

## Bektaş KAR

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hakimi

# İş Hukukunda Yorum

## 1. Giriş

Bir uyuşmazlıkta hukuk kuralı (norm) somut olaya uygulanırken öncelikle yöntem önem kazanmaktadır. Bu yöntem içinde yorumda önemli bir yer tutmaktadır. Uygulamalı hukukta (yargılama faaliyetinde) yöneme gelince;

- Öncelikle maddi olay (vakıa) saptanmalıdır. Maddi olay saptanırken, özellikle davanın veya savunmanın değiştirilmesi ve genişletilmesi yasağı kuralı dikkate alınmalı, maddi vakıalarla bağlı kalınmalıdır. Hâkim, dava veya cevap dilekçesinde bildirilen vakıalarla bağlı olup, tarafların bildirmediği vakıaları kendiliğinden inceleyemez ve onları hatırlatabilecek davranışlarda dahi bulunamaz<sup>1</sup>. Fakat hâkim, müphem (belirsiz) veya çelişik gördüğü iddia ve sebepler (vakıalar) hakkında izahat (açıklama) isteyebilir<sup>2</sup>.
- Olayın hukuki niteliği belirlenmelidir. Olaya uygulanacak kurallardan önce olayın hukuki niteliği belirlenmelidir. Zira ancak hukuki nitelendirmeden sonra olaya uygulanacak hukuk

kuralları saptanabilir. Hukuki nitelendirme hakim tarafından resen yapılır.

- Hukuki niteliği saptanan olaya uygulanacak hukuki kurallar belirlenmelidir. Hukukçunun en önemli görevi hukuki niteliği belirlenmiş olan olaya uygulanacak normları belirlemesidir.
- Uygulanacak hukuk kuralları hakkında gerekli açıklamalar, incelemeler ve bilgiler elde edilmelidir. Bu aşamada maddi olaya uygulanacak normlar yorumlanmalıdır.
- Açıklama, inceleme, bilgi elde edilen ve en önemlisi yorumlanan hukuk kuralları olaya uygulanmalıdır.
- Sonunda bir hüküm kurulmalı ve sonuçlandırılmalıdır.

Yargılama faaliyetinde olaya uygulanacak hukuk kurallarının yorumu önemli olduğundan, yorum kavramı, türleri ve metotları üzerinde durmak gerekecektir.

## A. Yorum Kavramı

Sözlük anlamına bakıldığında yorum;

Bir yazının veya bir sözün, anlaşılması güç

yönlerini açıklayarak aydınlığa kavuşturulması,  
Bir olayın belli bir görüşe göre açıklanması, değerlendirilmesi,

Gizli veya hayalî olan bir şeyden anlam çıkarılması, anlamlarını ifade eder.

Hukukta yorum kavramı hakkında ise farklı görüşler vardır. Bu görüşler;

- Kanunun tümüne egemen olan esaslara göre belirli bir kanun hükmünün ifade ettiği gerçek anlamın ortaya çıkarılması için yapılan faaliyettir<sup>3</sup>.

- Yorum, “bir kanun hükmünün anlamının tespitidir. Yorumun amacı, yorumun ne olduğuyla özdeş olarak, “kanun metnine verilebilecek anlamların içinde kanunun ruhuna uygun olanın” bulunmasıdır<sup>4</sup>.

- Yorum, “yargıcın bir hukuk kuralını özü ve sözüyle uygularken ona anlam vermek üzere yani ne anlama geldiğini belirtmek üzere yaptığı en önemli işlem”dir. “Yorum, bir hukuk kuralının gerçek anlamını ve kapsamını bulmak için yapılan işleme verilen addır”<sup>5</sup>.

- Yorum, hukuk kuralının anlamının ortaya çıkarılmasıdır. Yorumun amacı, hukuk kuralının anlamını ortaya çıkarmaktır. Yorum, hukuk kuralının anlamı ortaya çıkarılmak suretiyle yapılır. Yorum, hukuk kuralının doğru anlamını ortaya çıkarmış ise doğrudur<sup>6</sup>.

Hukukta yorum, bir normun anlamı açık olmadığı hallerde önem kazanır. Bir hukuk kuralı;

Başlangıçta yeter derecede açık ve belirgin yazılmamış,

Kullanılan terimler zaman içinde anlam değişikliğine uğramış,

Uygulandığı zamanda değişiklik olmuş veya

Kullanılan genel ifadeler uygulandığı somut olaya tam olarak uymamış ise yoruma gereksinim duyar.

## B. Yorum Türleri

### 1. Yasama Yorumu:

Kısaca, yasa koyucunun kendisi tarafından yapılan yorumdur. Kuralın yorumuna başvurulurken, yasanın gerekçeleri dikkate alınır. Kuralı koyan makam, kendi iradesinin ne yolda olduğunu belirtmek suretiyle hukuk kuralının

anlamını açıklığa kavuşturmaktadır. Yargı yorumunun geçerliliği bu yorumu yapan mahkemenin önündeki somut olay ile sınırlıdır.

Bu yorum türünde belki de anayasa hükümlerinin öncelikle dikkate alınması gerekir. Anayasanın kişiler arası ilişkilerde uygulanması, yasa kurallarının yorumunda ve kişiler arasındaki uyuşmazlıkların çözümünde anayasa kurallarına birer yorum ölçüsü olarak başvurmak biçiminde ortaya çıkar<sup>7</sup>. Bu nedenle Anayasa ilke ve kurallarının bağlayıcılığı ve üstünlüğü gereği (Mad. 11) tüm hukuk sistemimizde olduğu gibi iş hukuku kuralları da anayasaya uygun yoruma tabi tutulmalıdır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararında belirtildiği gibi “Yasa kurallarının birer bağlayıcı ve üstün hukuk kuralları olan anayasa hükümleriyle birlikte ve onlarla çelişmeyecek biçimde yorumlanması esastır. Bir yasa kuralı, değişik biçimlerde yorumlanabiliyorsa, bunlardan Anayasa’ya en uygun olanının benimsenip uygulanması gerekir<sup>8</sup>.

### 2. Yargı Yorumu:

Mahkemeler tarafından yapılan yorumdur. Yargısal yorum, kanunun somut olaylara uygulanması dolayısıyla yapılır. Kanunun somut olaylara uygulanması için yorum kaçınılmazdır.

### 3. Bilimsel Yorum:

Hukuk bilimi adamları tarafından yapılan yorumdur. Bilimsel yorum, yargı yorumundan farklı olarak, belli bir somut olay ile ilgili olmaksızın soyut çözümlerle ilgilidir.

Hukuk kuralları toplumsal yaşamın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla konulduklarına göre yasanın amacının belirlenmesinde gerektiğinde sosyolojik hukuk anlayışından (biliminden) yararlanması uygun olacaktır. Çünkü bu anlayış, toplumsal yaşamın gerçek ihtiyaçlarına en iyi bir biçimde yanıt verebilmek için hukuku doğuran toplumsal olguları tahlil eder. Hukuk kurallarını hukuk dışındaki bilimlerden elde edilen bilgilerin ışığında değerlendirir ve yorumlar. Sosyolojik hukuk bilimi, hukuku diğer bilimlerden bağımsız, kendi kendine yeterli bir disiplin olarak kabul etmez. Hukuku açıklamak için bilimsel gerçekleri, toplumsal olguyu objektif bir biçimde gözlemlemeye gayret eder<sup>9</sup>.

## C. Yorum Metotları

### 1. Lafzi Yorum:

Bir normun anlamı, kelimelerine, kelimele-  
rin cümle içindeki yerlerine, maddenin sözdizimine, noktalama işaretlerine bakılarak tespit edilir. Kısaca kuralın sözleri ile bağlı kalınır ve dışına çıkılmaz. Lafzi yorum metodunda, normun koyan makamın iradesini tam olarak yansıttığı ve niyetini ifade etmek için tamamen uygun ifadeler kullandığı varsayılır.

### 2. Amaçsal Yorum:

Normun metni ve hazırlandığında alınan görüşler, gerekçeler yanında, normun amacı ve özellikle zamanın ihtiyaçları ve dönemin konjonktürel gelişmelerinin dikkat alındığı yorum yöntemidir. Yasa koyucunun yasanın uygulanacağı koşullar ve ihtiyaçlar karşısında bulunması halinde güdeceği amacın araştırılması ve hükmün ona göre yorumlanmasıdır. Kurallar uygulandığı zamanın gereksinimlerine göre yorumlanmalıdır. Düzenleyen makamın belli bir zamandaki düşüncesini değil, normun amacının (ratio legis) dikkate alınmasını gerektirir. Bu amaç ise, normun uygulandığı zamanın gereklerine göre saptanır<sup>10</sup>.

Amaçsal yorum, çağcıl bir yöntemdir. Yasanın yapıldığı andaki değil, uygulandığı andaki yasa koyucunun nesnel amacını gözetilen bir yorumdur. Ancak, bu yorumun sınırını yasanın anlatım çerçevesi çizer. Anlatım içindeki deyişler ve/ya da kavramlar, bu nesnel amaç içinde geniş ya da dar algılanabilir<sup>11</sup>.

Amaçsal yorum yönteminde de yargıç, hukuk kuralının amacını araştırarak, yorum yapılan zamanın toplumsal ihtiyaçlarını göz önünde tutarak bir menfaatler değerlendirmesi yapacak, yasa kuralının çelişen menfaatler arasındaki tercihini belirleyecektir<sup>12</sup>.

### 3. Menfaatler İctihadı Yorumu:

Normun sosyal ve ekonomik gelişmeye uygun olarak yorumlanmasıdır.

### 4. Mantıki Yorum:

Normun anlamı, normunda içinde yer aldığı diğer kuralların durumuna, sistematığına,

konumuna bakılarak tespit edilir. Kısaca norm içinde bulunduğu kurallarla bir bütünlük içinde yorumlanır.

### 5. Kavramcı Yorum:

Belirli bir hukuk normu yorumlanırken “normun soyut içeriğinden hareket edilir. Hukuk normunun içeriği ise hukuk biliminin geliştirdiği “kavram”lar ile belirlenmelidir. Bu yorum yönteminde sosyal gerçeklik veya somut gerçeklik dikkate alınmaz.

### 6. Sistematik Yorum:

Tek tek hukuk kurallarının anlamlandırılması yerine, tüm hukuk kurallarının tutarlı bir bütün oluşturacak şekilde yorumlanmasıdır. Yorumlanacak norm, bu normun içinde bulunduğu sistemin üst normları da dikkate alınarak yorumlanır.

### 7. Tarihi Yorum:

Normu düzenleyen makamın, normu koyarken izlediği amaç araştırılır. Normun şimdiki anlamı aranmaz; kuralın düzenlendiği zamandaki muhtemel irade araştırılır.

### 8. Geniş Yorum:

Bir kuralın lafzi anlamının ötesine de uygulanmasıdır. Ancak normun gerçek yargısal anlamını aşmaz. Bu yorum türünde kuralın uygulama alanı genişletilmektedir. Sınırlayıcı hükümlere istisna getiren, yani istisnanın istisnası olan kurallar amacı itibarıyla temel hak ve hürriyetlerin kullanımını kolaylaştırdıkları ve genişletme amacına yönelik oldukları için geniş yorumlanmalıdır<sup>13</sup>.

### 9. Dar Yorum:

Somut olaya uygulanacak kuralın, dar bir anlam verilmesi, uygulama alanının daraltılmasıdır<sup>14</sup>. Kuralın uygulama alanı açısından değerlendirme yapılmakta ve kuralın mümkün olduğunca az sayıda olaya uygulanmasını anlamaktadır<sup>15</sup>.

### 10. Lehe Yorum:

Kuralın uyumsuzlukta zayıfın lehine uygulanmasıdır. Zayıfın koruması ilkesinin gerektirdiği bir yorum metodudur.

## II. İş Hukukuna Egemen Olan Yorum Metotları

İş hukuku; işçi ve işveren ilişkisinde, işverenin sosyal ve ekonomik bakımından güçlü olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkeleri dikkate alınarak, sözleşme hukuku alanında ayrılmış ve farklı kurallar getirerek gelişmiştir. Bu kuralların somut olaya uygulanmasında elbette yukarıda belirtilen yorum türleri ve metotlarına başvurulacaktır. Ancak bu yorum türleri ve metotlarının, iş hukukunun belirtilen niteliklerine uygun olarak uygulanması gerekir.

Çalışma yaşamına ilişkin birçok ilke ve kural Anayasa'da öngörüldüğünden ve çalışanların temel hakları anayasal güvence altına alındığından yasama yorumu, Anayasa'ya uygun yorum ilkesi iş hukukunda da özel bir önem taşır. Yargıç, Anayasa ilkelerini ve Anayasa'nın çalışma yaşamı ile ilgili kurallarını iş mevzuatını yorumlarken her zaman göz önünde tutacaktır<sup>16</sup>. Bir hukuk devletinde ilke, yasa kuralının Anayasa'ya aykırılığı değil uygunluğudur. Çünkü yasa koyucunun bu kuralın Anayasa'ya aykırılık nedeniyle geçersiz olmasını değil, yürürlükte kalmasını istediği varsayılır. Bu nedenle, iş yasaları mümkün olduğu ölçüde Anayasa'ya uygun sonuç doğuracak biçimde yorumlanmalıdır. Buna rağmen yargıç uygulayacağı iş yasası kuralını Anayasa'nın ilke ve kuralları ile bağdaştırmak olanağını bulamazsa, Anayasa'ya aykırılık (somut norm) denetimini harekete geçirmelidir. Aynı şekilde, iş hukukuna ilişkin tüzük ve yönetmelik gibi düzenleyici idari işlemlerle, toplu iş sözleşmeleri ve iş akitleri gibi kişiler arası hukuki işlemlerin de anayasanın ilke ve kuralları ışığında yorumlanması gerekir<sup>17</sup>.

İş hukuku kurallarının yorumunda, uygulanacak yöntemler Yargıtay'ın 1958 tarihli İçtihadı Birleştirme Kararı ile genel olarak ortaya konulmuştur. Karara göre "Kanun koyucuya İş Kanunlarını kabul ettiren tarihi sebepler ve bunlar arasında iktisadi durumca zayıf olan işçiyi iktisadi durumu daha kuvvetli olan işverene karşı özel şekilde koruyacak içtimai muvazene ve cemiyetin sükununu sağlama hedefi ve hukuk hükümlerinin tefsirinde lafzın gayenin ışığı altında manalandırılmasının gerektiği göz

önünde tutulunca, iş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesi, iş hukukunun ana kaidelerinden olduğu neticesine varılır<sup>18</sup>.

### A. İş Hukukunda Yorum Yöntemleri

#### 1. Lafzi Yorum:

İş uyuşmazlarında uygulanacak normatif kural, açık anlamlı kural ise lafzi ile yorumlanması yerinde olacaktır. Ayrıca açık anlamlı norm her zaman, kapalı anlamlı normdan önce gelir. Kanun özü ve sözüyle uygulanır. Açık anlamlı ve kamu düzenine ilişkin emredici yasa hükmü hakkaniyet ve nesafet kurallarına aykırı da olsa da lafzı dışına çıkılarak yorumlanamaz. Bu durumda, emredici ve kamu düzenine ilişkin kural ya uygulanmalı ya da Anayasa'ya aykırılığı ciddi bulunarak (Anayasa'nın 152. maddesi) itiraz yoluna başvurulmalıdır.

#### 2. Amaçsal Yorum:

Hukuk kuralları toplumsal yaşamın ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla konulduklarına göre yasanın amacının belirlenmesinde gerektiğinde sosyolojik hukuk anlayışından (biliminden) yararlanılması uygun olacaktır<sup>19</sup>.

Amaçsal yorum yapılırken yargıç için önemli olan yasa koyucunun iş yasasını yaptığı zamandaki amacını bilmek, yasa koyucunun o tarihteki iradesini bulup çıkarmak değildir. Çünkü yasa hükmü bir kez meydana gelmekle yasa koyucunun iradesinden bağımsız, kendine özgü bir varlık kazanır. Bu nedenle, normun yorum yapılan zamanın ihtiyaçlarına en uygun olan anlamı yorumcu tarafından tercih edilmelidir. Başka bir ifadeyle, yasa koyucunun yasayı öngörürken güttüğü amacın değil, fakat yasanın uygulanacağı andaki toplumsal ihtiyaçlar karşısında bulunması halinde güdeceği amacın araştırılması ve hükmün ona göre yorumlanması gerekir (objektif teori)<sup>20</sup>.

Anayasa Mahkemesi'nin 27.09.1968 tarihli E:1967/236, K: 1968/28 sayılı kararına göre "Bir metin okunur okunmaz anlaşılmaz, başka anlamlara olanak verecek, duraksamalar doğuracak nitelikte kaypak ve yanlışlık apaçık ise o zaman yoruma gidilir".

Kural olarak bir hükmün amacı şeklinde değerlendirilebilecek olan “özü” ile biçimini oluşturan “sözü” özdeştir ve ayırık olarak bunlar arasında bir bağdaşmazlık varsa, öze itibar edilmesi, yasaların, yorum kurallarının elverdiği ölçüde çalışanların lehine yorumlanması gerekir<sup>21</sup>. Ancak kural kapalı anlam taşıyor ise bu durumda öncelikle amaçsal yorum ve menfaatler içtihadı yorum yöntemine başvurulmalıdır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesi ile ilgili 21. maddesinin birinci fıkrasında “İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işverenin, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorunda” olduğu açıklandıktan sonra, dördüncü fıkrasında ise “İşe başlatılmayan işçiye bildirim süresi verilmemiş veya bildirim süresine ait ücret peşin ödenmemişse, bu sürelerle ait ücret tutarının ayrıca ödeneceği” belirtilmiştir. Dördüncü fıkra lafzi olarak yorumlandığında, geçersizliğine karar verilen fesihle önel verilmiş ise, işe başlatılmayan ve iş sözleşmesi işe başlatılmadığı tarihte feshedilmiş sayılan işçiye ayrıca ihbar öneline ait ücret (ihbar tazminatı) ödenemeyecektir. Oysa önel verilen fesih geçersizlik yaptırımı ile karşı karşıya kalmıştır. Süreli fesih için kullanılan, önelin de geçersiz, usulsüz olması gerekir. İhbar tazminatı usulsüz feshin yaptırımıdır. İşte kanunda anlaşılmayan, ihbar öneli kurumu ile bağdaşmayan, yanlışlığı apaçık olan, bu kural Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ve Yargıtay Hukuk Genel Kurulu kararı ile amaçsal yorum yöntemi ile yorumlanmış ve geçersizliğine karar verilen fesihle verilen önelin de geçerli olmayacağı, oy çokluğu ile kabul edilmiştir<sup>22</sup>. Ancak Yargıtay 22. Hukuk Dairesi ise lafzi yorum yöntemi içinde kalarak, karşı görüş gibi, geçersizliğine karar verilen fesihle verilen öneli geçerli saymıştır<sup>23</sup>.

### 3. İstisnai Hükümlerin Dar Yorumlanması:

Latince “singularia non sunt extenda” olarak ifade edilen ve genellikle “istisnalar geniş yorumlanamaz” şeklinde Türkçeye çevrilen ve Türk hukukunda genellikle “istisnalar dar yo-

rumlanır” şeklinde kullanılan bu kuralın çok eski olduğu ve tarihsel açıdan Roma hukukundan kaynaklandığı görülmektedir<sup>24</sup>. Bu yorum yönteminin en yaygın uygulama alanlarından biri de iş hukukudur.

İstisnai hükümlerin dar yorumlanması, madde hukuka ilişkin bir yöntemdir.

İstisnai, sınırlayıcı hükümler dar yorumlanırken, kural olan hükümlerin geniş yorumlanması esastır.

İş hukukunda istisnai ve sınırlayıcı hükümlerin dar yorumlanması gerektiği yargı kararlarına konu olmuştur<sup>25</sup>. Gerçekten de iş hukukunda birçok istisna getiren, sınırlandıran ve daraltan hükümlere yer verilmiştir. Bunlardan önemli olanları;

#### \* **Kapsamla ilgili hükümler:**

Bunların başında 4857 sayılı İş Kanunu'nun 4. maddesinde istisnalar başlığı altında belirtilen ve İş Kanunu kapsamında bulunmayan işyerleri ve işçileri belirleyen düzenlemedir. İşçinin İş Kanunu hükümlerinden yararlanması için, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 1/1 maddesi ve 2/1 maddesi kapsamında iş sözleşmesi ile kapsamında çalışma yanında, aynı yasanın 4. maddesinde sayılan işler ve iş ilişkilerinde çalışan işçi olmaması gerekir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında olmayan işçileri saymıştır.

Buna göre;

- a) Deniz ve hava taşıma işlerinde,
- b) 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde,
- c) Aile ekonomisi sınırları içinde kalan tarımla ilgili her çeşit yapı işleri,
- d) Bir ailenin üyeleri ve 3. dereceye kadar (3. derece dahil) hısımları arasında dışardan başka biri katılmayarak evlerde ve el sanatlarının yapıldığı işlerde,
- e) Ev hizmetlerinde,
- f) İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çıraklar hakkında,
- g) Sporcular hakkında,
- h) Rehabilite edilenler hakkında,
- i) 507 sayılı Esnaf ve Sanatkarlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun üç kişinin çalıştığı işyerlerinde, İş Kanunu uygulanmaz.

Bu maddenin 1. fıkrasında belirtilen bu işler

istisnai hüküm olduğundan dar yorumlanmalı, tereddüt halinde İş Kanunu kapsamına alınmalıdır.

Fakat maddenin 2. fıkrasında ise bunlarla ilgili istisnalara, kısaca istisnanın istisnasına yer verilmiştir. İstisnai, sınırlayıcı hükümlere istisna getiren hükümler ise tersine geniş yorumlanacağından, 2. fıkradaki bu işler ve iş ilişkilerinde çalışanlar geniş yoruma tabii tutularak İş Kanunu kapsamında değerlendirilmelidir.

Örneğin esnaf sayılma, İş Kanunu kapsamında istisnalar arasında yer almış ve Esnaf ve Sanatkârlar Kanunu'nun 2. maddesinin tarifine uygun 3 kişinin çalıştığı işyerlerinde çalışan işçinin İş Kanunu kapsamında olmayacağı belirtilmiştir. Esnaf genelde emeğini sermaye olarak koymakta ve kendisi de çalışmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu 1475 sayılı Kanun'dan farklı olarak 3 kişi tabirini kullanmıştır. Esnaf ve sanatkâr işyerinde çalışma istisnai hüküm olduğuna göre dar ve işçi lehine yorumlanmalı ve işveren olan esnafta işyerinde çalışıyor ise 3 kişi sayısına dahil edilmelidir.

Yine Yargıtay konuta ait ihtiyaçların alışverişini yapan, konutta ikamet eden çocukları okula getirip götürülen işçiyi, bu hizmetleri yanında ağırlıklı olarak bahçe ve bakım işi ile güvenlik hizmetini yerine getiren işçiyi, istisnai hükümlerin dar ve işçi lehine yorumlanması gerektiğini ve ev hizmeti kapsamında çalışma olmadığını belirterek, İş Kanunu kapsamında olduğuna hükmetmiştir<sup>26</sup>.

**\* Asıl-alt işveren ilişkisi ile ilgili hükümler:**

4857 sayılı İş Kanunu sistematığına göre, kural olan işverenin asıl ve yardımcı işlerinde, kendi işçiler ile faaliyetini yürütmesidir. Asıl işin bir bölümünde veya yardımcı işte, alt işveren uygulaması ile işçi çalıştırması ise istisnai bir durumdur. Asıl-alt işveren ilişkisinin kurulması için, kanunun 2/6 maddesine uygun koşulların bulunması gerekir. Bu koşullar;

a) İşyeri bulunan ve bu işyerinde işçi çalıştıran bir asıl işveren mevcut olmalıdır. Bir kimse işin yapılmasını tümüyle bir başkasına bırakmış ise, örneğin anahtar teslimi koşuluyla bir binanın yapımını bir başka kişiye vermişse, bu ilişki doğmaz.

b) Alt işveren, işçilerini asıl işverene ait işyerinde çalıştırıyor olmalıdır. Bu bakımdan da, bir işverenden iş alan, ancak işi kendi işyerinde gören işveren (fason üretim yapan) ile diğeri arasında yine böyle bir ilişki doğmaz.

c) İşverenin asıl işverenden aldığı iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde çalıştırması gerekir. İşçiler sadece asıl işverene ait işyerinde değil de, farklı işverenlere ait çeşitli işyerlerinde çalışıyorlarsa, asıl işveren-alt işveren ilişkisinden söz edilemez.

d) Alt işveren işçilerini, asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde ya da asıl işin bir bölümünde çalıştırmalıdır. Bu bakımdan, işveren işçilerini asıl işverenin işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin olmayan bir işte çalıştırıyorsa, bu tür bir ilişki doğmaz.

Kanunun aynı maddesinin gerek altıncı, gerekse yedinci fıkrasında asıl-alt işveren ilişkisine sınırlamalar getirilmiştir. Bu sınırlamalar istisnaya sınırlandırılması olduğu için geniş yorumlanmalıdır. Zaten bunun bazı karineler olduğu, istisnayı sınırlayan bu karinelerin geniş yorumlanması gerektiği, Kanunun gerekçesinden de anlaşılır. Buna göre;

4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesindeki düzenleme gereğince, işveren işyerinde yürütülen asıl (temel) işi tümüyle başka bir işverene bırakamaz; ancak, belirli koşulların varlığında asıl işin bir bölümü alt işveren eli ile gördürülebilir.

Yasa, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, verilecek işin "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren iş" olmasını aramaktadır. Bu açıdan, sadece asıl işin bir bölümü olmakla birlikte, işletmenin ve işin gereği gözönünde tutularak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş alt işverene gördürülebilecektir.

Yasada açıkça, "İşletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler dışında asıl iş bölünerek alt işverenlere verilemez." denilmektedir. Maddenin bu cümlesine göre, asıl işin bölünerek alt işverenlere verilebilmesi için, bunun işletmenin ve işin gereği olarak teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren bir iş olması gerekir. Buradaki ölçüt bir bütündür; bu da bölünemez.

Ayrıca, asıl işin bir bölümü alt işverene verildiğinde, o işte asıl işverene ait bir işçinin çalıştırılması da mümkün değildir.

Buna karşılık, mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerde bu tür bir ilişkinin kurulması için yukarıdaki ölçüt aranmaz. İşveren, aşağıda belirtilen sınırlamalara uymak kaydıyla, yardımcı işleri alt işverenlere bırakabilir; sözgelimi mal üretilen bir işyerinde teknik servis, temizlik, yemek, işçilerin taşınması vb. işlerde bu ilişki kurulabilir.

Ancak 13.07.2005 tarihinde yürürlüğe giren 5393 sayılı Belediye Kanunu 67. maddesindeki düzenleme ile 4857 sayılı İş Kanunu'nun 2/6 maddesindeki sınırlamalara bakılmaksızın asıl işin (hizmetin) alt işverenlere verileceği kuralına yer vermiştir. Burada dikkate edilmesi gereken nokta, asıl işin hizmet alımı yolu ile ihale edilmesidir. Yapılan ihalede, ihale yapan Belediye tarafından araç temini sağlanır, asıl işte alt taşeron işçileri ile Belediye işçileri birlikte çalışıyorlar, yönetim hakkı Belediye de, kısaca ihale işçi teminine yönelik ise, Belediye ile ihaleyi alan kişi arasında alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir.

Asıl işverenden iş alan alt işveren, asıl işverenin işçilerini işe alıp bu yerde çalıştırmak yoluyla, bu işçilerin haklarında kısıtlama yapamaz.

Daha önce asıl işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz.

Yasada karine olarak sayılan bu sınırlamalar dışında, Borçlar Kanunu'nda düzenlenen muvazaa hükümleri, asıl-alt işveren ilişkisinde de dikkate alınır. Alt-asıl işveren ilişkisinin yasal unsurları taşıyıp taşımadığı veya muvazaalı olup olmadığı resen gözetilmelidir.

#### **\* Sözleşme türü ile ilgili hükümler:**

İş Kanunu'nun da aslı olan belirsiz süreli ve devamlılık gösteren iş sözleşmesi ile çalışmadır. Belirli süreli iş sözleşmesi, kısmi süreli, çağrı usulü, mevsimlik veya deneme süreli iş sözleşmesi ile çalışma istisnaidir. Bu nedenle belirsiz süreli ve devamlılık arzedan iş sözleşmesi dışındaki, sözleşme türleri ile ilgili hükümlerin dar yorumlanarak uygulanması gerekir.

Örneğin belirli süreli iş sözleşmesi ile ilgili olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. madde-

sinde açıkça ilk düzenlenişinde objektif esaslı neden, ikinci ve daha fazla sayıda yenilenmesinde ise esaslı neden olması gerektiğini belirtmiştir. Bu nedenle, bir sözleşmenin belirli süreli olduğu ileri sürüldüğünde, objektif ve esaslı nedenler aranmalı ve hüküm dar yorumlanmalıdır.

#### **\* İş güvencesi kapsamı ile ilgili hükümler:**

4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesi ile ilgili hükümlere yer verilmiştir. İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmek için;

Genel kural, 4857 sayılı İş Kanunu ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu kapsamında belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi olmak gerekir.

Kanunun 18. maddesinde ise sınırlamalara yer verilmiştir. Madde gereğince;

- a) İşyerinden otuzdan az işçi çalışıyor,
- b) İşçinin işyerinde altı aydan az kıdemi var,
- c) İşçi belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışıyor

veya

d) İşçi işveren vekili veya yardımcısı konumunda çalışıyor ise iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaz.

Bu sınırlayıcı hükümler dar yorumlanmalıdır.

Bunun yanında en temel unsur işçinin iş güvencesinden yararlanması için, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesi gerekir. Bu genel kural olduğundan, istifa veya ikale (karşılıklı anlaşma ile) iş sözleşmesinin sona erdiği veya iş sözleşmesinin askıya alındığı, şeklinde savunmaların özellikle irade fesadı hükümleri kapsamında incelenmesi, işçinin bu yönde iradesinin olup olmadığının araştırılması önemlidir.

Keza, madde de otuz işçi (İşverenin aynı işkolunda birden fazla işyerinin bulunması halinde, işyerinde çalışan işçi sayısı, bu işyerlerinde çalışan toplam işçi sayısına göre belirlenir) ve altı aylık kıdem (İşçinin altı aylık kıdemi, aynı işverenin bir veya değişik işyerlerinde geçen süreler birleştirilerek hesap edilir) koşulları konusunda açıklamalara yer verildiğinden ve bu açıklamalar bir anlamda sınırlayıcı hükümlere sınırlama getirdiğinden, bu açıklamalar geniş yorumlanmalıdır.

**\* İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi ile ilgili hükümler:**

Sözleşme özgürlüğü kapsamında asıl olan, işçinin işyeri veya görevinin değiştirilmemesi, ücretinin düşürülmemesidir. İşverenin yönetim hakkı kapsamında bunu değiştirmesi ise istisnadır. O nedenle özellikle işverenin yönetim hakkı kapsamındaki bu tasarrufu, iş şartlarında esaslı değişiklik niteliğinde değilse, dar yorumlanmalı ve keyfilik denetimine tabi tutularak, işverenin bu yönetim hakkını, dürüstlük kuralına uygun kullanıp kullanmadığı denetlenmelidir. İşveren yönetim hakkı kapsamında kalan değişiklik yetkisi, sözleşme özgürlüğünün sınırları kapsamında incelenmeli, dar yorumlanmalı ve işverenin bu hakkı keyfilik denetimine tabi tutulmalıdır<sup>27</sup>.

Diğer taraftan, İş Kanunu'nun 22. maddesi ile işverenin bu yönetim hakkını sınırlayan bir hüküm getirerek, "İşverenin, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabileceği, bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişikliklerin işçiyi bağlamayacağı" kuralına yer verilmiştir. Bu şekilde işverenin sözleşme özgürlüğü sınırları kapsamında kalan ve dar yorumlanması gereken yönetim hakkı sınırlandırılmış ve iş sözleşmesinin fesih riski işverene yükletilmiştir. Bu hüküm geniş yorumlanmalıdır.

**\* Haklı nedenle fesih hakkını düzenleyen hükümler:**

İş hukukunun işçiyi koruyucu ilkesi gereğince, genel kural, işveren tarafından işçiye önel verilerek veya tazminatları ödenerek iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Bu nedenle geçerli veya haklı nedeni veyahut işçinin haklı neden olmaksızın ayrıldığını ispat yükü işverene yükletilmiştir. İşçinin sendikal nedenle fesihten dolayı, fesih nedeninin ispat yükümlülüğünün işverende kabul edilmesi bunun göstergesidir<sup>28</sup>. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 25. maddesinde işve-

ren açısından özellikle haklı nedenler sayılmış ve sınırlandırılmıştır. Bu nedenler sınırlandırılan hükümler olduğundan, dar yoruma tabii tutulmalıdır. Ancak işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia etmesi veya işverenin iş sözleşmesini sendikal yada ayrımcılık nedenleri ile feshettiğini ileri sürmesinde, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesindeki veya sendikal, ayrımcılık gibi nedenler geniş yorumlanmalıdır.

**\* İbraname, feragatname ile ilgili düzenlemeler.**

İş hukukunda ücretlerin, işçilik alacaklarının ödendiğinin, yıllık ücretli kullanıldığını ispat yükü işverene aittir. İşveren ücret ve işçilik alacaklarının ödendiğini, işçinin imzasını içeren bordo, yıllık izinleri kullandığını da izin defteri veya benzeri belge ile kanıtlamalıdır. Bu konuda kanunlarda açık hükümlere yer verilmiştir. İşverenin bu yükümlükleri dışında sunduğu, ibraname ve feragatname gibi belgeler istisnai olduğundan dar yorumlanmalıdır. Nitekim Yargıtay "Yargısal kararlarda da benimsendiği üzere, işçinin işverene verdiği ibranamenin, kural olarak, işçiye yapılmış olan ödemeyle sınırlı olmak üzere bağlayıcılığı asıldır. İş hukukunun işçiyi koruyucu amacı göz önünde tutulduğunda, bu konuda dar yorum esasının benimsenmesi ve yine kural olarak bir işçinin işvereni karşılıksız olarak ibra etmesinin ihtimal dışı olması da bu kabul tarzını destekleyici bir nitelik taşır" şeklindeki içtihadı ile bunu benimsemiştir<sup>29</sup>.

**4. İşçi Lehine Yorum İlkesi:**

İş sözleşmesini belirleyen kriter hukuki kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin bu anlamda işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur.

Güçlü karşısında güçsüzün korunması hukukun genel ilkelerinden olup, iş hukukunun



doğuş nedeni de iş ilişkilerinde güçsüz olan işçinin korunması olmuştur. İşçinin işverene karşı ekonomik, hukuki ve kişisel olarak bağımlı olması nedeniyle, onun işveren karşısında korunması iş hukukunun ana kuralı olarak kabul edilmektedir.

İş Kanunu'nda, işçiyi gerek ekonomik gerek çalışma koşullarından doğan olumsuzluklardan işverene karşı koruyucu hükümlere yer verilmiştir. Bunların başında "Asgari Ücret", "Yıllık İzin", "Hafta Tatili" ve "Ara Dinlenmesi" gibi düzenlemeler gelmektedir. Bütün bu koruyucu düzenlemeler, kaynağını Anayasa da belirtilen "Sosyal Devlet" olma ilkesinden almaktadır.

Yorum yapılırken, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğinin gözden kaçırılmaması gerekir. İş hukukuna egemen bulunan ilkelerden biri de kuşkusuz işçiyi koruma ilkesi olup, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket edilmesi zorunludur. Bu gereklilik yüksek yargı organlarının kararlarına da yansımış, bu kararlarda İş hukukuna egemen bulunan ilkelerden birisinin işçiyi koruma ilkesi olduğunun altı çizilerek, yasa ile getirilen düzenleyici kuralların ve gerekse tarafların yani işçi veya hak sahipleri ile işveren arasındaki ilişkilere ait irade açıklamalarının yorumunda bu ilkenin ışığında hareket edilmesi zorunlu olduğu vurgulanmıştır<sup>30</sup>.

Yargıtay kararlarında da belirtilmiş olduğu gibi, delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği, delil ve karşı deliller değerlendirildiğinde, birine üstünlük verilemediği durumlarda işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkelerinden hareket edilmelidir<sup>31</sup>.

Aslında emredici ve kamu düzeni ile ilgili ve toplum yararı gereği getirilen kuralları dışında, iş hukukunun işçiyi koruyucu özelliği gereği, amacın işçiyi korumak olduğu, daraltan, sınırlandıran hükümlerinde bu nedenle düzenlendiği dikkate alındığında, amaçsal yorum ve dar yorum yöntemine başvururken, işçi lehine yorum ilkesinin de göz ardı edilmemesi gerekir. Kısaca amaçsal yorum, genişletici yorum veya istisnai hükümlerin dar yorumlanmasında, işçinin korunması ilkesi dikkate alınmalı-

dır. Denilebilir ki, iş hukuku ile ilgili hükümler yorumlanırken, çoğu kez amaçsal, dar ve lehe yorum yöntemleri aynı anda kullanılabilir. İş hukukuna ilişkin kuralların yorumu sözkonusu olduğunda genel bir yorum yöntemleri olan amaçsal yorum ile iş hukukuna özgü işçi lehine yorum yöntemi örtüşür<sup>32</sup>. Yargıtay kararlarında açıkça, "İşçi lehine yorum ilkesi uyarınca, iş hukukunda istisnai hükümlerin dar ve işçi lehine yorumlanması gerektiği" belirtilmiştir<sup>33</sup>.

Yine Yargıtay iş güvencesi hükümlerinden sonra, menfaatler içtihadı yorumu yöntemini de benimseyerek, önel içinde işçinin emekliye ayrılmasının işçinin feshi sayılması gerektiği yönündeki içtihadında, işçinin bu durumda iş güvencesi hükümlerinden yoksun kalacağı, iş güvencesinden yararlanmanın işçinin daha lehine olacağı gerekçesi ile dönmüş, işveren feshinden sonra işçinin önel içinden emekliye ayrılmasının, işveren feshini ortadan kaldırmayacağını kabul etmiştir<sup>34</sup>.

Elbette İşçi lehine yorum iş hukukuna özgü bir yorum yöntemi olmakla birlikte, bunun her durumda geçerli ve mutlak bir yöntem olarak kabul edilmesi mümkün değildir. Yasa hükmünün ruhunun araştırılması ise onun amacının belirlenmesini zorunlu kılar<sup>35</sup>.

### III. Sonuç

İş Hukuku uyuşmazlıklarında, somut olaya uygulanacak normatif hüküm, iş kanunlarından, genel kanun olan Borçlar Kanunu'ndan, toplu veya bireysel iş sözleşmelerinden, iş sözleşmesinin eki yönetmelik, işyeri uygulamasından doğabilir.

Son zamanlarda, iş hukukunun var oluş sebebi olan kendisine özgü olan ilkelerinden uzaklaşılması nedeni ile böyle bir makale yazılması gereği ortaya çıkmıştır. Olaya uygulanacak normatif hüküm, salt sözü ile bir anlam ifade etmez. Konuluş amacı olan özü, ait olduğu hukuk dalının ilkeleri, yorum yöntemleri ile uygulandığında, yoruma tabi tutulduğunda anlam kazanır. İctihat yaratma da bu şekilde gerçekleşir.

Emredici ve kamu düzenini ilişkin hükümler dahil olmak üzere, kural açık anlamlı ise 1958 tarihli içtihadı birleştirme kararı uyarınca

öncelikle lafzi yorumun amacına uygun olarak uygulanması gerekir. Bu yorumda, normun konuluş amacı ön plana çıkar. Bu amaç işverenin lehine de olabilir.

Kural kapalı anlam taşıyor ve emredici, kamu düzenine ilişkin değilse amaçsal yoruma tabi tutulmalı, daraltan, sınırlandıran niteliği var ise dar yorum yöntemine başvurulmalıdır. Elbette burada amaçsal veya dar yorum yöntemine başvurulurken, işçinin korunması ilkesi dikkate alınmalıdır.

Olaya uygulanacak hükümlerin tereddüdü, delillerin hüküm vermeye yeterli olmadığı ya da kesinlik göstermediği, delil ve karşı deliller değerlendirildiğinde, birine üstünlük verilemediği durumlarda ise işçi lehine yorum yöntemine başvurulmalıdır.

## DİPNOTLAR

- 1 6100 sayılı HMK. md. 25.
- 2 6100 sayılı HMK. md. 31.
- 3 Turgut Akıntürk, Medenî Hukuk, Yeni Medenî Kanuna Uyarlanmış Genişletilmiş Onüçüncü (13.) Bası, İstanbul: Beta, 2008.
- 4 Kemal Oğuzman ve Nami Barlas, Medenî Hukuk-Giriş, Kaynaklar, Temel Kavramlar, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2008. s. 65.
- 5 Aydın Zevkliler, Medeni Hukuk-Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Kişiler Hukuku, Aile Hukuku, 3. Basım, Ankara: Savaş Yayınları, 1992.
- 6 Ertuğrul Uzun, Yorum Yöntemlerini Bilmek Yorum Yapabilmek İçin Yeterli Midir? - Hukuk Doktrini, Klasik Yorum Yöntemleri Ve Hukuki Argümantasyon Teorisi. Anadolu.edu.tr/HFSA.2010.
- 7 Sarper Süzek, İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası. İstanbul. 2012. s: 27.
- 8 YHGK. 26.01.2000 gün ve 18-1052/10. Süzek, S. İş Hukuku, Yenilenmiş 8. Bası. İstanbul. 2012. s: 28.
- 9 Sarper Süzek, s: 27.
- 10 Sarper Süzek, s: 24.
- 11 Y. İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu 18.02.2000 gün ve 1997/1 E, 2000/1 K.
- 12 Sarper Süzek, s: 25.
- 13 Aynur Yongalık, "İstisnalar Dar yorumlanır" Kuralı ve Değerlendirilmesi. AÜHFD, 60 (1) 2011: 1-15.
- 14 Kemal Gözler, Hukukun Genel Teorisine Giriş: Hukuk Normlarının Geçerliliği ve Yorumu Sorunu, Ankara, US-A Yayıncılık, 1998.
- 15 Aynur Yongalık, s: 1-15.

- 16 Sarper Süzek, s: 27.
- 17 Sarper Süzek, s: 28.
- 18 27.05.1958 gün 1957/15 E, 1958/5 K.
- 19 Sarper Süzek, s: 24.
- 20 Sarper Süzek, s: 25.
- 21 Y.10. HD. 11.04.1998 gün ve 1998/2255 E, 1998/2165 K.
- 22 Y. 9. HD. 04.02.2009. gün ve 2007/36073 E, 2009/1498 K., YHGK. 23.12.2009 gün ve 2009/9-524 E, 2009/581 K.
- 23 Y. 22. HD.14.05.2012 gün ve 2012/6929 E, 2012/9822 K.
- 24 Aynur Yongalık, "İstisnalar Dar yorumlanır" Kuralı ve Değerlendirilmesi. AÜHFD, 60 (1) 2011: 1-15.
- 25 Y. 9. HD. 01.06.2009 gün ve 2008/28759 E, 2009/14105 K.
- 26 Y. 9. HD. 13.06.2011 gün ve 2011/27942 E, 2011/17749 K.
- 27 Y. 9. HD. 24.05.2010 gün ve 2009/20411 E, 2010/14372 K.
- 28 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 31. ve bu yasayı yürürlükten kaldıran 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi.
- 29 Y. HGK. 16.6.1971, E.1215-K.378, Y. HGK. 1983/9-3055 E, 1983/427 K.
- 30 Y. HGK. 25.1.1978. 10-3435 E. 23 K.
- 31 Y. HGK. 27.02.2008 gün ve 2008/9-179 E, 2008/165 K., Y. 9.HD. 13.04.2000 gün ve 2000/ 1676E, 2000/5561 K., Y. 9. HD. 20.06.2011 gün ve 49945 E.
- 32 Sarper Süzek, s: 26.
- 33 Y. 9.HD. 13.06.2011 gün ve 2011/27942 E. 2011/17749 K.
- 34 Y. 9.HD. 14.11.2011 gün ve 2009/27095 E, 2011/42634 K.
- 35 Sarper Süzek, s: 23.