükleri. *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, s. 507-528.
- [158] Süzek, S. (2006b). Değişiklik feshi. *TİSK Akademi Dergisi*. 1 (1), s. 6-31.
- [159] Süzek, S. (2008). İşverenin Eşit Davranma Borcu. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, (12), s. 34-38.
- [160] Süzek, S. (2010a). İş hukukunda işveren. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 5 (17), s. 17-26.

- [161] Süzek, S. (2010b). Alt işverenlik ilişkisinin kurulması. *Legal İHSGHD*, (25), s. 11-29.
- [162] Süzek, S. (2010c). Muvazaalı alt işveren ilişkisi. *Legal İHSGHD*, (27), s. 933-946.
- [163] Süzek, S. (2011a). Yeni Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde genel iş koşulları. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (24), s. 5-12.
- [164] Süzek, S. (2011b). İş hukukunda disiplin cezaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (28), s. 9-18.
- [165] Süzek, S. (2013). İşyerinin devri ve hukuki sonuçları. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(0), s. 311-330
- [166] Süzek, S. (2020). *İş Hukuku*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [167] Şahlanan, F. (1992). *Toplu iş sözleşmesi*. İstanbul: Acar Matbaacılık Yayıncılık.
- [168] Şakar, M. (2018). *İş hukuku uygulaması*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [169] Şen, M. (2005). *İş hukukunda çalışma koşullarında değişiklik*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [170] Şen, M. ve Naneci, A. (2009). Asıl işveren-alt işveren ilişkisi ve alt işverenlik sözleşmesi. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 4 (15), s. 24-53.
- [171] Şener, B. (2017). Pazarlamacılık sözleşmesi ve pazarlamacılık sözleşmesi hakkında iş kanunu hükümlerinin uygulanabilirliği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, (54), s. 1455-1506.
- [172] Talas, C. (1992). *Türkiye'nin açıklamalı sosyal politika tarihi*, Ankara: Bilgi Yayınevi.
- [173] Taşkent, S. (1981). *İşverenin yönetim hakkı*. İstanbul: Met/er Matbaası.
- [174] Taşkent, S. (2010). Alt işveren. *Legal İHSGHD*, (2), s. 363-366.

- [175] Taşkın, A. (2012). İş hukuku açısından işletmelerde disiplin sistemi ve uygulaması. *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*, 7(25), s. 60-91.
- [176] Tuğ, A. (1989). Toplu iş hukukunda hizmet sözleşmesinin askıya alınması ve hukuki sonuçları. *Türk Kamu-Sen Dergisi*. 1(3).
- [177] Tuncay, A. C. (1977). İş hukukunda işveren vekili kavramı. *Temsil ve Vekalet İlişkin Sorunlar Sempozyumu*, İstanbul: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s. 49-72
- [178] Tuncay, A. C. (1982). *İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- [179] Tunçomağ, K. (1963). *Türk hukukunda cezai şart*. İstanbul: Baha Matbaası.
- [180] Tunçomağ, K. (1984). *İş hukuku Cilt 1*. İstanbul: Fakülteler Matbaası.
- [181] Tunçomağ, K. ve Centel, T. (2018). *İş hukukunun esasları*. İstanbul: Beta Yayınları.
- [182] Turan, K. (1990). *İş hukukunun genel esasları*. Ankara: Türk Tarih Kurumu Basımevi.
- [183] Türk-İş, (2010). *İş Kanunu ve gerekçesi*. Ankara: Ziraat Gurup Matbaacılık.
- [184] Uğur Küçükgoğde, D. (2019). *Türk Borçlar Kanunu çerçevesinde genel işlem koşulları*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi.
- [185] Uşan, M. F. (2007). İş Yasasının 22. maddesi çerçevesinde değişiklik feshi, çalışma şartlarında esaslı değişiklik ve uygulama sorunları. *DEÜHFD*. 9(0), s. 211-272
- [186] Yıldız, G. B. (2008). *İşverenin eşit işlem yapma borcu*. Ankara: Yetkin Yayınları.

- [187] Yılmaz, E. (2011). Genel Kanun-özel kanun ilişkisi (Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu bağlamında). *MESS Sicil İş Hukuku Dergisi*. 6 (22), s. 22-31
- [188] Yılmaz, H. (2013). *Türk iş hukukunda bireysel iş ilişkileri açısından işveren vekilliği*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- [189] Yiğit, Y. (2014). *İş sözleşmesinin devri*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- [190] Yuvalı, E. (2012). *İşçinin kişisel özellikleri bakımından işverenin eşit davranma borcu*. Ankara: Turhan Kitabevi.
- [191] Yücel Bodur, M. (2015). İşverenin işletmesel karar alma özgürlüğü. *İş ve Hayat Dergisi*. 1 (2), s. 137-167.
- [192] Yücel Bodur, M. (2018). *İş ve sosyal güvenlik hukukunda birlikte işverenlik*. Ankara: Beta Yayınları.
- [193] Yürekli, S. (2020). Çalışma hayatında koronavirüs (covid-19) salgınının etkileri. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Covid-19 Hukuk Özel Sayısı*, s. 34-61.
- [194] Zevkliler, A. (2002). *Borçlar hukuku özel borç ilişkileri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- [195] Zeybekoğlu, P. (2018). *İşverenin Yönetim Hakkı Çerçevesinde İtiraz Edilebilir İş Kavramı*. İzmir: İzmir Ekonomi Üniversitesi.
- [196] Yavuz, C., Acar, F. ve Özen, B. (2014). *Borçlar hukuku dersleri (özel hükümler): Türk Borçlar Kanunu'na göre güncellenmiş*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- [197] Yeniocak, U. (2013). Borçlar Kanunu Hükümlerine göre genel işlem koşullarının yargısal denetimi. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. 2013 (107), s. 75-96.
- [198] <https://kgm.adalet.gov.tr/Tasariasamalari/Kanunlasan/2011Yili/kanmetni/6098ss.pdf>

- [199] <https://sozluk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 24.09.2020).
- [200] <https://www.ayk.gov.tr/s12-mevzt/c37-yonetmelikler/surekli-iscilere-iliskin-disiplin-yonetmeli/> (Erişim Tarihi: 26.03.2021)
- [201] <https://www.bloomberght.com/google-evden-calisma-modelini-uzatiyor-2270662> (Erişim tarihi: 25.02.2021).
- [202] https://www.ilo.org/ankara/conventions-ratified-by-turkey/WCMS_377265/lang--tr/index.htm. (Erişim Tarihi: 12.03.2021)
- [203] https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_759299.pdf/ (Erişim Tarihi: 24.02.2021).
- [204] <https://www.ntv.com.tr/ekonomi/koc-holding-35-bin-ofis-calisani-icin-uzaktan-calismayi-kalici-hale-getiriyor,mzUeg8l8XUGZEKEBJXSjg/> (Erişim Tarihi: 24.02.2021)
- [205] <https://www.sinerjimevzuat.com.tr/>
- [206] <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/anaindex.html/>

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Ayşegül Merve KOÇAK

Yabancı Dil : İngilizce

Eğitim ve Mesleki Geçmişi :

- 2011, Toros Akdeniz Anadolu Lisesi, Antalya
- 2012, Kings College, Bournemouth, İngiltere
- 2016, Fatih Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İstanbul
- 2017, Av. Mustafa Aykut Sağ Hukuk Bürosu, Antalya, Stajyer Avukat
- 2018, Koçak Hukuk Bürosu, Konya, Avukat

Mesleki Birlik/ Dernek/ Kuruluş Üyelikleri:

- 2018, Konya Barosu, Konya