

sicil

İ Ş H U K U K U D E R G İ S İ

TOPLU İŞ HUKUKU
BİREYSEL İŞ HUKUKU SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
TOPLU İŞ HUKUKU BİREYSEL İŞ HUKUKU
MALİ HUKUK KARAR İNCELEMELERİ TOPLU İŞ HUKUKU
TOPLU İŞ HUKUKU SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİREYSEL İŞ HUKUKU
BİREYSEL İŞ HUKUKU AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU KARAR İNCELEMELERİ
KARAR İNCELEMELERİ MALİ HUKUK
TOPLU İŞ HUKUKU
BİREYSEL İŞ HUKUKU TOPLU İŞ HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ MALİ HUKUK
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU BİREYSEL İŞ HUKUKU
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU KARAR İNCELEMELERİ
MALİ HUKUK TOPLU İŞ HUKUKU
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
TOPLU İŞ HUKUKU KARAR İNCELEMELERİ
BİREYSEL İŞ HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
MALİ HUKUK TOPLU İŞ HUKUKU
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU MALİ HUKUK
BİREYSEL İŞ HUKUKU AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ TOPLU İŞ HUKUKU
MALİ HUKUK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU KARAR İNCELEMELERİ
BİREYSEL İŞ HUKUKU SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU TOPLU İŞ HUKUKU
MALİ HUKUK ÇALIŞMA CEZA HUKUKU KARAR İNCELEMELERİ
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU BİREYSEL İŞ HUKUKU
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU MALİ HUKUK ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU TOPLU İŞ HUKUKU
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
MALİ HUKUK BİREYSEL İŞ HUKUKU
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU KARAR İNCELEMELERİ
TOPLU İŞ HUKUKU ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
MALİ HUKUK SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
BİREYSEL İŞ HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
TOPLU İŞ HUKUKU
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
BİREYSEL İŞ HUKUKU
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ
TOPLU İŞ HUKUKU
AVRUPA BİRLİĞİ HUKUKU
MALİ HUKUK
ÇALIŞMA CEZA HUKUKU
KARAR İNCELEMELERİ
BİREYSEL İŞ HUKUKU

SİCİL İŞ HUKUKU DERGİSİ

SİCİL LABOUR LAW JOURNAL

Yıl/Year: 2026 **Sayı/Issue:** 55 **ISSN** 1306-6153

Hakemli Dergi/Peer Reviewed Journal

MESS adına Sahibi/Publisher On Behalf of MESS: Özgür Burak AKKOL

MESS Yönetim Kurulu Başkanı/Chairman of MESS Management Board

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü/Responsible Manager:

Fatih AY, MESS Genel Sekreteri/Secretary General of MESS

Yayın Yönetmeni/Editorial Director:

Av. Nağme HOZAR, MESS, In-House Counsel

Dil Editörü/Language Editor:

Av. Mesut SERİN, MESS, In-House Counsel

Yayın Kurulu/Editorial Board:

Av. Şeyda VIEIRA NOBRE BISCAYA, MESS, Chief Legal Advisor

Av. Uygur BOSTANCI, MESS, In-House Counsel

Av. Kadir GÜNAY, MESS, In-House Counsel

Av. Emre BÜYÜKKARABOSTANOĞLU, MESS, In-House Counsel

Av. Ömer Faruk İŞLER, MESS, In-House Counsel

Av. Mesut SERİN, MESS, In-House Counsel

Av. Dr. Elif BERKTAŞ YÜKSEL, MESS, In-House Counsel

Baskı/Published by:

Elma Matbaacılık Yayın Kirtasiye San. Tic. Ltd. Şti.

Maltepe Mah. Litros Yolu Sok. No: 12 Fatih Sanayi Sitesi No: 280 Zeytinburnu/İstanbul

Yayın Türü/Type of Publication:

Yerel, Süreli, Hakemli Yayın/Peer Reviewed, Local, Periodical Publication

Yayın Dili/Language of Publication:

Türkçe/Turkish

Yayın Tarihi/Date of Publication:

Altı ayda bir (Haziran-Aralık) olarak yılda iki kez yayımlanır/Issued every six months (June-December)

Baskı Tarihi/Print Date:

Temmuz 2026/July 2026

İletişim Adresi/Contact Address:

Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası/Turkish Employers' Association of Metal Industries

Ferko Signature, Büyükdere Cad. No: 175 Kat: 13-14 34394 Şişli-İstanbul

Telefon/Telephone: +90 212 371 63 00 (pbx) Faks/Fax: +90 212 371 63 01

E-posta/E-mail: mess@mess.org.tr

sicil.mess.org.tr

Bu dergi (TÜBİTAK Ulakbim) TR Dizin Hukuk veri tabanında yer almaktadır.

This journal is scanned in the TR Law Index of TUBITAK Ulakbim databases.

Bu dergide yayımlanan yazılarda yer alan görüşler yazarlara aittir. Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

Articles published in this journal represent the views of the authors. Quotations may be used by reference.

DANIşMA KURULU

Prof. Dr. Levent AKIN - Ankara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. A. Nizamettin AKTAY - Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Ercan AKYİĞİT - MEF Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Mustafa ALP - Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT - İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Kadir ARICI - Ankara Bilim Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Ufuk AYDIN - İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Nurşen CANIKLIOĞLU - Marmara Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Tankut CENTEL - Koç Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Fevzi DEMİR - Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU - Yıldız Teknik Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi

Prof. Dr. Toker DERELİ - İstanbul Üniversitesi İktisat Fakóltesi Emekli Öğretim Üyesi -

Işık Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ - İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Münir EKONOMİ - İstanbul Teknik Üniversitesi Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Nüvit GEREK - Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Emekli Öğretim Üyesi

Prof. Dr. Hediye ERGİN - Marmara Üniversitesi İktisat Fakóltesi

Prof. Dr. Hakan KESER - Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakóltesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU - Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Serkan ODAMAN - Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Polat SOYER - Yakın Doğu Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER - Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Melda SUR - İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Haluk Hadi SÜMER - Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK - Atılım Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. Müjdat ŞAKAR - İstanbul Rumeli Üniversitesi İktisadi İdari ve Sosyal Bilimler Fakóltesi

Prof. Dr. Doğan ŞENYÜZ - Bursa Uludağ Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. A. Can TUNCAY - Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

Prof. Dr. M. Fatih UŞAN - Ankara Medipol Üniversitesi Hukuk Fakóltesi

SİCİL İŞ HUKUKU DERGİSİ HAKKINDA

Amaç ve Kapsam

2006 yılında yayım hayatına başlayan ve hukukçular, akademisyenler, yargı mensupları, üyelerimiz ile çalışma mevzuatının tüm uygulayıcılarına ışık tutarak tartışma platformu yaratan SİCİL İş Hukuku dergisinin, 2014 yılından itibaren altı ayda bir (yılda iki defa) ve hakemli olarak yayımlanmasına Sendikamız Yönetim Kurulu'nca karar verilmiştir.

Bu çerçevede, çalışma barışı ve ülkemizin rekabet edebilirliği bakımından son derece önemli olan iş ve sosyal güvenlik mevzuatındaki düzenlemelerin ve ilgili uygulamaların doğru temellere oturtulması ile mevzuatta yapılması düşünülen değişikliklerin incelenmesi konusunda önemli bir başvuru kaynağı olduğuna inandığımız ve ilk sayısından bu yana yoğun talep ve ilgi gören SİCİL İş Hukuku dergisindeki makaleler/karar incelemeleri, en az iki hakem tarafından değerlendirilmektedir.

ABOUT SİCİL LABOUR LAW JOURNAL

Aim and Scope

Aiming to create a platform of debate for shedding light to various subjects on labour legislation and being a guide to academics, members of the court, lawyers, social partners, human resources and personal managers of our members and all the actors of industrial relations; SİCİL Labour Law Journal is being published since March 2006 with a content including scientific articles and assessments of important court verdicts.

As from 2014, SİCİL Labour Law Journal is being published regularly every six months (2 issues per year) as a peer reviewed journal by the decision of our Organization's Management Board. In this context, the articles and court verdict analysis in SİCİL Labour Law Journal, which we believe is an important source of reference in the field of current and draft labour and social security legislation, is being evaluated by at least two academics.

DEĞERLİ OKURLARIMIZ

Hukukçular, akademisyenler, yargı mensupları, üyelerimiz ve çalışma mevzuatının tüm uygulayıcılarına ışık tutması ve tartışma platformu oluşturması amacıyla Mart 2006 tarihinde yayın hayatına başlayan ve üç ayda bir yayımlanan SİCİL İş Hukuku dergisi, 2014 yılındaki ilk sayısı olan 31. sayıdan itibaren hakemli dergi olarak yayımlanmaktadır.

SİCİL İş Hukuku dergimizin 55. sayısında 7 makale ve 1 karar incelemesi bulunmaktadır. Bu çerçevede dergimizin 55. sayısında; Prof. Dr. Gülsevil Alpagut-Doç. Dr. İrem Yayvak Namlı'nın "Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (CSDDD) ve Türk Hukukuna Etkilerinin Değerlendirilmesi", Prof. Dr. Hakan Keser'in "İş Kanunu'nda Düzenlenen İşçilik Alacaklarına İlişkin Enflasyon Kaynaklı Munzam Zarar Talepleri ve Gerekliliğine Yönelik Bir Değerlendirme", Prof. Dr. Serkan Odaman'ın "İşverenin İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Gözetme Borcuna Aykırılıktan Kaynaklanan İdari Yaptırımların Uygulanması", Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı Doç. Dr. Seracetin Göktaş'ın "4857 Sayılı Kanun'un 7555 Sayılı Kanun'la Değişik 109. Maddesinde Öngörülen Yazılı Şekil Kuralı Fesih Bildirimi İçin Geçerlilik Şartı Mıdır?-Bir Yasal Düzenleme Önerisi-", Doç. Dr. Mustafa Kılıçoğlu'nun "İşsizlik Sigortasının Yapısal Özellikleri ve İşlevi", Dr. Öğr. Üyesi Ayşe

İpek Sariöz Büyükalp-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi Volkan Altıntaş'ın "Anayasa Mahkemesi'nin 2024/48855 Numaralı Ali Çetin Başvurusu Hakkında Verdiği 29.07.2025 Tarihli Kararın 5718 Sayılı Kanun'un 27. Maddesinin Uygulanması Bağlamında Değerlendirilmesi" ve Dr. Mustafa Şentürk'ün "Bireysel Emeklilik Otomatik Katılım Sistemi Kapsamında Kesilen Katkı Paylarının İşçilik Alacağı Niteliği ve Hukuki Sonuçları" başlıklı makaleleri ile Prof. Dr. Hediye Ergin'in "İş Sözleşmesini Evlilikten İtibaren Bir Yıl İçinde Fesheden Ancak Kocasını Fesih Önce Ölen Kadın İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?" başlıklı karar incelemesi yer almaktadır.

MESS olarak, ilk sayısından bu yana yoğun talep ve ilgi gören ve önemli bir başvuru kaynağı olduğuna inandığımız SİCİL İş Hukuku dergisinin 55. sayısını siz değerli okuyucularımızın bilgilerine sunar; yazarlarımıza, makaleleri ve karar incelemelerini büyük bir titizlikle inceleyen hakemlerimize ve Danışma Kurulumuza teşekkür ederiz.

Dergimizin iş hukuku ve sosyal güvenlik camiasına yararlı olmasını diler; katkı ve eleştirilerinizi beklediğimiz hususunu bilgilerinize sunarız.

Saygılarımızla,

Yayın Yönetmeni/Editorial Director

SİCİL İŞ HUKUKU DERGİSİ YAYIN POLİTİKASI

- 1 Dergide yayımlanması istenen yazılar MESS'in mess@mess.org.tr elektronik posta adresine gönderilmelidir.
- 2 SİCİL İş Hukuku dergisi altı ayda bir (yılda iki kez) yayımlanan hakemli bir dergidir.
- 3 Dergide yayımlanabilecek yazılar, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanını ilgilendiren içerikte yazılardır (Makale, karar incelemesi ve çeviri).
- 4 Yazıların dili Türkçedir.
- 5 Dergiye gönderilen yazılar başka bir yerde yayımlanmamış veya yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
- 6 Dergiye gönderilen yazılar Türkçe ve İngilizce başlık ve hem Türkçe hem de İngilizce özet kısmı içermelidir.
- 7 Dergiye gönderilen yazılarda ilgili yazıdaki konuyu tanımlayan Türkçe ve İngilizce uygun anahtar sözcükler kullanılmalıdır.
- 8 Dergiye gönderilen yazıların yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve basılmaya hazır olarak gönderildiği kabul edilir.
- 9 Yayımlanan yazıların her türlü sorumluluğu yazar(lar)ına aittir.
- 10 Hakemlerin ve yazarların isimleri gizli tutulur.
- 11 Yazıların yayımlanması konusunda son karar Yayın Kurulu'na aittir.
- 12 Yayımlanmayan yazılar iade edilmez.
- 13 Dergide yer alan yazılar kaynak gösterilmeden kullanılamaz.
- 14 Dergide yayımlanan yazıların yayın hakkı MESS Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası'na aittir.
- 15 Dergide yayımlanan yazılarda yer alan görüşler yazarlara aittir. Kaynak gösterilerek alıntı yapılabilir.

HAKEM DEĞERLENDİRME SÜRECİ

Dergiye gönderilen yazıların ilk değerlendirmesi Yayın Kurulu'nca yapılır ve şekil ile içerik bakımından uygun bulunan yazılar bilimsel inceleme için en az iki hakeme gönderilir. Hakemlerden gelen raporlar doğrultusunda yazının yayımlanmasına, rapor çerçevesinde düzeltme istenmesine veya yayımlanmamasına karar verilir. Tamamlanmamış veya düzeltilmiş yazı Yayın Kurulu'nca tekrar hakeme gönderilebilir. Hakem değerlendirme raporları, TÜBİTAK ULAKBİM TR Dizin Komitesi'nin incelemesine olanak verecek şekilde yayın tarihinden sonra en az beş yıl süreyle saklanmaktadır. Yazıların yayımlanması konusunda son karar Yayın Kurulu'na aittir. Yayımlanmayan yazılar iade edilmez.

ÜCRET POLİTİKASI

Makale gönderim/süreç işletimi ücretsizdir.

İçindekiler

Araştırma Makaleleri

11

Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (CSDDD) ve Türk Hukukuna Etkilerinin Değerlendirilmesi

Prof. Dr. Gülsevil ALPAGUT, Doç. Dr. İrem YAYVAK NAMLI

İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı

44

İş Kanunu'nda Düzenlenen İşçilik Alacaklarına İlişkin Enflasyon Kaynaklı Munzam Zarar Talepleri ve Gerekliliğine Yönelik Bir Değerlendirme

Prof. Dr. Hakan KESER

Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi

65

İşverenin İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Gözetme Borcuna Aykırılıktan Kaynaklanan İdari Yaptırımların Uygulanması

Prof. Dr. Serkan ODAMAN

Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

93

4857 Sayılı Kanun'un 7555 Sayılı Kanun'la Değişik 109. Maddesinde Öngörülen Yazılı Şekil Kuralı Fesih Bildirimi İçin Geçerlilik Şartı Mıdır?-Bir Yasal Düzenleme Önerisi-

Doç. Dr. Seracettin GÖKTAŞ

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı

127

İşsizlik Sigortasının Yapısal Özellikleri ve İşlevi

Doç. Dr. Mustafa KILIÇOĞLU

Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

144

Anayasa Mahkemesi'nin 2024/48855 Numaralı Ali Çetin Başvurusu Hakkında Verdiği 29.07.2025 Tarihli Kararın 5718 Sayılı Kanun'un 27. Maddesinin Uygulanması Bağlamında Değerlendirilmesi

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek SARIÖZ BÜYÜKALP*, Volkan ALTINTAŞ**

*Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Özel Hukuk Ana Bilim Dalı

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi

İçindekiler

175

Bireysel Emeklilik Otomatik Katılım Sistemi Kapsamında Kesilen Katkı Paylarının İşçilik Alacağı Niteliği ve Hukuki Sonuçları

Dr. Mustafa ŞENTÜRK

Avukat, Eski İş Başmüfettişi

Karar İncelemesi

192

İş Sözleşmesini Evlilikten İtibaren Bir Yıl İçinde Fesheden Ancak Kocasını Fesihden Önce Ölen Kadın İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?

Prof. Dr. Hediye ERGİN

Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi

Contents

Research Articles

11

The European Union Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) and an Assessment of Its Implications for Turkish Law

Prof. Gülsevil ALPAGUT, Assoc. Prof. İrem YAYVAK NAMLI

Istanbul University, Faculty of Law, Department of Labour and Social Security Law

44

An Evaluation of Inflation-Based Additional Damage Claims Concerning Employee Claims Regulated under Turkish Labor Act and the Necessity of Such Claims

Prof. Hakan KESER

Dokuz Eylül University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Labour Economics and Industrial Relations

65

Implementation of Administrative Sanctions Arising from the Employer's Breach of the Obligation to Protect the Employee's Health and Safety

Prof. Serkan ODAMAN

Yaşar University, Faculty of Law, Department of Labour and Social Security Law

93

Is the Written Form Requirement Under Article 109 of Labour Law No. 4857, as Amended by Law No. 7555, a Validity Condition for Termination Notice?
-A Legislative Proposal-

Assoc. Prof. Seracettin GÖKTAŞ

President of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation

127

Structural Characteristics and Function of Unemployment Insurance

Assoc. Prof. Mustafa KILIÇOĞLU

Başkent University, Faculty of Law, Department of Labour and Social Security Law

144

An Analysis of the Constitutional Court's Decision Dated July 29, 2025, Regarding Ali Çetin Application No. 2024/48855 in Relation to the Implementation of Article 27 of Law No. 5718

Assist. Prof. Ayşe İpek SARIÖZ BÜYÜKALP*, Volkan ALTINTAŞ**

* Bahçeşehir University, Faculty of Law, Department of Private International Law

** Rapporteur Judge of the 9th Civil Chamber of the Court of Cassation

Contents

175

The Nature of Contributions Deducted within the Scope of the Automatic Enrollment System in Individual Pension Schemes as Employment Receivables and their Legal Consequences

Dr. Mustafa ŞENTÜRK

Attorney, Former Chief Labour Inspector

Court Verdict Analysis

192

Can a Female Employee who Terminates Her Employment Contract within One Year of Marriage but whose Husband Died Before the Termination, Still Be Entitled to Severance Pay?

Prof. Hediye ERGİN

Marmara University, Faculty of Economics, Department of Labour Economics and Industrial Relations, Division of Labour Law and Social Security Law

Araştırma Makalesi

Sicil, 2026/I Sayı 55: 11-43

Makale Gönderim Tarihi: 21 Mayıs 2026

Makale Kabul Tarihi: 1 Haziran 2026

Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (CSDDD) ve Türk Hukukuna Etkilerinin Değerlendirilmesi

Öz

Bu çalışmada, küresel tedarik zincirlerindeki olumsuz sürdürülebilirlik etkilerini azaltmayı amaçlayan Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi (CSDDD) ile Şubat 2026'da yürürlüğe giren Omnibus revizyonu ele alınmaktadır. Bu kapsamda CSDDD'nin Ek I'inde belirtilen insan hakları ve çevre standardı inceleme konusu yapılmıştır. Bunun ötesinde, CSDDD yürürlüğe girmeden önce uluslararası kuruluşlar ile AB üyesi ülkelerde ulusal mevzuatla getirilen düzenlemeler üzerinde durulmuştur. Bu kapsamda Fransa, Almanya ve Norveç Kanunları esas alınmıştır.

AB üyesi ülkelerdeki şirketlerin Direktif'ten doğan yükümlülüklerinin tedarik zincirinde yer alması halinde Türk şirketlere etkisi ayrıca ele alınmıştır. Sonuç olarak ise Direktif'in gerek kapsam gerek uygulanabilirliği konusundaki çekincelere katılmakla birlikte, izlediği amaç bakımından yararlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla çalışmamızda, Türk şirketler her ne kadar doğrudan Direktif'in kapsamında olmasa da, uluslararası piyasadaki rekabet güçleri ile ekonomik durumları Direktif'ten etkileneceğinden, bu konuda atılması gereken adımlara ilişkin önerilerimize yer verilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

Tedarik zinciri, insan hakları, durum tespiti, sürdürülebilirlik, özen yükümlülüğü, iş hukuku.

The European Union Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) and an Assessment of Its Implications for Turkish Law

Abstract

This study examines the European Union Corporate Sustainability Due Diligence Directive

(CSDDD), which aims to reduce negative sustainability impacts in global supply chains

*İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, galpagut@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8817-2779.

**İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı, irem.yayvak@istanbul.edu.tr, ORCID: 0000-0003-1669-6826.

and the Omnibus revision that came into effect in February 2026. In this context, the human rights and environmental standards specified in Annex I of the CSDDD have been examined. Furthermore, the discussion focused on regulations introduced by international organizations and through national legislation in EU member states before the CSDDD came into effect. In this context, the laws of France, Germany, and Norway have been taken as a basis. The impact of the Directive on Turkish companies, especially those involved in the supply chain of com-

panies established in EU member states, has also been addressed separately. In conclusion, while we agree with the concerns regarding both the scope and applicability of the directive, it has been found to be useful in terms of the objectives it pursues. Therefore, although Turkish companies are not directly within the scope of the Directive, their competitiveness in the international market and their economic situation will be affected by the Directive. Thus, our study includes recommendations on the steps that should be taken in this regard.

Keywords:

Supply chain, human rights, due diligence, sustainability, duty of care, labor law.

Giriş

Küreselleşme nedeniyle, bir malın üretim sürecinde hammadde temininden satışa kadar çeşitli ülkeler tedarik zincirinde yer almaktadır. Halbuki uluslararası düzeyde faaliyet gösteren bir şirketin ürününün ortaya çıkmasına katkıda bulunan birden fazla şirketin işçilerinin çalışma koşulları birbirinden oldukça farklıdır. İşte özellikle tedarik zincirinin en alt basamaklarında yer alan şirket işçilerinin kötü çalışma koşulları nedeniyle hak ihlallerinin yaşanması ve bunun sonucunda ortaya çıkan zararlardan, bu zincirin en üstünde yer alan uluslararası tanınmış şirketlerin bir sorumluluğunun doğmaması uzun yıllardır tepki çekmektedir¹. Bu nedenle Avrupa Birliği'nde kurumsal sürdürülebilirlik özen yükümlülüğünün ortak kurallarla düzenlenmesi düşüncesi meyvesini vermiş ve 2024 yılında "Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi" yürürlüğe girmiştir².

Bu çalışmanın amacı, Direktif'in şirketleri insan hakları durum tespiti sürecini uygulamaya yönlendirme hedefini ve bunun gerçekleşmesi için yeterli kapasiteye sahip olup olmadığını değerlendirmektir. Bu amaç izlenirken Direktif'ten önce Almanya, Fransa ve Norveç'te konu ile ilgili yürürlüğe giren ulusal kanunlar da ele alınacaktır. Zira bu ulusal kanunlar da Direktif'e benzer şekilde, insan hakları özen yükümlülüğü bakımından "durum tespiti" süreçlerini uygulayarak şirketlerin insan haklarına saygı göstermelerini sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca Şubat 2026'da Direktif bir revizyon geçirmiştir³. "Omnibus Planı" olarak adlandırılan bu revizyonda yer alan değişikliklerin Direktif'e uygulanmasına da çalışmamızda kısaca değinilecektir. Omnibus revizyonunun getirdiği en radikal değişiklikler; özen yükümlülüğüne

1 Koen De Roo, "The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting" (2015) 12 (6) European Company Law 278, 278.

2 Directive (EU) 2024/1760, Official Journal of the European Union – OJ, 05.07.2024, OJ L, 2024/1760. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

3 Güncelleme (Omnibus) Direktifi ise 26.02.2026 tarihinde yine aynı Resmi Gazete'de (EU) 2026/470 numarasıyla yürürlüğe girmiştir. <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2024/1760/oj/eng>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

tâbi şirketlerin kapsamının daraltılması ile başta hukuki sorumluluk rejimi ve idari yaptırımlar olmak üzere, yürütme ve denetim mekanizmalarının yeniden yapılandırılmasıdır.

Direktif, özen yükümlülüğü durum tespiti bakımından, bağlayıcılığı olmayan, tavsiye niteliğinde kurallar içeren yumuşak hukuktan (*soft law*), bağlayıcı ve yaptırıma tâbi sert hukuka (*hard law*) geçişi sağlamıştır. Bu nedenle belirtmeliyiz ki söz konusu Direktif, AB sürdürülebilirlik mevzuatının bakış açısını kökten değiştirmiştir. Direktif, Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü (OECD)'nin Çokuluslu İşletmeler için Sorumlu İşletme Rehberi⁴'nin ilkelerini ve Birleşmiş Milletler (BM)'nin İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri⁵'ni odak almış, Fransa ile Alman Kanunlarındaki yaptırım modeliyle birleştirerek bir düzenleme ortaya çıkarmıştır⁶. Bu çerçevede bağlayıcı kurallar getiren Direktif, üye devletlere uyumu izlemek ve yaptırım uygulamak için bir idari denetim rejimi kurulması ve yükümlülüklerle uyulmamasının zarara yol açtığı durumlarda bir hukuki sorumluluk rejimi oluşturması yükümlülüğü getirmektedir. Dolayısıyla bu çalışmada, Direktif'e öncü olan uluslararası kuruluşların bağlayıcılığı olmayan düzenlemeleri ile Fransa, Almanya ve Norveç'te hali hazırda yürürlükte olan mevzuat hükümleri de Direktif'e uyum açısından incelenmiştir.

Son olarak, Avrupa Birliği üyesi olmayan Türkiye açısından, tedarik zincirinin herhangi bir halkasında yer alması halinde, Direktif'ten nasıl

etkileneceği konusu değerlendirilecek ve bu konuda yapılması gerekenlere ilişkin önerilerimize yer verilecektir.

I. Tarihsel Süreç

Günümüzde çoğu mal ve emtia, farklı ülkeler, işyerleri ve işverenlerden oluşan çok sayıda lokasyona dağılmış küresel bir iş gücü tarafından üretilmektedir. Çok uluslu perakende şirketleri, bu karmaşık uluslararası ağ üzerinden küresel üretimin büyük bir bölümünü yönetmekte ve kontrol etmektedir⁷. Küreselleşme ile üretim süreçlerinin ucuz iş gücü sağlayan ülkelere uzanması nedeniyle, tedarik zincirleri ulusal sınırları aşarak bu ülkelere taşınmaktadır⁸.

Tedarik zincirinin tepesinde yer alan çok uluslu perakende şirketleri, her biri birbirinden bağımsız olan ve kendi işçilerini istihdam eden çok sayıda tedarikçiyle yapılan ticari sözleşmeler veya dolaylı iş ortaklıkları yoluyla ürün sağlamaktadır. Bu karmaşık sistem, ürünlerin düşük maliyetle, hızlı bir şekilde üretilmesini sağlarken, faaliyette bulundukları ülkelerin ekonomilerine istihdam imkânı da yaratmaktadır. Fakat bu sistem aynı zamanda uluslararası şirketlerin üretim sürecinde çevre kirliliği ve insan hakları ihlallerinden kaynaklanan yasal sorumluluklarından kaçınmalarına da yol açmaktadır⁹. Zira çok uluslu şirketlerin faaliyet gösterdiği gelişmekte olan ülkelerde insan hakları ile çevre koruma standartlarının düşük olması, bu ülkelerin mevzuatlarının yeterli korumayı sağlamaması, beraberinde insan hakları ihlallerine ve çevresel zararlara neden olmaktadır¹⁰.

- 4 OECD, "OECD Guidelines for Multinational Enterprises on Responsible Business Conduct" (2023) www.oecd.org/content/dam/oecd/en/publications/reports/2023/06/oecd-guidelines-for-multinational-enterprises-on-responsible-business-conduct_a0b49990/81f92357-en.pdf, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 5 United Nations Human Rights, "UN Guiding Principles on Business and Human Rights – UNGPs" (2011) www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- 6 Julia Sinning and Dirk A. Zetzsche, "The EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive: From Disclosure to Mandatory Prevention of Adverse Sustainability Impacts in Supply Chains", (2025) 16 European Journal of Risk Regulation 628, 629.

- 7 Samantha Velluti, "Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive" (2024) 15 (4) European Labour Law Journal 822, 822-823.
- 8 Çiçek Ersoy ve Hatice Çamgöz Akdağ, "Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses" Numan M Durakbaşı/M Güneş Gençyılmaz(ed), Digitizing Production Systems (Springer 2022) 578.
- 9 Velluti (n 7) 823.
- 10 Ersoy ve Çamgöz Akdağ (n 8) 578-579; Zeynep Derya Tarman, "İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri" (2022) 71 (3) Ankara

Dünyanın birçok ülkesinde, özellikle ekonomik olarak gelişmiş ülkelerde yerleşik şirketlerin tedarik zincirinin alt basamaklarında yer alan ve gelişmiş ülkeler dışında faaliyet gösteren işyerlerinde ayrımcılık, zorla çalıştırma, uzun çalışma saatleri, düşük ücret, çocuk işçiliği uygulamaları gibi çalışma hayatında çeşitli hak ihlalleri yapıldığı görülmektedir¹¹. Fakat uluslararası hukuk, insan hakları ihlalleri konusunda doğrudan şirketlere yükümlülükler getirememekte, dolayısıyla da şirketlerin hukuki sorumluluğuna gidilememektedir¹².

Uluslararası şirketlerin özen yükümlülüğü konusu ilk olarak 1996 yılında Nike markasının tedarik zincirindeki bir fabrikada, çocuk işçi çalıştırdığı iddiaları ile gündeme gelmiştir¹³. Her ne kadar Şirket bu iddiaları kabul etmese de artan baskı sonucu tedarik zincirlerindeki çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önlemler almıştır¹⁴. Bunun dışında dünya çapında yaşanan ihlaller içinde 24.04.2013 tarihinde Bangladeş'in başkenti Dakka'da bulunan Rana Plaza'da meydana gelen kaza, özellikle küresel tekstil endüstrisinde bir dönüm noktası olarak nitelendirilebilir. Bangladeş'in Savar kentindeki yaklaşık 5000 işçi çalıştıran çeşitli giyim fabrikalarına ev sahipliği yapan sekiz katlı ticari bina Rana Plaza'nın çökmesi sonucu, 1138 ölüm ve 2438 yaralanma meydana gelmiştir¹⁵. Daha önce de çeşitli ülkelerde

endüstriyel kazalar yaşanmış olsa da, Rana Plaza felaketi modern çağda en kötü endüstriyel kazalardan biri olarak kabul edilmektedir¹⁶.

Kazanın ardından Batılı şirketlerin, Rana Plaza'daki ölüm ve yaralanmaya neden olan ihmallerden sorumlu olup olmadığı kamuoyunda tartışmaya açılmıştır¹⁷. Bu kazanın boyutu, düşük maliyetli ülkelere mal tedarik etmenin riskleri ve maliyetleri konusunda farkındalığı artırmış, küresel giyim endüstrisinde çalışma koşulları ve güvenliği için tedarik zinciri yönetim mekanizmalarını iyileştirme ihtiyacını ortaya koymuştur¹⁸. Bir varsayıma göre, Bangladeş gibi gelişmekte olan ülkelere tedarik yapan şirketler için Rana Plaza faciası gibi olayların, şirketleri ya üretimi daha gelişmiş, yüksek maliyetli ve işçiyi koruma seviyesinin daha yüksek olduğu ülkelere taşımaya ya da gelişmekte olan, düşük maliyetli ülkelerde çalışma koşullarını iyileştirmek için aktif olarak çalışmaya motive edecek kadar finansal ve itibar kaybına neden olmuştur¹⁹.

Tüm bu yaşananlar, kurumsal sürdürülebilirlik özen yükümlülüğünün yeniden yorumlanmasını gerekli kılmıştır. Böylelikle küresel tedarik zincirlerinin artmasıyla işçi-işveren arasında var olduğu kabul edilen klasik ilişkinin sınırları aşılmış, işçinin korunmasının gerçek anlamda sağlanabilmesi için sorumluluğun tedarik zincirinin her aşamasını kapsayacak şekilde genişletilmesi yaklaşımı ön plana çıkmıştır.

Küresel tedarik zincirlerindeki çalışma koşulları ve işçi haklarına yönelik artan hassasiyetler, pek çok şirketi, tedarikçi nezdindeki üretim tesis-

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1183, 1185.

11 Olga Martin-Ortega, Opi Outhwaite and William Rook, "Buying power and human rights in the supply chain: legal options for socially responsible public procurement of electronic goods" (2015) 19 (3) The International Journal of Human Rights 341, 344.

12 European Commission, "Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain – Final Report", Brüksel (2020) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026.

13 <https://cleanclothes.org/file-repository/nike-lies-report-july-2024-1.pdf>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

14 <https://www.nytimes.com/1998/05/13/business/international-business-nike-pledges-to-end-child-labor-and-apply-us-rules-abroad.html>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026.

15 Sarah Ashwin, Naila Kabeer and Elke Schüßler, "Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza", (2020) 51 (5) 1296, 1296 vd.; International Labour Organization, "The Rana Plaza disaster ten years

on: What has changed?" (2023) <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza.html#compensation-challenges>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

16 John Hobson, "To die for? The health and safety of fast fashion" (2013) 63 (5) Occupational Medicine 317, 317-319.

17 De Roo (n 1) 278.

18 Brian W. Jacobs and Vinod R. Singhal, "The effect of the Rana Plaza disaster on shareholder wealth of retailers: Implications for sourcing strategies and supply chain governance", (2017) 49-51 Journal of Operations Management 52, 52-66; Ashwin, Kabeer and Schüßler (15) 1297.

19 Jacobs and Singhal (18) 52-53.

lerinde uluslararası çalışma standartlarına uyumu güvence altına almak adına otonom düzenleme mekanizmaları geliştirmeye sevk etmiştir. Bu girişimin bir parçası olarak, şirketler gönüllü davranış kuralları benimsemiş, ancak küçük çapta yapılan bu girişimler, işçi haklarının korunması bakımından yeterli olamamıştır²⁰. Bunun üzerine Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü gibi çeşitli uluslararası kuruluşlar, sorumlu iş uygulamalarını teşvik etmek için harekete geçmiştir. Her iki örgüt tarafından yumuşak hukuk mekanizmaları ve gönüllü standartlar belirlenmiştir. Bununla birlikte, bu tür yumuşak hukuk rejimleri, çok uluslu şirketlerin neden olduğu olumsuz etkileri yeterince hafifletememiştir²¹. Bu nedenle Rana Plaza olayından sonra çoğu Avrupa ülkesinde yetki alanlarında bulunan şirketlerin sınır ötesi tedarik zincirlerindeki insan hakları ihlallerinin önüne geçilmesi düşüncesiyle, bağlayıcı insan hakları kurallarına ihtiyaç duyulmuştur. Bu kapsamda öncelikle ulusal kanunlar hazırlanmış, birçoğu da yürürlüğe girmiştir²². Fakat Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin iç hukuklarında yapılan düzenlemelerin birbirinden farklı olmasının ortaya çıkarabileceği yeni sorunlar dikkate alınarak, tüm üye ülkeleri kapsamına alan bir mevzuat hazırlanması konusu öne çıkmıştır²³. Bu çerçevede uluslararası alanda ortaya çıkan birçok düzenlemeden sonra, Avrupa Birliği kapsamında en son "Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi" doğrudan bu alana yönelik önemli düzenlemeler getirmiştir.

Direktif 5. maddesiyle, insan hakları ve çevre

alanlarında yaşanan ihlallerden etkilenen şirketlere "risk temelli durum tespiti" yükümlülüğü getirmektedir. Bu yükümlülüğün şirketlerin kurumsal politikalarına entegre edilmesi beklenmektedir. Ayrıca risk yönetim sistemlerinin kurulması, potansiyel olumsuz etkilerin belirlenmesi ve en aza indirilmesi de amaçlanmaktadır. Şirketler, fiili olumsuz etkileri gidermekten doğrudan sorumlu tutulmuştur. Ayrıca halihazırda meydana gelmiş ve şirketin kendisinden kaynaklanan etkiler için de düzeltici önlemler alınması gerekmektedir. Dahası, özellikle sivil toplum kuruluşlarının şirketleri tedarik zincirlerindeki insan hakları ve çevre üzerindeki fiili veya potansiyel olumsuz etkiler konusunda uyarmalarına olanak tanıyan, kamuya açık bir raporlama mekanizması ve şikâyet prosedürü oluşturmaları zorunlu tutulmuştur. Tüm bunlara ek olarak, şirketler belirtilen konular hakkında yıllık bir rapor yayınlamak zorundadır. Söz konusu yükümlülüklerin ihlali için etkili yaptırımlar da öngörülmüştür. Bu yaptırımlardan biri küresel yıllık net satışlara oranlanan para cezası verilmesi, şirketleri etkileyecek bir başka yaptırım ise haksız fiil hükümleri kapsamında zararın tazmin edilmesidir.

II. Kavramsal Çerçeve

A) Tedarik Zinciri ve Tedarik Zinciri Yönetimi Kavramı

Tedarik zinciri hakkında literatürde birçok farklı tanım yapılmıştır. En genel tanımıyla ise tedarik zinciri, içerisinde çeşitli aktörlerin yer aldığı bir ağ yapısıdır. Bu aktörler ise odak (ana) üretici şirket, tedarikçiler, stok şirketleri, dağıtıcı şirketler, çalışanlar ve müşteriler olarak sayılabilir²⁴.

Bu tanımlar, elbette artırılabilir. Fakat çalışmanın kapsamı dikkate alındığında, tanımların ortak unsurlarına yer verilmesi, kavramın anlaşılması bakımından daha yararlı olacaktır. Buna göre, tedarik zincirlerinde zincir, genellikle ham-

20 Dong Hoang, "Labour Standards in the Global Supply Chain: Workers' Agency and Reciprocal Exchange Perspective" (2019) 9, Societies 1, 2.

21 Almut Schilling-Vacaflor, Maria Therese Gustafsson and Andrea Lenschow, "The politics of supply chain regulations: Towards foreign corporate accountability in the area of human rights and the environment?" (2023).

22 Büşra Beydüz ve Bülent Algan, "Ulusötesi Şirketlerin Sınırötesi İnsan Hakları İhlalleri: Menşe Devlet Düzenlemeleri" (2024) 15 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 293, 295.

23 Muñoz (21) 3.

24 Velluti (7) 825; Anıl Erdoğan, "Tedarik Zincirleri ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü" (2025) 16 (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 59, 60.

madde veya malzeme temini ile başlayıp, tedarikçi şirketlerin üretime girdi oluşturan tüm malzemeleri sağlaması, üretim aşamasından sonra bitmiş ürünlerin veya ara ürünlerin depolanması, üreticilerin müşteriye sunacakları bitmiş ürünleri dağıtıcılar vasıtasıyla satıcı şirketlere ulaştırması ile devam eder. Son olarak ise toptan veya perakende satıcılar aracılığıyla ürünlerin müşterilere aktarılması aşaması ile zincir sona erer²⁵.

1990'lerden itibaren gelişmeye başlayan tedarik zinciri yönetimi kavramı ise şirketlerin diğer şirketlerle olan talep ve arz dengesini sağlamalarını, kaynakların tedarik edilmesini, satın alma faaliyetlerini ve lojistik süreçlerini düzenlemektedir. Ayrıca zincirde yer alan tüm aktörleri koordine eden bir yönetim biçimi olarak da ifade edilmektedir²⁶. Tedarik zinciri yönetimi, tedarikçiler, nakliyeciler, işletme içi bölümler ve işletmeler arasında bağlantı sağlayarak tedarik zincirindeki tüm faaliyetlerin koordinasyonunu sağlamaktadır²⁷. Diğer bir tanıma göre ise tedarik zinciri yönetimi, ürünlerin, bilgi aktarımının ve lojistik süreçlerinin planlanması, örgütlenmesi, yönetilmesi ve kontrol edilmesidir²⁸. Tedarik zinciri yönetiminin temel amacı, tedarik zincirindeki verimliliği en üst düzeye çıkarmak ve ilgili tüm taraflara en fazla faydayı sağlamak amacıyla, tüm tedarik zinciri

aktörlerini ortaklaşa çalışmaya bağlamaktır²⁹.

Küreselleşme, odak şirketlerin dünyanın dört bir yanında bulunan yetkin, düşük maliyetli tedarikçileri kullanarak rekabet avantajı sağlama ya çalışması nedeniyle, denizaşırı tedarikçilerin hızla artmasına yol açmıştır³⁰. Dolayısıyla "küresel tedarik zincirleri" ortaya çıkmıştır. Bunlar tek bir ülkenin sınırlarının ötesine uzanan tedarik zincirlerini ifade eder. Yani birden fazla ülkeye dağıtım yapan, üretim tesislerini yurt dışına kuran veya denizaşırı tedarikçilerden kaynak sağlayan odak şirketlerle karakterize edilmektedir³¹.

B) Sürdürülebilirlik ve Sürdürülebilir Tedarik Zinciri Yönetimi

Sürdürülebilirlik kavramı kelime anlamıyla, sürdürülebilir olma durumu olarak açıklanmaktadır³². Yani belirli bir süre boyunca aynı seviyede devam edebilmek anlamına gelmektedir³³. Bunun yanı sıra sürdürülebilirlik, gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneğinden ödün vermeden bugünün gereksinimlerini karşılayan kalkınma olarak tanımlanmaktadır³⁴. Bununla birlikte sürdürülebilir kentler, sürdürülebilir kalkınma, sürdürülebilir tarım, sürdürülebilir mimari vb. gibi kullanımlar sürdürülebilirlik konusunu, üzerinde çok tartışılan, birbirinden farklı alanlar-

- 25 Burcu Adıgüzel Mercangöz, "Ağ Modelleri ve Tedarik Zincirinde Ağ Optimizasyonuna İlişkin Bir Uygulama" (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2010) 3 vd.; Emine B. Cavlak, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Üretim/Dağıtım Planlama Karar Sürecinde Tasarım ve Optimizasyon" (Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü 2009) 20, Erdoğan (n 24) 61.
- 26 Rajendra Kumar Shukla, Dixit Garg and Ashish Agarwal, "Understanding Of Supply Chain: A Literature Review" (2011) 3 (3) International Journal of Engineering Science and Technology (IJEST) 2059, 2059 vd.
- 27 Hau Lee and Corey Billington, "The Evolution of Supply-Chain-Management Models and Practice at Hewlett-Packard" (1995) 25 (5) Inform Journal on Applied Analytics 42, 42 vd.; Hüseyin Yüksel, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Önemi" (2002) 4 (3) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 261, 262.
- 28 Müge Kılıç, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Sürdürülebilirlik ve Endüstri 4.0 Entegrasyonu: Bir Bibliyometrik Analiz" (2024) 6 (2) Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi 52, 54-55.

- 29 Peter Finch, "Supply Chain Risk Management" (2004) 9 (2) Supply Chain Management: An International Journal 183, 183.
- 30 Gary Gereffi and Joonkoo Lee, "Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters" (2016) 133 (1) Journal of Business Ethics, Springer 25, 25 vd.
- 31 Federico Caniato, Ruggero Golini and Matteo Kalchschmidt, "The effect of global supply chain configuration on the relationship between supply chain improvement programs and performance" (2013) 143 (2) International Journal of Production Economics 285, 285 vd.
- 32 <https://tdk.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
- 33 <https://dictionary.cambridge.org>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
- 34 Amol Singh and Ashish Trivedi, "Sustainable green supply chain management: trends and current practices. Competitiveness Review" (2016) 26 (3) 265, 265-288; United Nations, "Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future" (2008) Transmitted to the General Assembly as an Annex to document A/42/427, <http://www.un-documents.net/ocf-ov.ht>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026; Kılıç, 55.

da ele alınan karmaşık bir kavram haline dönüş-türmüştür³⁵.

Sürdürülebilirlik kavramı, genel kabule göre üç boyuta sahiptir. Buna göre, birincisi çevresel sürdürülebilirlik olup, ekosistemi düzenleyici ve koruyucu faaliyetlerin yürütülmesi olarak açıklanmaktadır³⁶. İkinci boyutu ekonomik sürdürülebilirlik olarak karşımıza çıkmakta ve üretim sürecinde yenilenebilir kaynaklara yönelmek ve kaynakların etkin kullanılarak ekonomik fırsatların geliştirilmesi ve finansal istikrarın sağlanması olarak ifade edilmektedir. Üçüncü boyutu ise sosyal sürdürülebilirliktir. Sosyal sürdürülebilirlikle kastedilen, bugünkü insan neslinin ihtiyaçlarını, gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılama olanaklarını zedelemekten kaçınmak için kamu refahının korunması ön plana alınarak, eğitimde, sağlık hizmetlerinde vb. sosyal bütünleşmeyi tanımlamaktadır³⁷. İşte sürdürülebilirliğin bu son boyutu, iş hukukunu etkilemektedir. Zira iş sağlığı güvenliği, çalışma ve dinlenme süresi dengesi, karşılığında adil ücret, zorlama çalıştırma yasağı, çocuk işçi çalıştırma yasağı, sendikal haklar, ayırım yasağı gibi İş Hukuku'nun önemli kavramlarının sosyal sürdürülebilirlik konusu ile doğrudan bağlantısı vardır. Bu nedenle de sosyal sürdürülebilirlik, iş hukuku, toplu iş hukuku ve iş sağlığı ve güvenliği alanlarının, sürdürülebilirlik temelli bir anlayışla ekonomik ve hukuki olarak yeniden yorumlanmasını gerektirir³⁸.

Son yıllarda küreselleşme, tedarik zinciri yönetiminin yalnızca ekonomik konuların ötesi-

ne geçmesini ve adil çalışma koşulları ve çevre dostu üretim gibi konuları da kapsamasını gerektirmektedir. Bu durum, genellikle ekonomik, çevresel ve sosyal boyutlarda anlaşılan sürdürülebilirlik konusuna olan ilgiyi artırmakla kalmamakta, bunun yanı sıra tedarik zincirlerinin sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi konusu her büyüklükteki ve çok çeşitli sektörlerdeki şirketler için giderek artan bir endişe kaynağı haline gelmektedir. Tedarik zincirinin tüm aşamalarında çevresel ve sosyal standartların karşılanması, minimum sürdürülebilirlik performansına ulaşılmasını sağlayacaktır³⁹.

Küresel tedarik zincirleri başta olmak üzere, alıcılar ve tedarikçiler arasındaki mesafe sürdürülebilirliğin sağlanması ve yönetimi için zorluklar yaratırken, kültürel unsurlar, alıcılar ve tedarikçiler arasında sürdürülebilirlik konusunda farklı beklentilere neden olabilir⁴⁰.

C) Özen Yükümlülüğü

AB Direktifi'nde, özen yükümlülüğü, BM Rehber İlkeleri ve OECD'nin Rehberi'nden yola çıkılarak düzenlenmiştir. Direktif, özen yükümlülüğünü soyut bir terim olarak ele almak yerine, onu belirli adımlardan oluşan bir süreç olarak tanımlamıştır. Buna göre Direktif'in 1. maddesi (*konu ve kapsam*) ile 4. maddesi (*özen yükümlülüğü*) bir arada ele alındığında, özen yükümlülüğü şu şekilde tanımlanır: Şirketlerin kendi operasyonlarında, iştiraklerinde ve değer zincirlerindeki iş ortaklarının faaliyetlerinde meydana gelen veya gelebilecek olan olumsuz insan hakları etkileri ile olumsuz çevresel etkileri tespit etmek, önlemek, hafifletmek, sona erdirmek ve etkilerini en aza indirmek için yürütmekle yükümlü olduğu risk tabanlı süreçtir⁴¹.

35 Veli Alpagut Yavuz, "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri" (2010) 7 (14) Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 63, 64 vd.

36 United Nations (n 34).

37 İbid. Thoo Ai Chin, Huam Hon Tat and Zuraidah Sulaiman, "Green supply chain management, environmental collaboration and sustainability performance" (2015) 26 Procedia CIRP 695, 695-699; Mohsen Varsei, "Sustainable supply chain management: A brief literature review" (2016) 50 (6) The Journal of Developing Areas 411, 411-419; Kılıç (n 28) 55.

38 Ulaş Baysal ve Çiçek Ersoy, "Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkisi" (2022) 48 (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 72, 75.

39 Stefan Seuring, "A review of modeling approaches for sustainable supply chain management" 2013 (54) 4 Decision Support Systems 1513, 1513 vd.

40 Zhaohui Wu and Madeleine E. Pullman, "Cultural embeddedness in supply networks" (2015) 37 Journal of Operations Management 45, 45 vd.

41 Gabrielle Holly, The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Maximising Impact Through Transposition and Implementation (1. Bası The Danish Institute

AB Direktifi'nde özen yükümlülüğü, bir şirketin tüm tedarik zincirlerini kapsar. Tedarik zincirleri, hammadde çıkarımı, tasarım, üretim ve dağıtım gibi tüm yukarı yönlü tedarik zinciri faaliyetlerini; kendi operasyonlarını ve iştiraklerini; ayrıca nakliye, dağıtım ve depolamada yer alan doğrudan aşağı yönlü iş ortaklarını içerir⁴².

Direktif, özen yükümlülüğünün konusu olarak da sadece insan haklarını değil, bunun yanı sıra çevreyi korumayı da içermektedir. Ayrıca özen yükümlülüğü tek seferlik bir denetim veya bir sertifika belgesi olarak düzenlenmemiştir; aksine şirketin yönetim sistemine entegre edilmiş, kesintisiz ve dinamik bir kurumsal yönetim süreci olarak ele alınmıştır.

D) İş Ortağı Kavramı

İş ortağı kavramı, AB Direktifi'nin kapsamı bakımından önemli kavramlardan biridir. Direktif'in 3. maddesinin 1. fıkrasının f ve g bendinde, iş ortakları, şirketin faaliyet zinciri içerisindeki rollerine ve şirketle olan sözleşme bağlarına göre kategorilere ayrılmıştır. Sözleşme ilişkisine göre iş ortağı, doğrudan ve dolaylı iş ortağı olmak üzere iki farklı kavram olarak ele alınır (m. 3/1, f). Faaliyet zinciri içerisindeki rollerine göre ise yukarı yönlü ve aşağı yönlü iş ortakları olmak üzere açıklanmaktadır (m. 3/1, g).

Doğrudan iş ortağı, şirketin ticari faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle ilgili doğrudan bir ticari sözleşme olan veya şirketin zincirleme faaliyetler uyarınca kendisine hizmet sağladığı şirketlerdir. Örneğin, İspanya'daki bir giyim markasının Türkiye'de doğrudan sözleşme imzaladığı ve sipariş verdiği ana konfeksiyon fabrikası doğrudan iş ortağı sayılmaktadır. Buna karşılık, *dolaylı iş ortağı*, şirket ile doğrudan bir sözleşmesi bulunmayan, ancak şirketin faaliyetleri, ürünleri veya hizmetleriyle ilgili ticari faaliyetleri gerçek-

leştiren şirketlerdir. Bir önceki örnek üzerinden devam edersek İspanya'daki markanın doğrudan iş ortağı olan Türkiye'deki ana konfeksiyon fabrikasının kumaş satın aldığı dokuma fabrikası, iplik tedarikçisi veya pamuk üreticisi dolaylı iş ortağıdır. İspanya'daki markanın bu şirketlerle arasında bir sözleşme mevcut değildir, ancak bu şirketler faaliyet zincirinin bir parçası sayılarak iş ortağı kabul edilirler. Bu halde pamuk üreticisi, üretim sürecinde çocuk işçiliği ihlalinden dolayı olarak sorumlu tutulabilir. Bilindiği üzere, Türkiye'deki birçok şirket, AB'deki ana şirketlerin doğrudan veya dolaylı iş ortağı konumundadır. Bu nedenle, her ne kadar doğrudan Direktif kapsamına girmeseler bile, ana şirketlerin talebiyle insan hakları ve çevre denetimlerine tâbi tutulma ihtimalleri vardır⁴³.

Yukarı yönlü iş ortakları ise ürün tasarımı, hammadde çıkarımı, tedarik, imalat, nakliye, depolama ve ham madde/yarı mamul sağlama gibi üretim aşamasındaki tüm doğrudan ve dolaylı ortakları kapsarken; *aşağı yönlü iş ortakları* ürünün dağıtımını, nakliyesi ve depolanması gibi satış sonrası lojistik süreçlerde yer alan ortaklardır. Aşağı yönlü iş ortakları, yalnızca bu faaliyetleri "şirket adına veya şirket hesabına" yürüttükleri takdirde direktif kapsamına dahil sayılırlar. Ürünün nihai tüketici tarafından kullanımı veya atık süreçleri ise kapsam dışı bırakılmıştır⁴⁴.

III. İlgili Mevzuat

A) Uluslararası Temel Düzenlemeler

Uluslararası düzeyde kurumsal sürdürülebilirliği konu alan gönüllülük esaslı önemli düzenlemeler vardır. Öncelikle 2011'de çıkarılan Birleşmiş Milletler İş Dünyası ve İnsan Hakları Rehber İlkeleri⁴⁵ (*BM Rehber İlkeleri*), şirketlerin faaliyet-

for Human Rights 2024) 4.

42 European Commission, "Corporate Sustainability Due Diligence" (2024) https://commission.europa.eu/business-economy-euro/doing-business-eu/sustainability-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

43 European Commission (n 42).

44 European Commission (n 42).

45 UN Human Rights Council, "Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy' Framework" (2011) https://www.ohchr.org/sites/default/files/documents/publications/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026. Esasında Birleşmiş Milletler

lerinin olumsuz insan hakları etkilerini belirleyerek, önleyerek, hafifleterek ve bu etkileri nasıl ele aldıkları konusunda hesap verebilir olarak insan haklarına ilişkin gerekli özeni gösterme sorumluluğunu kabul etmektedir⁴⁶. Bu ilkeler, Devletlerin insan haklarını koruma görevi, kurumsal sorumluluk ve gerekli özeni gösterme, devletlerin çözüm yollarına erişim sağlama görevi aracılığıyla uygulamaya koyulmaktadır⁴⁷. BM Rehber İlkeleri, çokuluslu şirketler için yasal olarak bağlayıcı değildir, sadece rehber niteliğindedir. Bu nedenle şirketlerin gönüllü uyumuna ve yasal normların desteğine bağlıdır⁴⁸.

BM Rehber İlkeleri, şirketlerin insan hakları ihlallerinden kaçınmalarının yanı sıra, kendi iş faaliyetlerinden, iştiraklerinin faaliyetlerinden ve katkıda bulundukları veya bağlantılı oldukları doğrudan ve dolaylı iş ilişkilerinden kaynaklanan olumsuz insan hakları etkilerini ele almaları gerektiğini belirtmektedir⁴⁹. BM Rehber İlkeleri'nin öngördüğü en önemli düzenlemeler, "*durum tespiti*" ile "*tedarik zinciri uyum süreci*" yükümlülükleridir⁵⁰.

Yine üye devletlerin tamamı tarafından 2015

yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, sürdürülebilir, kapsayıcı ve kalıcı ekonomik büyümeyi teşvik etmeyi içermektedir⁵¹. Avrupa Birliği, BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını uygulamayı hedeflemiştir. Özel sektör de bu amaçlara ulaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

İnsan hakları konusunda gerekli özeni gösterme kavramı, 1976 yılında oluşturulan OECD Çokuluslu İşletmeler Özen Rehberi⁵²'nde (*OECD Rehberi*) belirtilmiş ve bu Rehber 2011 ve 2023'te güncellenmiştir⁵³. OECD Rehberi, kurumsal sosyal sorumluluk konusunda bir dizi tavsiye niteliğindedir. BM Rehber İlkeleri ile uyumlu olması amaçlanan bu ilkeleri kabul eden ülkeler, bu bağlılığın bir parçası olarak, ayrıca rehber ilkelere tanıtım ve rehber ilkelerin ihlali iddialarına ilişkin anlaşmazlıkların çözümüne katkıda bulunmak için ulusal bir irtibat noktası oluşturmayı da kabul etmişlerdir. OECD Rehberi, BM Rehber İlkelerinden daha ayrıntılıdır⁵⁴. Fakat BM Rehber İlkeleri ile benzer şekilde, çok uluslu şirketler için yasal olarak bağlayıcı değildir; bu nedenle de ihlali halinde taraflarca yargı sürecinde ileri sürülemez⁵⁵.

BM Rehber İlkeleri ve OECD Rehberi, şirketler için özünde aynı gereklilikleri ortaya koymaktadır. Bununla birlikte, OECD Rehberi, BM Rehber İlkelerinden daha ileri gitmektedir. OECD Rehberi insan hakları bölümüne ek olarak, istihdam ve endüstriyel ilişkiler, çevre, yolsuzlukla mücadele, tüketici hakları, bilim ve teknoloji, rekabet ve

tarafından 2003 yılında kabul edilen "Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with Regard to Human Rights" yani "Sınır Ötesi Şirketlerin ve Diğer İşletmelerin İnsan Haklarına İlişkin Sorumluluklarına Dair Kurallar", BM Rehber İlkelerinin öncüsü olarak kabul edilebilir. Bu belge için bkz. <http://hrlibrary.umn.edu/links/norms-Aug2003.html>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026.

46 United Nations Human Rights Council (2011). Birleşmiş Milletler tarafından "2030 Sürdürülebilir Kalkınma"ya ilişkin on yedi hedef arasında "insana yakışır iş ve ekonomik büyüme" sağlanması yer almaktadır. Bu hedefler için bkz. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/globalpartnerships/>, Erişim Tarihi: 12 Mayıs 2026.

47 UN Human Rights Council (2011).

48 Surya Deva, "The UN Guiding Principles' Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface" (2021) 6 (2) BHRJ 336, 338; Muñoz (n 21) 3.

49 John Gerard Ruggie, "Business and Human Rights: Towards Operationalizing the 'Protect, Respect and Remedy' (2009) Framework, Report to the United Nations Human Rights Council A/HRC/11/13.

50 Tedarik zinciri uyumu ile kastedilen şirketlerin sadece kendi faaliyetlerinde değil, tedarik zincirinin tüm aşamalarında belirli hukuki güvence ve standartları sağlamalarıdır. Bkz. Tarman (10) 1189-1190.

51 Bir değerlendirme için bkz. Engin Yıldırım, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi" (2014) VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu <https://www.petro-is.org.tr/sites/default/files/tumdokuman-baski.pdf>, Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2026.

52 "The Organisation for Economic Co-operation and Development Guidelines for Multinational Enterprises"ın Türkçe metni için bkz. <https://www.oecdwatch.org/wp-content/uploads/sites/8/2012/06/OECD-Watch-brochureTurkish.pdf>, Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2026.

53 OECD, "Updated OECD guidelines on responsible business conduct" (2023) <https://www.oecd.org/en/topics/responsible-business-conduct.html>, Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2026.

54 Tarman (n10) 1188 vd.

55 Muñoz (n 21) 4; Velluti (n 7) 830.

vergileendirme gibi diğer alanlarda da tavsiyeler içermektedir⁵⁶. Ayrıca BM Rehber İlkelerinden farklı olarak imzacı ülkeler, Rehber kapsamında öngörülen şikayetleri ele almak için bir “Ulusal İrtibat Noktası” kurmayı da taahhüt etmektedirler⁵⁷.

Bahsi geçen rehberler, şirketlerin iş faaliyetleri, tedarik zincirleri ve diğer iş ilişkileriyle ilgili gerçek ve potansiyel etkileri belirlemelerine, önlemlerine, azaltmalarına ve bunlardan sorumlu tutulmalarına yardımcı olmayı amaçlamaktadır. Bununla beraber küresel tedarik zincirlerinde yeterli çalışma standartlarını sağlamak için tek başına yeterince etkili olmadığı, hem uluslararası hem de ulusal düzeyde yasal olarak bağlayıcı önlemlerle desteklenmesi ve güçlendirilmesi gerektiği ileri sürülmektedir⁵⁸.

Tedarik zincirinde gerekli özeni gösterme kavramı, Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika Üçlü İlkeler Bildirgesi’nin tavsiyelerinde de yer almaktadır⁵⁹. En son 2022’de değiştirilen ILO Bildirgesi, gönüllü şirketlere insan haklarına yönelik kurumsal raporlama konusunda rehberlik yapmaya ilişkin düzenlemeler içermektedir.

B) Avrupa Birliği Hukukundaki Temel Düzenlemeler

Avrupa Birliği Hukuku’nda kurumsal sürdürülebilirlik kapsamında raporlama ve durum tespiti ilişkin ilk temel düzenleme, 2014/95 sayılı Avrupa Birliği Finansal Olmayan Bilgilerin Raporlanması Direktifi’dir⁶⁰. Akabinde ise 5 Ocak 2023

tarihinde yürürlüğe giren 2022/2464 sayılı Avrupa Birliği Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi (CRSD)⁶¹, 2014/95 sayılı Direktifi ortadan kaldırmıştır. Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi şirketlerin sosyal ve çevresel sürdürülebilirliklerine ilişkin finansal raporlamanın bir parçası olarak hangi bilgileri paylaşımları gerektiğini içermektedir⁶².

Söz konusu Direktifler, şirketlere insan hakları durum tespiti yapma konusunda yasal bir yükümlülük getirmediğinden uygulanmasında ciddi eksiklikler ortaya çıkmıştır⁶³.

Son olarak ise 25 Temmuz 2024’te yürürlüğe giren AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi, şirketlere hem AB sınırları içerisinde hem de tedarik zinciri halkasına dahil olan üçüncü devlet ülkelerinde yaşanan insan hakları ihlallerini tespit ve önleme yükümlülüğü getirmektedir. Söz konusu Direktif, yaptırıma bağlanmış bir koruma rejimi öngörmektedir. Tedarik zincirinde yer alması ihtimalinde ülkemizi de dolaylı olarak etkileyecek olan ve özellikle işçilerin temel haklarının korunmasına ilişkin olarak önemli düzenlemeler getiren söz konusu Direktif’e ilişkin ayrıntılı bilgiye aşağıda ayrıca yer verilecektir.

cial Reporting Directive: NFRD, 2014, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI\(2021\)654213_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI(2021)654213_EN.pdf), Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

61 European Parliament and of the Council, 2022/2464/EU: The Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD, 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

62 Kurumsal Sürdürülebilirlik Raporlama Direktifi kapsamında yalnızca 1.000’den fazla çalışanı ve yıllık net cirosu 450 milyon Euro’nun üzerinde olan AB şirketlerinin sosyal ve çevresel raporlama yapması gerekecektir. Bu kurallar, AB’de faaliyet gösteren büyük iştirakleri ve şubeleri ile AB cirosu 450 milyon Euro’nun üzerinde olan AB dışı şirketler için de geçerli olacaktır. 1.000’den az çalışanı olan şirketlerin, gönüllü raporlama standartlarında yer alanların ötesinde, daha büyük ortaklarına ek bilgi sağlamaları gerekmeyecektir. Bu konuda bkz. <https://www.europarl.europa.eu/topics/en/article/20221110STO53001/corporate-sustainability-what-the-eu-expects-from-companies>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

63 Velluti (n 7) 838.

56 Rebekka Lae and Morten P Smørdal, “Norways New Transparency Act: An Overview in Light of International Trends” (2024) 10 (2) Special Issue: Corporate Social Responsibility and the Transparency Act (Åpenhetsloven) – The Norwegian and International Perspectives, Oslo Law Review 1, 3.

57 Muñoz (n 21) 4.

58 Lae and Smørdal (n 56) 3; Muñoz (n 21) 4.

59 International Labour Organization, Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi) <https://www.ilo.org/tr/publications/cokuluslu-isletmeler-ve-sosyal-politikaya-iliskin-ilkeler-uclu-bildirgesi>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

60 European Parliament, Directive 2014/95/EU: Non-finan-

C) Ulusal Hukuktaki Düzenlemelerden Örnekler

Tedarik zinciri özen yükümlülüğü konusunda uluslararası çalışmaların yanı sıra, ulusal girişimler giderek artmaktadır. Nitekim BM ve OECD'nin hazırladığı, fakat bağlayıcılığı olmayan yumuşak hukuk niteliğini haiz ilkelere uygulanabilirliği tamamen şirketlerin inisiyatifinde olduğundan insan hakları ve çevre ihlalleri önlenememiş, ortaya çıkan zararlardan çok uluslu perakende şirketler sorumlu tutulamamıştır. Bu nedenle sivil toplum kuruluşlarının kampanyaları ile yaratılan farkındalığın bir sonucu olarak, bazı devletler BM Rehber İlkeleri'ndeki prensipleri iç hukuklarına aktarmışlardır. Bu ülkelere Fransa⁶⁴, Birleşik Krallık⁶⁵, Hollanda⁶⁶, Almanya⁶⁷, İsviçre⁶⁸,

Kanada⁶⁹, Avustralya⁷⁰ ve ABD⁷¹ gibi ülkeler örnek gösterilebilir. Bu çalışmada, bu konuda ulusal düzenlemesi olan her ülkenin incelenmesi yerine, tedarik zincirleri özen sorumluluğu konusunda ulusal mevzuat hazırlanmasında öncü olan Fransa, Almanya ve Norveç ele alınacaktır.

İncelemek için söz konusu üye ülkelerin mevzuatını seçmemizin nedeni ise ulusal mevzuat hükümlerinin ayrıntılarında bazı farklılıklar olmasına rağmen, özlerinin Direktif ile aynı olmasıdır. Her üç kanun ile Direktif'in amaçları, şirketlerin OECD Rehberi ve BM Rehber İlkeleri doğrultusunda özen yükümlülüğü süreçlerini uygulamalarını zorunlu kılmaktır⁷². Bunun yanı sıra söz konusu düzenlemeler, OECD Rehberi ve BM Rehber İlkeleri'ne dayanmak-taysa da, bazı temel prosedürel adımları özetlemekle yetinmekte, esnek ve yoruma yer bırakan hükümleriyle genel olarak belirsizlik içermektedirler.

Son olarak seçtiğimiz üç farklı ülkenin kanunu da yükümlülüklerin ihlali halinde sorumluluk rejimi belirlemektedir. Dolayısıyla Direktif ile kanunlar arasındaki benzerlikler dikkate alınarak, AB üyesi üç ülkenin mevzuatı çalışmamıza dahil edilmiştir.

64 2017 tarihli Fransa Ana Şirketlerin ve Yüklenici Şirketlerin Gözetim Yükümlülüğüne İlişkin Kanun (Çevrimiçi) Loi n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290626/> Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026. İngilizce metin için bkz. The Corporate Duty of Vigilance Law. (French Vigilance Act), <https://respect.international/wpcontent/uploads/2017/10/ngo-translationfrench-corporate-duty-of-vigilance-law.pdf>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.

65 Birleşik Krallık'ta 2015 tarihli Modern Kölelik Kanunu (Modern Slavery Act), şirketlerin tedarik zincirlerindeki işçistismar riskleri hakkında biraçıklamayayınlanmalarını gerektirmektedir. Bkz. Modern Slavery Act 2015, <https://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

66 2019'da Hollanda, şirketlerin çocuk işçiliğini tespit etmek ve yönetmek için durum tespiti yapmasını zorunlu kılan bir Kanun çıkartarak konuya ilişkin olarak Fransa'nın ardından ilk reaksiyon alan ülkelerdendir. Bu Kanun Şirketlere üç yükümlülük getirmiştir: Tedarik edilecek mal veya hizmetlerin çocuk işçiliği kullanılarak üretildiğine dair 'makul bir şüphe' olup olmadığını, gerekli özeni göstererek araştırma yükümlülüğü; 2015 tarihli ILO Çocuk İşçiliği İşletme Rehberi (Child Labour Guidance Tool for Business) doğrultusunda, çocuk işçiliğine dair makul bir şüphe olması durumunda bir eylem planı geliştirme ve uygulama yükümlülüğü; söz konusu özen yükümlülüklerine uyduğunu denetleyici makama bildirme görevi. Bkz. Ministry of Foreign Affairs Netherlands 2019, <https://zoek.officielebekendmakingen.nl/stb-2019-401.html>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

67 Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu (German Supply Chain Act), (Çevrimiçi) <https://www.bmas.de/EN/Europe-and-the-World/International/Supply-Chain-Act/supply-chain-act.html>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

68 2022 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu (Swiss Code of Obligations 2022, Section Six (Transparency in Non-Financial Matters) of Title Thirty Two of the Swiss Code of Obligations).

69 2024 tarihli Kanada Tedarik Zincirlerinde Zorunlu Çalıştırma ve Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Kanunu (Canada Fighting Against Forced Labour and Child Labour in Supply Chains Act of 2024), (Çevrimiçi) <https://laws.justice.gc.ca/eng/acts/F-10.6/>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

70 2018 tarihli Avustralya Modern Kölelik Kanunu (Australian Modern Slavery Act of 2018), (Çevrimiçi) <https://www.legislation.gov.au/C2018A00153>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

71 2010 tarihli Kaliforniya Tedarik Zincirlerinde Şeffaflık Kanunu (California Transparency in Supply Chains Act of 2010), (Çevrimiçi) <https://oag.ca.gov/SB657>, 11.05.2026. Yine ABD Uygun Zorunlu Çalıştırmayı Önleme Kanunu, doğrudan ithalat yasağı ve sertifika zorunluluğuyla en katı tedarik zinciri mevzuatı içerisinde yer almaktadır; fakat bu kanun aynı zamanda en dar kapsama sahiptir. Zira Çin'de, özellikle Sincan bölgesinde, tamamen veya kısmen zorla çalıştırma ile gerçekleşen üretime odaklanmaktadır. Bkz. ABD Uygun Zorunlu Çalıştırmayı Önleme Kanunu (US Uyghur Forced Labor Prevention Act), (Çevrimiçi) <https://www.cbp.gov/trade/forced-labor/UFLPA>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

72 Gabrielle Holly and Mathilde Dicalou, Transposition of the Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A practical Guide for National Human Rights Institutions (The Danish Institute for Human Rights, 2024) 4; Tarman (10) 1204.

1) Fransa

2013 yılında yaşanan Rana Plaza kazasından sonra birçok Avrupa Birliği üyesi ülke, sürdürülebilirlik raporlama ve durum tespiti konusunda gönüllülük esasına dayalı, bağlayıcı olmayan mevzuat düzenlemeleri yerine, daha yapıcı adımlar atmaya karar vermiştir. Bu kapsamda şirketler için bağlayıcı yasal yükümlülükler içeren düzenlemeler yapma konusunda ilerleme kaydedilmiştir. Hâlbuki daha önce çokuluslu şirketlerin insan hakları ve çevre ihlallerinden sorumlu tutulması için bağlayıcı rejimler veya sözleşmeler oluşturma girişimleri, büyük ölçüde çok uluslu şirketlerin ve güçlü iş birliklerinin yoğun itirazları nedeniyle başarısız olmuştur⁷³. İşte bu konuda bağlayıcı mevzuat getirilmesi için öncülük eden AB üyesi ülkelerden biri Fransa'dır.

Fransa'da 27 Mart 2017'de insan hakları ve çevresel özen yükümlülüğü hakkında 2017/399 sayılı "Ana Şirketlerin ve Yüklenici Şirketlerin Gözetim Yükümlülüğüne İlişkin Kanun" kabul edilmiştir⁷⁴. Şirketleri yurtdışındaki olası etkilerinden sorumlu tutmak için insan hakları ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri doğrultusunda yeni kamusal düzenleme yaklaşımları getirmeyi amaçlayan bu Kanun, dünya çapında ilk kapsamlı ve yasal olarak bağlayıcı düzenlemedir. Zira Rana Plaza'da yaşanan kazanın Fransız şirketleriyle yakın bağlantıları mevcuttur ve bu bağlantı, kazanın olduğu dönemde kamuoyunda büyük tepki çekmiştir⁷⁵.

Fransa'da en az 5000 çalışanı olan veya dünya çapında (doğrudan ve dolaylı iştirakler dahil) 10.000 çalışanı olan şirketler veya Fransa dışında merkezi olup Fransa'da en az 5000 çalışanı olan

Fransız iştiraklerine sahip yabancı şirketler bu kanunun kapsamına girmektedir.

Bu Kanun'un amacı ise "insan haklarına veya çevreye öngörülebilir şekilde zarar verebilecek herhangi bir eylemi gerçekleştirirken makul bir özen standardına uymak için kanuni bir yükümlülük" olan özen yükümlülüğünü kapsama dahil şirketler için belirlemektir (m. 1). Gözetim planları (*Plan de vigilance*), şirketin faaliyetleri ve kontrol ettiği tüm iştiraklerin faaliyetlerinden kaynaklanabilecek insan hakları ihlalleri ile çevre zararlarını önlemek için makul tedbirleri içermesini şart koşturur. Bu plan, risk haritalaması, düzenli değerlendirme prosedürleri, riskleri azaltmak veya ciddi etkileri önlemek için uygun eylemler, şirket içinde bir uyarı ve şikâyet mekanizması, önlemlerin uygulanıp uygulanmadığını denetlemek ve etkinliğini değerlendirmek için bir sistem oluşturulması hususlarını içermelidir (m. 1).

Bu Kanun, idari para cezasına yer vermemiş olup⁷⁶, şirketler için hukuki yaptırım getirmiştir. Kanun'da ayrıca gözetim planı hazırlamayı ihmal eden şirketlerin her bir gün için adli tedbir olarak para cezasına çarptırılacağını ve planın uygulanmasından ötürü bir zarar ortaya çıkması halinde ana şirketin sorumlu tutulabileceği haksız fiil sorumluluğundan doğan tazminat davası açılmasını da öngörmektedir⁷⁷. Bu sayede tedarik zincirinde yer alan işçiler, Fransa dışındaki insan hakları ihlallerinden ötürü de Fransa'da ana şirkete karşı dava açabilecekler⁷⁸.

2) Almanya

Almanya'da, tedarik zincirlerinde insan haklarının korunmasının güçlendirilmesi "Tedarik Zincirlerinde İnsan Hakları İhlallerini Önlemeye Yönelik Ku-

73 Jennifer Clapp, "Global environmental governance for corporate responsibility and accountability", (2012) 5 (3) Global Environmental Politics 23, 23 vd.; John Gerard Ruggie, "Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy", (2018) 12 (3) Regulation & Governance 317, 317 vd.

74 Loi 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.

75 Almut Schilling-Vacaflor, "Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?" (2021) 22 Human Rights Review 109, 110- 115.

76 Fransız Anayasa Konseyi (Conseil Constitutionnel), 23 Mart 2017 tarihli ve 2017-750 DC sayılı kararıyla, tasarıda yer alan para cezası hükümlerini anayasaya aykırı bularak iptal etmiştir. Bu iptal kararı için bkz. <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000034290632>, Erişim Tarihi: 17 Mayıs 2026.

77 Ayrıntılı bilgi için bkz. Schilling-Vacaflor (n 75)115-116.

78 Naime N. Günbattı, "2024 / 1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi", (2026) 1 Çalışma ve Toplum 449, 453.

*rum*sal Özen Yükümlülüğü Kanunu" (Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu-CSDDD) ile düzenlenmiştir. Bu Kanun, tedarik zincirinin ilk halkasından son halkası olan nihai tüketiciye kadar uzanan tüm tedarik zincirini kapsamına almaktadır. Bu Kanun, tedarik zincirinde bulunan tüm şirketlere doğrudan ve uygulanabilir bazı özen yükümlülüğü normları getirmektedir. Bu zincirin büyük kısmı Almanya sınırları dışında bulunan üretici ve ihracatçılar aracılığıyla gerçekleştirildiğinden, Kanun'un etkisi de önemli ölçüde Almanya dışında görülmektedir⁷⁹. Bu etkinin kapsamına tedarik zincirinde bulunması halinde Türkiye de dahildir.

Kanun'un birinci maddesine göre, bu Kanun, ticari işletmenin türü ve kuruluş şekline bakılmaksızın, merkezi yönetimi, merkez şubeleri, idari merkezi veya merkezi faaliyet yeri Almanya'da bulunan ve yurt dışına görevlendirilen işçiler de sayıya dahil olmak üzere 3000'den fazla çalışanı olan şirketlere 2023 yılı itibariyle uygulanacaktır. Bunun yanı sıra bu Kanun, merkezi yönetimi, merkez şubeleri, idari merkezi veya merkezi faaliyet yeri Almanya'da bulunan ve 1000'den fazla çalışanı olan şirketlere 2024 yılı itibariyle uygulanacaktır. Bundan bağımsız olarak ilgili Kanun, Alman Ticaret Kanunu'nun (*Handelsgesetzbuch*) 13d maddesi uyarınca Almanya'da bir şubesi bulunan ve Almanya'da genel olarak en az 3.000 çalışanı olan şirketlere de aynı tarihler geçerli olmak üzere uygulanacaktır.

Görüldüğü üzere Kanun'un uygulanacağı zaman, şirketlerin çalışan sayısına göre kademeli olarak belirlenmiştir. Kanun kapsamında ulusal ve uluslararası standartlara atıf yapılarak tanımlanan, insan hakları ihlalleri ile çevresel riskler olmak üzere iki temel risk belirlenmiştir (m. 2). Çalışma hayatına ilişkin riskler, insan hakları ihlalleri içerisinde yer almaktadır.

Alman Tedarik Zinciri Kanunu'nun ikinci maddesine bakıldığında çocuk işçiliği (m. 2/II, 1, 2), iş sağlığı ve güvenliği (m. 2/II, 5), zorla çalıştırma yasağı (m. 2/II, 3, 4), adil ücret (m. 2/II, 8), örgütlenme özgürlüğü (m.2/ II, 6), ayrımcılık (m. 2/ II,

7, 12) gibi iş hukukunu ilgilendiren önemli konularda insan hakları ihlallerinin önlenmesi için düzenleme yapıldığı görülmektedir. Kanun'un 2. maddesinin 2. bendinin 12. başlığında ise genel bir düzenleme getirilerek, 1 ila 11 numaralı başlıklarda listelenenlerin dışında kalan kanuni bir hakkı özellikle ciddi bir şekilde zedeleyebilecek ve ilgili tüm koşulların makul bir şekilde değerlendirilmesiyle kanun dışı olduğu açıkça anlaşılan her türlü eylem veya ihmal de yasaklanmıştır.

Kanun kapsamına giren şirketlerin sorumlulukları, hammaddenin çıkarılmasından nihai müşteriye teslimata kadar, malların üretimi ve hizmetlerin sağlanması için gerekli olan hem ulusal hem de uluslararası tüm adımları kapsar. Kanun kapsamına giren şirketler, bir şirketin kendi ticari faaliyetleri içindeki eylemleri, doğrudan tedarikçinin eylemleri ve dolaylı tedarikçinin eylemlerinden de farklı kapsamlarda sorumlu tutulmuştur (m. 2/V). Bir şirketin kendi ticari faaliyetleri, kurumsal hedeflerine ulaşmak için üstlendiği tüm faaliyetler olarak gösterilmiştir. Yani Almanya'da veya yurt dışında gerçekleştirilmelerine bakılmaksızın, ürünlerin üretimi ve pazarlaması ile hizmetlerin sağlanmasıyla ilgili tüm faaliyetler kapsama dahildir. Bağlı şirketler söz konusu olduğunda, ana şirketin bağlı şirket üzerinde kontrol edici bir etkiye sahip olması durumunda, bağlı şirket ana şirketin kendi ticari faaliyetlerinin bir parçası olarak kabul edilir (m. 2/VI).

Kanun'da sayılan yükümlülüklerin ihlalinden sorumluluk, şirketin ticari faaliyetlerinin niteliği ve kapsamı, ihlale doğrudan neden olan etkisi, ihlalin ağırlığı, ihlalin giderilebilirliği, insan hakları veya çevre yükümlülüğünün ihlal edilme olasılığı ve yükümlülüğün ihlaline katkısı dikkate alınarak belirlenmektedir (m.3/II). Kanunu uygulayacak ve durum tespit yükümlülüklerini denetleyecek yetkili kamu makamı "Federal Ekonomi ve İhracat Denetimi Kurumu" (*Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle-BAFA*) olarak belirlenmiştir (m. 19).

Şirketler, kendi faaliyetleri veya tedarik zin-

79 Baysal ve Ersoy (n 38) 77.

cirinde bulunan tedarikçilerin faaliyetleri olması fark etmeksizin Kanun'da 'özen yükümlülüğü' başlıklı 3. madde altında genel hatlarıyla sayılanlar açısından gerekli özeni göstermekle yükümlü tutulmuştur. Bu yükümlülüklerin amacı, insan hakları veya çevresel riskleri önlemek veya en aza indirmek ya da insan hakları veya çevresel yükümlülüklerin ihlallerini sona erdirmek olarak belirlenmiştir. Bu yükümlülükler başlık olarak şu şekilde sıralanmıştır: 1. Risk yönetim sistemi kurulması, 2. Şirket içi sorumlulukların belirlenmesi, 3. Düzenli risk analizlerinin yapılması, 4. Politika-ya ilişkin beyanın yayınlanması, 5. Şirketin kendi iş operasyonlarında ve doğrudan tedarikçilerle ilgili olarak önleyici tedbirlerin uygulanması, 6. Düzeltici önlemlerin alınması, 7. Şikâyet prosedürü oluşturulması, 8. Dolaylı tedarikçilerdeki risklerle ilgili özen yükümlülüklerinin uygulanması, 9. Belgeleme ve raporlama yapılması.

Alman Tedarik Zinciri Kanunu'nda sayılan yükümlülüklerin ihlal edilmesi durumuna ilişkin olarak Kanun, şirketler açısından idari para cezası yaptırımını düzenlemiştir (m. 24). Kanun'da, para cezasının yanında ihlalin boyutuna göre üç yıl süre ile kamu ihalelerine girmekten men cezası da düzenleme konusu yapılmıştır (m. 22). Bu kanun kapsamındaki yükümlülüklerin ihlali haline ilişkin olarak hukuki sorumluluk doğmayacağı belirtilmiş, bu kanundan bağımsız olarak ortaya çıkan bir hukuki sorumluluk ise hariç tutulmuştur (m. 3/III). Dolayısıyla zarara uğrayanların tazminat talepleri açısından Alman Borçlar Kanunu m. 823 vd. maddelerinde düzenlenen genel haksız fiil hükümleri uygulama alanı bulacaktır.

Almanya'da bu Kanun'un uygulanması konusunda şu anda belirsizliklerin mevcut olduğu yönünde tartışma vardır. Zira AB Direktifi'nin yürürlüğe konulması ile beraber bu Kanun'un uygulama kapsamına ilişkin çeşitli soru işaretleri ortaya çıkmıştır. Kanun'da yer alan haklara ek olarak, Direktif'te farklı alanlara ilişkin de düzenlemeler bulunmaktadır⁸⁰. Ayrıca Kanun'un uygulanabilir-

liği, Direktif'ten farklı olarak, yalnızca şirketteki çalışan sayısına göre belirlenmekte olup, yıllık ciroyu dikkate almamaktadır.

AB Direktifi'nin, Alman Tedarik Zinciri Kanunu'ndan ayrıldığı en önemli nokta ise bakış açısında bir değişiklik gerektirmesidir. Nitekim ilk olarak, AB Direktifi bu Kanun'dan farklı olarak, yalnızca geleneksel tedarik zincirini değil, bir şirketin tüm faaliyet zincirini kapsamayı amaçlamaktadır. İkincisi ise bu Kanun'da zaten mevcut olan çevre koruma kavramı, özellikle iklim korumasına odaklanılarak önemli ölçüde genişletilmiştir. Bununla birlikte Kanun'da öngörülen özen yükümlülükleri, esasen kapsamındaki şirketler için zaten geçerli olan kurallara karşılık geldiğinden, Direktif öncelikle bu özen yükümlülüklerinin kapsamını genişletecektir⁸¹.

3) Norveç

Norveç, AB'deki insan hakları ve çalışma koşullarının durumu bakımından en iyi ülkeler arasındadır⁸². Bununla birlikte, birçok Norveç şirketi çok uluslu olduğundan, işlerini küresel ölçekte yürütmektedir. Bu nedenle tedarik zincirinde yer alan özellikle gelişmekte olan ülkeler veya yüksek riskli sektörler dikkate alındığından Norveç, temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları üzerinde olumsuz bir etkiye katkıda bulunabilmektedir⁸³.

1 Temmuz 2022 tarihinde yürürlüğe giren Norveç Şeffaflık Kanunu⁸⁴ ile Norveç, şirketlerin özen

und vermeiden, (6. Auflage, 2025) Wechsler, § 5, Rn.72-73.

81 Godzierz (Wechsler) (n 79) Rn.73.

82 International Trade Union Confederation, 2020 Global Rights Index: The Worlds Worst Countries for Workers (ITUC 2020) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026. Aynı indexte Türkiye 5+'dan geriye doğru yapılan puanlamada haklar bakımından garantisi olmayan ülkeler (5 puan) sıralamasında yer almaktayken, Norveç, en iyi puanı alan (1 puan) ülkeler içerisinde yer almaktadır. Türkiye aynı zamanda sendikal örgütlenme hakkı bakımından dünyanın en kötü on ülkesinden biri olarak gösterilmiştir. Bkz. İbid 12-13, 30.

83 Lae and Smørdal (n56) 2.

84 Act relating to enterprises transparency and work on fundamental human rights and decent working conditions (Transparency Act) (LOV-2021-06-18-99 om virk-

80 Cornelia Godzierz (vormals Umnuß), Compliance Checklisten: Rechtliche Risiken im Unternehmen erkennen

yükümlülüğüne ilişkin uygulamalarını kanuni bir zorunluluk haline getirerek, yumuşak hukuktan katı hukuka geçiş yapan Avrupa'daki ilk ülkelerden biridir. Böylelikle Norveç'te BM Rehber İlke-leri ve OECD Rehberi gibi uluslararası metinlerde yer alan gönüllülük esasına dayalı gereklilikler yasal bir zorunluluk haline getirilmiş bulunmaktadır. Norveç, bu Kanun ile ülke içinde faaliyet gösteren büyük ve orta ölçekli şirketler için kendi zorunlu insan hakları durum tespitini benimsemiştir.

Şeffaflık Kanunu m. 1'e göre Kanun'un amacı, şirketlerin mal ve hizmet üretirken temel insan haklarına ve insana yakışır çalışma koşullarına⁸⁵ saygı göstermelerini teşvik etmek ve şirketlerin insan hakları ve çalışma koşulları üzerindeki olumsuz etkilerle nasıl başa çıktıkları konusunda bilgiye erişimi sağlamaktır.

Norveç Şeffaflık Kanunu ile şirketlere üç temel yükümlülük getirilmektedir. Bunlar altı adım olarak sayılan özen yükümlülüğü (m. 4, a-f), özen inceleme sürecine ilişkin yıllık raporun her yıl 30 Haziran'a kadar yayınlanması yükümlülüğü (m. 5), bir şirketin, insan hakları üzerindeki gerçek ve potansiyel olumsuz etkileri nasıl ele aldığına dair kamuoyundan gelen taleplere ilişkin bilgi verme yükümlülüğü (m. 6) olarak sayılabilir.

Şeffaflık Kanunu, Norveç'te merkezi bulunan ve Norveç içinde veya dışında mal ve hizmet sunan büyük şirketler için geçerlidir (m. 3). Şeffaflık

Kanunu ayrıca, Norveç'te mal ve hizmet sunan ve Norveç iç mevzuatına göre Norveç'e vergiye tâbi olan büyük yabancı işletmeler için de geçerlidir.

Kanun m. 3, a'ya göre, büyük işletme kavramını Muhasebe Kanunu'nun 1-5. maddelerine tâbi işletmeler veya mali tabloların düzenlendiği tarihte aşağıdaki üç koşuldaki en az ikisinin eşini aşan işletmeler olarak tanımlamaktadır: (i) 70 milyon Norveç kronunun üzerinde satış geliri; (ii) 35 milyon Norveç kronunun üzerinde bilanço toplamı; (iii) mali yılda 50 tam zamanlı çalışana eşdeğer istihdam. Ana şirketler, iştirakleri birlikte ele alındığında bu koşulları karşılıyorsa "büyük işletme" olarak kabul edilirler.

Şeffaflık Kanunu'na tâbi işletmelerin, insan ve çalışma hakları üzerindeki etkilerini değerlendirmek için gerekli özeni göstermeleri gerekmektedir. Gerekli özen değerlendirmeleri, işletmelerin faaliyetlerini, tedarik zincirlerini ve ürün ve hizmetlerinin sunumuyla ilgili diğer iş ortaklarını kapsayacak, şirketlerin büyüklüğü ve faaliyetlerinin niteliğiyle orantılı olacaktır. Değerlendirmelerin düzenli olarak ve risk temelli bir yaklaşımla yapılması beklenmektedir. Gerekli özen yükümlülüğü, şirketlerin hem Norveç'te hem de diğer ülkelerde gerçekleşen tüm faaliyetlerini ve tedarik zincirlerini kapsamaktadır.

Kanun'da yer alan yükümlülükleri ihlal eden veya gereklilikleri yerine getirmeyen şirketler, ihtiyati tedbir veya idari para cezası riskiyle karşı karşıya kalmaktadırlar⁸⁶.

Görüldüğü üzere Norveç Şeffaflık Kanunu, gerek kapsamına giren şirketlerin sadece büyük işletmeler olarak sayılması gerek konu olarak sadece insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları olarak belirlenmesi açısından AB Direktifi'ne göre daha dar bir uygulama alanına sahiptir. Dolayısıyla Şeffaflık Kanunu'nun bu açılardan gözden geçirilmesi ve AB Direktifi ile uyumlu hale getirilmesi beklenmektedir. Zira Şeffaflık Kanunu, dinamik bir kanun olarak yapılandırılmıştır ve ulusal deneyimlere ve uluslararası ge-

somheters åpenhet og arbeid med grunnleggende menneskerettigheter og anstendige arbeidsforhold (åpenhetsloven)), İngilizce'ye çevrilmiş bir versiyonu için bkz. www.regjeringen.no/contentassets/c33c3faf-340441faa7388331a735f9d9/transparency-act-english-translation.pdf, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.

85 Şeffaflık Kanunu § 3'te temel insan hakları ve insana yakışır çalışma koşulları kavramları soyut bir şekilde tanımlanmıştır. Buna göre §3, b: temel insan hakları, diğerlerinin yanı sıra 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 1966 tarihli Medeni ve Siyasal Haklar Uluslararası Sözleşmesi ve ILO'nun temel çalışma ilkeleri ve haklarına ilişkin temel sözleşmelerinde yer alan, uluslararası alanda tanınmış insan hakları anlamına gelir. §3, c: İnsana yakışır çalışma koşulları, (b) bendine uygun olarak temel insan haklarını ve işyerinde sağlık, güvenlik ve çevreyi koruyan ve geçimini sağlayacak bir ücret sağlayan iş anlamına gelir.

86 Ayrıntılı bilgi için bkz. Lae and Smørdal (n 56) 7 vd.

lişmelere bağlı olarak değişime tâbidir⁸⁷.

4) Avrupa Birliği Kapsamında Uygulanan Ulusal Kanunların Genel Değerlendirilmesi

AB Direktifi, Alman, Fransız ve Norveç Kanunları tedarik zinciri düzenlemelerinin kapsamı açısından esas alınan kriterler bakımından birbirinden farklıdır. Norveç Şeffaflık Kanunu, çalışan sayısına odaklanmaksızın ciro açısından belirli koşullara sahip büyük Norveç şirketlerini ve tedarik zincirlerini kapsarken, Alman Kanunu ile Fransız Kanunu belirli çalışan sayısına sahip ulusal şirketlerini ve doğrudan veya dolaylı tedarikçilerini kapsamına almaktadır. Direktif ise hem çalışan sayısına hem de ciroya önem vermekle beraber, Şubat 2026 revizyonu sonrası eşikler yükseltildiğinden kapsam alanı daraltılmıştır. Ayrıca Direktif Omnibus değişikliği ile özen yükümlülüğünü büyük ölçüde doğrudan tedarikçilerle sınırlandırmış, dolaylı tedarikçileri istisnai durumlar hariç kapsam dışı bırakmıştır. Özellikle Alman Kanunu'nda kapsam daha dar belirlenmiştir. Kanun, doğrudan tedarikçilere odaklanmakta ve ihlallerin kanıtlanması durumunda dolaylı tedarikçileri de kapsamına almaktayken, Direktif ise AB şirketleri ile doğrudan tedarikçileri ve iştiraklerini içeren kapsama sahiptir.

Alman Kanunu ve Direktif, Norveç Kanunu'na nazaran ayrıntılı durum tespiti adımlarını belirtmemektedir. Örneğin, Norveç Kanunu'nun 4. bölümü, şirketlerin OECD Rehberi'nin altı adımlı süreciyle uyumlu durum tespiti uygulamalarını zorunlu kılmaktadır.

İdari para cezaları açısından da Direktif, ulusal mevzuata göre daha fazla ceza belirlemiş olup, hukuki sorumluluk bakımından ise sadece Fransız Kanunu ile Direktif düzenleme içermektedir. Bununla beraber Direktif, Şubat 2026 revizyonu ile AB çapında tek tipleştirilmiş sivil sorumluluk rejiminden vazgeçerek, sorumluluk kurallarını her AB üyesi ülkenin ulusal yasalarına bırakmıştır.

Görüldüğü üzere, her ne kadar ulusal mevzuat hükümleri aynı amaca hizmet etse de birbirlerinden farklılıklar içerir. Aynı şekilde Direktif hükümleri ile genel olarak ulusal düzenlemelere göre daha geniş bir kapsam ve sorumluluk rejimi belirlemişti. Bununla birlikte Omnibus değişiklikleri ile birlikte özetle, şirket eşikleri artırılmak suretiyle kapsam oldukça daraltılmış, hukuki sorumluluk rejimi ise tamamen değiştirilmiştir.

Direktif'in kabul edilmesinin ardından AB üye devletlerinin Direktif hükümlerini iç hukuklarına aktarması, yani ulusal mevzuatını Direktif hükümlerine göre yeniden revize etmesi gerekecektir. Bu ise esasında AB'de faaliyet gösteren tüm şirketler için eşit bir sorumluluk rejimi yaratacak ve ulusal mevzuat farklılığından doğması muhtemel rekabete ilişkin sorunları ortadan kaldıracaktır.

Kısacası ulusal kanunlar, temel işçi hakları ihlallerinin önlenmesiyle ilgili olarak, ilgili şirketlerin genel tedarik zincirlerine bir sonuç yükümlülüğü getirmemektedir. Yalnızca Alman Kanunu bir şikâyet prosedürünün kurulmasını gerektirirken, Fransız Kanunu, yasal ehliyeti olan herhangi bir kişinin, gerekli özen yükümlülüklerine uyulmaması nedeniyle bir hukuk mahkemesine gitmesine izin vermektedir⁸⁸.

IV. AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi

AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü Direktifi'nin bugün yürürlükte olan nihai metni, özellikle Direktif'in "küresel değer zincirleri boyunca sürdürülebilir ve sorumlu kurumsal davranışı teşvik etme" amacına ulaşılmasını sağlamak için kilit önem taşıyan konular etrafında uzun bir süreç, tartışmalar ve siyasi uzlaşmanın sonucu olarak ortaya çıkmıştır⁸⁹. Direktif'in kabulü,

⁸⁸ Velluti (n 7) 841.

⁸⁹ CSDDD'nin yasama süreci hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. Muñoz (n 21) 1-2; Lise Smit etc., Study on due diligence requirements through the supply chain Part I: Synthesis Report, BICL, CIVIC, LSE (European Union 2020)

⁸⁷ Lae and Smørdal (n 56) 9 vd.

yabancı şirketlerin hesap verebilirliğini artırmak için kayda değer bir ilerleme olarak görülebilir. Bu noktada belirtelim ki çalışmamızın başlığı dikkate alınarak sadece İş Hukuku'na ilişkin düzenlemeler ele alınacak olup, Direktif'in çevre ve iklime ilişkin düzenlemeleri kapsam dışı bırakılmıştır.

Direktif, hem insan hakları hem de çevre yükümlülüklerini kapsamına almakta, ayrıca yaptırma bağlanmış yasal bir sorumluluk rejimi getirmektedir. Direktif'in 1. maddesi de konu olarak sınırlarını çizmiştir. Buna göre Direktif, şirketlerin kendi ticari faaliyetleri, iştiraklerinin ticari faaliyetleri ve bu şirketlerin tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının ticari faaliyetleriyle bağlantılı olarak insan hakları ve çevre üzerindeki gerçek ve potansiyel olumsuz etkilerle ilgili yükümlülükleri ile ihlalden doğan sorumluluk konularını içermektedir. Direktif bunların yanı sıra çevrenin korumasına ilişkin de önemli hükümlere yer vermiştir. Buna karşılık ilk metinde yer alan şirketlerin Paris Anlaşması'nın 1.5°C hedefiyle uyumlu, detaylı ve zorunlu bir iklim geçiş planı hazırlama ve uygulama yükümlülüğü Omnibus değişikliği ile metinden tamamen çıkarılmıştır.

Bu Direktif, diğer Birlik mevzuatından kaynaklanan insan hakları, istihdam ve sosyal haklar, çevre koruma ve iklim değişikliği alanlarındaki yükümlülükleri etkilemez. Bu Direktif'in bir hükmü, aynı amaçları güden ve daha geniş veya daha özel yükümlülükler getiren başka bir Birlik mevzuatının bir hükmüyle çelişirse, çelişki ölçüsünde diğer Birlik mevzuatının hükmü geçerli olur ve bu özel yükümlülükler uygulanır (m.1/3).

Üye devletler, Direktif'in AB Resmî Gazetesi'nde yayımlanmasından itibaren iki yıl içinde, yani 26 Temmuz 2028 tarihine kadar, Direktif tarafından belirlenen gereklilikleri uyarlamak zorundadır.

A) Amaç

Avrupa Birliği kapsamında sürdürülebilirlik hedeflerinin başarılı bir şekilde uygulanabilmesi için tüm sektörlerdeki şirketlerin davranışları önemli görülmektedir. Nitekim Birlik içindeki özellikle büyük şirketlerin insan haklarını ve çevreyi korumak yönünde atacağı adımlar, tedarik zincirinde yer alan tüketiciler ve yatırımcıların yanı sıra, kendi çıkarlarını korumak için de yarar sağlar. Dolayısıyla Direktif'le amaçlanan, şirketleri sadece kendi organizasyonları ile sınırlı sorumluluktan çıkararak, tüm tedarik zinciri boyunca karşılaşılabilecek insan hakları ve çevresel ihlal unsurlarını tespit etmeleri, ihlal olasılığını engellemek için önlem almaları ve ihlal ortaya çıkarsa sona erdirmeye yönelik somut adımlar atmaları için bir organizasyon sorumluluğu öngörmektedir. Bu kapsamda Direktif, büyük şirketler için, şirket faaliyetleri ve daha geniş iş operasyonlarıyla bağlantılı olarak insan hakları ve çevre üzerindeki potansiyel ve fiili olumsuz etkileri belirlemek, değerlendirmek, ele almak ve gidermek için risk temelli durum tespiti yapma yükümlülüğü getirmektedir.

Bu Direktif'in birincil amacı olarak insan hakları ve çevre için tek tip bir koruma düzeyini garanti etmek gösterilmektedir. Burada genel amaç, sürdürülebilir ve sorumlu kurumsal davranışı teşvik etmek ve insan hakları ile çevresel hususları şirketlerin faaliyetlerine, değer zincirlerine ve kurumsal yönetimine yerleştirmektir⁹⁰. AB düzeyindeki bu düzenlemenin ikincil amacı olarak ise Avrupa Birliği içinde eşit şartlar getirilmesi yoluyla rekabetin iyileştirilmesidir. Bu amaçlara ulaşılması için, şirketlere herhangi bir ihlal durumunda yaptırım sisteminin uygulanması ve şirketler için yasal yükümlülüklerin getirilmesi yöntemi izlenmiştir. Bu bağlamda, sorumlulukların kamu sektöründen özel sektöre kaymasının söz konusu olduğu ifade edilir⁹¹. Bununla bera-

<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.

⁹⁰ Velluti (n 7) 839.

⁹¹ Daniel Rubner and Felix Schidlo "Die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) – ein Überblick", (2024) NJW-Spezial 399, 399.

ber Omnibus revizyonu, Direktif metnini şirketlerin idari yükünü azaltmak ve Avrupa'nın rekabet gücünü korumak amacıyla radikal bir şekilde esnetmiştir⁹².

Direktif, Komisyonun "AB İnsan Hakları ve Demokrasi Eylem Planı 2020-2024"⁹³ başlıklı ortak bildirisiyle uyumludur. Bu eylem planının önceliklerinden biri, diğer ilgili uluslararası kılavuzların küresel olarak uygulanmasını aktif olarak teşvik etme konusundaki Birliğin taahhüdünü güçlendirmektir.

B) Direktif Çerçevesinde İnsan Hakları Durum Tespit Süreci

Direktif'in, küresel olarak karşı karşıya kaldığımız temel insan hakları ve çevre sorunlarını ele almak için gereken iş eylemini hızlandıracığı ve sorumlu iş uygulamaları için uluslararası bir ölçüt görevi göreceği umulmaktadır⁹⁴. Bu kapsamda Direktif'te OECD Rehberi'nden hareketle insan hakları durum tespiti sürecinin temel adımları izlenmektedir.

Direktif, durum tespiti sürecine önem vermek, gerekli özeni gösterme yükümlülüğünü şirket politikalarına entegre etmekten, olumsuz etkileri gidermeye kadar ayrıntılı, fakat yoruma açık hükümlerle düzenlemektedir. Nitekim CSDDD'nin 5. maddesinde, şirketlerin yerine getirmesi gereken özen yükümlülüğü durum tespit sürecine ilişkin aşamalar sekiz adımda ilgili madde numaralarıyla sıralanmıştır:

(A) Madde 7 uyarınca durum tespitini politikalarına ve risk yönetim sistemlerine entegre etmek;

(B) Madde 8 uyarınca fiili veya potansiyel olumsuz etkileri belirlemek ve değerlendirmek ve gerektiğinde 9. maddeye uygun olarak fiili ve potansiyel olumsuz etkileri önceliklendirmek;

(C) 10 ve 11. maddelere uygun olarak potansiyel olumsuz etkileri önlemek ve hafifletmek ve fiili olumsuz etkileri sona erdirmek ve kapsamlarını en aza indirmek;

(D) Madde 12 uyarınca fiili olumsuz etkiler için iyileştirme sağlamak;

(E) Madde 13 uyarınca paydaşlarla anlamlı bir etkileşim yürütmek;

(F) Madde 14 uyarınca bir bildirim mekanizması ve şikayet prosedürü oluşturmak ve sürdürmek;

(G) Madde 15 uyarınca durum tespit politikalarının ve önlemlerinin etkinliğini izlemek;

(H) Madde 16 uyarınca durum tespiti konusunda kamuoyuna bilgi vermek.

Direktif'in özen yükümlülüğü durum tespit sürecini özetlersek, üye devletler, şirketlerin durum tespiti sürecini tüm ilgili politikalarına ve risk yönetim sistemlerine entegre etmelerini ve risk temelli durum tespitini güvence altına alan bir durum tespiti politikasına sahip olmalarını sağlamalıdır (m. 7). Üye devletler, şirketlerin kendi faaliyetlerinden veya iştiraklerinin faaliyetlerinden ve faaliyet zincirleriyle ilgiliyse iş ortaklarının faaliyetlerinden kaynaklanan fiili ve potansiyel olumsuz etkileri belirlemek ve değerlendirmek için uygun önlemleri almalarını da sağlamalıdır (m. 8).

Üye devletler, şirketlerin, tespit edilmiş veya tespit edilmesi gereken potansiyel olumsuz etkileri önlemek veya önlemenin mümkün olmadığı veya derhal mümkün olmadığı durumlarda, bu etkileri yeterince hafifletmek için uygun önlemleri almasını sağlayacaktır. Uygun önlemlerin ne olabileceği ise 10. maddede sayılmıştır.

Üye Devletler, şirketlerin, tespit edilmiş veya tespit edilmesi gereken fiili olumsuz etkileri sona erdirmek için gerekli önlemleri almalarını da sağlayacaktır. Fiili olumsuz etkilere ilişkin uygun önlemler ise 10. madde ile benzer şekilde,

92 Bu değişikliklere ilişkin bir özet için bkz. European Union, "Omnibus I - the European Union concludes CSDDD and CSRD reforms", <https://www.cliffordchance.com/insights/resources/blogs/business-and-human-rights-insights/2026/02/omnibus-i-the-european-union-concludes-csddd-and-csrd-reforms.html>, Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.

93 "EU Action Plan on Human Rights and Democracy 2020-2024", www.eeas.europa.eu/sites/default/files/eu_action_plan_on_human_rights_and_democracy_2020-2024.pdf, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.

94 Holly (n 41) 4.

11. maddede sayılmıştır. İlgili maddelerde belirtilen önlemlerle ortadan kaldırılamayan veya kapsamı en aza indirilemeyen olumsuz etkilerle ilgili olarak, şirket, son çare olarak, söz konusu etkinin ortaya çıktığı veya faaliyet zincirinde yer aldığı iş ortağıyla yeni ilişkilere girmekten veya mevcut ilişkileri genişletmekten kaçınmakla yükümlüdür. İlgili iş ortağıyla olan ilişkisini düzenleyen yasa bunu gerektiriyorsa, ilgili faaliyetlere ilişkin iş ilişkisini askıya alacaktır ve bu tür çabaların başarılı olacağına dair makul bir beklentisi olması koşuluyla, söz konusu olumsuz etki için gecikmeksizin geliştirilmiş bir düzeltici eylem planı benimseyecek ve uygulayacaktır. 10. ve 11. maddenin devamında ise iş ilişkisini askıya alma kararına ilişkin sınırlamalar yer almaktadır.

Direktif, şirketlerin kendi operasyonlarında veya tedarik zincirlerinde meydana gelen insan hakları ve çevre ihlallerine karşı bir kurumsal şikâyet mekanizması kurmasını zorunlu kılmaktadır. Direktif; işçilerin yanı sıra sendikalara bir ihlal olduğuna veya olabileceğine dair makul gerekçeleri varsa, şirket nezdinde resmi şikâyetle bulunma yetkisi tanımıştır. Direktif bununla da sınırlı kalmamış, sendikalara şirketten bu şikâyete ilişkin uygun bir takip süreci talep etme ve şirketin ilgili süreçleri görüşmek üzere sendika temsilcileriyle bir araya gelmesini isteme hakkı öngörmüştür. Dolayısıyla sendikalar, Direktif metninde yalnızca birer dış gözlemci olarak değil; durum tespiti süreçlerinin yürütülmesinde, denetlenmesinde ve hak ihlallerinin takibinde paydaş olarak konumlandırılmıştır.

C) Kapsam ve Zaman Bakımından Uygulama Alanı

İnsan hakları ve çevre üzerinde olumsuz etkiler, şirketlerin kendi ticari faaliyetlerinde, iştiraklerinin faaliyetlerinde ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının faaliyetlerinde, özellikle hammadde tedariği veya üretim aşamasında meydana gelebilir. Etkili bir durum tespiti için, bir ürünün yaşam döngüsünün önemli bir bölümünde, dağıtımında, taşınmasında ve depolanmasında veya hizmet sunumunda meydana gelen insan hakları

ve çevre üzerindeki olumsuz etkileri, şirketlerin kendi ticari faaliyetleri, iştiraklerinin faaliyetleri ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının faaliyetleri düzeyinde kapsamalıdır.

Direktif'in temel odağı, şirketlerin « faaliyet zinciri » olarak adlandırılan, "değer zinciri" veya "tedarik zinciriyle" açıkça eşdeğer tutulmaması gereken bir kavramın kullanılmış olmasıdır (25. madde). Faaliyet zinciri, şirketin iş ortaklarının yalnızca yukarı yönlü değil, aynı zamanda aşağı yönlü tüm faaliyetlerini de kapsar⁹⁵. Yani faaliyet zinciri, bir şirketin mal üretimi veya hizmet sunumuyla bağlantılı olarak yukarı yönlü iş ortaklarının faaliyetlerini içermelidir; bu faaliyetler, hammadde, ürünlerin veya ürün parçalarının tasarımı, çıkarılması, tedariki, imalatı, taşınması, depolanması ve temini ile ürün veya hizmetin geliştirilmesini de kapsar. Aynı zamanda faaliyet zinciri, şirketin aşağı yönlü iş ortaklarının ürünün dağıtımını, taşınması ve depolanmasıyla bağlantılı faaliyetlerini de içermelidir; ancak bu iş ortaklarının bu faaliyetleri şirket adına veya şirket için gerçekleştirmeleri şarttır.

Şirketin Üye Devlet mevzuatı kapsamında kurulmuş olması şartıyla, -Dünya çapında- ortalama 5.000'den fazla çalışanı olan ve mali tablolarının kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda dünya çapında net cirosu 1.500.000.000 Euro'yu aşan şirketlerin, bu Direktif'te belirtilen özen yükümlülüklerine uymaları gerekmektedir (m. 2, 1, a). Eğer Şirket, belirtilen eşiklere ulaşmamışsa, konsolide yıllık mali tabloların kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda bu eşiklere ulaşan bir grubun nihai ana şirketi ise yine kapsama dahil kabul edilmiştir (m.2, 1, b)⁹⁶.

⁹⁵ Rubner and Schidlo (n 90) 399.

⁹⁶ Söz konusu iki düzenlemenin yanı sıra son olarak Şirket, Birlik içinde bağımsız üçüncü taraf şirketlerle telif ücreti karşılığında franchise veya lisans anlaşmaları yapmış veya bu anlaşmalara taraf olmuş bir grubun nihai ana şirketi konumundaysa ve bu anlaşmalar ortak bir kimlik, ortak bir iş konsepti ve tek tip iş yöntemlerinin uygulanmasını sağlıyorsa ve bu telif ücretleri, yıllık mali tabloların kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda 75.000.000 Avro'yu aşmışsa ve şirket, yıllık mali tabloların kabul edildiği veya edilmesi gereken son mali yılda dünya çapında net cirosu 275.000.000

Her ne kadar Direktif'in kapsamına KOBİ'ler açıkça dahil edilmemiş olsa da, Direktif'in kapsamına giren şirketlere yüklenici veya alt yüklenici sıfatıyla hareket eden KOBİ'lere dolaylı etkisi olacaktır⁹⁷. Direktif kapsamında hem çalışan sayısı hem de işten ayrılma eşikleri kümülatif olarak uygulanır, yani eşiklerden yalnızca biri aşılmış olsa bile Direktif uygulama alanı bulmaz⁹⁸.

Şirketlerin, iştiraklerinin ve tedarik zincirlerindeki iş ortaklarının ticari faaliyetlerinden kaynaklanan insan hakları ve çevre üzerindeki olumsuz etkilerle ilgili bu Direktif'in amaçlarına tam olarak ulaşılabilmesi için, Birlik içinde önemli ölçüde faaliyet gösteren üçüncü ülke şirketleri de sorumluluk kapsamına dahil edilmiştir. Bu nedenle de Direktif, üçüncü bir ülkenin mevzuatına uygun olarak kurulmuş olması halinde son tamamlanan mali yıldan önceki mali yılda Birlik içinde 1.500.000.000 Euro'yu aşan net ciro elde eden üçüncü ülke şirketlerine de uygulanacak şekilde hazırlanmıştır (m. 2, 2, a)⁹⁹. Aynı şekilde Şirket, (a) bendinde belirtilen eşiğe ulaşmamış olsa bile bir önceki mali yılda konsolide bazda bu eşiğe ulaşan bir grubun nihai ana şirketi ise kapsama dahildir (m. 2, 2, b).

Bu Direktif kapsamında, "çalışan" terimi, Avrupa Birliği Adalet Divanı tarafından çalışan statüsünün belirlenmesi için belirlenen kriterleri karşılamaları koşuluyla, geçici iş ilişkisi ile çalışanları (posted workers) ve atipik istihdam ilişkilerinde bulunan diğer çalışanları da kapsamaktadır. Böylelikle çalışan sayısı kriteri bakımından hesaplama yapılırken, farklı hukuki kategoriler yoluyla aslında "çalışan" sayılabilecek kişilerin kapsam dışına çıkartılarak Direktif'in dolanılması önlenmek istenmiştir (m. 2/4).

Direktif'in 37. maddesine göre, üye Devletler, bu Direktif'e uyulması için gerekli kanunları, yö-

netmelikleri ve idari hükümleri en geç 26 Temmuz 2028 tarihine kadar kabul edip yayınlayacaklardır. Bu tedbirleri 26 Temmuz 2029 tarihinden itibaren uygulayacaklardır; ancak, 16. maddedeki yıllık bildirim yapılmasına uyum sağlamak için gerekli olan tedbirler hariç olmak üzere, bu tedbirleri Üye Devletler 1 Ocak 2030 veya sonrasında başlayan mali yıllar için uygulayacaklardır¹⁰⁰.

BM Rehber İlkeleri'nin yaklaşımından farklı olarak, Direktif ekli listede yer alan hakların "kötüye kullanılması"ndan söz etmektedir. Yani Direktif, bir şirket tarafından ekli listede yer alan bir hakkın kötüye kullanılması, kötüye kullanmanın listede yer alan insan hakları belgesinde korunan bir menfaati doğrudan zedelemesi ve şirketin bu tür insan haklarının etkilenebileceği riskini makul bir şekilde öngörebilmesi şartıyla geçerlidir. İnsan hakları belgelerini listeleyen Ek, sadece tüm Üye Devletler tarafından onaylanmış belgelere yer verilmiş olması ve önemli sayılan Avrupa insan hakları belgelerine herhangi bir atıfta bulunulmaması yönünden boşluklar içerdiği; ayrıca olumsuz etkileri tanımlamak için "kötüye kullanım" teriminin tercih edilmesi, soyut bir kavram olması ve bir şirketin kendi olumsuz etkilerini değerlendirmesinde karmaşıklık yaratabileceği gerekçeleriyle eleştirilmektedir¹⁰¹.

D) Direktif'te İş İlişkisini İlgilendiren Başlıca Düzenlemeler

Direktif, şirketlere, OECD Rehberi ve BM Rehber İlkeleri'nde ve diğer uygulanan iş etiği standartlarında belirtilen adımlarla genel olarak uyumlu bir insan hakları durum tespiti süreci benimseme yükümlülüğü getirmektedir. Şirketlerin, tespit edilen olumsuz etkilere karşı uygun önlemleri almaları gerekmektedir. Nihai metninde, bir şirketin alabileceği bazı önlemler listelenmektedir, fakat önlemler listedekilerle sınırlı olmayıp, şirketlere bu önlemlerin ötesine geçme fırsatı tanı-

Avro'yu aşan bir grubun nihai ana şirketi konumundaysa Bu Direktif yine uygulama alanı bulacaktır (m. 2, 1, c).

97 Velluti (n 7) 842-843; Muñoz (n 21) 8-10.

98 Sinnig and Zetsche (n 6) 634-635.

99 Yine ikinci maddenin 1. fıkrasının c bendine benzer bir düzenleme üçüncü bir ülkenin mevzuatına uygun olarak kurulmuş şirketler için getirilmiştir (m. 2, 2, c).

100 Avrupa Komisyonu'nun Omnibus önerisiyle bağlantılı olarak "stop-the-clock" mekanizması, Direktifin uygulanmasını bir yıl erteleyerek 2028'e çekmiştir. Bkz. EU Council (2025).

101 Holly (n 41) 4-5.

nararak esnek bir yaklaşım teşvik edilmektedir¹⁰².

Çalışmamızın bu bölümüne kadar şirketler ve tedarik zincirindeki şirketlerin insan hakları durum tespit sürecine ilişkin açıklamalar yapıldı. Pekâlâ “insan hakları” ile kast edilen nedir sorusuna cevap ise bu başlık altında verilecektir.

Direktif, adil ücret, güvenli çalışma koşulları ile insan haklarına saygının önemini vurgulamakla birlikte¹⁰³, Direktif’in metin kısmında “insan hakları” ile hangi hakların kastedildiği yer almamaktadır. Buna karşılık Direktif’in ekinde 1. bölümde “Uluslararası İnsan Hakları Belgelerinde Yer Alan Haklar ve Yasaklar” başlığı altında insan haklarına ilişkin uluslararası mevzuata atıflar yapılarak, Direktif ile insan hakları özen yükümlülüğü kapsamına alınan haklara yer verilmiştir. Direktif’in giriş kısmında ise ILO’nun esas aldığı beş temel çalışma hakkı çerçevesinde düzenleme yapılmasının amaçladığı yer almaktadır (paragraf 32).

Belirtelim ki 1998 tarihli ILO Uluslararası Çalışma Konferansı’nda “Çalışma Yaşamında Temel İlkeler ve Haklar Bildirgesi” kabul edilmiştir. Bildirgeye göre “Söz konusu Sözleşmeleri onaylamamış olsalar dahi, bütün Üyelerin, Örgüt üyesi olmakla, bu Sözleşmelerle düzenlenen ve aşağıda sayılan temel haklara ilişkin ilkelere, iyi niyetle ve Anayasa’nın gereği olarak saygı göstermek, bu ilkeleri geliştirmek ve gerçekleştirmekle yükümlü olduklarını açıklar: sendikalaşma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması; zorla ya da zorunlu çalıştırmanın tüm biçimlerinin ortadan kaldırılması; çocuk işçiliğine etkin biçimde son verilmesi ve istihdamda ve meslekte ayrımcılığın ortadan kaldırılması”. Bu dört temel hakkı düzenleyen sözleşmeler, ILO açısından “temel sözleşme” olarak kabul edilmiştir. Böylelikle ILO’ya üye ülkeler, bu sözleşmeleri hiç onaylamış olmaları gerekmez, bu dört temel hakkın düzenlendiği sözleşmeleri iç hukuk sistemlerinde uygu-

lamakla yükümlü tutulmuştur. 2022 yılında “iş sağlığı ve güvenliği” de beşinci temel hak olarak Bildirge’deki hakların arasına katılmıştır.

Bu kapsamda çalışmamızın konusu gereği Direktif kapsamına alınan ve iş ilişkisi açısından önem arz eden haklar aşağıdaki başlık altında incelenecektir.

1) Adil Çalışma Koşulları

Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 7. ve 11. maddeleri doğrultusunda, adil ve elverişli çalışma koşullarından yararlanma hakkı Direktif kapsamında korunan haklardandır.

Adil çalışma koşullarından yararlanma hakkı, çalışanlar için adil ve yeterli ücret ile serbest çalışanlar ve küçük ölçekli çiftçiler için yeterli geçim geliri ile emekleri ve üretimleri karşılığında kazandıkları gelirin yanı sıra, güvenli ve sağlıklı çalışma koşullarını ve çalışma saatlerinin makul bir şekilde sınırlandırılmasını da içerir.

2) İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemleri Alınması ve İşçilere Konut Sağlanması

1981 tarihli ve 155 sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme¹⁰⁴, 1. maddesiyle üye devletlerde yürütülen bütün ekonomik faaliyet kollarında uygulanma amacını belirtmiş, ancak devamındaki maddede üye devletlere gerekçelerini de belirtmek suretiyle uygulanmasında özel zorlukların bulunduğu sınırlı işçi kategorileri için kısmen veya tamamen Sözleşmenin kapsamı dışında tutma imkânı da tanınmıştır. İlgili Sözleşme 4. maddesiyle, bu Sözleşmeyi onaylayan üye devletlere ulusal bir politika oluşturma yükümlülüğü getirmektedir. Ulusal politikanın etkin uygulanması ve periyodik olarak gözden geçirilmesi üye devletlerin sorumlulukları arasında düzenlenmiştir. Yine aynı Sözleşmenin 9. maddesi gereği ise üye devletler, iş sağlığı ve güvenliği ve çalışma ortamına ilişkin ilgili mevzuatın uygulanmasını uygun ve yeterli bir denetim sistemi ile güvence altına almakla

¹⁰²Holly (n 41) 5.

¹⁰³Gaye Burcu Yıldız, “Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Tedarik Zincirlerinde Temel Çalışma Haklarını Koruma ve Sağlama Yükümlülükleri” Özkorkut, K., Aydoğan, G., Özkan, Z., Sunca, N. (ed.) Prof. Dr. Celal Göle’ye Armağan (On İki Levha 2025) 256.

¹⁰⁴Türkiye, 155 sayılı ILO Sözleşmesi’ni onaylamış ve 2005 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

ve mevzuat ihlallerine karşı yeterli cezalar öngör-
mekle yükümlü tutulmuşlardır.

Konu ile ilgili bir diğer ILO Sözleşmesi ise 2006 tarihli ve 187 sayılı ILO İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi'dir¹⁰⁵. 187 sayılı ILO Sözleşmesi de üye devletlere iş sağlığı ve güvenliği alanında etkin bir sistem oluşturmak için gerekli esasları düzenlemektedir.

Çalışanların, şirket tarafından sağlanan konaklama yerlerinde barındırılması durumunda, çalışanların konuta erişiminin kısıtlanması yasağı ile işyerinde işçilerin yeterli gıda, giyim, su ve sanitasyona erişiminin kısıtlanması yasağı, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 11. maddesi doğrultusunda Direktif'in öngördüğü sınırlamalar arasında bulunmaktadır. Bu sınırlama dikkate alındığında, şirketlerin ve tedarik zincirindeki diğer şirketlerin, işçiler için barınma ve zorunlu günlük ihtiyaçlara kolaylıkla ulaşabilmeleri için gerekli özen yükümlülüğünü göstermeleri beklenir.

3) Çocuk İşçiliği ve Zorla Çalıştırma Yasağı

Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 32. maddesi uyarınca yorumlanan, çocuğun ekonomik sömür-
den ve çocuğun eğitimini engelleyebilecek veya sağlığına veya fiziksel, zihinsel, ruhsal, ahlaki veya sosyal gelişimine zarar verebilecek herhangi bir işte çalışmaktan korunma hakkı çocuk işçiliğinin önlenmesi ve düzenlenmesine yönelik şirketlere getirdiği yükümlülüklerdendir. Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 34 ve 35. maddeleri uyarınca yorumlanan, her türlü cinsel sömürü ve cinsel istismardan korunma ve sömürü amacıyla kaçırılmaktan, satılmaktan veya yasadışı olarak ülkesi içinde veya dışında başka bir yere götürülmekten korunma hakkı da bu kapsamda yer almaktadır.

Zorunlu eğitimin tamamlandığı yaştan altındaki ve her durumda 15 yaşından küçük olmayan bir çocuğun çalıştırılmasının yasaklanması ise 1973 tarihli ve 138 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü

Asgari Yaş Sözleşmesi¹⁰⁶'nin ilgili maddelerine atıf yapılarak düzenlenmiştir.

Bu Sözleşmeler dikkate alınarak, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinin (18 yaşın altındaki kişiler) yasaklanması şunları içermektedir: Çocukların satışı ve ticareti, borç köleliği ve serflik gibi köleliğe benzer tüm kölelik biçimleri veya uygulamalar ile silahlı çatışmalarda kullanılmak üzere çocukların zorla veya mecburî olarak askere alınması da dahil olmak üzere zorunlu veya mecburî çalışma; çocukların fuhuş, pornografi üretimi veya pornografik gösteriler için kullanılması, temin edilmesi veya teklif edilmesi; çocukların yasadışı faaliyetlerde, özellikle uyuşturucu üretimi veya kaçakçılığında kullanılması, temin edilmesi veya teklif edilmesi; ve niteliği veya gerçekleştirildiği koşullar gereği çocukların sağlığına, güvenliğine veya ahlakına zarar verme olasılığı bulunan işlerde çalıştırılması konusundaki yasağa tüm şirketlerin özen göstermesi ve gerekli önlemleri alması gerekmektedir.

Sözleşmenin 2. maddesi asgari çalışma yaşının zorunlu öğrenim yaşının bittiği yaştan altında ve her durumda 15 yaşın altında olamayacağını düzenlemektedir. Sözleşme, 3. ve 6. maddesi ile çocuklar ve gençler için çalışma yaşının belirlenmesinde bazı istisnai düzenlemelere yer vermiştir.

ILO'nun Cenevre'de düzenlediği bir konferansta, küresel tedarik zincirlerindeki tüm seviyelerdeki başarısızlıkların, iş sağlığı ve güvenliği, ücretler, çalışma süresi alanlarında insana yakışır iş koşullarında eksikliklere yol açtığını ve bunun da istihdam ilişkisini ve sunabileceği korumaları etkilediğini kabul etmiştir. ILO, ayrıca bazı küresel tedarik zincirlerinde çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmanın zincirin alt kademelerinde yaygın olduğunu ve küresel tedarik zincirlerindeki işgücünün büyük bir bölümünü temsil eden kadınların farklı ayrımcılık ve istismar biçimlerine maruz kaldığını da aynı konferansta açıklamıştır¹⁰⁷. Bu nedenle de

¹⁰⁵ Türkiye, 187 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 2014 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

¹⁰⁶ Türkiye, 138 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1998 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

¹⁰⁷ International Labour Organization, Resolution concerning decent work in global supply chains (105th Session of the International Labour Conference, Geneva, 10 June

Direktif'in çocuk işçiliğine ilişkin hükümlerinin, özellikle tedarik zincirinin alt kademelerinde yer alan iş gücü bakımından önemi ortadadır.

Direktif'in ekinde yer alan tanıma göre, zorla çalıştırma yasağı ise herhangi bir kişiden herhangi bir ceza tehdidi altında zorla alınan ve söz konusu kişinin gönüllü olarak sunmadığı, örneğin borç köleliği veya insan ticareti sonucu ortaya çıkan tüm iş veya hizmetleri ifade etmektedir. Bu yasağın, 1930 tarihli ve 29 sayılı ILO Zorla Çalıştırma Sözleşmesi'nin 2(1) maddesi uyarınca yorumlanması gerektiği belirtilmiştir¹⁰⁸. Zorla çalıştırma yasağının istisnaları ise 29 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 2/2 maddesi ile Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 8/3. maddesinin (b) ve (c) bentlerine uygun iş veya hizmetler olarak açıklanmıştır.

Görüldüğü üzere Direktif, zorla çalıştırma yasağı kapsamında ILO'nun 29 sayılı Sözleşmesi'nde yer alan tanımı dikkate almış ve bu yasağın istisnaları için ise yine ILO Sözleşmesi'ne atıfta bulunmuştur.

Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesi doğrultusunda yorumlanan, köleliğe, serfliğe veya işyerinde diğer baskı veya zulüm biçimlerine benzer uygulamalar da dahil olmak üzere, her türlü köleliğin ve köle ticaretinin yasaklanması da yine Direktif ekinde yer almaktadır.

4) Örgütlenme Hakkı

Uluslararası Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi'nin 21 ve 22. maddeleri, Uluslararası Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin 8. maddesi, ILO'nun 1948 tarihli ve 87 sayılı Örgütlenme Özgürlüğü ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi¹⁰⁹ ve 1949 tarihli ve 98 sayılı Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleş-

mesi¹¹⁰ dikkate alınarak, örgütlenme, toplanma özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkı konularında da hak ve yükümlülük getirilmiştir.

Söz konusu hakların; işçilerin sendika kurma ve sendikaya üye olma özgürlüğünü, sendikal örgütlenme ve faaliyetlerin bir ayrımcılık unsuru olarak kullanılmasının yasaklanmasını, sendikaların anayasal ve yasal sınırlar dahilinde otonom faaliyet gösterme yetkisini, grev hakkını ve toplu pazarlık hakkını ihtiva ettiği anlaşılmaktadır.

5) Ayrımcılık Yasağı

İşveren tarafından haklı gösterilmedikçe, istihdamda eşitsiz muamele yasağı ise ILO'nun 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Ücret Sözleşmesi¹¹¹'nin 2. ve 3. maddeleri, 1958 tarihli ve 111 sayılı Ayrımcılık Sözleşmesi¹¹²'nin 1. ve 2. maddeleri ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nin 7. maddesi doğrultusunda düzenlenmiştir. Bu yasak, özellikle eşit değerdeki iş için ücret miktarı açısından cinsiyete dayalı olarak yapılan ayrımcılığı önlemek, ulusal köken veya sosyal köken, ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş temelinde ayrımcılık yapılması hususlarına ilişkin yasakları içermektedir.

111 sayılı Sözleşme aynı zamanda 2. maddeyle, iş ve meslek edinmede ayrımcılığı ortadan kaldırmak için üye devletlerin milli bir politika oluşturmasını ve bunu uygulamasını düzenlemiş, 3. maddesiyle bu politikanın kabulü ve uygulanması için işçi ve işveren kuruluşları ile işbirliği sağlanmasını, eğitim programları teşvik edilmesini, bu politika ile bağdaşmayan yasal düzenlemeleri ve idari düzenlemelerle uygulamaları kaldırmayı, bu politikanın ulusal düzeyde istihdamla ilgili bir makam tarafından doğrudan kontrol altında takip edilmesini, ayrımcılığın önlenmesi ile ilgili politikanın mesleğe yöneltme, mesleki eğitim, iş ve işçi bulma hizmetlerinde uygulanmasını sağlamayı, bu alandaki uygulama-

2016) https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS_497555/lang-en/index.htm, Erişim Tarihi: 08 Mayıs 2026.

108Türkiye, 29 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1998 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

109Türkiye, 87 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1993 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

110Türkiye, 98 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1952 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

111Türkiye, 100 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1967 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

112Türkiye, 111 sayılı ILO Sözleşmesi'ni onaylamış ve 1967 yılında Sözleşme iç hukukta yürürlüğe girmiştir.

maları yıllık olarak raporlamayı bir yükümlülük olarak belirlemiştir.

E) Direktif'te Yer Alan Sorumluluk Rejimi

Direktif, kurumsal sorumluluğun yanı sıra kamusal ve hukuki yaptırımlar da içermektedir. Aynı zamanda yaptırımlar dışında, her üye devlette Direktif'e uyumu izlemek üzere denetim makamları kurulması görevi de verilmiştir. Denetim makamları, şirketlerin sadece iç şikâyet prosedürlerine uymalarını sağlamakla kalmayıp, yeterince reaksiyon alınmadığını düşünmeleri halinde dış denetim makamlarına bildirim yapılmasına da izin verilmesini öngörür¹¹³.

Yukarıda da belirtildiği üzere Direktif, tedarik zinciri özen yükümlülüğünün sağlanması çerçevesinde yumuşak hukuktan sert hukuka geçişi sağlamıştır. Uluslararası yumuşak hukuk standartlarını zorunlu kurallara dönüştürmek, şirketlerin sorumluluğu açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Direktif, kamu (idari veya cezai) hukuku kapsamında yer alan cezalarla ilgili bir hüküm (m. 27) ve Direktif'in caydırıcı güce sahip olduğunu gösteren bir başka hukuki sorumluluk hükmü (m. 29) içermektedir¹¹⁴.

Hukuki sorumluluğa yer verilmiş olması, Direktif'in ayırt edici bir özelliği olup, özen yükümlülüğünü yalnızca bir sorumluluk olmaktan çıkarıp, yasal bir göreve dönüştürmeye yardımcı olmaktadır. Böylece uygulamada, yükümlülüklerin ihlalden olumsuz etkilenen mağdurların bir çözüm yoluna erişimini sağlamaktadır¹¹⁵. Buna karşılık Direktif'in hukuki sorumluluğu düzenleyen 29. maddesi, Omnibus revizyonu ile tamamen yapısal değişikliğe uğramış ve AB çapında tek tipleştirilmiş hukuki sorumluluk rejimi ortadan kaldırılmıştır. Bu değişiklik, şirketlerin dava edilme risklerini azaltmak ve idari yükü hafifletmek gerekçesiyle 29. maddenin neredeyse tüm can alıcı fıkraları metinden çıkartılmıştır.

¹¹³ Bu konuda bkz. Yıldız (n 102) 258.

¹¹⁴ Muñoz (n 21) s. 19.

¹¹⁵ Velluti (n 7) 843-844.

Omnibus değişikliği öncesi Direktif kapsamındaki hukuki sorumluluk, şirketlerin insan hakları ve çevreyle ilgili özen yükümlülüklerini hiç veya uygun şekilde yerine getirmemeleri durumunda mahkeme önünde sorumlu tutulabileceklerini öngörmekteydi. Başka bir deyişle bir şirket, insan hakları ve çevreyle ilgili özen yükümlülüklerini ihlal ederek bir zarara neden olursa veya bu zararın oluşumuna katkıda bulunursa, bu zarardan etkilenen tarafların bu şirkete karşı tazminat davası açabileceği düzenlenmişti. Bu davanın açılabilmesi için şirketin, bu Direktif'in Ekinde listelenen yükümlülükleri kasten veya ihmal sonucu yerine getirmemiş olması ve bunun sonucunda, ulusal hukuk kapsamında korunan gerçek veya tüzel kişinin hukuki çıkarlarına zarar verilmiş olmasını aranmaktaydı. Ayrıca Direktif, sendikaların ve sivil toplum kuruluşlarının mağdur işçiler adına üye ülkelere AB standartlarında doğrudan dava (*representative actions*) açabilmesini güvence altına alma zorunluluğu getiriyordu.

Direktif m. 29/7, bu sorumluluk kurallarının uluslararası özel hukukta "mutlak emredici norm" olarak kabul edilmesini zorunlu kılıyordu. Bu sayede, AB dışındaki bir ülkede zarar meydana gelse ve normal şartlarda uyuşmazlığa o ülkenin hukuku uygulanacak olsa bile, Avrupa Birliği mahkemeleri Direktif standartlarını uygulamak zorundaydı. Bu doğrultuda CSDDD, tedarik zinciri uyuşmazlıklarına ilişkin hızla gelişen ve dava yoğunluğu artan bir hukuki mecraya dahil olarak, yükümlü şirketler açısından ciddi bir sorumluluk ve dava riski barındırmaktaydı. Zira henüz Direktif'ten önce Fransa'da, *Ana Şirketlerin ve Yüklenici Şirketlerin Gözetim Yükümlülüğüne İlişkin Kanun*¹¹⁶

¹¹⁶ Fransa'da örneğin, Friends of the Earth et al. v Total davasında, altı sivil toplum kuruluşu, insan hakları ve çevre ihlalleri iddiasıyla davalı petrol şirketinin Uganda'daki Albert Gölü kıyılarında bir petrol projesini ve Tanzanya'dan geçen bir boru hattının yürütmesinin durdurulmasını talep etmiştir. Paris Mahkemesi, bir gözetim planının yokluğu konusunda ihtiyati tedbir kararı verebileceğini, ancak önlemlerin makul olup olmadığı konusunda acil olarak karar veremeyeceğini belirtmiştir. Tribunal Judiciaire de Paris, decisions of 28 February 2023, N° RG 22/53943 - N°, Portalis 352JW-B7G-CXC7 V, and N° RG 22/53942 - N° Portalis 352J-W-B7G-CXB4 M, 13.05.2026. Benzer yönde

ve Almanya'da Tedarik Şirketleri Özen Yükümlülüğü Kanunu¹¹⁷ kapsamında birçok dava açılmıştır.

Şubat 2026'da yürürlüğe giren Omnibus değişikliği sonrası ise şirketlerin hangi şartlar altında, hangi kusur derecesiyle sorumlu olacağı kararı tamamen üye devletlerin ulusal hukuklarına (haksız fiil kurallarına) bırakılmıştır¹¹⁸. Buna bağlı olarak bir sendika, ancak davanın açılacağı AB üyesi ülkenin kendi ulusal yasaları sendikalara dava açma/temsil yetkisi tanıyorsa mahkemeye gidebilecektir. Bununla birlikte her ne kadar mahkemede dava açma yetkisi sınırlandırılmış olsa da sendikaların şirketlerin iç şikâyet mekanizmalarına başvurma ve denetim organlarına bildirimde bulunma yetkisi Omnibus değişikliği sonrasında da aynen korunmuştur.

Maddeden geriye kalan nadir ortak ilkelerden biri ise "tam tazminat" hakkıdır. Şirketler ulusal hukuka göre sorumlu bulunduğu mağdurun zararının tamamen karşılanması gerekir. Ancak bu tazminat, cezalandırıcı veya fahiş zenginleşmeye yol açacak çoklu tazminat şeklinde olamaz. Ayrıca Omnibus değişikliği ile m. 29/7 tamamen kaldırılmıştır. Artık tedarik zincirlerinde yaşanan ihlallerde hangi hukukun uygulanacağı genel nitelikli devletler özel hukuku kurallarına

tâbi olacaktır¹¹⁹.

Direktif, yükümlülüklerin ihlali halinde sadece hukuki yaptırımla yetinmemiş, aynı zamanda cezai yaptırımlar da getirmiştir. Bu yaptırımlar, kamu kurumları tarafından Direktif'e uyumu sağlamak ve ihlal edilmesinden caydırmak için uygulanır. CSDDD kapsamında, şirketler yükümlülüklerini ihlal halinde Omnibus değişikliğiyle küresel cironun en az %3'ü oranında para cezası ile karşılaşabilirler.

V. AB Direktifi'nin Değerlendirilmesi ve Türk Hukukuna Etkisine Genel Bir Bakış

A) AB Direktifi'nin Genel Olarak Değerlendirilmesi

Direktif'in Türk Hukukuna etkisi değerlendirilmeden önce, şu soruya cevap aranması gerektiği görüşündeyiz. Direktif, şirketleri etkili insan hakları durum tespiti süreçlerini uygulamaya yönlendirme ve küresel tedarik zincirleri boyunca işçiler için yararlı bir değişim yaratma kapasitesine sahip midir?

Bu soruya cevap bulabilmek için esasında Direktif'in hazırlık sürecindeki gelişmelere göz atmak gerekir. Zira şirketleri etkili durum tespiti süreçlerini uygulamaya yönlendirmedeki zorluklar, sadece Direktif'in uygulanmasında ortaya çıkacak uyuşmazlıklar ile sınırlı değildir. Madalyonun diğer yüzünde siyasi engellerle de ilgilidir. Direktif'in 25 Temmuz 2024'te kabul edilmesi ancak birkaç AB üye devletinden gelen muhalefetten sonra gerçekleşmiştir. Aralık 2023'te AB Konseyi, AB Parlamentosu ve Avrupa Komisyo-

açılan ve halen yargılaması devam eden bir başka dava ise AFIEGO et al. v Total arasındadır. <https://climatecasechart.com/non-us-case/afiego-et-al-v-total/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2026.

117 Almanya'da, Kanun'un uygulanmasından sorumlu idari makam olan Federal Ekonomi ve İhracat Kontrol Ofisi'ne (BAFA) yapılan ilk şikâyetlerden biri, işçi haklarına odaklanmaktadır. ECCHR, Sincan Uygur Özerk Bölgesi'ndeki tedarik zincirlerinde iddia edilen insan hakları ihlallerini tespit etmek, önlemek veya gidermek için uygun önlemleri almadıkları gerekçesiyle Volkswagen (VW), BMW ve Mercedes-Benz aleyhine, şikâyetinde bulunmuştur. Buna ilişkin süreç halen devam etmektedir. <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/lieferkettensorgfaltspflichtengesetz-ecchr-reichtwegen-verdacht-auf-menschenrechtsverletzungen-in-xinjiang-beschwerde-gegen-vw-bmw-und-mercedesbenzein/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2026.

118 "Legal opinion: how the Omnibus creates uncertainty on civil liability for companies" <https://www.business-humanrights.org/en/latest-news/legal-opinion-how-the-omnibus-creates-uncertainty-on-civil-liability-for-companies/>, Erişim Tarihi: 13 Mayıs 2026.

119 "Under the Omnibus: Corporate Sustainability Due Diligence Directive's rules on civil liability no longer overriding mandatory" <https://conflictoflaws.net/2025/under-the-omnibus-corporate-sustainability-due-diligence-directives-rules-on-civil-liability-no-longer-overriding-mandatory/?print=pdf>, Erişim Tarihi: 16 Mayıs 2026.

nu arasında yapılan üçlü görüşmelerin ardından, Almanya ve İsveç de dâhil olmak üzere bazı üye ülkeler, Direktif'te yer alan bazı temel unsurlara karşı çıkmışlardır¹²⁰. Bu muhalefet, yüksek riskli sektörlerin Direktif'in uygulama alanından çıkarılması ve Direktif'in kapsamına dâhil edilen şirketler için belirlenen eşiklerin yükseltilmesi gibi hususlara yöneliktir¹²¹.

Direktif ile ilgili siyasi endişeler Direktif'in kabul edilmesiyle de sona ermedi. Aralık 2025'te Avrupa Komisyonu, durum tespiti gerekliliğini basitleştirmek için "Omnibus Paketini" kabul etti. Basitleştirme önerisi, kuralların bazı şirketler için aşırı bir idari yük oluşturabileceği endişelerine yanıt olarak geldi. Omnibus Paketiyle yeni basitleştirilmiş kurallar daha az şirketi kapsayacak ve bazı yükümlülükleri azaltacaktır. Ayrıca, özellikle hukuki sorumluluk ve yaptırımlara ilişkin hükümler olmak üzere, uygulama mekanizmasının zayıflatılmasını da içermektedir.

Yalnızca çok büyük şirketlerin olumsuz insan hakları etkisi yaratabileceğini ve zorunlu özen yükümlülüklerine sahip olduğunu varsayan bu Direktif; şirketler arasında ayırım yapmayan BM Rehber İlkeleri'ne aykırılık içermektedir¹²². Görüldüğü üzere, AB'deki Direktif'e karşı devam eden muhalefet dikkate alındığında, Direktif'in ulusal düzeyde nasıl uygulanacağı ve şirketleri etkili durum tespiti mekanizmalarını benimsemeye yönlendirmede başarılı olup olmayacağı konusunda henüz soru işaretleri devam etmektedir. Buna karşılık Direktif, bağlayıcı, yeknesak ve uyumlu insan hakları durum tespit süreci oluşturarak, Avrupa Birliği içindeki şirketler için eşit bir ortam yaratacaktır¹²³.

İnsan hakları durum tespiti sürecinin önündeki engeller ise bu süreçten etkilenen paydaşlar-

la yetersiz etkileşim, işçi merkezli insan hakları durum tespiti yaklaşımlarının eksikliği ve insan hakları durum tespitinin ilk kademe tedarikçilerin ötesine genişletilememesi olduğu ileri sürülmektedir¹²⁴. Buna karşılık sürecin etkili olabilmesi için ise geleneksel iş uygulamalarının ötesine geçilmesi gerektiğine dikkat çekilmektedir. Durum tespitinin özünde riski kontrol etme mekanizmasının yer aldığı, dolayısıyla bu tespitin rutin risk yönetimi sistemlerine entegre edilmesi gerektiği hususları üzerinde durulmaktadır¹²⁵.

Bununla birlikte bu sürecin etkili olmama ihtimalinin yine de var olduğu, özellikle tedarik zincirindeki şirketlerin tâbi olduğu kanunların gerekli özen yükümlülükleri konusunda net bir rehberlik sağlamadığı, zayıf denetim yapıları veya etkili uygulama mekanizmalarından yoksun olduğu durumlarda yine de zorluk yaratacağı hususu vurgulanmaktadır¹²⁶. Aynı görüşe göre, bu yaklaşımların küresel tedarik zincirinde işçi haklarını korumada yetersiz kalacağı açıktır¹²⁷. Zira Direktif'te yer alan belirsiz ve zayıf kriterler, şirketlerin Direktif yükümlülüklerine resmi olarak uymalarına rağmen, uygulamada önemli bir değişiklik yapmamarına yol açan, sadece formaliteleri yerine getirme sürecini ödüllendiren bir süreç yaratabilecektir¹²⁸.

Omnibus kapsamındaki revize edilmiş Direktif, şirketlerin doğrudan 1. kademe tedarikçilerini değerlendirmesini ve 1. kademe ötesinde olumsuz etkiler olduğunu gösteren makul bilgiler varsa, durum tespiti çabalarını genişletmelerini gerektirecektir. Görüldüğü üzere, Omnibus revizyonu, Direktif'in etkinliğini daha da zayıflatma riski taşımaktadır.

Son dönemde AB genelinde sorumluluk ve

120 Holly and Dicalou (n 72) 10 vd.

121 Holly and Dicalou (n 72) 11 vd.

122 Velluti (n 7) 844.

123 Linnéa Waninger, "Corporate Sustainability Due Diligence Directive – Lessons from due diligence legislations in the fashion industry" (Master Thesis, Swedish University of Agricultural Sciences 2025) <https://stud.epsilon.slu.se/21362/1/waninger-%20I-20250701.pdf>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026, 60.

124 Justine Nolan, "Chasing the next shiny thing: Can human rights due diligence effectively address labour exploitation in global fashion supply chains?" (2022) 11 (2) International Journal for Crime, Justice and Social Democracy 1, 9.

125 Ibid. 9.

126 David Monciardini, Nadia Bernaz and Alexandra Andhov, "The Organizational Dynamics of Compliance With the UK Modern Slavery Act in the Food and Tobacco Sector" (2021) 60 (2) Business and Society 288, 288 vd.

127 Ibid. 288 vd.

128 Waninger (n 122) 60-61.

yaptırım rejiminin kaldırılması önerileri ve Omnibus revizyonu ile sorumluluk rejiminin değiştirilmesi ise çekince ile karşılanmaktadır. Zira birçok Şirket için cezalar ve yasal sorumluluk, etkili insan kaynakları durum tespiti süreçlerinin uygulanmasında kilit motivasyon kaynağıdır. Bu nedenle, hukuki sorumluluk ve yaptırım hükümlerinin kaldırılması, şirketlerin Direktifi uygulamaya yönelik teşviklerini zayıflatma riskini taşımaktadır. Aynı şekilde yaptırım ve uygulama rejimlerinin üye devletlere bırakılması önerisi de AB genelinde eşitsiz bir rekabet ortamına yol açabileceği yönünde endişeler taşımaktadır¹²⁹.

Bir husus vurgulanmalıdır ki Direktif'in amacı, üye devletlerin tedarik zincirinde yer alan üye olmayan devletlerde mukim şirketlerdeki çalışma koşullarının üye devletlerdeki çalışma koşulları seviyesine çıkartılması değildir. Direktif, özen yükümlülüğü durum tespiti yapılmasına ilişkin sürece ağırlık vererek, tedarik zincirinde *"temel çalışma hakları"*na ilişkin standartların sağlanmasını amaçlamaktadır¹³⁰.

Direktif hükümlerinin uygulanması halinde her ne kadar işçi hakları açısından olumlu sonuç doğabilecekse de, madalyonun öteki yüzüne bakıldığında ise artan denetim ve uyumluluk önlemlerinin tedarikçiler üzerinde bir "tedarik sıkıntısına" yol açabileceği ve dolayısıyla tedarik zincirinin en alt basamağında yer alanların işçilik maliyetlerinde kısıntıya gitmesi sonucu, işsizlik oranlarının artması ihtimali yer almaktadır. Nitekim Avrupa Komisyonu'na göre şirketler Direktif kapsamında, durum tespit sürecinin kurulması ve işletilmesi maliyetlerinin yanı sıra, gerekirse bir şirketin kendi operasyonlarını ve tedarik zincirlerini durum tespiti yükümlülüğüne uyacak şekilde uyarlamak için yapılacak harcamalar ve yatırımlar da dâhil olmak üzere geçiş maliyetlerine katlanmak zorundadır¹³¹. Bu sonuç, birçok

uluslararası perakende şirketleri ile tedarik zinciri için geçerlidir.

Direktif, işçi haklarının korunmasında önemli bir adım teşkil ederek, adalete erişimi ve zararın tazminini güvence altına almaktadır. Ayrıca çalışma koşullarının iyileştirilmesi için önemli bir yol haritası sunmaktadır. Buna karşılık Direktif, bazı açılardan BM Rehber İlkelerinin gerisinde kalmaktadır. Ayrıca durum tespiti sürecinin bazı yönlerini uygulama ve yaptırım zorlukları çıkabileceğine dikkat çekilmektedir¹³². Önümüzdeki yıllarda uygulanmaya başlanacak olan Direktif'in bu sorunları nasıl açacağını ise zaman gösterecektir.

Tüm bunların yanı sıra BM Rehber İlkeleri ve OECD Rehberi'nden etkilenen Direktif'in özünde özen yükümlülüğünü açık uçlu bir şekilde yapılandırdığına da dikkat çekilmelidir. Zira örneğin, Direktif'in 10. ve 11. maddesi, şirketin *"neden olduğu veya ortaklaşa neden olduğu"* olumsuz etkileri önlemek, hafifletmek ve sona erdirmek için *"uygun önlemler"* alınması şeklindedir. Dolayısıyla, bu madde iki soyut ve genel ifade içermektedir: *"nedensellik"* ile *"uygun önlemler alma"*. Dolayısıyla yargı, açık bir yol haritası olmadan iki soyut ve genel kavram üzerinden karar vermek zorunda kalacaktır. Oysa ki hukuk, kesinlik gerektirir. Bir yandan, özen yükümlülüğünü zorunlu kılmak ve buna sorumluluk hükümleri eklemek şirketlere uyum konusunda güçlü bir mesaj gönderir. Öte yandan, yargı net olmayan düzenlemeler üzerinden hareket etmek zorunda kaldığından, karmaşık ve açık olmayan uyuşmazlıklarda bir karara varmaktan kaçınma eğilimi gösterebilecektir¹³³.

Nihayetinde Direktif, önemli bir düzenlemedir ve ulusal mevzuattaki kölelik ve zorunlu çalışma ile sınırlı metinlerin ötesine geçerek, uzun bir korunan menfaatler listesi içermektedir. Hatta bunun da ötesinde davranış yükümlülükleri ge-

¹²⁹Bu hususta ayrıntılı bilgi için bkz. Waninger (n 122) 34.

¹³⁰Alman Tedarik Zinciri Özen Yükümlülüğü Kanunu açısından benzer yönde yorum için bkz. Yıldız (n 102) 255.

¹³¹European Commission, "Corporate sustainability due diligence", <https://commission.europa.eu/topics/business-and-industry/doing-business-eu/sustainability>

y-due-diligence-responsible-business/corporate-sustainability-due-diligence_en, Erişim Tarihi: 5 Mayıs 2026.

¹³²Velluti (n 7) 850.

¹³³Muñoz (n 21) 22-23.

tirmektedir¹³⁴. Bu kapsamda her ne kadar uygulama zorlukları olduğu ifade edilebilirse de amaç ve durum tespit süreci açısından önemli bir başlangıç noktası olarak nitelendirilebilir, bununla beraber üye devletlerin gerekli sistemleri kurmak için hala uzun bir yol kat etmeleri gerekir.

B) AB Direktifi'nin Türk Hukuku Açısından Değerlendirilmesi

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde yerleşik çok uluslu şirketlerin, üye olmayan ülkelerde yerleşik tedarikçilerini de kapsayacak şekilde getirilen özen yükümlülüğü durum tespitine ilişkin Direktif düzenlemeleri, kurumsal tedarik zincirleri bakımından yeni ve sıkı bir sorumluluk rejimi öngörmektedir. İnsan hakları ihlallerinin önlenmesi ve çevrenin korunması amacı taşıyan bu düzenlemeler doğrudan ilgili ülkelerde yerleşik şirketler bakımından uygulama alanı bulacaktır. Fakat etkilerini, Türkiye dâhil, tedarik ilişkisi içinde olduğu ülkelerde de gösterecektir¹³⁵.

Avrupa Birliği ile Türkiye arasında ticari anlamda ilişkiler yoğun olduğundan, AB üyesi ülkelerin tedarik zincirinde yer alması halinde Türkiye'de yerleşik şirketlerin AB Direktifi'nin doğrudan uygulama alanı kapsamında olmasa bile, mutlaka Direktif'i dikkate alarak bir uyum çalışması yapması gerekir¹³⁶. Zira Direktif'in ekinde yer verilen ILO temel sözleşmelerinin tamamı Türkiye tarafından onaylanmış ve iç hukukta yürürlüğe

sokulmuştur. Dolayısıyla Türkiye, bu sözleşmeleri mevzuat düzenlemeleri ile zaten ulusal hukuka uyumlamıştır. Bu nedenle AB'de yerleşik çok uluslu şirketler, tedarik zincirlerinde yer alan Türk şirketlerle ulusal mevzuat çerçevesinde uyumlanmış ve güvence altına alınmış temel çalışma haklarını uygulamak, denetlemek ve korumakla yükümlüdür¹³⁷.

Türk Hukukunda iş sağlığı ve güvenliği ile çevre gibi konuları ele alan sair düzenlemeler mevcuttur. Bununla beraber şirketler için BM Rehber İlkeleri dikkate alınarak hazırlanmış insan hakları ve çevre ile ilgili zorunlu durum tespit yükümlülüğü ve sorumluluk rejimi öngören doğrudan bir düzenleme halen bulunmamaktadır¹³⁸. Bunun yanı sıra çok uluslu şirketlerin tedarik zincirlerinde yer alan Türk şirketlerle aralarındaki sözleşmelere Direktif'te yer alan yükümlülüklerle ilgili hükümler konulması suretiyle, Türk şirketlerin bu yükümlülüklerin ihlalinden doğan zarardan çok uluslu şirketlere karşı sorumlu tutulması ihtimal dahilindedir. Dolayısıyla bu şirketlerin üretim süreçlerinde örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını engellememesi, adil ücretle işçi çalıştırması, eşitliğe önem verilmesi, çocuk işçi çalıştırmaması, zorla çalıştırma uygulaması bulunmaması ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini titiz bir şekilde alması tedarik zincirinin tepesinde yer alan ülke ile ticari ilişkisini sürdürebilmesi ve ekonomik açıdan kayba uğramaması bakımından önemlidir.

Türkiye'de yerleşik olup, AB Direktifi kapsamındaki üye ülkelerin tedarik zincirinde yer alan şirketler için, Direktif'teki düzenlemeler dikkate alındığında, özellikle sorun yaratabilecek konular, örgütlenme ve toplu pazarlık hakkının ihlali ile kayıt dışı çalışmadan kaynaklanan insan hakları ihlalleri olabilir. Nitekim ülkemiz kolektif hakların kullanımı açısından, işverenlerin işyerlerin-

134 Muñoz (n 21) 29-30.

135 Tarman (n 10) 1214; Gamze Çiğdemtekin ve Çiçek Ersoy, "Tedarik Zinciri Uyumu - AB ve Almanya'daki Hukuki Gelişmeler ve Türkiye'ye Olası Etkileri" (2021) Lexology <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a4405f28-59f7-4e78-9aa2-a6b1a7633384>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026, 583.

136 Türkiye, çoğu çok uluslu perakende şirketin tedarik zincirinde yer almaktadır. Bu konuda en güzel örneklerden biri dünyanın ünlü çikolata üreticilerinden biri olan İtalyan Ferrero Rocher Şirketi'nin ürünlerinde kullandığı fındığı Türkiye'den tedarik etmesidir. Şirket, Türkiye'nin tarım sektöründeki çocuk işçi çalıştırılması sorununu kabul ederek, tedarik zincirleri boyunca çocuk işçiliğini önlemeye çalışacağını belirtmiştir. Bu konuda bkz. Business and Human Rights Centre, "Turkey: Hazelnuts in Ferrero Rocher supply chain linked to child labour, includes company comments." (2020), Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.

137 Aynı görüşte bkz. Yıldız (n 102) 274.

138 Bu konuda Adalet Bakanlığı tarafından hazırlanan "İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi" hakkında bilgi için bkz. Tarman (n 10) 1214. Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, "İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi" (2021) için bkz. <https://insanhaklariylemplanı.adalet.gov.tr>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.

de sendika karşıtı uygulamalar varsa bunlara son verilmesi, sendikanın yetki alabilmesi için aranan yasal şartların uyumlaştırılması ve işyerinde sendikal varlığa son vermeye yönelik eylemlerden kaçınılması konularında ciddi adımlar atılması gerekecektir¹³⁹.

AB Direktifi kapsamındaki ülkelerin tedarik zincirinde yer alması halinde Türkiye'deki şirketlerin kaçınması gereken bir diğer hukuka aykırı uygulama, kayıt dışı işçi çalıştırma olacaktır. Bu hususa çocuk işçiliği, kayıt dışı göçmen istihdamı ve zorla çalıştırma uygulamaları da dahildir¹⁴⁰. Tedarik zincirlerinde daha aşağı katmanlara inildikçe şirketin denetim ve kontrolünün de azaldığı/olmadığı durumlarda bu risklerle karşılaşma olasılığı daha da artacaktır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri açısından 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu oldukça ayrıntılı ve yeterli düzenlemeler içermekle birlikte gerek denetimlerin az olması gerek yerleşik hukuka aykırı uygulamalar nedeniyle ülkemizde iş kazaları ile sıklıkla karşılaşmaktadır. Özellikle tedarik zinciri içinde yer alan şirketlerin, iş sağlığı ve güvenliği alanında mevzuat hükümlerini dikkate alarak işçinin sağlığını ve güvenliğini koruma yükümlülüğüne daha sistemli ve titiz yaklaşmalıdır.

Sonuç

Uluslararası hukuk düzenindeki son gelişmeler dikkate alındığında, gelecekte tedarik zinciri uyumluluğunun sağlanması amacıyla şirketler için düzenli zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğünün ön koşul olarak değerlendirileceği sonucuna varılabilir. Bu noktada AB Direktifi ile getirilen özen yükümlülüğü durum tespiti ve ihlali halinde uygulanacak yaptırımların sadece AB üyesi şirketler için uygulanacağını savunmak, dolayısıyla bu konuda herhangi bir reaksiyon almamak mali ve hukuki birçok olumsuz sonuca yol açabileceğinden oldukça isabetsiz bir yaklaşımdır. Nitekim Direktif hükümleri tedarik zinciri

açısından bütüncül bir uyum sağlamayı amaçlamaktadır¹⁴¹.

AB Direktifi'nin kapsamındaki ülkelerde doğrudan veya dolaylı olarak faaliyet gösteren Türk şirketlerin bu kapsamda öngörülen yükümlülükleri yerine getirmesi gerekecektir. Aksi halde tedarikçisi olduğu yabancı şirket veya ilgili ülkede doğrudan faaliyet gösteren Türk şirket, ciddi yaptırımlara maruz kalacak, kazanç ve itibar kayıplarına uğrayacak ve piyasadaki rekabet gücünü de kaybetme riski ile karşılaşacaktır¹⁴². Bu nedenle Türkiye açısından herhangi bir hukuki zorunluluk bulunmasa dahi Direktif'in olası etkileri ile yürürlüğe girme tarihleri dikkate alınarak, gerekli hukuki düzenlemelerin iç hukukumuzda da bir an önce yapılması hayati önem arz etmektedir. Bu düzenleme, tercihen tıpkı Fransa, Norveç, Almanya örneklerinde olduğu gibi ayrı bir kanun hazırlanması yoluyla olabileceği gibi, ikinci ihtimal olarak yürürlükteki konu ile ilgili kanunlara Direktif'te yer alan yükümlülüklerin entegre edilmesi suretiyle de gerçekleştirilebilir.

Tüm bunların yanı sıra Direktif nedeniyle karşılaşılacak sorunlar ve sorumluluk ile ilgili şirketlere, sendikalara ve sivil toplum kuruluşlarına ayrıntılı bilgi verilmesi için toplantılar ve seminerler yapılması, aydınlatıcı rehberler hazırlanması gibi ihtiyaç duyulan tüm adımların atılması gerekir.

Belirtelim ki iç hukukta Direktif'le uyumlu yeni bir hukuki düzenleme yapılması ve Direktif hükümlerinin iyi analiz edilmesi suretiyle uygulamada insan hakları ve çevrenin korunması konusunda farkındalık oluşturulması, kısa zamanda yerine getirilmesi mümkün olmayan önerilerdir. Dolayısıyla gelecekte Türk şirketlerin uluslararası tedarik zincirinde yer almayı sürdürebilmesi için zorunlu insan hakları durum tespit yükümlülüğünün ön koşul olarak değerlendirileceğini göz ardı etmemesi gerekir. Bu konuda atılması gereken en önemli adım bu konuya ilişkin hukuki bir düzenleme yapılana kadar, Şirketlerin kazanç ve

139 Yıldız (n 102) 274-275.

140 Yıldız (n 102) 275.

141 Tarman (n 10) 1216.

142 Çiğdemtekin ve Ersoy (134) 583-584 Tarman (n 10) 1216.

itibarları ile uluslararası piyasadaki rekabet güçlerini korumayı düşünerek, kendi şirket içi düzenlemelerini yaparak Direktif'e uyum sağlamaya çalışmalarıdır. Bu öneriler, makro açıdan bakıldığında, Türkiye'nin ekonomik kalkınması, insan haklarının ve çevrenin korunması konusundaki kötü imajının düzeltilmesi ve bölgedeki rekabet gücü açısından da önemlidir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel Mercangöz B, "Ağ Modelleri ve Tedarik Zincirinde Ağ Optimizasyonuna İlişkin Bir Uygulama" (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 2010).
- Ashwin S, Kabeer N and Schüßler E, "Contested Understandings in the Global Garment Industry after Rana Plaza", (2020) 51 (5) 1296-1305.
- Baysal U ve Ersoy Ç, "Alman Tedarik Zincirleri Özen Yükümlülükleri Kanunu (Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz) ve Türkiye'deki Çalışma İlişkilerine Etkisi" (2022) 48 (2) Sicil İş Hukuku Dergisi 72-83.
- Beydüz B ve Algan B, "Ulusötesi Şirketlerin Sınırötesi İnsan Hakları İhlalleri: Menşe Devlet Düzenlemeleri" (2024) 15 (2) İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 293-308.
- Caniato F, Golini R and Kalchschmidt M, "The effect of global supply chain configuration on the relationship between supply chain improvement programs and performance" (2013) 143 (2) International Journal of Production Economics 285-293.
- Cavlak EB, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Üretim/Dağıtım Planlama Karar Sürecinde Tasarım ve Optimizasyon" (Yüksek Lisans Tezi Selçuk Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü 2009).
- Chin TA, Tat HH and Sulaiman Z, "Green supply chain management, environmental collaboration and sustainability performance" (2015) 26 Procedia CIRP 695-699.
- Clapp J, "Global environmental governance for corporate responsibility and accountability", (2012) 5 (3) GlobalEnvironmental Politics 23-34.
- Çiğdemtekin G ve Ersoy Ç, "Tedarik Zinciri Uyum - AB ve Almanya'daki Hukuki Gelişmeler ve Türkiye'ye Olası Etkileri" (2021) Lexology <https://www.lexology.com/library/detail.aspx?g=a4405f28-59f7-4e78-9aa2-a6b1a7633384> Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
- De Roo K, "The Role of the EU Directive on Non-Financial Disclosure in Human Rights Reporting" (2015) 12 (6) European Company Law 278-285.
- Deva S, "The UN Guiding Principles' Orbit and Other Regulatory Regimes in the Business and Human Rights Universe: Managing the Interface" (2021) 6 (2) BHRJ 336-361.
- Erdoğan A, "Tedarik Zincirleri ve Kurumsal Sürdürülebilirlik Özen Yükümlülüğü" (2025) 16 (1) Çalışma İlişkileri Dergisi 59-71.
- Ersoy Ç ve Camgöz Akdağ H, "Recent Developments in Supply Chain Compliance and in Europe and Its Global Impacts on Businesses" Numan M Durakbaşı/M Güneş Gençyılmaz(ed), *Digitizing Production Systems* (Springer 2022) 578-584.
- European Commission: "Study on Due Diligence Requirements through the Supply Chain – Final Report", Brüksel (2020) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026.
- European Parliament: Directive 2014/95/EU: Non-financial Reporting Directive: NFRD, 2014, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI\(2021\)654213_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2021/654213/EPRS_BRI(2021)654213_EN.pdf) Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- European Parliament and of the Council: 2022/2464/EU: The Corporate Sustainability Reporting Directive: CSRD, 2022, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:32022L2464> Erişim Tarihi: 15 Mayıs 2026.
- Finch P, "Supply Chain Risk Management" (2004) 9 (2) Supply Chain Management: An International Journal 183-196.

- Gereffi G and Lee J, "Economic and Social Upgrading in Global Value Chains and Industrial Clusters: Why Governance Matters" (2016) 133 (1) Journal of Business Ethics, Springer 25-38.
- Godzierz C (vormals Umnuß), *Compliance Checklisten: Rechtliche Risiken im Unternehmen erkennen und vermeiden*, (6. Auflage, 2025) Wechsler, § 5.
- Günbattı NN, "2024 / 1760 Sayılı AB Kurumsal Sürdürülebilirlik Durum Tespiti Direktifi ve Küresel Faaliyet Zincirlerindeki İşçilerin Temel Haklarına Etkisi", (2026) 1 Çalışma ve Toplum 449-475.
- Hoang D, "Labour Standards in the Global Supply Chain: Workers' Agency and Reciprocal Exchange Perspective" (2019) 9, Societies 1-25.
- Hobson J, "To die for? The health and safety of fast fashion" (2013) 63 (5) Occupational Medicine 317-319.
- Holly G, *The EU Corporate Sustainability Due Diligence Directive Maximising Impact Through Transposition and Implementation* (1. Bası The Danish Institute for Human Rights 2024).
- Holly G and Dicalou M, *Transposition of the Corporate Sustainability Due Diligence Directive: A practical Guide for National Human Rights Institutions* (The Danish Institute for Human Rights, 2024).
- International Labour Organization, "The Rana Plaza disaster ten years on: What has changed?" (2023) <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Country-Focus/rana-plaza.html#compensation-challenges>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.
- International Labour Organization, Çokuluslu İşletmeler ve Sosyal Politika ile ilgili Üçlü İlkeler Bildirgesi (MNE Bildirgesi <https://www.ilo.org/tr/publications/cokuluslu-isletmeler-ve-sosyal-politikaya-iliskin-ilkeler-uclu-bildirgesi>, Erişim Tarihi: 01 Mayıs 2026.
- International Labour Organization, *Resolution concerning decent work in global supply chains* (105th Session of the International Labour Conference, Geneva, 10 June 2016) https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/previous-sessions/105/texts-adopted/WCMS_497555/lang-en/index.htm, Erişim Tarihi: 08 Mayıs 2026.
- International Trade Union Confederation, *2020 Global Rights Index: The Worlds Worst Countries for Workers* (ITUC 2020) https://www.ituc-csi.org/IMG/pdf/ituc_globalrightsindex_2020_en.pdf, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.
- Jacobs BW and Singhal VR, "The effect of the Rana Plaza disaster on shareholder wealth of retailers: Implications for sourcing strategies and supply chain governance", (2017) 49-51 Journal of Operations Management 52-66.
- Kılıç M, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Sürdürülebilirlik ve Endüstri 4.0 Entegrasyonu: Bir Bibliyometrik Analiz" (2024) 6 (2) Mersin Üniversitesi Denizcilik ve Lojistik Araştırmaları Dergisi 52-83.
- Lae R and Smørdal MP, "Norways New Transparency Act: An Overview in Light of International Trends" (2024) 10 (2) Special Issue: Corporate Social Responsibility and the Transparency Act (Åpenhetsloven) – The Norwegian and International Perspectives, Oslo Law Review 1-12.
- Lee H and Billington C, "The Evolution of Supply-Chain-Management Models and Practice at Hewlett-Packard" (1995) 25 (5) Inform Journal on Applied Analytics 42-63.
- Martin-Ortega O, Outhwaite O and Rook W, "Buying power and human rights in the supply chain: legal options for socially responsible public procurement of electronic goods" (2015) 19 (3) The International Journal of Human Rights 341-368.
- Monciardini D, Bernaz N and Andhov A, "The Organizational Dynamics of Compliance With the UK Modern Slavery Act in the Food and Tobacco Sector" (2021) 60 (2) Business and Society 288-340.
- Muñoz DR, "The Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD) Everything,

- Everywhere, All at Once?" (2025) 1 EUSFiL Research Working Paper Series 2025 1-30.
- Nolan J, "Chasing the next shiny thing: Can human rights due diligence effectively address labour exploitation in global fashion supply chains?" (2022) 11 (2) International Journal for Crime, Justice and Social Democracy 1-14.
 - Rubner D and Schidlo F, "Die EU-Lieferkettenrichtlinie (CSDDD) – ein Überblick", (2024) NJW-Spezial 399-399.
 - Ruggie JG, "Business and Human Rights: Towards Operationalizing the "Protect, Respect and Remedy" (2009) Framework, Report to the United Nations Human Rights Council A/HRC/11/13.
 - Ruggie JG, "Multinationals as global institution: Power, authority and relative autonomy", (2018) 12 (3) Regulation & Governance 317-333.
 - Schilling-Vacaflor A, "Putting the French Duty of Vigilance Law in Context: Towards Corporate Accountability for Human Rights Violations in the Global South?" (2021) 22 Human Rights Review 109-127.
 - Schilling-Vacaflor A, Gustafsson MT and Lenschow A, "The politics of supply chain regulations: Towards foreign corporate accountability in the area of human rights and the environment?" (2023) 17 Regulation & Governance 851-869.
 - Seuring S, "A review of modeling approaches for sustainable supply chain management" 2013 (54) 4 Decision Support Systems 1513-1520.
 - Shukla RK, Garg D and Agarwal A, "Understanding Of Supply Chain: A Literature Review" (2011) 3 (3) International Journal of Engineering Science and Technology (IJEST) 2059-2072.
 - Singh A and Trivedi A, "Sustainable green supply chain management: trends and current practices. Competitiveness Review" (2016) 26 (3) 265-288.
 - Sinnig J and Zetzsche DA, "The EU's Corporate Sustainability Due Diligence Directive: From Disclosure to Mandatory Prevention of Adverse Sustainability Impacts in Supply Chains", (2025) 16 European Journal of Risk Regulation 628-652.
 - Smit, L, Bright C, McCorquodale R, Bauer M, Deringer H, Baeza BD, Torres-Cortés F, Allewelldt F, Kara S, Salinier C and Tejero Tobed H, *Study on due diligence requirements through the supply chain Part I: Synthesis Report*, BICL, CIVIC, LSE (European Union 2020) <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8ba0a8fd-4c83-11ea-b8b7-01aa75ed71a1/language-en>, Erişim Tarihi: 10 Mayıs 2026.
 - Tarman ZD, "İş Dünyası ve İnsan Hakları: Zorunlu İnsan Hakları Durum Tespit Yükümlülükleri" (2022) 71 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1183-1225.
 - Türkiye Cumhuriyeti Adalet Bakanlığı, "İnsan Hakları Eylem Planı ve Uygulama Takvimi" (2021) için bkz. <https://insanhaklarieylemplani.adalet.gov.tr>, Erişim Tarihi: 09 Mayıs 2026.
 - United Nations, "Report of the World Commission on Environment and Development: Our Common Future" (2008) Transmitted to the General Assembly as an Annex to document A/42/427, <http://www.un-documents.net/ocfov.ht>, Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2026.
 - Varsei M, "Sustainable supply chain management: A brief literature review" (2016) 50 (6) The Journal of Developing Areas 411-419.
 - Velluti S, "Labour standards in global garment supply chains and the proposed EU corporate sustainability due diligence directive" (2024) 15 (4) European Labour Law Journal 822-850.
 - Waninger L, "Corporate Sustainability Due Diligence Directive – Lessons from due diligence legislations in the fashion industry" (Master Thesis, Swedish University of Agricultural Sciences 2025) <https://stud.epsilon.slu.se/21362/1/waninger-%20l-20250701.pdf>, Erişim Tarihi: 11 Mayıs 2026.
 - Wu Z and Pullman ME, "Cultural embedded-

ness in supply networks" (2015) 37 Journal of Operations Management 45-58.

- Yavuz VA, "Sürdürülebilirlik Kavramı ve İşletmeler Açısından Sürdürülebilir Üretim Stratejileri" (2010) 7 (14) Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 63-85.
- Yıldırım E, "Birleşmiş Milletler İş Hayatı ve İnsan Hakları Rehber İlkelerinin Eleştirel Bir Değerlendirmesi" (2014) VI. Sosyal İnsan Hakları Ulusal Sempozyumu <https://www.petro-is.org.tr/sites/default/files/tumdokuman-baski.pdf>, Erişim Tarihi: 06 Mayıs 2026.
- Yıldız GB, "Uluslararası Düzeyde Faaliyet Gösteren İşletmelerin Tedarik Zincirlerinde Temel Çalışma Haklarını Koruma ve Sağlama Yükümlülükleri" Özkorkut, K., Aydoğan, G., Özkan, Z., Sunca, N. (ed.) *Prof. Dr. Celal Göle'ye Armağan* (On İki Levha 2025) 251-276.
- Yüksel H, "Tedarik Zinciri Yönetiminde Bilgi Sistemlerinin Önemi" (2002) 4 (3) Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 261-279.

İş Kanunu'nda Düzenlenen İşçilik Alacaklarına İlişkin Enflasyon Kaynaklı Munzam Zarar Talepleri ve Gerekliliğine Yönelik Bir Değerlendirme

Öz

İş hukukunun, ekonomik açıdan güçsüz olan işçiyi koruma amacına hizmet etmesine karşın; ekonomik hayatta zaman zaman yaşanan ciddi çalkantılar sonrası ortaya çıkan yüksek enflasyon dönemlerinde, özellikle ödenmelerinde temerrüde düşülmüş olan “işçi alacakları” korunmasız kalabilmektedir. Bunun sebebi ise, mevzuat düzenlenirken enflasyonun yüksek olabileceği dönemlerin dikkate alınmaması ve Yargıtay uygulamaları olabilmektedir.

Böyle dönemlerde, işçilerin alacaklarına

yönelik olarak; İş Kanunu'ndaki temerrüt faizine ilişkin mevcut düzenlemelerin, uğramış oldukları zararı karşılamadığı iddiası ile temerrüt faizini aşan zarar olarak ifade ettiği miz munzam zarar taleplerinde bulundukları görülmektedir.

Çalışmamızda, yüksek enflasyon dönemlerinde işçiler tarafından sıkça talep edilen munzam zarara ilişkin kanuni düzenlemeler, Yüksek Mahkeme Kararları ve bu taleplerin gerekliliği ele alınarak değerlendirilmiştir.

Anahtar Sözcükler:

İşçi alacakları, enflasyon, temerrüt, munzam zarar.

An Evaluation of Inflation-Based Additional Damage Claims Concerning Employee Claims Regulated under Turkish Labor Act and the Necessity of Such Claims

Abstract

While Labor Law aims to protect economically disadvantaged workers against potentially “arbitrary” actions by more powerful employers, periods of significant economic upheaval and subsequent high inflation can leave workers’ claims unprotected, especially

those that have defaulted. This is often due to the failure to consider periods of high inflation when drafting legislation, as well as Supreme Court precedents.

During such periods, workers often claim additional damages, arguing that the exist-

* Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, hakan.keser@yahoo.com.tr, ORCID: 0000-0002-7961-7358.

ing provisions regarding default interest in the Labor Law do not adequately compensate for their losses.

This study examines the legal regulations

concerning additional damages, frequently claimed by workers during periods of high inflation, along with Supreme Court decisions and the necessity of such claims.

Keywords:

Employee claims, inflation, default, additional damages.

Giriş

İş hukukunun en temel ilkesi, işçiyi koruma ilkesi olmasına rağmen, ülkemizde zaman zaman yaşanan yüksek enflasyon dönemlerinde, işçi alacaklarının ödenmesinde temerrüde düşüldüğünde işçiler çok ciddi maddi kayıplarla karşılaşabilmektedirler. Yüksek enflasyonun yaşandığı dönemlerde, işçinin alacağını tahsil edemediği süreçte, alım gücü gerçekten çok hızlı düştüğü için, işçinin bu durumda Kanunda düzenlenmiş olan temerrüt faizi ile yetinmesinin beklenmesi adaletsizliğe yol açmaktadır. Zira bu durum, işçinin hakkını arama arzusunu olumsuz etkilemekte ve işçi açtığı davayı kazansa bile, zarar eden taraf durumuna düşmektedir. Yüksek enflasyon dönemlerinde, kanuni temerrüt faizinin yetersiz kaldığı hallerde, işçiler söz konusu bu gecikmeler sonucu uğradıkları ve temerrüt faizi ile gideilemeyen maddi zararlarının karşılanabilmesi amacı ile munzam zarar talepleri ile davalar açmaktadırlar.

Alacağın enflasyon karşısında değer kaybına uğramasından kaynaklı munzam zarar taleplerine karşı, Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulu'nun vermiş olduğu kararlarda bir istikrar bulunmadığı, yani içtihatlarında ciddi bir fark olduğu görülmektedir. Konu ile ilgili olarak Anayasa Mahkemesi de son dönemde önemli kararlar vermiştir.

Çalışmamızda öncelikle kısaca; zarar, temerrüt faizi ve munzam zarar kavramları açıklanacaktır. Bunu takiben yüksek enflasyon dönemlerinde,

4857 sayılı İş Kanunu (İK.)'ndan ve 1475 sayılı İK. m. 14'ten kaynaklanan işçi alacaklarına ilişkin munzam zarar taleplerinin kanun ve uygulama kaynaklı sebepleri üzerinde durulacaktır. Çalışmamızda son olarak da alacakların, enflasyon karşısında değer kaybına uğramasından kaynaklı munzam zarar taleplerine ilişkin Yargıtay ve Anayasa Mahkemesi kararları göz önünde bulundurularak bir değerlendirme yapılacaktır.

I. Zarar, Temerrüt Faizi ve Munzam Zarar Kavramları

A- Zarar Kavramı

Zarar kavramı, gerçekleşebilecek tüm halleri kapsayacak bir tanımın yapılmasının mümkün olmaması sebebiyle mevzuatımızda tanımlanmamıştır. Kelime anlamıyla zarar, bir eksilmeyi, ziyanı, kaybı, olumsuz bir sonucu ifade etmektedir. Zararın türünün belirlenmesinde kullanılan en temel ölçüt, zararı doğuran olayın ihlal ettiği menfaatinin niteliğidir. Zararı doğuran olayın sözleşmeye aykırılık veya haksız fiil olmasına bakılmaksızın, ihlal edilen menfaatin niteliğine ve eksilmenin üzerinde gerçekleştiği varlığın ne olduğuna göre zararın türü tespit edilebilecektir¹.

¹ KESKİN, A. Dilşad; Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Ankara 2016, s. 63; BAŞARA TURAN, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklanan Maddi Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018, s. 110 vd.; TANDOĞAN, Haluk; Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010, s. 63 vd.; TEKİNAY, S. Sulhi / AKMAN, Servet/BURCUOĞLU, Haluk/ALTOP, Atilla; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993, s.

Maddi zarar, malvarlığında değeri para ile ölçülebilir kıymetlerin azalması sonucu ortaya çıkmaktadır. Bu azalma, filli bir şekilde malvarlığında aktiflerin eksilmesi veya pasiflerin artması şeklinde gerçekleşebileceği gibi, kazançtan yoksun kalma şeklinde de ortaya çıkabilmektedir.

İktisadi açıdan bir değiş tokuş vasıtası olan para, aynı zamanda bir değer ölçüsüdür. Para borcunun konusu, bir para birimi ile ifade edilmiş değer in sağlanmasıdır. Sağlanacak değer in miktarı bir rakamla belirlenmiş olduğundan, paranın alım gücüne göre değil, rakamla belirlenen tutar üzerinden borçlanma söz konusu olmaktadır². Paranın alım gücüne göre değil de belirlenen tutar üzerinden borçlanma söz konusu olduğundan, para borçlarında paranın alım gücünü kaybettiği dönemlerde, borçlunun temerrüdü alacaklının ciddi anlamda zarara uğramasına sebebiyet verebilmektedir. Bu zarar ağırlıklı olarak, para borçlarının geç ödenmesi durumunda, alım gücü kayıpları sebebi ile kazançtan yoksun kalma şeklinde ortaya çıkmaktadır.

B- Temerrüt Faizi Kavramı

Alacaklının temerrüt sonucunda karşılaşılabileceği olası zarara karşı, mevzuatımızda düzenlenmiş bulunan "temerrüt faizi" herhangi bir para alacağı nedeniyle, zararın doğup doğmadığına ve borçlunun kusurlu olup olmadığına bakılmaksızın, vadeden sonra temerrüt şartlarının doğumu halinde ödenmek zorunda olan faiz olarak tanımlanabilecektir³.

Buna göre, temerrüt faizinin istenebilmesi için bir para borcunun bulunması ve borçlunun bu para borcuna ilişkin temerrüdünün gerçekleş-

mesi gerekmektedir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu⁴ (TBK) m. 117 uyarınca, muaccel bir borcun borçlusu, alacaklının ihtarıyla temerrüde düşecektir. Buna göre, temerrütten söz edilebilmesi için her şeyden önce muaccel geçerli bir borcun bulunması gerekmektedir. Muaccel geçerli borç, borçlu tarafından ödenebilecek durumda olan, miktarı belirli ya da borçlu tarafından belirlenebilir olan bir miktar paradır⁵. İhtar koşulu sözleşme ile veya kanun hükmüyle (TBK. M. 117/2) ortadan kaldırılmışsa, borçlu ifada bulunmayacağını açıkça bildirmişse, borçlunun hareket tarzından ihtarın faydasız kalacağı anlaşılıyorsa veya borç kanundan doğuyorsa temerrüt için ihtara gerek olmayacaktır. Bununla birlikte dava açılması ve borçluya ödeme emrinin tebliğ edilmesi ile de borçlu temerrüde düşecektir⁶.

Temerrüt faizinin kaynağı sözleşme olabileceği gibi kanun da olabilecektir. Temerrüt faizi kural olarak borçlunun temerrüdünün gerçekleştiği andan itibaren işlemeye başlayacak ve temerrüt devam ettiği sürece devam edecektir⁷. Temerrüt faizinin istenebilmesi için alacaklının, borçlunun kusuru olup olmadığı ya da bir zararın varlığı konusunda bir ispat yükümlülüğü de bulunmamaktadır.

TBK'nın 152 nci maddesi uyarınca, asıl alacak zamanaşımına uğrayınca, ona bağlı faiz ve diğer alacaklar da zamanaşımına uğramış olacağından, temerrüt faizi de asıl alacak hangi sürede zamanaşımına uğrarsa, o sürede zamanaşımına uğrayacak ve TBK'nın 104 üncü maddesi uyarınca da temerrüt faizine tekrar temerrüt faizi işletilemeyecektir.

Temerrüt faizinin oranı ise; TBK'nın 120 nci maddesi uyarınca; sözleşmede kararlaştırılmamışsa, faiz borcunun doğduğu tarihte yürürlükte olan mevzuat hükümlerine göre belirlenecektir. Ancak, sözleşme ile kararlaştırılacak yıllık te-

548 vd.

2 NÖMER, Haluk. "Para Borcu Kavramı ve Para Borçlarının BK 118/I Anlamında Aynı Cinsten Kabul Edilip Birbirleriyle Takas Edilebilirliği Problemi", İÜHF, C. LVII, S. 1-2, 1999, (s. 241-264), s. 245.

3 ÖZDAMAR, Emine; Temerrüt Faizi Kavramı ve Çeşitli Davalarda ve Takiplerde Başlangıç Zamanı, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 96, Ağustos 2014, (s. 60-69), s. 64; HELVACI, Mehmet; Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı, İstanbul 2000, s. 102; OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, M. Turgut; Borçlar hukuku Genel Hükümler, C. I, 18. Bası, İstanbul 2020, s. 1575 vd.

4 RG. 04.02.2011, S: 27836.

5 ÖZDAMAR, s. 61; HELVACI, s. 104.

6 DEYNEKLİ, Emel/KISA, Sedat; Faiz Hukuku, Ankara 2001, s. 59 vd.; ÖZDAMAR, s. 60 vd.

7 BİLGİN Mahmut; Faiz Hukuku Munzam Zarar ve İlgili Mevzuat, Nisan 2001, s. 8; ÖZDAMAR, s. 61.

merrüt faizi oranı, belirlenen yıllık faiz oranının yüzde yüz fazlasını aşamayacaktır. Sözleşme ile faiz oranı kararlaştırılmakla birlikte sözleşmede temerrüt faizi kararlaştırılmamışsa ve yıllık sözleşmesel faiz oranı da TBK. m. 120/1 uyarınca mevzuat hükümlerine göre belirlenen faiz oranından fazla ise, temerrüt faizi oranı hakkında da sözleşmesel faiz oranı geçerli olacaktır.

Temerrüt faizi oranı 3095 sayılı Kanuni Faiz ve Temerrüt Faizine İlişkin Kanun (3095 sy. K.)⁸ hükümleri çerçevesinde belirlenmiştir. 3095 sayılı Kanun'un 1 inci maddesinde, Borçlar Kanunu'na ve Türk Ticaret Kanunu'na göre faiz ödenmesi gereken hâllerde miktarı sözleşme ile tespit edilmemişse bu ödemenin yıllık yüzde on iki oranı üzerinden yapılacağı ve Cumhurbaşkanının bu oranı aylık olarak belirlemeye, yüzde onuna kadar indirmeye veya bir katına kadar artırmaya yetkili olduğu belirtilmiştir. Kanun'un 2 nci maddesinde ise temerrüt faizinin 1 inci maddede belirlenen orana göre belirleneceği, ticari işlerde ise Türkiye Cumhuriyet Merkez Bankasının önceki yılın 31 Aralık günü kısa vadeli avanslar için uyguladığı faiz oranı, yukarıda açıklanan miktardan fazla ise temerrüt faizinin bu oran üzerinden istenebileceği ifade edilmiştir⁹. Anayasa Mahkemesi'nin, munzam zarar taleplerine ilişkin vermiş olduğu yakın tarihli bir kararında da belirttiği gibi, kanun koyucu bu düzenleme ile aslında geç ödenen alacakların enflasyon etkisiyle uğradığı değer kaybının telafisi ve tazmini için bir hukuk yolu oluşturmayı amaçlamış ve bunu Kanunun gerekçesinde de açıkça belirtmiştir. Ancak, buradaki amacın enflasyonun neden olduğu sorunları ortadan kaldırmak olduğu açık olmasına karşın, yine kanunda getirilen faiz üst sınırlamaları bu düzenlemelerin enflasyon oranları ile bağlantısının kurulmadığını göstermektedir¹⁰.

C- Munzam Zarar Kavramı

Munzam zarar kavramı, alacaklının zararının varlığını, miktarını ve borçlunun kusurunu ispatlamaksızın talep edebildiği temerrüt faizini aşan zararı ifade etmektedir. Nitekim, uygulamada götürü tazminat mahiyetindeki temerrüt faizinin, alacaklının zararını tamamen karşılamamasına yani, alacaklının zararının temerrüt faizinden fazla olmasına sıkça rastlanmaktadır. Bu anlamda, munzam zarar, borçlu temerrüde düşmeden borcunu ödemiş olsaydı, alacaklının mal varlığının kazanacağı durum ile temerrüt sonucunda ortaya çıkan ve oluşan durum arasındaki farktır¹¹. Para borçlarında, borçlunun temerrüdünün bir sonucu olarak ortaya çıkan zararın, temerrüt faizini aşması sonucu ortaya çıkan munzam zarara ilişkin bir düzenleme TBK'da da yer almaktadır. Buna göre, munzam zararı "aşkın zarar" olarak ifade eden TBK'nın 122 nci maddesine göre, alacaklı, temerrüt faizini aşan bir zarara uğramış olursa, borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlü olacaktır. Yine madde uyarınca, temerrüt faizini aşan zarar miktarı, görülmekte olan davada belirlenebiliyorsa, davacının istemi üzerine hâkim, esas hakkında karar verirken bu zararın miktarına da hükmedecektir.

Munzam zarar borcunun hukukî sebebi, asıl alacağın temerrüde uğraması ile oluşan hukuka aykırılıktır. Bu nedenle borçlunun munzam zararı tazmin yükümlülüğü, asıl borç ve temerrüt faizi yükümlülüğünden tamamen farklı, temerrüt ile oluşmaya başlayan asıl borcun, ifasına kadar geçen zaman içinde artarak devam eden, asıl borçtan tamamen bağımsız yeni bir borçtur¹².

Alacaklının munzam zararı talep edebilmesi, temerrüt faizini talep etmesinden çok farklı esaslara tabidir. Zira munzam zararın talep edilebilmesi için belirli koşulların bir arada bulunması

8 RG. 19.12.1984, S. 18610.

9 Son 15 yıldaki "Kanuni Faiz Oranları", "Sözleşmeyle Tespit Edilmemişse Temerrüt Faiz Oranları" ve "TCMB Tarafından Belirlenen, Avans İşlemlerinde Uygulanacak Faiz Oranları" için bkz. AYM, 08.07.2025 t., Caner ŞAFAK Başvurusu, B.N. 2024/41763, RG. 29.09.2025 t. S. 33032, §60.

10 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §49.

11 Yarg. 3. HD. 12.03.2024 t. E. 2023/1897, K. 2024/1099, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, Erişim Tarihi: 06.02.2026.

12 Yarg. 3. HD. 12.03.2024 t. E. 2023/1897, K. 2024/1099, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, Erişim Tarihi: 06.02.2026.

gerekmektedir. Buna göre öncelikle; sözleşme, haksız fiil, sebepsiz zenginleşme veya vekâletsiz işgörmeden doğabilecek bir para borcunda, munzam zararın tazmininin söz konusu olabilmesi için, borçlunun temerrüde düşmüş olması gerekecektir¹³. Ayrıca munzam zarardan söz edebilmek için temerrüt faizini aşan bir zararın meydana gelmesi gerekmektedir. Zira munzam zarar, zarar tutarından temerrüt faizinin düşülmesi suretiyle hesaplanacaktır. Yani bir başka anlatımla, zararın miktarı işlemiş toplam temerrüt faizi miktarından az veya ona eşitse, tazmini gereken aşkın bir zararın varlığından söz edilemeyeceğinden munzam zarar tazmini söz konusu olmayacaktır. Zararın temerrüt faizinin toplamından fazla olması ve temerrüt faizinin bu zararı tümüyle karşılamaya yetmemesi halinde munzam zarar talep edilebilecektir. Buna göre, alacaklı, uğramış olduğu zararının temerrüt faizinden yüksek olduğunu ispatlarsa hem temerrüt faizini hem de temerrüt faizini aşan aşkın zararı munzam zarar olarak isteyebilecektir¹⁴.

Munzam zararın tazmini için aranacak diğer bir koşul, söz konusu zararlar borçlunun temerrüdü arasında uygun illiyet bağının varlığıdır. Yani, alacaklının temerrüt faizini aşan zararı ile borçlunun temerrüdü arasında uygun illiyet bağı bulunması gerekmektedir. Aksi takdirde alacaklının uğradığını iddia ettiği zararlar, borçlunun temerrüdü arasında hiçbir illiyet bağı yoksa borçlu munzam

zarardan sorumlu tutulamayacaktır. Alacaklının uğradığı munzam zarar, objektif bir şekilde genel hayat tecrübelerine ve olayların normal akışına göre borçlunun temerrüde düşmüş olmasının sonucu sayılabilirse, munzam zarar söz konusu olabilecektir yani, borçlunun temerrüdü böyle bir zarara yol açmaya elverişli olmalıdır¹⁵. Alacaklı, munzam zarar ile fiil arasındaki uygun illiyet bağının var olduğunu ispatla yükümlü olacağından illiyet bağına ortaya koyan, alacağını tahsil edememesinden veya geç ödeme yapılmasından doğan duruma göre malvarlığında azalma veya engellenen kazançlardan oluşan zararını kanıtlamak için tüm delillerini mahkemeye sunmak zorunda olacaktır¹⁶.

Borçlunun temerrüde düşmesi veya temerrüt faizi ödemesi için kusurun şart olmamasına karşın, munzam zararın tazmini için borçlunun temerrüdünün kusur sonucunda gerçekleşmesi gerekmektedir. Yani bir başka ifade ile, kusur, munzam zarar talep edilebilmesi için mutlaka bulunması gereken bir unsurdur. TBK. m. 122/1 "... borçlu kendisinin hiçbir kusuru bulunmadığını ispat etmedikçe, bu zararı da gidermekle yükümlüdür." ifadesi ile bunu belirtmiştir. Kusurun derecesi ise, borçlunun sorumluluğunun doğması bakımından önemli olmayacak, borçlu her türlü kusurundan sorumlu olacaktır. Bu anlamda, hafif ihmali dahi temerrüde sebep olmuşsa, temerrüt sebebiyle doğan ve temerrüt faizi ile karşılanamayan munzam zarar talep edilebilecektir¹⁷. Borçlunun temerrüde düşmedeki kusurunun var-

13 Ayrıntılı bilgi için bkz. ÇOPUROĞLU, Çağlar; Yüksek Enflasyon Döneminde İşçi Alacakları ve Aşkın (Munzam) Zarar; İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi-İNÜHFD 15(1): 201-213 (2024), s. 204; ANTALYA, Gökhan: Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1, 3, 2. Basım, Ankara 2019, s. 528; AKÇAAL, Mehmet: "Güncel İctihatlar Işığında Munzam Zarar", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XII(2), 2022, (s. 1069-1099), s. 1075; ÖNDERİ, Gökhan: "Para Borçlarında Borçlu Temerrüdü Halinde Alacaklının Munzam Zararının Tazminini İsteyebilmesi Konusundaki Yargıtay Uygulaması", İstanbul Barosu Dergisi, 2013, C. 87, S. 2, s. 275; YHGK. 09.12.2021 t. E. 2017/18-2800, K. 2021/1629; İstanbul BAM. 12. HD. 16.02.2021 t. E. 2018/2227 K. 2021/203, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, Erişim Tarihi: 09.02.2026.

14 EREN Fikret, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 30. Baskı, Ankara, 2025, s. 343; AKÇAAL, s. 1076; Yarg.3. HD. 12.03.2024 t. E. 2023/1897, K. 2024/1099, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, Erişim Tarihi: 06.02.2026.

15 AKÇAAL, s. 1078.

16 AKÇAAL, s. 1078; BARLAS Nami, Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, Kazancı Yayıncılık, İstanbul, 1992, s. 192-193; Yarg. 3. HD. 12.03.2024 t. E. 2023/1897, K. 2024/1099, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, Erişim Tarihi: 06.02.2026.

17 AKÇAAL, s. 1079. AYRANCI, Hasan: Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar, Ankara 2006, s. 124 vd.; ALTAŞ, Hüseyin: "Munzam Zararda İspat Sorunu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 50(1), 2001, (s. 121-130) s. 123; ZEYİNOĞLU, Erol: "Para Borçlarında Temerrüt Hallerinde Munzam Zarar", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4(8), 2005, (s. 253-263), s. 257; EREN, s. 347; HATEMİ, Hüseyin/ GÖKYAYLA, K. Emre, Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 4. Baskı, İstanbul 2017, s. 278; ANTALYA, s. 530.

lığı asıl olacağından, temerrüt sonrasında borçlunun temerrüde düşmedeki kusurunun alacaklı tarafından ispatı gerekmeyecektir. Borçlu, temerrüde düşmede kusursuz olduğunu ispatlamadıkça ortaya çıkan munzam zarardan sorumlu olacaktır¹⁸.

II. Yüksek Enflasyon Dönemlerinde İşçilik Alacaklarının Ödenmesinde Temerrüde Düşülmesi Sonucu Karşılaşılabilecek Munzam Zarar Taleplerinin Sebepleri ve Değerlendirilmesi

A- Yüksek Enflasyon Dönemlerinde İK'da Düzenlenen İşçi Alacaklarına İlişkin Munzam Zarar Taleplerinin Kanun ve Uygulama Kaynaklı Sebepleri

Bilindiği üzere, dolanımdaki para miktarıyla, malların ve satın alınabilir hizmetlerin toplamı arasındaki açığın büyümesinden ortaya çıkan ve fiyatların toptan yükselişi ve paranın değerinin düşmesi biçiminde kendini gösteren ekonomik parasal süreç olarak tanımlanabilen enflasyon¹⁹, fiyatlar genel seviyesindeki sürekli, genel ve hissedilir artış eğilimi olarak da ifade edilebilmektedir. Bu anlamda, enflasyon para biriminin satın alma gücünün zamanla azalmasına sebep olduğundan, mal ve hizmet fiyatlarının artması, kişi ve işletmelerin daha fazla para harcaması sonucunu doğurmaktadır. Enflasyonun hesaplanması, belirli bir dönemdeki fiyat değişimlerini ölçen bir süreci içermekte ve bu işlem Türkiye İstatistik

Kurumu tarafından tüketici fiyat endeksi (TÜFE) veya üretici fiyat endeksi (ÜFE) gibi endeksler kullanılarak yapılmaktadır. Bu işlemler sonucunda da günlük yaşamı etkileyen genel fiyat seviyelerindeki artış tespit edilmektedir. Ülkemiz maalesef bazı yıllar düşük, bazı yıllarda ise yüksek enflasyon ile dönem dönem karşılaşabilmektedir.

Yüksek enflasyon sürecinin yaşandığı dönemlerde, özellikle işçi alacakları ciddi risklerle karşı karşıya kalabilmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, işçi alacaklarının ödenmesinde gecikme yaşanması durumunda, kanunen temerrüt faizi uygulanacak, bu faizin oranı bazı hallerde kanuni temerrüt faizi, bazı hallerde de İK'da belirtilmiş olan özel bir faiz oranı olacaktır. Aslında temerrüt faizinin uygulanmasının amacı, işçinin söz konusu alacaklarının zamanında ödenmesi durumunda uğrayabileceği zararları telafi etmek olsa da, özellikle yüksek enflasyon dönemlerinde temerrüt faizinin işçinin uğradığı zararları karşılayamamasına sıkça rastlanmaktadır. Yani bir başka anlatımla, uzun yargılama süreci ve birçok harcama kalemindeki artışın, açıklanan enflasyon oranına göre çok daha yüksek olması, paranın alım gücünün ciddi anlamda azalması, temerrüt faizini işçinin uğrayabileceği olası zararlar karşısında yetersiz bırakmaktadır.

İşçiyi koruma ilkesinin, iş hukukunun en temel ilkelerinden biri olarak kabul edilmiş olmasına karşın, yüksek enflasyon dönemlerinde işçinin alım gücünün gerçekten çok hızlı düşmesi ve bu durumda işçinin temerrüt faizi ile yetinmesinin beklenmesi adaletsizliğe yol açmakta, işçinin hakkını arama arzusunu olumsuz etkilemekte ve işçi açtığı davayı kazansa bile, zarar eden taraf durumuna düşmektedir. Bu durumun doğal sonucu olarak da, işçinin söz konusu gecikmeler sonucu uğradığı ve temerrüt faizi ile giderilemeyen maddi zararlarının karşılanabilmesi amacı ile munzam zarar talepleri ile açılan davalarla sıkça karşılaşılmaktadır.

İK. bilindiği üzere, bireysel anlamda işçi ve işveren ilişkilerini kapsayan özel nitelikte bir ka-

18 Yarg. 3. HD. 12.03.2024 t. E. 2023/1897, K. 2024/1099, <https://karararama.yargitay.gov.tr/#>, Erişim Tarihi: 06.02.2026.

19 <https://sozluk.gov.tr>, Erişim tarihi: 02.02.2026.

nun olup, tüm işçilerin temel işçi alacakları olarak ifade edebileceğimiz; işçinin ücreti, ücret ekleri, fazla çalışma ücreti, fazla sürelerle çalışma ücreti, yıllık ücretli izin ücreti, ihbar tazminatı ve kötü niyet tazminatı alacakları ile iş güvencesi kapsamında olan işçilerin açabilecekleri işe iade davası sonucunda hak kazanabilecekleri, iş güvencesi tazminatı diyebileceğimiz tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer haklarını düzenlemektedir. Diğer yandan 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki tek maddesi olan 14 üncü maddesi de işçilerin kıdem tazminatı hakkını düzenlemektedir.

İşçinin en temel hakkı ve işverenin de en temel borcu olan ücret, İK'nın 32 nci ve devamı maddeleri ile TBK'nın 406 ve devamı maddelerinde düzenlenmiştir. İK. ve TBK'daki düzenlemeler kanun koyucunun işçi ve ailesinin geçim kaynağı olan ücrete ne kadar önem verdiğini çok açık bir şekilde göstermektedir. Mevcut düzenlemeler dikkate alındığında neredeyse tüm düzenlemelerdeki amacın, işçinin ücretine bir an önce kavuşması ve işçinin ücretinden işçinin onayı olmaksızın bir kesinti yapılmasının önüne geçilmesi olduğu anlaşılmaktadır²⁰. Hatta TBK m. 407'nin madde başlığı "ücretin korunması" dır. Diğer yandan, ücret dışındaki, yukarıda sözü edilen tüm işçilik alacaklarına ilişkin olarak yine İK. ve TBK'da birçok ayrıntılı düzenleme yer almaktadır. Tüm bu düzenlemelerin amacının, işçinin ve haklarının korunması olduğuna şüphe bulunmamaktadır. Hatta "İş hukukuna ait hükümlerin tefsirinde tereddüt halinde, işçinin lehine olan hal şeklinin kabul edilmesinin iş hukukunun ana kurallarından olduğu ve genel bir planda yorum yapılırken, iş hukukunun işçileri koruyucu niteliğinin gözden kaçırılmaması gerektiği" Yargıtay tarafından da belirtilmiştir²¹.

Kanuni düzenlemelerin amacının her ne kadar işçi alacaklarını korumak olduğu kabul edilse de İK ve eski 1475 sayılı İK'da düzenlenen işçilik haklarına ilişkin kanuni düzenlemeler ve Yargıtay kararları göz önünde tutulduğunda, işçilik alacaklarının özellikle enflasyonist dönemlerde ciddi hak kayıplarına uğrama riski altında olduğu ifade edilebilecektir²².

İK'nın kabul edilmiş olduğu 2004 yılında açıklanan yıllık enflasyonun %9,24, takip eden yıllarda örneğin 2005 yılında 7,72 olduğu²³ düşünüldüğünde, o yıllarda kanun koyucunun işçi alacaklarının enflasyon karşısında erime riskini göz ardı ettiği kabul edilebilecektir. Ancak 2022 yılında olduğu gibi maalesef ciddi bir enflasyonist sürece girildiği hallerde, özellikle işçinin günlük yaşamında hissettiği enflasyon ile farklı hesaplamalar ile tespit edilen resmi enflasyon arasında ciddi farkların olduğu dönemlerde, işçi alacaklarının ödenmesinde ortaya çıkabilecek gecikmeler ciddi munzam zararların doğuşuna sebep olabilecektir. Zira yukarıda da ifade edildiği üzere, İK'daki düzenlemeler ve buna ilişkin Yargıtay uygulaması yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarını korumayı dikkate almamıştır.

Yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarını korumayı dikkate almadığını ifade ettiğimiz İK'daki düzenlemeler ve buna ilişkin Yargıtay uygulaması genel hatları ile şu şekilde özetlenebilecektir:

Bilindiği üzere, İK'nın "Ücretin gününde ödenmemesi" başlıklı 34 üncü maddesinin 1 inci fıkrasının son cümlesinde, gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanacağı ifade edilmiştir. Maddede sözü edilen ücret geniş anlamda ücret olup, çalışma karşılığı ödenen ücretler ile ikramiye, prim²⁴,

20 Bu yönde bkz. MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku, 7. Basın, Ankara 2022, s. 687; ÇOPUROĞLU, s. 211.

21 Yarg. 9. HD. 10.10.2008 t. E. 2007/25071, K. 2008/26162, Yarg. 9. HD. 21.02.208 t. E. 2007/9343, K. 2008/1730; Yarg. 9. HD. 09.04.1968 t. E. 1968/157 K. 1968/4628, İHD, Cilt I, s. 1, Ocak 1969, s. 98-100; Yarg. HGK 24.03.1976 t., E. 9-762 K. 1164, YKD, Şubat 1977, 158.

22 Bu yönde bkz. YILMAZ, Alper; İşçilik Alacaklarında Munzam (Aşkın) Zararın İspatında Enflasyonun Fiili Karine Olarak Kabulü Mümkün Müdür? İstanbul Barosu Dergisi, C. 99, S. 5, Yıl: 2025, (s. 86-105), s. 89.

23 <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Enflasyon+Verileri/Tuketici+Fiyatları>, Erişim tarihi: 02.02.2026.

24 Yarg. 9. HD. 29.02.2016 t. 29.02.2016 t. E. 2015/34917, K. 2016/4298, <https://legalbank.net/arama>.

işe iade davası sonucunda ödenecek olan en çok 4 aya kadar boшта geçen süreye ait ücret ve diğer haklar²⁵ ile fazla çalışma, hafta tatili ile bayram ve genel tatil ücretleri de bu kapsama dahildir²⁶. Madde metninden temerrüde karşı ciddi bir koruma olduğu düşünülse de, Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadına göre, söz konusu faize karar verilebilmesi için kural olarak ücretin muaccel hale gelmesi yeterli olmayıp, ayrıca işverenin temerrüde de düşürülmesi gerekmektedir²⁷. Yargıtay, ücretin ödeme tarihinin taraflarca sözleşmeyle kesin olarak belirlenmesi durumunda, TBK uyarınca temerrüt için ayrıca ihtar gerek olmadığını belirtse de²⁸, uygulamada çoğu iş sözleşmesinde ücretin ödeme tarihinin kesin olarak belirtilmediği, ayın ilk haftası vb. gibi ifadelerle tespit edildiği görülmektedir. Ayrıca iş sözleşmesi devam ederken, herhangi bir gecikmenin gerçekleşmesi durumunda dahi, işçinin işverene ihtar çekmesinin ya da bu faizi işverenden talep etmesinin de hayatın olağan akışına uygun olmadığı açıktır. Buna karşın, eğer işveren davadan önce, ihtar ile temerrüde düşürülmediyse, dava açılması ihtar niteliğinde olacağından, temerrüdün dava açılması ile gerçekleşeceği kabul edilecek ve faiz dava tarihinden itibaren işlemeye başlayacaktır²⁹. Ücret için zamanaşımının 5 yıl olduğu

düşünüldüğünde, geriye dönük 5 yıl içerisinde hak edilmiş ama ödenmemiş ücret kapsamında düşünülecek olan bir ikramiye alacağının, işçi tarafından işten ayrıldıktan sonra işverenden dava yolu ile talep edilmesi durumunda, alacağın üzerinden 3-4 yıl geçtiyse, yüksek enflasyon döneminde artık bu alacağın erimiş olacağına şüphe bulunmayacaktır. Görüldüğü üzere, yüksek enflasyon sürecinde hayatın olağan akışında, çalışılan dönemde temerrüt için ihtar çekilip işverenden talep edilemeyeceği düşünülebilecek olan geniş anlamdaki ücret alacağının, dava açılması durumunda da oldukça uzun sürecek dava süreci sebebi ile temerrütten ciddi anlamda etkileneceğine şüphe bulunmamaktadır. Paranın alım gücü düşünüldüğünde, farklı kalemlerdeki artışa göre hesaplanan ve açıklanan enflasyona göre tespit edilen temerrüt faizinin çok yetersiz kalma olasılığı yüksek olacaktır.

Geniş anlamda ücret içerisinde kabul edilen ve çoğu kez işçinin çalıştığı dönemde işverence ödenmemesi sebebi ile genellikle fesih sonrası dönemde açılan davalar ile talep edilen fazla çalışma ücreti de, işveren temerrüdünden ve yüksek enflasyondan ciddi anlamda etkilenen bir işçi alacağıdır. Zira yine Yargıtay'ın yerleşmiş içtihadı uyarınca, fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin son ücreti değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki çıplak ücret dikkate alınmaktadır³⁰. Durum böyle olunca da işten ayrılan bir işçinin, geriye dönük olarak en fazla 5 yıllık döneme ilişkin fazla çalışma ücretini dava yoluyla talep ettiğinde zamanında ödenmemiş ve hayatın olağan akışına göre işyerinde çalışırken ödenmesi işverene ihtar edilmemiş olan fazla çalışma ücretine ilişkin temerrüt oluşmamış olacağından, dava öncesi döneme ilişkin faiz talebi mümkün olmayacak ve zamanında ödenmemiş olan fazla çalışma ücreti temerrütten ciddi bir şekilde etkilenecektir. Örneğin; 2026 yılı itibarıyla

25 Yarg. 9. HD. 11.06.2015 t. E. 2015/16015, K. 2015/21441; Yarg. 9. HD. 04.07.2012 t. E. 2010/16939, K. 2012/26290; Yarg. 9. HD. 26.11.2008 t. E. 2007/30670, K. 2008/32272, <https://legalbank.net/arama>.

26 Yarg. 9. HD. 06.07.2009 t. E. 2009/11522, K. 2009/19492, ÇİL, Şahin; İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara 2020, s. 138. Yarg. 9. HD.18.2.2010 t. E. 2010/17234, K. 2010/3921, <https://legalbank.net/arama>.

27 Yarg. 9. HD. 02.07.2010 t. E. 2010/26792, K. 2010/21578; Yarg. 9. HD. 11.06.2015 t. E. 2015/16015, K. 2015/21441; BİLGİLİ, Abbas; İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları, Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C.II, İstanbul 2011, 1157-1579, s. 1571; KESER, Hakan; Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı; Karar İncelemesi, Sicil S. 17, Mart 2010, s. 229-242.

28 Yarg. 9. HD. 19.06.2017 t. E. 2017/5458, K. 2017/10819; Yarg. 9. HD. 11.06.2015 t. E. 2015/16015, K. 2015/21441; Yarg. 9. HD. 26.11.2008 t. E. 2007/30670, K. 2008/32272, <https://legalbank.net/arama>.

29 Yarg. 9. HD. 02.07.2010 t. E. 2010/26792, K. 2010/21578; Yarg. 9. HD. 11.06.2015 t. E. 2015/16015, K. 2015/21441, <https://legalbank.net/arama>; BİLGİLİ, s. 1571; KESER, s.

232; SÜZEK, s. 441.

30 Yarg. 9. HD. 08.02.2018 t. E. 2018/7137, K. 2018/2031; Yarg. 9. HD. 13.04.2016 t. E. 2014/37482, K. 2016/9246; Yarg. 9. HD. 31.05.2016 t. E. 2015/3262, K. 2016/12860, <https://legalbank.net/arama>.

işten ayrılan asgari ücretle çalışan bir işçinin 2026 yılı son saat ücreti 124,8 TL iken, işçinin 2022 de yapmış olduğu ve ispat ettiği bir fazla çalışmaya ilişkin hesap yapılırken dikkate alınacak saat ücreti 23,5 TL, 2023 yılı için ise bu tutar 50,7 TL³¹ olacaktır. Nitekim, Türkiye’de son 5 yılda asgari ücretin saatlik karşılığı 2022’den 2026’ya kadar yaklaşık 7 katlık bir artış göstermiştir. Bu durumda, geriye dönük 5 yıllık bir zamanaşımı da olsa, Yargıtay içtihatlarına göre işten ayrıldıktan sonra fazla çalışma ücretine ilişkin bir dava açılmasının ve dava açıldıktan sonra uygulanacak temerrüt faizinin hiçbir anlamı olmayacaktır. Sonuçta yüksek enflasyon dönemlerinde, fazla çalışma ücreti ödemeyen işverenin avantajlı duruma geçmesi kaçınılmaz olacaktır.

Yine buna benzer bir durum da iş güvencesi kapsamında olan bir işçinin, iş sözleşmesinin feshi durumunda açabileceği işe iade davası sonucunda, işçinin hak kazanabileceği iş güvencesi tazminatı ve en çok 4 aya kadar boşa geçen süreye ait ücretin hesaplanmasında ortaya çıkmaktadır. Zira iş güvencesi kapsamındaki işçinin işe iade davası açması ve bu davanın sonuçlanması sürecinin istinaf ve Yargıtay süreçleri de eklenince oldukça uzun sürmesi ve bu dönemde işleyecek temerrüt faizinin işçinin bu gecikmeden doğan zararını karşılamama ihtimali, dava sonucu kazanılacak olan bu tazminatların işlevlerini ve caydırıcılık gücünü ciddi anlamda ortadan kaldırmaktadır. Aslında İK’nın kabul edildiği ilk şeklinde, 21 inci maddesinin 2 nci fıkrasında yer alan “Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.” ifadesi o dönem yerleşik Yargıtay uygulamasında; “işe başlatmama (iş güvencesi) tazminatının fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanması gerektiği ve bu ücretin işçi işyerinde çalışmaya devam etmiş olsaydı, işverenin işe alma hakkı olan 1 ayın dolduğu gündeki emsal ücretler esas alınarak tespit edilmesi gerektiği şeklinde” yorum-

lanmaktaydı. Buna göre bu tazminat, işçinin on işgünü içinde yaptığı başvuru tarihini müteakip, bir aylık sürenin sonunda “muaccel” olmakta ve o günkü emsal ücretlere göre hesaplanmaktaydı³². Yargıtay’ın o dönemki uygulamasında, iş güvencesi tazminatı yönünden faize hak kazanmak için kural olarak işverenin temerrüde düşürülmesi gerekmekte, ancak işçinin işe iade başvurusunda işe alınmadığı takdirde iş güvencesi tazminatının ödenmesini talep etmiş olması durumunda işverenin ayrıca temerrüde düşürülmesi gerekmemekteydi³³. Buna karşılık, işçinin işe iade edilmesi için işverene göndermiş olduğu ihtarnamede, işe iade edilememesi halinde işe başlatmama tazminatının derhal ödenmesine dair temerrüt hükmü bulunmadığı takdirde, iş güvencesi tazminatına uygulanacak faizin başlangıç tarihi dava ve ıslah tarihi olmaktaydı³⁴. Bu, zaman içerisinde bu tazminatın etkisinin azalmasının önüne geçmekteydi. Ancak İK’nın 21 inci maddesine, 12.10.2017 tarih ve 7036 sayılı Kanun’un 12 nci maddesi ile eklenen 4 ncü fıkra ile “Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkra düzenlenilen tazminat ile üçüncü fıkra düzenlenilen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler.” hükmü getirildikten sonra, artık işçiye ödenmesi gereken en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi tazminatının da yüksek enflasyon dönemlerinde bir caydırıcılığı kalmamıştır. Zira 2023 yılında sözleşmesi feshedilen ve asgari ücretle çalışan bir işçi arabuluculuk süreci sonucunda 2023 Aralık’ta dava açtığı o tarihteki asgari ücreti 11.402 TL olacağından, dava 2025 Aralık ayında sonuçlandığında hesaplama o tarihteki asgari ücret 22.104 TL olmasına rağmen, 11.402 TL üzerinden yapılacak, bu rakama sadece dava süresince temerrüt faizi

31 2022 ve 2023’te iki dönemli artış yapılmış olup, söz konusu rakamlar yıl ortasında ek zamlarla saatlik ücretin yükselmiş halidir.

32 Yarg. 9 HD, 08.07.2003 t. E. 2003/12442 K. 2003/13123, İşveren D. Temmuz 2003, s. 15; Kamu İş, Haziran-Temmuz 2003, s. 5; Yarg. 9.HD, 10.12.2004 t. E. 2004/23396 K. 2004/1896, Tekstil İşv. D. Şubat 2005, s. 44.

33 Yarg. 9. HD. 21.09.2010 t. E. 2008/35193, K. 2010/25207; Yarg. 9. HD. 16.06.2010 t. E. 2008/ 35175, K. 2010/19236, <https://legalbank.net/arama>.

34 Yarg. 9. HD. 10.02.2015 t. E. 2013/3630, K. 2015/5473, <https://legalbank.net/arama>.

uygulanacaktır. İş güvencesi tazminatı niteliği itibarıyla bir tazminat olduğundan, uygulanması gereken faiz de kanuni temerrüt faiz olacaktır³⁵.

İşe iade davası sonuçlarından bir diğeri olan, işçinin hak kazanacağı boşta geçen süreye ait en çok 4 aya kadar ücret ve diğer haklar için de yine Kanuni düzenleme ve Yargıtay uygulamasına göre, geçersiz sayılan feshi izleyen dönem ücretlerine göre hesaplama yapılacaktır. Geçersiz sayılan fesih tarihinden sonra, boşta geçen en çok dört aylık sürede işçinin çalışması devam ediyormuş gibi ücret ve diğer haklar belirlenecek ve boşta geçen en çok 4 aya kadar süre içinde ücret zammı ya da yeni bir toplu iş sözleşmesi yürürlüğe girdiğinde, her iki dönem için ayrı ayrı hesaplamaya gidilecektir³⁶. Ancak uzun sürecek bir yargılama süreci sonunda, yukarıda da ifade edildiği üzere bu ücret ve ona bağlı hakların da zaman karşısında erimesi ve temerrüt faizi ile karşılanamayacak munzam zararın doğması olasılığı çok yüksek olacaktır. Nitekim yukarıda örnek olarak verilen 2023 Aralık'ta sözleşmesi feshedilen ve işe iade davasını kazanan işçi için bu hesaplama yapılırken sözleşmesinin feshedildiği tarihi takip eden 4 aylık ücret hesaplanacak ve dava süresince temerrüt faizi işletilecek; dava sonucunun kesinleştiği tarihteki asgari ücret ve bu dönemdeki enflasyon oranı kaç olursa olsun dikkate alınmayacaktır.

İK'da düzenlenen ihbar tazminatı, kötü niyet tazminatı ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun yürürlükteki tek maddesi olan 14 üncü maddesinde düzenlenen kıdem tazminatı ise, işçinin fesih tarihindeki son giydirilmiş ücretine göre hesaplanacaktır. Kıdem tazminatına 1475 sy. İK. m. 14/11 uyarınca fesih tarihinden itibaren mevduata uy-

gulanan en yüksek faiz işletilecektir³⁷. Bunun için temerrüt ve dava açılması koşulu bulunmamaktadır³⁸. Buna karşılık, ihbar tazminatına ilişkin olarak istenebilecek faiz kanuni temerrüt faizi olup, işveren dava açılmadan önce temerrüde düşürüldü ise temerrüt tarihinden, temerrüde düşürülmedi ise, ancak dava tarihinden itibaren talep edilebilecektir. İşverenin bu tazminatları fesih tarihinde ödememesi ve kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren İK. uyarınca işleyecek mevduata uygulanan en yüksek faiz ile ihbar tazminatına temerrüt tarihinden itibaren işletilecek temerrüt faizinin enflasyonun altında kalması durumunda ise, yine munzam zarar söz konusu olabilecektir.

İhbar ve kıdem tazminatı açısından işe iade davası söz konusu ise, işçinin davayı kazanması sonucunda kararın kesinleşmesine kadar geçecek olan en çok 4 aya kadar süre de hizmet süresine eklenecek, bu tazminatlar bakımından bu süreler çalışılmış gibi değerlendirilecektir³⁹. Kıdem ve ihbar tazminatının, işe iade davası sonucu işçinin süresinde başvurusu durumunda işverenin işe başlatma hakkı olan 1 ayın dolduğu gün, yeni fesih tarihi sayılacağından o günkü emsal ücretler esas alınarak tespit edilmesi gerekmektedir⁴⁰. Zira, yukarıda sözünü ettiğimiz İK'nın 21 inci maddesine eklenen 4 ncü fıkra "Mahkeme veya özel hakem, ikinci fıkrada düzenlenen tazminat ile üçüncü fıkrada düzenlenen ücret ve diğer hakları, dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirler." hükmünü getirmiş olduğundan bu düzenleme, sadece iş

35 Yarg. 9. HD. 10.02.2015 t. E. 2013/3630, K. 2015/5473, <https://legalbank.net/arama>.

36 Yarg. 22. HD. 20.02.2014 t. E. 2013/4406, K. 2014/3242, Yarg. 9. HD. 20.05.2014 t. E. 2012/10994, K. 2014/16072, Yarg. 9. HD. 28.12.2009 t. E. 2009/34595, K. 2009/37899; Yarg. 9. HD. 21.09.2010 t. E. 2008/35193, K. 2010/25207; Yarg. 9. HD. 20.11.2008 t. E. 2007/30092 K. 2008/31546, Yarg. 9. HD. 13.07.2010 t. E. 2010/10114 K. 2010/23304, <https://legalbank.net/arama>.

37 SÜZEK, Sarper/ BAŞTERZİ, Süleyman; İş Hukuku, 25.Baskı, İstanbul 2025, s. 862; ÇELİK, Nuri/ CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, s. 746; DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş hukuku ve Uygulaması, İzmir 2018, s.463; EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra; İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 266.

38 SÜZEK, s. 862; ÇELİK/ CANIKLIOĞLU/ CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 747; Yarg. 9.HD. 18.09.2009 t.E. 2008/6469, K. 2009/23426, <https://legalbank.net/arama>.

39 Yarg. 7. HD. 13.11.2013 t. E. 2013/13023, K. 2013/19088, <https://legalbank.net/arama>.

40 Yarg. 22. HD 25.02.2014 t. E. 2013/5460, K. 2014/4006, <https://legalbank.net/arama>.

güvencesi tazminatı ve kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları için geçerli sayılacak, ihbar ve kıdem tazminatına uygulanamayacaktır⁴¹. Bu açıdan aslında tutarsız bir durum da ortaya çıkmaktadır. Zira ihbar ve kıdem tazminatını hesaplarken, yerinde olarak fesih tarihi işverenin işe başlatma hakkı olan 1 ayın dolduğu gün olarak kabul edilip bu tarihteki emsal ücretler dikkate alınırken, kanunda sonradan yapılan düzenleme iş güvencesi tazminatı açısından bu esas kabul edilmemektedir. İhbar ve kıdem tazminatı açısından her ne kadar bu uygulama yerinde ise de bu tazminatların ödenmemesi ve dava açılması durumunda, yüksek enflasyon dönemlerinde yargılamanın uzun sürmesi sonucu bu tazminatların da erimesine ve açıklanan enflasyona göre tespit edilecek temerrüt faizi ile karşılanamayacak munzam zarar taleplerine rastlanabilecektir.

B- Yüksek Enflasyon Dönemlerinde Sıkça Karşılaşılan Munzam Zarar Taleplerine İlişkin Yargıtay ile Anayasa Mahkemesi Görüşleri ve Bu Görüşlerin Değerlendirilmesi

Kanuni düzenlemelerdeki boşluklar ve bazen de Yargıtay uygulamaları sebebi ile özel hukuk ilişkileri arasındaki borç ilişkisinden doğan alacağın temerrüdünde, bu alacağın yüksek enflasyon dönemlerinde değer kaybına uğraması durumu ile sıkça karşılaşılmaktadır. Söz konusu bu durumlarda da alacaklılar enflasyon kaynaklı munzam zarar talebi içeren davalar açmaktadırlar. Yargıtay ise, yüksek enflasyon kaynaklı munzam zarar talebi ile açılan bu davalara ilişkin olarak, zaman zaman farklı kararlar vermektedir.

Yargıtay, alacağın enflasyon karşısında değer kaybına uğramasından kaynaklı munzam zarar

taleplerine karşı bazı kararlarında⁴²; ciddi enflasyonist dönemlerde bireyin parasının değerini sabit tutmak ve kazanç sağlamak için bir çaba ve girişimlerde bulunmasının, örneğin; en azından vadeli mevduat veya kurları devamlı yükselen döviz yatırımlarında değerlendirmesinin, olayların normal akışına, hayat tecrübelerine uygun düşen bir karine olarak kabul edilmesinin zorunlu olduğunu; enflasyonist ekonominin olumsuz etki ve sonuçlarını kamuda az veya çok herkesin bildiğini, en önemlisi gerekli olduğu taktirde bilinebilmesinin, kolayca gerçekleştirilebileceğini ve mahkemelerin de bilgisi altında olan vakıalar olarak kabulü gerektiğini; kanuni ifade ile 'Maruf ve Meşhur' vakıalar⁴³ olduğunu ifade ederek, bunların ispatına gerek olmadığını⁴⁴ kabul etmektedir. Yargıtay, söz konusu bu kararlarda, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Büyük Genel Kurulu'nun 3 no'lu Kararı'nda⁴⁵ yer alan "Para, her zaman kullanılması mümkün ve temettü getiren bir meta olduğundan, geç ödenmesi halinde zararın vücudu muhakkaktır." ifadesini de dikkate almaktadır. Buna göre, Yargıtay bu yöndeki kararlarında, zararın ispatına gerek olmadığını, alacaklının davasında dayandığı maddi olgulara uygulanması zorunlu görülen 'Maruf ve Meşhur' vakıalar ile Türk Medeni Kanunu (TMK)⁴⁶ m. 7 anlamında belirlenen

41 Yarg. 9. HD. 20.06.2018 t. E. 2018/8320, K. 2018/13408; Yarg. 9. HD. 05.10.2022 t. E. 2022/8822, K. 2022/11232, <https://legalbank.net/arama>; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 717; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 599.

42 Yarg. 6. HD. 13.01.2025 t. E. 2024/3534, K. 2025/15; Yarg. 6. HD. 14.11.2024 t. E. 2023/1766, K. 2024/4097; Yarg. 3. HD. 18.10.2021 t. E. 2020/10700, K. 2021/10183; Yarg. 11. HD. 16.09.2021 t. E. 2019/5372, K. 2021/5538; Yarg. 15. HD. 25.04.2018 t. E. 2017/2736, K. 2018/1742; Yarg. 7. HD. 09.03.2010 t. E. 2009/8308, K. 2010/1227; YHGK. 07.02.2007 t. E. 2007/11-55, K. 2007/53; Yarg. 13. HD. 19.06.2007 t. E. 2007/4821, K. 2007/8754; Yarg. 11. HD. 14.02.2000 t. E. 1999/10052, K. 2000/1010; YHGK. 10.11.1999 t. E. 1998/13-353, K. 1999/929; Yarg. 13. HD. 01.06.1995 t. E. 1995/267, K. 1995/5451; Yarg. 13. HD. 13.02.1997 t. E. 1996/9985, K. 1997/810, <https://legalbank.net/arama>.

43 Eski Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu, m. 238 "Delil davanın halline tesir edebilecek münazaalı hususları ispat için ikame olunur. Maruf ve meşhur olan veya ikrar olunan hususlar münazaalı sayılmaz."

44 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu (HMK) m. 187/2 "Herkesçe bilinen vakıalarla, ikrar edilmiş vakıalar çekışmeli sayılmaz." RG. 04.02.2011 t. S. 27836.

45 Yarg. İBBGK. 20.10.1989 t. E. 1988/4 K. 1989/3 <https://legalbank.net/arama>.

46 RG. 08.12.2001 t. S. 24607. TMK m. 7 "Resmî sicil ve senetler, belgeledikleri olguların doğruluğuna kanıt oluşturur.

delillerle, alacaklı zararının kanıtlandığına ilişkin karinenin vücut bulduğunu, böylece davacının zararını ispat yükümünü ifa ettiğini ve delillerin değerlendirilmesi sonucunda munzam zarara hükmedilmesi gerektiğini kabul etmektedir. Söz konusu kararlarda, sübut bulan karinenin aksini kanıtlayarak, sorumluluktan kurtulmak isteyen borçlunun; ancak somut olayın özellikleri nedeni ile ya alacaklının bir zarara uğramadığını ya da borcunu zamanında ifa etmiş olsaydı dahi, alacaklının borç konusu miktarı değeri düşmeyecek bir biçimde değerlendiremeyeceğini ispat etmesinin gündeme gelebileceği ve borçluyu borcundan kurtarabileceği ifade edilmiştir⁴⁷.

Buna karşın Yargıtay, alacağın enflasyon karşısında değer kaybına uğramasından kaynaklı munzam zarar taleplerine karşı bazı kararlarında⁴⁸ ise; borçlunun, kusurlu olsun veya olmasın, borcunu zamanında ifa etmemiş olması durumunda temerrüt faizi ödemekle yükümlü olduğunu (3095 sy. K. m. 2); temerrüt faizi talep edebilmek için borçlunun temerrüde düşmekte kusurlu olmasının şart olmadığını; borçlunun, bu konuda kendisine hiçbir kusur yüklenemeyeceğini ileri sürerek ve bunu kanıtlayarak faiz ödeme yükümlülüğünden kurtulamayacağını; munzam zararın, temerrüt faizini aşan ve kusur sorumluluğuna dair ilkelere bağlı bir zarar türü olarak ka-

bul edildiğini⁴⁹; munzam zarar borcunun hukukî sebebinin, asıl alacağın temerrüde uğraması ile oluşan hukuka aykırılık olduğunu kabul etmektedir. Buna göre Yargıtay, borçlunun munzam zararı tazmin yükümlülüğünün, asıl borç ve temerrüt faizi yükümlülüğünden tamamen farklı, temerrüt ile oluşmaya başlayan asıl borcun, ifasına kadar geçen zaman içinde artarak devam eden, asıl borçtan tamamen bağımsız yeni bir borç olduğunu ifade etmektedir. Yargıtay burada önem arz eden hususun, alacaklının temerrüt faiziyle karşılanamayan zararının mevcudiyetinin ispatı olduğunu belirttikten sonra, aşkın zararın ispatına ilişkin yükümlülüğün, bu zararın varlığını iddia eden alacaklının üzerinde olduğunu kabul etmektedir. Yargıtay bu yöndeki kararlarında, munzam zarar alacaklısının, TBK'nın 122 nci maddesine dayalı olarak tazminat talebinde bulunabilmesi için; öncelikle kaynağı ne olursa olsun, bir alacağı olduğunu, borçlunun temerrütte bulunduğunu, illiyet bağını ve bu alacağını tahsil edememesinden veya geç ödeme yapılmasından doğan ve duruma göre malvarlığında azalma veya engellenen kazançlardan oluşan bu zararın varlığını yasal ispat vasıtalarıyla somut, inanılır ve açık bir biçimde ispatlaması (HMK. 194⁵⁰) gerektiğini kabul etmektedir. Yargıtay bu kapsamda, salt ülkenin ve piyasanın içinde bulunduğu ekonomik olumsuzluklardan olan enflasyon, yüksek faiz, para değerindeki düşüş gibi olgulara dayalı olarak ileri sürülen munzam zarar taleplerini reddetmektedir. Bu anlamda, alacaklının bu sebeple zarara uğradığını açık ve somut bir biçimde iddia ve ispat etmediği müddetçe, söz konusu olguların TBK'nın 122 nci maddesi kapsamında aşkın munzam zararın kanıtı olarak ileri sürülemeyeceğini ve anılan şartlar sebebiyle ortaya çıkan olumsuzlukların alacaklı zararı olarak kabul edilemeyeceğini ifade etmektedir⁵¹.

Bunların içeriğinin doğru olmadığını ispatı, kanunlarda başka bir hüküm bulunmadıkça, her hangi bir şekle bağlı değildir."

47 Bu yönde bkz. AKMAN, Sermet; Karşılaştırmalı Olarak Alman ve İsviçre Hukuklarında Yüksek Oranlı Enflasyonun Para Borçlarına Etkisi ile Bu Konudaki Yargıtay Kararları, İstanbul Barosu Dergisi, 1989, C. 3, S. 10-12, s. 635; ÇO-PUROĞLU, s. 235; YILMAZ, s. 94.

48 Yarg. 3. HD. 24.04.2025 t. E. 2024/3150, K. 2025/2368; Yarg. 10. HD. 27/11/2024 t. E. 2023/13690, K. 2024/11814; Yarg. 2. HD. 17.01.2024 t. E. 2023/7422, K. 2024/292; Yarg. 9. HD. 01.11.2023 t. E. 2023/11296, K. 2023/16397; YHGK. 29.03.2022 t. E. 2021/11-938, K. 2022/401; Yarg. 3. HD. 10.03.2022 t. E. 2022/691, K. 2022/2136; Yarg. 11. HD. 28.09.2022 t. E. 2019/4241, K. 2022/6411; Yarg. 17. HD. 25.03.2021 t. E. 2020/2916, K. 2021/3278; Yarg. 19. HD. 02.04.2019 t. E. 2018/1690, K. 2019/2185; Yarg. 15. HD. 12.05.2016 t. E. 2016/1049, K. 2016/2737; YHGK. 31.10.2007 t. E. 2007/11-668, K. 2007/798; Yarg. 14. HD. 08.07.2008 t. E. 2008/5486, K. 2008/9057, <https://legalbank.net/arama>.

49 UYGUR, Turgut: 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Cilt I, Ankara 2012, s. 810.

50 HMK. m. 194- (1) Taraflar, dayandıkları vakıaları, ispata elverişli şekilde somutlaştırmalıdır. (2) Tarafların, dayandıkları delilleri ve hangi delilin hangi vakıanın ispatı için gösterildiğini açıkça belirtmeleri zorunludur.

51 Bu yönde bkz. UYANIK, Namık Kemal; Aşkın Zarar ve

Yani Yargıtay yüksek enflasyonun, dolar kurundaki artışın, serbest piyasadaki faiz oranlarının yüksek oluşunun, paranın satın alma gücünde meydana gelen azalmanın, alacaklıyı ispat yükünden kurtarmayacağı gibi, alacaklıya herhangi bir ispat kolaylığı da sağlamayacağını, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik olumsuzluklardan hareketle ileri sürülen soyut ve varsayıma dayalı zarar iddialarının hükme esas alınamayacağını kabul etmektedir. Yargıtay bu yöndeki görüşünü ayrıca, zaten mevzuat gereği alacaklının her hangi bir yükümlülüğe girmeksizin devletin belirlediği oranda temerrüt faizine hak kazanıyor olmasına ve kanun koyucunun ülkedeki tüm ekonomik olumsuzlukları değerlendirip, bunların doğuracağı zarar dolayısıyla tazminat oranını T.C. Anayasası'ndan aldığı yasa yapma yetkisine dayanıp temerrüt faizi olarak belirlemiş iken, zımnen bu takdirin yerinde olmadığı ileri sürülüp, sadece ekonomik göstergelere dayanılarak tazmin edilecek zararın temerrüt faizinden fazla olduğu iddiasının kabul edilemez olduğu düşüncesine dayandırmaktadır. Bu görüş uyarınca, munzam zarar talep edilmesi hâlinde, talebe özgü somut vakıalara dayanılması, ödeme ile alacaklının maruz kaldığı zararı doğuran vakıalar ve bu vakıalar nedeniyle uğranılan fiili zararın kanuni, elverişli ve geçerli delillerle, geçerli ispat kuralları dairesinde kanıtlanması gerekecektir. Yani bir başka anlatımla, ekonomik koşullardaki olumsuzluklar nedeniyle paranın satın alma gücünde meydana gelen azalma, alacaklı yönünden munzam zarar olarak nitelendirilemeyecektir. Bu yüzden, salt bu olguya dayanılması neticesinde zararın ispatına dair koşulun gerçekleştiği kabul edilememekte; yüksek enflasyon, döviz kurlarındaki dalgalanma, serbest piyasadaki faiz oranlarının yüksek oluşu, paranın satın alma gücünde meydana gelen azalma gibi olumsuzluklar, bir karine olarak kabul edilip alacaklıyı iddia ettiği zararı ispat yükümlülüğünden kurtarmamaktadır. Bu görüş çerçevesinde aranan, ekonomik şartlar sonucu ortaya

çıkan olumsuzluklar gibi genel ve soyut hususlardan ziyade, geç ödeme nedeniyle alacaklının kendisinin, şahsen ve somut olarak uğradığı zararın ispatıdır.

Görüldüğü üzere, Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulu içtihatlarında ciddi bir fark bulunmaktadır. Bazı içtihatlarda, enflasyon oranının, alacağın ödenmediği dönemdeki gecikme faizi oranından daha yüksek olmasının zarar karinesi oluşturmak ve ispat yükünü tersine çevirmek için yeterli olduğu kabul edilirken; bazı içtihatlarda ise, enflasyon oranı ile faiz oranı arasındaki farkın munzam zararın ispatı için yeterli olmadığı, faizlerle karşılanan zararın ötesinde somut ve maddi bir zararın ortaya konulması gerektiği kabul edilmektedir. İçtihatlar arasındaki farklılığın, içtihadı birleştirme kararı ile birleştirilmesi talebi de "içtihatlar arasında ileri sürülen farklılıkların her davanın kendine özgü koşullarından kaynaklandığı ve munzam zarara ilişkin tek bir ispat yöntemini kabul ederek hâkimin takdir yetkisini engellemeye gerek olmadığı" gerekçesiyle kabul edilmiştir. Hatta bu sebeple Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, iç hukuk tarafından öngörülen mekanizmanın söz konusu olan farklılığı sona erdirmeye imkân vermemesi sebebi ile Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6 ncı maddesinin 1 inci fıkrasının⁵² ihlal edildiği sonucuna varmıştır⁵³.

Anayasa Mahkemesi ise; enflasyon kaynaklı munzam zararın varlığının ispatlanması hususunda Yargıtay kararları arasında çelişki bulunması sebebiyle, adil yargılanma hakkının ihlal edildiğine ilişkin başvurularda; enflasyon sebebiyle meydana gelen değer kaybının karşılanması ve bu zararın karşılanması maksadıyla açılan

Hesaplaması, İstanbul Barosu Dergisi, 2018, c. 92, S. 4, s. 128; Görüşle ilgili ayrıntılı açıklama için bkz. AKÇAAL, s. 1069 vd.

52 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi m. 6/1 "Yargılanma hakkı 1. Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ya da cezai alanda kendisine yöneltilen suçlamaların esası konusunda karar verecek olan, yasayla kurulmuş, bağımsız ve tarafsız bir mahkeme tarafından, kamuya açık olarak ve makul bir süre içinde görülmesini isteme hakkına sahiptir..." RG. 09.03.1954 Sayı. 8662.

53 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Ahmet Nihat Özsan Anonim Şirketi/Türkiye Davası, Başvuru No. 62318/09, Kesinleşme Tarihi. 9 Mayıs 2021, § 43-44, § 60-74.

munzam zarar davalarında, enflasyon olgusunun davanın ispatı için yeterli görülmediği durumlarda, başvuru sahiplerinin şikâyetlerinin Anayasa'nın 35 inci maddesinde⁵⁴ düzenlenen mülkiyet hakkıyla bağlantılı olarak, Anayasa'nın 40 ncı maddesinde⁵⁵ güvence altına alınan etkili başvuru hakkı kapsamında değerlendirilmesi gerektiği sonucuna varmıştır⁵⁶.

Anayasa Mahkemesi'ne göre; Anayasa ile güvenceye bağlanan mülkiyet hakkı, ekonomik değer ifade eden ve parayla değerlendirilebilen her türlü mal varlığı hakkını kapsamaktadır⁵⁷. Bu anlamda icrası kabil olan her türlü alacak da mülkiyet hakkının kapsamına dâhildir⁵⁸. Kesinleşmiş alacaklar icra edilebilir nitelik kazandığından Anayasa'nın 35 inci maddesi bağlamında mülk teşkil etmektedir⁵⁹. Mahkemelerin yorum ve değerlendirmelerinin, zarar görenin başvuru yoluna müracaat etmesini anlamsız kılacak, başarı şansını zayıflatacak derecede keyfilik içermesi ya da açıkça makul olmayan bir muhakemeye dayanması hâlinde etkili başvuru hakkı ihlal edilebilecektir⁶⁰. Sağlanması gereken, başvuru yolunun hem teoride hem de uygulamada ileri sürülen ihlali önlemesi, ihlal devam etmekte ise

sonlandırması, gerçekleşip sona ermiş ihlallere yönelik olarak ise, makul bir tazmin imkânı sunulmasıdır⁶¹. Buna göre, kişilerin etkili başvuru hakkı açısından sahip oldukları güvencenin kapsamı, ihlal iddiasına konu edilen hakkın niteliğine göre değişmektedir. Ancak, AY'nin 40 inci maddesi uyarınca şikâyetlerin esasının incelenmesine imkân sağlayan ve gerektiğinde uygun bir telafi yöntemi sunan etkili hukuk yollarının olması, ilgililere etkili başvuru hakkının sağlanmasının bir gereğidir⁶². Enflasyon ve buna bağlı olarak oluşan döviz kuru, mevduat faizi, Hazine bonosu ve devlet tahvili faiz oranlarının sabit kanuni ve temerrüt faiz oranlarının çok üstünde gerçekleşmesi; borçlunun bu durumdan yararlanması, alacaklının ise zarara uğraması sonucunu doğurmaktadır. Bu nedenle borçlu borcunu süresinde ödememekte, yargı yoluna başvurulduğunda da yargı süresini uzatma gayreti göstermekte, böylece yargı mercilerindeki dava ve takipler çoğalmakta, yargıya güven azalmakta, kendiliğinden hak almak düşüncesi yaygınlaşarak kamu düzeni bozulmakta, kişi ve toplum güvenliği sarsılmaktadır⁶³. Mülkiyet hakkı kapsamında alacağın geç ödenmesi durumunda, aradan geçen sürede enflasyon nedeniyle paranın değerinde oluşan hissedilir aşınmayla, mülkiyetin gerçek değeri azaldığı gibi, bu bedelin tasarruf veya yatırım aracı olarak getirisinden yararlanmak imkânı da yoktur. Bu şekilde kişiler mülkiyet haklarından mahrum edilerek haksızlığa uğratılmaktadır⁶⁴.

Anayasa Mahkemesi bu görüşten hareketle, kamu kurumlarınca ödenen kamulaştırma bedellerinin ve bunlar dışında kamu kurumlarından olan çeşitli para alacaklarının enflasyon karşısında değer kaybına uğratılmasına ilişkin yapılan şikâyetlerde, kamulaştırma bedellerinin enflasyon karşısında önemli ölçüde değer kay-

54 Anayasa m. 35 "Herkes, mülkiyet ve miras haklarına sahiptir. Bu haklar, ancak kamu yararı amacıyla, kanunla sınırlanabilir. Mülkiyet hakkının kullanılması toplum yararına aykırı olamaz."

55 Anayasa m. 40 "Anayasa ile tanınmış hak ve hürriyetleri ihlal edilen herkes, yetkili makama geciktirilmeden başvurma imkânının sağlanmasını isteme hakkına sahiptir. Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır. Kişinin, Resmi görevliler tarafından vaki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir. Devletin sorumlu olan ilgili görevliye rücu hakkı saklıdır."

56 AYM, 08.07.2025 t. Caner ŞAFAK Başvurusu, B.N. 2024/41763, RG. 29.09.2025 t. S. 33032, §40.

57 AYM, 01.07.2015 t. Yüksekova Kadastro Mahkemesi İtiraz Başvurusu, E. 2015/39, K. 2015/62, RG. 15.07.2015 t. S. 29417, § 20.

58 AYM, 01.02.2017 t. Mahmut Duran ve diğerleri Başvurusu, B.N.2014/11441, § 60, <https://kararlarbilgiban.kasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/11441?BasvuruAdi=MAH-MUT+DURAN+VE+DİĞERLERİ>.

59 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §42.

60 AYM, 30.03.2022 t. Seyfettin Şimşek Başvurusu, B.N.2019/21111, RG. 20.07.2022 t. S. 31898, § 41; AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §43.

61 AYM, 11.11.2015 t. Genel Kurul Karar, K.A. Başvurusu, B.N. 2014/13044, RG. 17.12.2015 t. S. 29565, § 71; Caner ŞAFAK Başvurusu, §47.

62 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §47, §48.

63 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §49; AYM 15.12.1998 t. E. 1997/34, K.1998/79 RG. 26.11.1999 t. S. 23888.

64 AYM, 10.02.2011 t. E. 2008/58, K. 2011/37, RG. 14.05.2011, S. 27934; AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §49.

bina uğratılmasının başvuruculara şahsi olarak aşırı ve olağan dışı bir külfet yüklediğini belirterek mülkiyet hakkının ihlal edildiği sonucuna ulaşmıştır⁶⁵. Mahkeme, özel hukuk kişileri arasındaki uyumsuzluklara ilişkin alacağın değer kaybına uğradığına yönelik yapılan bir şikâyeteye ilişkin vermiş olduğu kararında da, borçluların yargılama sonunda ödemekle yükümlü tutulacakları faizin enflasyon oranının önemli ölçüde altında kalması ve bu zararın başka bir hukuki yolla telafi edilmesinin mümkün olmaması hâlinde, borçluların zamanında ödenmemesi olasılığının artacağını; bu durumun, özel hukuk kişilerinin taraf olduğu uyumsuzluk ve dava sayılarında önemli bir artışa sebebiyet vereceğini; borçluların zamanında ödemedikleri borçlar nedeniyle enflasyonun altında faiz ödemesi yapacaklarını ve dolayısıyla borcu ödememekle kârlı çıkmış olacaklarını belirtmiştir⁶⁶. Kararda, Anayasa'nın 35 ve 40 ıncı maddeleri uyarınca; devletin, özel hukuk kişileri arasındaki uyumsuzluklarda tarafların menfaatleri arasındaki adil dengenin sağlanmasına yönelik tedbirleri almakla yükümlü olduğunu ifade edilmiştir⁶⁷. Zira, alacaklının alacağını geç tahsil etmesi halinde, enflasyon karşısında meydana gelen değer kaybının giderilmemesi, alacağına gerçek değeriyle ulaşmasını engellemekte; borçlunun da borcunu gerçek değerinin altında ödemesine yol açmaktadır. Bu durum, taraflar arasındaki adil dengeyi alacaklı aleyhine bozmakta ve alacaklıya ölçsüz bir külfet yüklemektedir. Adil dengenin kurulabilmesi için borçlunun borcunu gerçek değeri üzerinden ödemesi gerekmektedir. Bu yükümlülük de borçluya orantısız veya aşırı bir külfet yüklemeyecektir⁶⁸.

65 AYM, 06.07.2017 t. Ali Şimşek ve Diğerleri Başvurusu, B.N.2014/2073, <https://kararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/BB/2014/2073>; AYM, 21.03.2018 t. Kadir Çakar Başvurusu, B.N.2015/18908, kararlarbilgi.bankasi.anayasa.gov.tr/BB/2015/18908; AYM, 21.12.2017 t. Genel Kurul Karar, ANO İnşaat ve Ticaret Ltd. Şti. Başvurusu, B.N. 2014/2267, RG. 25.01.2018 t. S. 30312; AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §51, 52.

66 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §56; bu yönde bkz. AYM, 15.12.1998 t. E. 1997/34, K. 1998/79, RG. 26.11.1999 t. S. 23888.

67 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §56.

68 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §57.

Anayasa Mahkemesi, yukarıda sözü edilen bu gerekçelerle, özel hukuk kişileri arasındaki alacağın değer kaybına uğradığına yönelik yapılan bir şikâyeteye ilişkin olarak, mevzuat ve Yargıtay'ın farklı içtihatlarını göz önünde tutarak yapmış olduğu ayrıntılı değerlendirme sonucu, Türk hukuk sisteminde alacaklının alacağının enflasyon karşısında uğradığı değer kaybının tazmin edilmesini sağlayacak etkili bir hukuk yolunun bulunmadığı kanaatine varmıştır. Bu sebeple de Anayasa'nın 35 inci maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkı ile bağlantılı olarak Anayasa'nın 40 ıncı maddesinde düzenlenen etkili başvuru hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir⁶⁹. Mahkeme, ihlalin yapısal bir sorundan kaynaklandığının tespiti ile bu sorunun başka başvurulara, bir diğer ifadeyle yeni ihlallere de sebebiyet verdiğinin anlaşılması veya bu durumun yeni başvurulara sebebiyet verebileceğini öngörerek 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un 50 nci maddesi uyarınca "pilot karar" usulünün işletilmesine karar vermiştir. Buna göre, İçtüzük'ün 75 inci maddesinin (5) numaralı fıkrası uyarınca, ihlal kararının Resmî Gazete'de yayımlandığı tarihe⁷⁰ kadar özel hukuk kişileri arasındaki uyumsuzluklara ilişkin alacağın enflasyon karşısında değer kaybına uğraması nedeniyle mülkiyet hakkının ihlali iddiasıyla yapılmış olan başvurular ile bu tarihten sonra kaydedilecek aynı mahiyetteki başvuruların incelenmesinin kararın Resmî Gazete'de yayımlanmasından itibaren altı ay süreyle ertelenmesine ve bu durumda olan kişilerin zararlarının giderilmesine imkân tanıyacak şekilde düzenleme yapılması hususunda keyfiyetin TBMM'ye bildirilmesine karar vermiştir⁷¹. Pilot karar usulünün benimsenmesindeki en önemli amaç, benzer başvuruların tamamının ihlalle sonuçlanması yerine, ilgili mercilerce çözüme kavuşturulması ve bu suretle ihlalin kaynağının ortadan kaldırılarak

69 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §65-66.

70 RG. 29.09.2025 t. S. 33032.

71 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, §57; Karar 29.09.2025 tarihinde yayınlanmıştır. Makalenin kaleme alındığı tarihte henüz bir gelişme olmamıştır.

yapısal sorunun düzeltilmesinin sağlanmasıdır⁷².

Karara karşı üç üye tarafından yazılan Karşı Oy yazısında ise, etkili başvuru hakkının ihlalinin yapısal bir sorundan kaynaklanmadığı, buna karşın mahkemelerin TBK'nın 122 nci maddesini Anayasa'ya uygun yorumlamamasından kaynaklanmakta olduğu ifade edilmiştir. Buna göre, alacağın enflasyon karşısında önemli ölçüde değer kaybına uğramasına rağmen, alacaklıya aşkın zararın varlığını ispat zorunluluğu yüklenmesinin tamamen Yargıtay içtihatları çerçevesinde gelişmiş bir uygulama olduğu, bu bağlamda kanunilikten ziyade bir uygulama sorunu olarak ortaya çıkmakta olduğu belirtilmiştir⁷³.

Kanımızca, yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarının karşılaşılabileceği değer kayıplarına yönelik ciddi riskler, ortaya çıkma olasılıkları açısından iki başlık altında ele alınabilmektedir. Bunlardan ilki, kıdem tazminatı gibi aslında temerrüde karşı ciddi bir kanuni korumaya sahip işçilik alacaklarının, uzun yargılama süreçleri sebebi ile yüksek enflasyon dönemlerinde, açıklanan enflasyona uygun tespit edilen temerrüt faizine rağmen, paranın satın alma gücü karşısında ciddi zarara uğramasıdır. Yani bir başka anlatım ile, işverenin işçinin hak etmesi durumunda, Kanuna uygun bir şekilde fesih tarihinde işçiye kıdem tazminatı ödememesi durumunda, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren doğrudan mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanmasına rağmen, dava sürecinin çok uzaması, paranın satın alma gücünün uygulanan faiz oranına rağmen ciddi anlamda zayıflamış olması ve işçinin yıllar sonra almış olduğu kıdem tazminatının alım gücünü kaybetmiş olması bu birinci riske örnek gösterilebilecektir. Zira yargılama süresi ülkemizde çok uzun sürebilmektedir. Yukarıda da ifade edildiği üzere, her ne kadar TÜİK tarafından aylık ve yıllık enflasyon oranları açıklansa ve

yukarıda bazı Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, bu oranlara göre devlet tarafından temerrüt faizi belirlense de, açıklanan enflasyon oranlarının hesap edilmesinde dikkate alınan kalemlerin farklılığı; çoğu zaman açıklanan enflasyon ile örneğin; ev fiyatları, araç fiyatları, beyaz eşya ve mobilya fiyatları gibi günlük hayatta kişiler açısından çok önemli olan ihtiyaçlarda meydana gelen artışın farklı olması sonucunu doğurmaktadır. Örneğin; enflasyon oranının %70 gibi oldukça yüksek açıklanmış olduğu bir dönemde dahi, ev fiyatların %100'den daha fazla artmış olmasına rastlamak çok şaşırtıcı olmamaktadır. Nitekim, örneğin kıdem tazminatını Kanunda belirtildiği şekilde fesih tarihinde alan bir işçinin, bu parayı bu tür bir harcamada kullanması ile işverence bu paranın zamanında ödenmemesi halinde, kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren mevduata uygulanan en yüksek faiz uygulanırsa bile, en az 2-3 yıl sürecektir bir dava süresi sonucunda, bu parayı alan işçinin bu parayı bu tür bir yatırımda kullanması aynı değerde olmayacaktır. Böyle bir durumda da bir zararın varlığını kabul etmek için, işçiden, kıdem tazminatını zamanında alsaydı, bunu ev almak için bir yatırımda kullanacak olduğunu ve geç ödemenin bu yatırımı yapmasını engellediğini ispat etmesini beklemek adil olmayan bir sonuç doğuracaktır.

Bu gibi hallerde kanımızca, Yargıtay'ın yukarıda sözünü ettiğimiz, alacağın enflasyon karşısında değer kaybına uğramasından kaynaklı munzam zarar taleplerine karşı vermiş olduğu bazı kararlarında belirttiği⁷⁴ ve doktrinde de birçok yazarın⁷⁵ da buna katıldığı gibi; ciddi enflasyo-

72 AYM, 30.05.2019 t. Genel Kurul Pilot Kararı, Y.T. Başvurusu, B.N. 2016/22418, RG. 09.07.2019, S. 30826, § 71; AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, § 74.

73 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, Selahaddin MENTEŞ, Muhterem İNCE ve Ömer ÇINAR'ın karşı oyu ile OYÇOKLUĞUYLA kabul edilmiştir.

74 Yarg. 6. HD. 13.01.2025 t. E. 2024/3534, K. 2025/15; Yarg. 6. HD. 14.11.2024 t. E. 2023/1766, K. 2024/4097; Yarg. 3. HD.18.10.2021 t. E. 2020/10700, K. 2021/10183; Yarg. 11. HD. 16.09.2021 t. E. 2019/5372, K. 2021/5538; Yarg. 15. HD. 25.04.2018 t. E. 2017/2736, K. 2018/1742; Yarg. 7. HD. 09.03.2010 t. E. 2009/8308, K. 2010/1227; YHGK. 07.02.2007 t. E. 2007/11-55, K.2007/53; Yarg. 13. HD. 19.06.2007 t. E. 2007/4821, K. 2007/8754; Yarg. 11. HD. 14.02.2000 t. E. 1999/10052, K. 2000/1010; YHGK. 10.11.1999 t. E. 1998/13-353, K. 1999/929; Yarg. 13. HD. 01.06.1995 t. E. 1995/267, K. 1995/5451; Yarg.13. HD. 13.02.1997 t. E. 1996/9985, K. 1997/810, <https://legal-bank.net/arama>.

75 AKMAN, s. 635; ÇOPUROĞLU, s. 235; YILMAZ, s. 94.

nist dönemlerde bireyin parasının değerini sabit tutmak ve kazanç sağlamak için bir çaba ve girişimlerde bulunmasının, örneğin ev, arsa, araba almasının ya da en azından vadeli mevduat veya kurları devamlı yükselen döviz yatırımlarında değerlendirilmesinin, olayların normal akışına, hayat tecrübelerine uygun düşen bir karine olarak kabul edilmesinin zorunlu olduğunun kabulü gerekmektedir. Bu anlamda, enflasyonist ekonominin olumsuz etki ve sonuçlarının kamuca az veya çok herkesçe bilindiği ya da kolayca bilinebileceği gözetilerek, bu durum mahkemelerin de bilgisi altında olan vakıalar olarak kabul edilecek ve ispatına gerek olmayacaktır. Yani bir başka anlatımla, yüksek enflasyon dönemlerinde, temerrüt faizinin ya da mevduat faizinin enflasyondan düşük kaldığı veya paranın alım gücünün aşikar bir şekilde temerrüt faizini aşacak şekilde düştüğünün görüldüğü hallerde, ayrıca işçinin zararının ispatına gerek olmadığı, işçinin uğradığı zararının kanıtlandığına ilişkin karinenin vücut bulduğunu kabul etmek, işçi alacaklarına yönelik munzam zarar taleplerinin ispatlanmasında uygulama karşılaşılan zorlukların aşılmasını sağlayacaktır. Aksi takdirde, işçinin alacaklarına ilişkin olarak, nasılsa temerrüt faizinden veya mevduata uygulanan en yüksek faizden yararlanıldığı ifade edilerek, paranın değerinin söz konusu faiz oranlarının getirisinden çok daha fazla düştüğü dönemlerde, bu durumun dikkate alınmaması ve işçinin zararını kendisinin ispat etmesinin beklenmesi hakkaniyete uygun olmayacaktır. Bu halde de kanun her ne kadar işçi alacaklarını korumaya yönelik bir düzenleme getirmiş olsa da uygulamada bu düzenlemenin etkili bir koruma sağlamadığından/etkili bir hukuk yolu olmadığından söz edilebilecektir. Anayasa Mahkemesi de, alacaklının alacağının enflasyon karşısında uğradığı değer kaybının tazmin edilmesini sağlayacak etkili bir hukuk yolunun bulunmamasını; Anayasa ile güvenceye bağlanan mülkiyet hakkının, ekonomik değer ifade eden ve parayla değerlendirilebilen

her türlü mal varlığı hakkını kapsadığı düşüncesinden hareketle, mülkiyet hakkı ile bağlantılı olarak Anayasa'nın 40 ıncı maddesinde düzenlenen etkili başvuru hakkının ihlali olarak değerlendirmiştir⁷⁶.

Yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarının karşılaşılabileceği ciddi risklerden ikincisi ise, enflasyonu dikkate almayan kanuni düzenlemeler, kanuni düzenlemelerdeki boşluklar ve bu kanuni düzenlemelere yönelik yerleşmiş Yargıtay uygulamalarıdır. Enflasyonu dikkate almayan kanuni düzenlemelere ve kanuni düzenlemelerdeki boşluklara; işe iade davası sonucunda İK. m. 21 uyarınca işçiye ödenmesi gereken en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarındaki iş güvencesi tazminatının, işçinin dava tarihindeki ücreti esas alarak parasal olarak belirleneceği hükmü ile ihbar tazminatına kanunda özel bir düzenleme yapılmamış olması sebebi ile kanuni temerrüt faizi uygulanması örnek olarak gösterilebilecektir. Enflasyonu dikkate almayan yerleşik Yargıtay uygulamalarına ise; ücrette faizin işlemeye başlaması için işverenin temerrüde düşürülmesi koşuluna⁷⁷; fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin son ücreti değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki çıplak ücretin dikkate alınmasına⁷⁸; işçi tarafından yapılan fazla çalışmaların geçmişe yönelik olarak talep edilmesinde, yapılan fazla çalışmaların uzun bir süre için hesaplanması ve fazla çalışma ücretinin yüksek çıkması durumunda hakimce takdiri bir indirim yapılmasına⁷⁹ ilişkin Yargıtay içtihatları gösterilebilecektir.

Yukarıda da ifade dildiği üzere, İK'nın kabul edilmiş olduğu yıllarda ve takip eden yıllarda yıllık enflasyonun düşük seyretmesi sebebiyle, ka-

76 AYM, Caner ŞAFAK Başvurusu, § 65-66.

77 Yarg. 9. HD. 02.07.2010 t. E. 2010/26792, K. 2010/21578; Yarg. 9. HD. 11.06.2015 t. E. 2015/16015, K. 2015/21441, <https://legalbank.net/arama>.

78 Yarg. 9. HD. 08.02.2018 t. E. 2018/7137, K. 2018/2031; Yarg. 9. HD. 13.04.2016 t. E. 2014/37482, K. 2016/ 9246; Yarg. 9. HD. 31.05.2016 t. E. 2015/3262, K. 2016/12860, <https://legalbank.net/arama>.

79 Yarg. 9. HD. 13.04.2016 t. E. 2014/37482, K. 2016/9246, Yarg. 9. HD. 11.02.2010 t. E. 2008/17722, K. 2010/ 3192, <https://legalbank.net/arama>.

nımızca kanun koyucu işçi haklarının enflasyon karşısında erime riskini göz ardı etmiştir. Takip eden yıllarda oluşan Yargıtay içtihatları da yine yüksek enflasyon dönemlerinde ortaya çıkabilecek olumsuzlukları dikkate almamıştır. Bu durum da enflasyonun yüksek seyrettiği dönemlerde özellikle arabuluculuk süreçlerinde, davanın uzaması durumunda alacağın enflasyon karşısında eriyeceğini düşünen işçinin, hakkının çok altında tutarları kabul etmesi sonucunu doğurmaktadır⁸⁰. Kanımızca, bu gibi durumlarda uygulanmak üzere, Anayasa Mahkemesinin de belirttiği üzere, alacaklının alacağının enflasyon karşısında uğradığı değer kaybının tazmin edilmesini sağlayacak etkili bir hukuk yolunun bulunmamasının yapısal sorunlardan ve kanuni düzenleme eksikliklerinden kaynaklandığı kabul edilerek, yeni bir kanuni düzenleme yapılabilmektedir. Gerçekten de ülke olarak yaşamış olduğumuz çok ciddi bir yüksek enflasyon sürecinden sonra, elde edilmiş tecrübeler sonucu getirilecek yeni bir kanuni düzenleme ile işçi alacaklarının yüksek enflasyon dönemlerinde, uzun süren dava süreleri sonunda anlamsız kalmasının önüne geçilmesi mümkün olacaktır. Bu anlamda, işçilik alacaklarının dava edilmesi durumunda, yapılacak ödemelerin ve tazminat tutarlarının, davanın kesinleşmesi tarihindeki emsal ücretler dikkate alınarak hesaplanması yönünde bir kanuni düzenleme, kanımızca yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarına enflasyon karşısında ciddi bir koruma sağlayabilecektir. Zaten getirilecek bu yönde bir yeni düzenleme, enflasyonun düşmesi durumunda pasif etki gösterecek, sadece yüksek enflasyon döneminde işlerlik kazanacaktır. Bu yönde bir değişiklik yapılınca kadar ki dönemde de, mahkemelerce ciddi bilirkşi tetkikleri yaptırılarak, açıklanan enflasyona göre tespit edilmiş olan temerrüt faizinin, gerçekten paranın alım gücünü korumaya yetip yetmediğinin belirlenmesi, alacağın enflasyon karşısında önemli ölçüde değer kaybına uğradığının görüldüğü hallerde, alacaklıya munzam zararın var-

lığını ispat zorunluluğu yüklenmeksizin, fiili bir karinenin varlığının kabul edilmesi hakkaniyetin sağlanması açısından olumlu olacaktır.

Sonuç

Fiyatlar genel seviyesindeki sürekli, genel ve hissedilir artış eğilimi olarak tanımlayabileceğimiz enflasyon, para biriminin satın alma gücünün zamanla azalmasına sebep olduğundan, mal ve hizmet fiyatlarının artması ile kişi ve işletmelerin daha fazla para harcaması sonucunu doğurmaktadır. Enflasyonun hesaplanması, belirli bir dönemdeki fiyat değişimlerini ölçen bir süreci içermekte ve bu işlem Türkiye İstatistik Kurumu tarafından tüketici fiyat endeksi (TÜFE) veya üretici fiyat endeksi (ÜFE) gibi endeksler kullanılarak yapılmaktadır. Bu işlemler sonucunda da günlük yaşamı etkileyen genel fiyat seviyelerindeki artış tespit edilmektedir. Yüksek enflasyon sürecinin yaşandığı dönemlerde, özellikle işçi alacakları ciddi risklerle karşı karşıya kalabilmektedir.

Kanuni düzenlemelerin amacının her ne kadar işçi alacaklarını korumak olduğu kabul edilse de İK. ve eski 1475 sayılı İK.'da düzenlenen işçilik alacaklarına ilişkin kanuni düzenlemeler ve Yargıtay kararları göz önünde tutulduğunda, işçilik alacaklarının özellikle enflasyonist dönemlerde ciddi hak kayıplarına uğrama riski altında olduğu ifade edilebilecektir. İK.'nın kabul edilmiş olduğu 2004 yılında açıklanan yıllık enflasyonun %9,24 ve takip eden yıllarda örneğin 2005 yılında 7,72 olduğu⁸¹düşünüldüğünde, o yıllarda kanun koyucunun işçi haklarının enflasyon karşısında erime riskini göz ardı ettiği düşünülebilir. Diğer yandan, yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarının erimesi riski, tarafların dava yoluna gitmeksizin anlaşmalarını amaçlayan zorunlu arabuluculuk sürecini de olumsuz etkilemekte, uzun sürecek yargılama süresi sonucu alacakların eriyeceğinden endişe eden işçiler, hak etmiş oldukları işçi alacaklarının oldukça altında kalan

80 YILMAZ, s. 101; ÇOĞUROĞLU, s. 204.

81 <https://www.tcmb.gov.tr/wps/wcm/connect/TR/TCMB+TR/Main+Menu/Istatistikler/Enflasyon+Verileri/Tuketici+Fiyatlari>, Erişim tarihi: 02.02.2026.

tutarlarla anlaşma yapmak zorunda kalabilmektedirler.

Temerrüt faizinin uygulanmasının amacı her ne kadar işçinin söz konusu alacaklarının zamanında ödenmemesi durumunda uğrayabileceği zararları telafi etmek olsa da özellikle yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarının ödenmesinde gecikme yaşanması durumunda, temerrüt faizinin işçinin uğradığı zararları karşılayamamasına sıkça rastlanmaktadır. Uzun yargılama süreci ve birçok harcama kalemindeki artışın, açıklanan enflasyon oranına göre çok daha yüksek olması, paranın alım gücünün ciddi anlamda azalması, temerrüt faizini işçinin uğrayabileceği olası zararlar karşısında yetersiz bırakmaktadır.

Yüksek enflasyon dönemlerinde işçinin alım gücünün gerçekten çok hızlı düşmesi ve bu durumda işçinin temerrüt faizi ile yetinmesinin beklenmesi adaletsizliğe yol açmakta, işçinin hakkını arama arzusunu olumsuz etkilemekte ve işçi açtığı davayı kazansa bile, zarar eden taraf durumuna düşmektedir. Söz konusu bu durumlarda da işçiler, temerrüt faizinin karşılamadığı zararlarına yönelik olarak, enflasyon kaynaklı munzam zarar talebi içeren davalar açmaktadırlar. Ancak bu konuya ilişkin Yargıtay Daireleri ve Hukuk Genel Kurulu içtihatlarında ciddi bir fark bulunmaktadır. Yüksek Mahkeme'nin bazı içtihatlarında, enflasyon oranının alacağın ödenmediği dönemdeki temerrüt faizi oranından daha yüksek olmasının, zarar karinesi oluşturmak ve ispat yükünü tersine çevirmek için yeterli olduğu kabul edilirken; bazı içtihatlarında ise, enflasyon oranı ile faiz oranı arasındaki farkın munzam zararın ispatı için yeterli olmadığı, faizlerle karşılanan zararın ötesinde somut ve maddi bir zararın ortaya konulması gerektiği kabul edilmektedir.

Anayasa Mahkemesi ise, özel hukuk kişileri arasındaki alacağın değer kaybına uğradığına yönelik yapılan bir şikâyetle ilişkin olarak, mevzuat ve Yargıtayın farklı içtihatlarını göz önünde tutarak yapmış olduğu ayrıntılı değerlendirme sonucu, Türk hukuk sisteminde alacaklının alacağının enflasyon karşısında uğradığı değer kaybının tazmin

edilmesini sağlayacak etkili bir hukuk yolunun bulunmadığı kanaatine varmıştır. Bu sebeple de Anayasa'nın 35 inci maddesinde güvence altına alınan mülkiyet hakkı ile bağlantılı olarak Anayasa'nın 40 ıncı maddesinde düzenlenen etkili başvuru hakkının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarının karşılaşılabileceği değer kayıplarına yönelik ciddi riskler, ortaya çıkma olasılıkları açısından iki başlık altında ele alınabilmektedir. Bunlardan ilki, temerrüde karşı ciddi bir kanuni korumaya sahip işçilik alacaklarının dahi, uzun yargılama süreçleri sebebi ile yüksek enflasyon dönemlerinde açıklanan enflasyona uygun tespit edilen temerrüt faizine rağmen, paranın satın alma gücü karşısında ciddi zarara uğramasıdır. Bu gibi hallerde kanımızca, bazı Yargıtay kararlarında ve doktrinde belirtildiği üzere, ciddi enflasyonist dönemlerde bireyin parasının değerini sabit tutmak ve kazanç sağlamak için bir çaba ve girişimlerde bulunmasının; ev, araba, arsa almasının ya da en azından parasını vadeli mevduat veya kurları devamlı yükselen döviz yatırımlarında değerlendirmesinin, olayların normal akışına, hayat tecrübelerine uygun düşen bir karine olarak kabul edilmesi uygun olacaktır. Bu şekilde bir karinenin kabulü ile işçi alacaklarına yönelik munzam zarar taleplerinin ispatlanmasında uygulama karşılaşılan zorlukların aşılması sağlanabilmektedir.

Yüksek enflasyon dönemlerinde işçi alacaklarının karşılaşılabileceği ciddi risklerden ikincisi ise, kanuni düzenlemelerdeki boşluklar, enflasyonu dikkate almayan kanuni düzenlemeler ve bu kanuni düzenlemelere yönelik yerleşmiş Yargıtay uygulamalarıdır. Kanımızca, bu gibi eksiklik ve uygulamalara karşı da Anayasa Mahkemesi'nin de belirttiği üzere, alacaklının alacağının enflasyon karşısında uğradığı değer kaybının tazmin edilmesini sağlayacak etkili bir hukuk yolunun bulunmamasının yapısal sorunlardan ve kanuni düzenleme eksikliklerinden kaynaklandığı kabul edilerek, yeni bir kanuni düzenleme yapılabilmektedir. Kanımızca bu anlamda, yapılabilecek en etkili düzenleme de işçilik alacaklarının dava edilmesi durumunda, yapılacak ödemelerin ve

ödenen tazminatların, davanın kesinleşmesi tarihindeki emsal ücretler dikkate alınarak hesaplanması şeklinde olabilecektir. Bu yönde yapılacak bir yeni düzenleme, zaten enflasyonun düşmesi durumunda pasif etki gösterecek, sadece yüksek enflasyon döneminde işlerlik kazancaktır. Ancak bu tür bir değişikliğin yapılmaması durumunda ya da yapıncaya kadar geçecek dönemde de, Anayasa Mahkemesi'nin Caner Şafak başvurusuna ilişkin vermiş olduğu kararın karşı oy yazısında da belirtildiği üzere, mahkemele- rin TBK'nın 122 nci maddesini Anayasa'ya uygun yorumlaması ve alacağın enflasyon karşısında önemli ölçüde değer kaybına uğramasına rağmen, alacaklıya munzam zararın varlığını ispat zorunluluğu yüklememesi ve bu yönde fiili bir karinenin varlığının kabul edilmesi, hakkaniyetin sağlanması açısından olumlu olacaktır.

KAYNAKÇA

- AKÇAAL, Mehmet; "Güncel İçtihatlar Işığında Munzam Zarar", Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, XII (2), 2022, (s. 1069-1099).
- AKMAN, Sermet; Karşılaştırmalı Olarak Alman ve İsviçre Hukuklarında Yüksek Oranlı Enflasyonun Para Borçlarına Etkisi ile Bu Konudaki Yargıtay Kararları, İstanbul Barosu Dergisi, 1989, C. 3, S. 10-12, (s. 630-645).
- ALTAŞ, Hüseyin; "Munzam Zararda İspat Sorunu", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 50 (1), 2001, (s. 121-130).
- ANTALYA, Gökhan; Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt V/1, 3, 2. Basım, Ankara 2019.
- AYRANCI, Hasan; Türk Borçlar Hukukunda Munzam Zarar, Ankara 2006.
- BARLAS, Nami; Para Borçlarının İfasında Borçlunun Temerrüdü ve Bu Temerrüt Açısından Düzenlenen Genel Sonuçlar, Kazancı Yayıncılık, İstanbul, 1992.
- BAŞARA TURAN, Gamze; Kişiliğin İhlalinden Kaynaklanan Maddi Manevi Tazminat ile Haksız Kazancın İadesi, Ankara 2018.
- BİLGİN, Mahmut; Faiz Hukuku Munzam Zarar ve İlgili Mevzuat, Nisan 2001.
- BİLGİLİ, Abbas; İş Hukukunda Faiz Uygulaması Açısından Muacceliyet ve Temerrüt Kavramları, Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan, C. II, İstanbul 2011, (s. 1157-1579).
- ÇELİK, Nuri / CANIKLIOĞLU, Nurşen / CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment; İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, İstanbul.
- ÇİL, Şahin; İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Ankara 2020.
- ÇOPUROĞLU, Çağlar; Yüksek Enflasyon Döneminde İşçi Alacakları ve Aşkın (Munzam) Zarar; İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi-İNÜHFD 15 (1), 2024, (s. 201-213).
- DEMİR, Fevzi; En Son Yargıtay Kararları Işığında İş hukuku ve Uygulaması, İzmir 2018.
- DEYNEKLİ, Emel / KISA, Sedat; Faiz Hukuku, Ankara 2001.
- EYRENCİ, Öner / TAŞKENT, Savaş / ULUCAN, Devrim / BASKAN, Esra; İş Hukuku, 10. Baskı, İstanbul 2020.
- EREN, Fikret; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 30. Baskı, Ankara, 2025.
- HATEMİ, Hüseyin / GÖKYAYLA, K. Emre; Borçlar Hukuku Genel Bölüm, 4. Baskı, İstanbul 2017.
- HELVACI, Mehmet; Borçlar ve Ticaret Kanunu Bakımından Para Borçlarında Faiz Kavramı, İstanbul 2000.
- KESER, Hakan; Temerrüt Durumunda Ücret ve İkramiye Alacaklarına Uygulanacak Faiz Oranı; Karar İncelemesi, Sicil S.17, Mart 2010, (s. 229-242).
- KESKİN, A. Dilşad; Objektif Manevi Zarar Teorisi Açısından Manevi Tazminat, Ankara 2016.
- MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi / ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş; İş Hukuku, 7. Basım, Ankara 2022.
- NOMER, Haluk; "Para Borcu Kavramı ve Para Borçlarının BK 118/I Anlamında Aynı Cinsten Kabul Edilip Birbirleriyle Takas Edilebilirliği

- Problemi", İÜHFM, C. LVII, S. 1-2, 1999, (s. 241-264).
- OĞUZMAN, M. Kemal / ÖZ, M. Turgut; Borçlar hukuku Genel Hükümler, C. I, 18. Bası, İstanbul 2020.
 - ÖNDERİ, Gökhan; "Para Borçlarında Borçlu Temerrüdü Halinde Alacaklının Munzam Zararının Tazminini İsteyebilmesi Konusundaki Yargıtay Uygulaması", İstanbul Barosu Dergisi, 2013, C. 87, S. 2, s. 275.
 - ÖZDAMAR, Emine; Temerrüt Faizi kavramı ve Çeşitli Davalarda ve Takiplerde Başlangıç Zamanı, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 96, Ağustos 2014, (s. 60-69).
 - SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman; İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul 2025.
 - TANDOĞAN, Haluk; Mesuliyet Hukuku, İstanbul 2010.
 - TEKINAY, S. Sulhi / AKMAN, Servet/BURCU-OĞLU, Haluk / ALTOP, Atilla; Borçlar Hukuku Genel Hükümler, 7. Baskı, Filiz Kitabevi, İstanbul 1993.
 - UYANIK, Namık Kemal; Aşkın Zarar ve Hesaplaması, İstanbul Barosu Dergisi, 2018, c. 92, S. 4, (s. 116-135).
 - UYGUR, Turgut; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu Şerhi, Cilt I, Ankara 2012.
 - YILMAZ, Alper; İşçilik Alacaklarında Munzam (Aşkın) Zararın İspatında Enflasyonun Fiili Kârîne Olarak Kabulü Mümkün Müdür? İstanbul Barosu Dergisi, C. 99, S. 5, Yıl: 2025, (s. 86-105).
 - ZEYTİNOĞLU, Erol; "Para Borçlarında Temerrüt Hallerinde Munzam Zarar", İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 4 (8), 2005, (s. 253-263).

İşverenin İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Gözetme Borcuna Aykırılıktan Kaynaklanan İdari Yaptırımların Uygulanması

Öz

Bu çalışmanın konusu, işverenin işçilerin sağlığını ve güvenliğini koruma borcuna aykırı hareket etmesi neticesinde uygulanan idari yaptırımlar ve bunların uygulama usulleridir. İş sağlığı ve güvenliği, çalışanların fiziksel ve ruhsal bütünlüğünü korumayı ve bunun sürekliliğini sağlamayı amaçlar. Türk hukukunda konu Anayasa, 4857 sayılı İş Kanunu, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleriyle düzenlenmiştir. Çalışmada, iş sağlığı ve güvenliğinin sadece iş kazaları veya meslek hastalıkları meydana geldikten sonra tazmin boyutuyla değerlendirilmemesi gerektiği, aksine proaktif bir yaklaşımla ele alınmasının zorunlu olduğu vurgulanmaktadır.

Bu anlamda işveren; gerekli tüm önlemleri almak, kişisel koruyucu donanımları sağlamak, risk değer-

lendirmesi yapmak, çalışanları bilgilendirmek, eğitimleri yapmak, bir başka deyişle güvenli bir çalışma ortamı oluşturmakla yükümlüdür. Bu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi ise idari, hukuki ve cezai sorumlulukların ortaya çıkmasına neden olabilmektedir. Çalışmada özellikle, 6331 sayılı Kanun kapsamında düzenlenen idari para cezaları, işin durdurulması ve diğer önleyici tedbirler gibi idari yaptırımlar incelenmektedir. Ayrıca idari yaptırımların uygulama prosedürleri de etraflıca ele alınmaktadır.

Nihayet çalışmada, işverenin işçiyi gözetme borcunun hukuki dayanağı ve kapsamı, iş kazası ve meslek hastalığı kavramları açıklanmakta, ayrıca iş müfettişleri tarafından gerçekleştirilen denetimlerin ve idari yaptırımların uygulamadaki etkinliği de değerlendirilmektedir.

Anahtar Sözcükler:

İş sağlığı ve güvenliği, işverenin gözetme borcu, idari yaptırımlar, iş kazası, meslek hastalığı.

Implementation of Administrative Sanctions Arising from the Employer's Breach of the Obligation to Protect the Employee's Health and Safety

Abstract

The subject of this study is the administrative sanctions imposed as a result of the employer

acting contrary to the obligation to protect the health and safety of employees and the proce-

* Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, serkan.odaman@yasar.edu.tr, ORCID: 0000-0002-4720-5914.

dures for the implementation of these sanctions. Occupational health and safety aims to protect and maintain the physical and mental integrity of employees. In Turkish law, the subject is regulated by the Constitution, the Labour Law No. 4857, the Occupational Health and Safety Law No. 6331, and the relevant legislation. In the study, it is emphasized that occupational health and safety should not be evaluated only in terms of compensation after occupational accidents or occupational diseases occur; on the contrary, it must be addressed with a proactive approach.

In this regard, the employer is obliged to take all necessary measures, provide personal protective equipment, conduct risk assessments, inform employees, provide training, in other words, cre-

ate a safe working environment. Failure to fulfill these obligations may lead to administrative, legal, and criminal liabilities. The study particularly examines the administrative sanctions regulated under Law No. 6331, such as administrative fines, suspension of work, and other preventive measures. In addition, the implementation procedures of administrative sanctions are also discussed in detail.

Finally, the study explains the legal basis and scope of the employer's duty to protect and supervise the employee, as well as the concepts of occupational accident and occupational disease; furthermore, the effectiveness in practice of inspections carried out by labour inspectors and administrative sanctions is also evaluated.

Keywords:

Occupational health and safety, employer's duty of care, administrative sanctions, occupational accident, occupational disease.

Giriş

İş ilişkisi, bir yandan işçi ile işveren arasında ekonomik bir bağıllık kurarken diğer yandan da işçinin bedensel ve ruhsal bütünlüğünün korunmasını esas almaktadır. Bu nedenle, son yıllarda yoğunlaşan kodifikasyonu da dikkate aldığımızda modern iş hukukunun işçinin sağlığının ve güvenliğinin korunmasını çok önemseydiğini söylemek yanlış olmayacaktır. Rekabetin artması, sanayileşmenin hız kazanması ve bunlara bağlı olarak hedef bazlı üretimin gittikçe yoğunlaşması, çalışma hayatında teknolojik dönüşümlerin artması, iş kazaları ile meslek hastalıklarının gerek sosyal gerekse ekonomik maliyetlerinin ağırlaşması, iş sağlığı ve güvenliğinin daha da ehemmiyetli bir karaktere sahip olmasına neden olmuştur. Türk hukukunda da gerek Anayasa, gerek 4857 sayılı İş Kanunu, gerekse 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ve ilgili mevzuat hükümleri, işveren ve çalışanlar açısından konuyu ayrıntılı bir şekilde düzenlemiştir.

İş sağlığı ve güvenliği konusunda yapılacak belki de en büyük hatalardan biri konuyu reaktif olarak değerlendirmek ve tazmin boyutuyla ele almaktır. Oysa işverenin iş sağlığı ve güvenliğine dair yükümlülüğünü esas olarak tehlikelerin önceden tespit edilmesi, risk değerlendirmesinin 6331 sayılı Kanun çerçevesinde sağlıklı bir şekilde yapılması ve bu çerçevede gerekli önlemlerin alınması olarak algılamak gerekir. Zira iş kazası gerçekleşikten sonra esasen sorumluluk teknik ve sıhhi olmaktan çıkıp hukuki, idari ve cezai boyuta taşınmaktadır.

Bu kapsamda işveren; İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da belirtildiği üzere gerekli koruyucu ekipmanları sağlamak, risk değerlendirmesini yapmak, çalışanları bilgilendirmek, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini yerine getirmek, sağlıklı bir denetim sistemi kurmak ve genel olarak güvenli bir çalışma atmosferini oluşturmakla yükümlüdür. Söz konusu yükümlülüklerin yerine getirilmemesi durumunda ise işveren idari bir-

takım müeyyidelerle karşı karşıya kalmaktadır. Elbette olası bir iş kazası ya da meslek hastalığı ayrıca hukuki ve cezai sorumlulukları da gündeme getirebilmektedir.

Çalışmamızın da konusunu oluşturan söz konusu idari yaptırımlar, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sürecinde önleyici ve caydırıcı bir fonksiyon ifa etmektedir. Devlet tam da bu noktada çalışma hayatının düzenli ve güvenli bir şekilde devamını sağlayabilmek için işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine aykırı davranışlarını idari para cezaları, faaliyet durdurma kararları ve benzeri yaptırımlarla denetim altına almaktadır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Türk hukuk sisteminde bu alanda büyük bir dönüşümü ifade etmektedir. Nitekim idari yaptırımlar hususu da ayrıntılı olarak hüküm altına alınmış, denetim sistemi ayrıntılandırılmış, işverenlerin yükümlülüklerine uyma zorunluluğu etkinleştirilmiş ve gerek işveren tarafında gerekse çalışanlar açısından konu daha dikkat çekici ve hassas bir noktaya gelmiştir.

Çalışmamızda, önce iş sağlığı ve güvenliği kavramı incelenecek, sonrasında işverenin konu hakkındaki işçiyi gözetme borcu değerlendirilecek ve nihayet aykırılık halinde oluşabilecek idari yaptırımlar, uygulama usulleri ve hukuki neticeleri etraflıca ele alınacaktır. Ayrıca uygulamada idari yaptırımların ne derece etkin olduğu değerlendirilerek konuya ilişkin görüşlerimiz paylaşılacaktır.

I- İş Sağlığı ve Güvenliği Kavramı

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, çalışma hayatında işçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden korunmasını hedefleyen ve bu anlamda çok disiplinli bir temel ile hukuki, teknik ve tıbbi kuralları bir bütün halinde içeren bir yapıyı ifade etmektedir¹. Bu anlamda, iş sağlığı ve güvenli-

ğine ilişkin hükümler bir yandan iş kazaları ve meslek hastalıklarından doğan mesleki riskleri önlemeye yönelik teknik tedbirleri, bir yandan da işçinin yaşamının korunmasına ilişkin sağlık tedbirlerini içeren çok geniş bir alanı düzenleme altına almaktadır². Sadece bu tanım bile iş sağlığı ve güvenliği kavramının sadece hukuk ile açıklanamayacağını, bu alanda tıp, teknik ve hukukun birbirinden bağımsız düşünülmemeyeceğini gözler önüne sermektedir. Bir başka deyişle, işçinin öncelikle çalışırken ancak bununla sınırlı olmayacak şekilde çalıştığı varsayılan yer ve sürelerde de karşılaşılabileceği tehlikelerin önlenmesi, iş kazaları ile meslek hastalıklarına proaktif bir mantıkla yaklaşılması ve güvenli bir çalışma atmosferinin oluşturulması iş sağlığı ve güvenliği hukukunun varlık nedenini oluşturmaktadır³. Hatta iş sağlığı ve güvenliğinin yalnızca bireysel ya da kolektif olarak işyerinde işçilerin korunmasına yönelik bir düzenleme alanı olmadığını, aynı zamanda sosyal refahı, ekonomik üretimi ve elbette kamu düzenini ilgilendiren çok boyutlu bir nitelik taşıdığını söylemek yanlış olmayacaktır. Tam da burada iş sağlığı ve güvenliğinin sosyal taraflarından bahsetme gereği bulunmaktadır. Zira işçinin çalışmasını sadece işyerinde yapılan bir faaliyet olarak değerlendirmemek gerekir. Çünkü bu çalışmadan işyerinin tedarikçilerinin işçileri, taşeron işçileri, ödünç iş ilişkisiyle çalışan işçiler, müşteriler, ziyaretçiler de etkilenmektedir⁴.

Sanayi devrimi sonrasında üretim biçimlerinde meydana gelen değişiklikler, ağır çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri ve iş kazalarının

1 Bilir, N./Yıldız, A.N.: İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, 2014, s. 3.

2 Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku, Ankara, 2022, s. 1427.

3 Anıcı, K.: İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999, s. 51.

4 Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, İstanbul, 2020, s.351; hatta yazarlara göre "...iş sağlığı ve güvenliği, iş ilişkisinin sosyal niteliğinden hareketle, devletin çalışma ilişkisinin işçinin yararına kurulması ve geliştirilmesi için elindeki tüm araçları seferber etmesini içerir. Ücret güvenliğinden iş güvencesine kadar geniş bir yelpazeyi kapsayan geniş anlamda iş sağlığı ve güvenliğinin dayanağı sosyal devlet ilkesi ve işçiyi koruma düşüncesidir," s. 358.

artışı işçilerin korunmasına yönelik hukuki düzenlemelerin ortaya çıkmasını zorunlu kılmıştır. Özellikle makineleşmenin yaygınlaşmasıyla birlikte iş kazalarında yaşanan ciddi artışlar, devletin çalışma hayatına müdahalesini gerekli kılmıştır. Başlangıçta yalnızca iş kazalarının önlenmesine odaklanan iş sağlığı ve güvenliği anlayışı, zaman içerisinde işçinin fiziksel güvenliğinin yanı sıra psikolojik ve sosyal sağlığını da kapsayacak şekilde genişlemiştir. Günümüzde iş sağlığı ve güvenliği, sadece tehlikelerin ortadan kaldırılması değil; aynı zamanda çalışanların yaşam kalitesinin yükseltilmesi, iş ortamının insan onuruna uygun duruma getirilmesi ve sürdürülebilir çalışma koşullarının sağlanması amacıyla değerlendirilmektedir. Bu anlamda iş sağlığı ve güvenliği, işçilerin işyerinde oluşabilecek tehlikelerden kaynaklı gerek bedensel gerekse ruhsal olarak zarara uğramalarını önlemek amacıyla yapılandırılan ve hukuk, teknik ve tıbbi ayağı olan sistemli çalışmadır⁵. Özdemir de, iş sağlığı ve güvenliğinin bugün sadece fiziksel anlamda sağlık ve güvenlik olarak algılanmadığını, çalışanın psikolojisini, sosyal durumunu etkileyen psikososyal riskler, cinsel taciz, mobbing, stres gibi olguları da dikkate aldığını isabetli bir şekilde ifade etmektedir⁶.

Uluslararası düzeyde iş sağlığı ve güvenliği alanındaki en önemli düzenleyici kuruluşlardan biri Uluslararası Çalışma Örgütü'dür (ILO). ILO tarafından kabul edilen sözleşmeler ve tavsiye kararları, işçilerin güvenli çalışma koşullarına sahip olması gerektiğini temel bir insan hakkı olarak kabul etmektedir. Bunun yanında Dünya Sağlık Örgütü (WHO) de iş sağlığı kavramını yalnızca hastalık veya sakatlığın bulunmaması şeklinde değil, bireyin fiziksel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik içinde olması şeklinde tanımlamaktadır. Bu yaklaşım, iş sağlığı ve güvenliği kavramının yalnızca teknik güvenlik önlemlerinden

ibaret olmadığını, aynı zamanda insan odaklı bir koruma sistemi olduğunu ortaya koymaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kavramının temel unsurlarından biri "önleme ilkesi"dir. Modern iş sağlığı ve güvenliği anlayışı, meydana gelen zararların sonradan giderilmesinden ziyade, zararın ortaya çıkmasını engellemeye odaklanmaktadır. Bu nedenle işveren, işyerindeki tehlikeleri önceden belirlemek, riskleri analiz etmek ve gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. Özellikle risk değerlendirmesi uygulaması, iş sağlığı ve güvenliği sisteminin merkezinde yer almaktadır. Risk değerlendirmesi sayesinde işyerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik ve psikososyal tehlikeler tespit edilmekte ve bu tehlikelerin çalışanlar üzerindeki etkileri en aza indirilmeye çalışılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği yalnızca işverenin tek taraflı yükümlülüklerinden oluşan bir alan değildir. İşçiler de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyma, verilen eğitimlere katılma, koruyucu ekipmanları kullanma ve işyerindeki tehlikeleri bildirme yükümlülüğü altındadır. Dolayısıyla iş sağlığı ve güvenliği, işveren ile işçinin karşılıklı iş birliğini gerektiren ortak bir sorumluluk alanı niteliğindedir. Ancak iş ilişkilerindeki ekonomik ve hukuki üstünlük dikkate alındığında, asli sorumluluğun işverene ait olduğu kabul edilmektedir.

İş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması yalnızca çalışanların korunması bakımından değil, ekonomik açıdan da büyük önem taşımaktadır. İş kazaları ve meslek hastalıkları; iş gücü kaybı, üretim azalması, tedavi giderleri ve tazminat yükümlülükleri gibi ciddi ekonomik sonuçlar doğurmaktadır. Bunun yanında çalışma ortamındaki güvensizlik, çalışan motivasyonunun azalmasına ve verimliliğin düşmesine yol açmaktadır. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği önlemleri, yalnızca hukuki bir zorunluluk değil, aynı zamanda işletmeler bakımından ekonomik sürdürülebilirliğin de önemli bir unsurudur. Birçok farklı etkisi dikkate alındığında, iş sözleşmesinin kişisel niteliği de gözetilerek, işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerinin, işverenin genel olarak gözetme borcu içerisinde çok kıymetli ve önemli bir

5 Ulsan, İ.: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990, s. 33.

6 Özdemir, E.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020, s. 6.

konuma sahip olduğu belirtilmelidir⁷.

Teknolojik gelişmeler ve değişen çalışma modelleri, iş sağlığı ve güvenliği kavramının kapsamını sürekli olarak genişletmektedir. Özellikle uzaktan çalışma, dijitalleşme, platform çalışması ve yapay zekâ destekli üretim sistemleri gibi yeni çalışma biçimleri, iş sağlığı ve güvenliği alanında yeni riskleri beraberinde getirmektedir. Geleneksel iş kazalarının yanı sıra tükenmişlik sendromu, psikolojik taciz (mobbing), dijital yorgunluk ve ergonomik sorunlar da günümüzde iş sağlığı ve güvenliği kapsamında değerlendirilmektedir. Bu durum, iş sağlığı ve güvenliği hukukunun dinamik bir yapıya sahip olduğunu ve değişen çalışma koşullarına uyum sağlamak zorunda bulunduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak iş sağlığı ve güvenliği kavramı, işçinin yaşamının, beden bütünlüğünün ve insan onurunun korunmasını esas alan temel bir hukuk alanıdır. Çalışanların güvenli ve sağlıklı koşullarda çalışmasının sağlanması, sosyal devlet ilkesinin bir gereği olduğu kadar çağdaş çalışma hayatının da vazgeçilmez unsurlarından biridir. Bu nedenle iş sağlığı ve güvenliği kurallarının etkin biçimde uygulanması, yalnızca bireysel işçi haklarının korunmasına değil, aynı zamanda toplumsal ve ekonomik düzenin sürdürülebilirliğine de hizmet etmektedir.

II- İş Sağlığı ve Güvenliğinin Dayanağı ve İçeriği

1982 Anayasası'nda doğrudan iş sağlığı ve güvenliğini düzenleyen bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Anayasa ile güvence altına alınan ve 2 ile 5. maddelerde ifadesini bulan sosyal devlet ilkesi, md. 17'de düzenlenen; herkesin yaşama hakkına sahip olması, md. 50'de düzenlenen; kimsenin yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmayacağı, bazı grupların çalışma şartları bakımından özel olarak korunacağı ve dinlenme hakkı, md. 56'da hüküm altına alınan; herkesin sağlıklı yaşama hakkına

sahip olması, 60. maddede düzenlenen; herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alarak teşkilatı kuracağı hususları esasen iş sağlığı ve güvenliğinin Anayasa ile de güvence altına alındığını göstermektedir. Bu anlamda devletin görevi Anayasa'nın yukarıda da belirtilen 60. maddesi hükmü çerçevesinde mevzuatı oluşturma yanını iş sağlığı ve güvenliğı teşkilatını kurmak, bu mevzuatın uygulanmasını izlemek ve denetlemek ile gerektiğinde kullanılacak hukuki, idari ve cezai yaptırımların da alt yapısını hazırlamaktır.

İş sağlığı ve güvenliği hakkında temel mevzuat 20 Haziran 2012 tarihli ve 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'dur. Kanun, kamu ve özel sektör ayrımı yapılmaksızın bütün çalışanları kapsayan genel bir iş sağlığı ve güvenliği sistemi oluşturmuştur. Kanunun temel amacı; işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması, mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi için işveren ve çalışanların görev, yetki, sorumluluk, hak ve yükümlülüklerinin düzenlenmesi ve iş kazaları ile meslek hastalıklarının önlenmesidir. Kanun ile birlikte risk değerlendirmesi yapılması, çalışanların eğitilmesi, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi görevlendirilmesi gibi birçok yükümlülük işveren bakımından zorunlu hale getirilmiştir.

Kanuna göre iş kazası, işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay, meslek hastalığı ise mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık olarak tanımlanmaktadır. Aşağıda da etraflıca inceleneceği üzere olası bir iş kazasının ya da meslek hastalığının sorumluluğu sadece işveren üzerinde olmayacak, işveren vekilleri de söz konusu sorumluluğun öznesi olabileceklerdir. 6331 sayılı Kanun anlamında işveren vekili; işveren adına hareket eden, işin ve işyerinin yönetiminde görev alan kişilerdir ve işveren vekilleri, adı geçen kanunun uygulanması bakımından işveren sayılır.

⁷ Uluşan, s. 34-35.

İşverenlerin gerek hukuki gerekse cezai ve idari sorumluluklarını etkileyen belki de en önemli husus 6331 sayılı Kanun anlamında önlemleri alıp almadıklarında düğümlenmektedir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesine göre işveren, genel olarak çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup bu çerçevede; mesleki risklerin önlenmesi, eğitim ve bilgi verilmesi dahil 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, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine uyulup uyulmadığını izler, denetler ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlar, risk değerlendirmesi yapar veya yaptırır, çalışana görev verirken çalışanın sağlık ve güvenlik yönünden işe uygunluğunu göz önüne alır, yeterli bilgi ve talimat verilenler dışındaki çalışanların hayatı ve özel tehlike bulunan yerlere girmemesi için gerekli tedbirleri alır. Eklemek gerekir ki işveren kendisine ait yükümlülüklerinin yerine getirilmesi sürecinde işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan da hizmet alabilir ancak bunlardan destek alınması işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. Ayrıca çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri de işverenin sorumluluklarını etkilemez.

Aynı Kanunun 5. maddesinde ise işverenin yükümlülüklerinin yerine getirilmesinde göz önünde bulundurulacağı ilkeler; risklerden kaçınmak, kaçınılması mümkün olmayan riskleri analiz etmek, risklerle kaynağında mücadele etmek, işin kişilere uygun hale getirilmesi için işyerlerinin tasarımı ile iş ekipmanı, çalışma şekli ve üretim metodlarının seçiminde özen göstermek, özellikle tekdüze çalışma ve üretim temposunun sağlık ve güvenliğe olumsuz etkilerini önlemek, önlenemiyor ise en aza indirmek, teknik gelişmelere uyum sağlamak, tehlikeli olanı, tehlikesiz veya daha az tehlikeli olanla değiştirmek, teknoloji, iş organizasyonu, çalışma şartları, sosyal ilişkiler ve çalışma ortamı ile ilgili faktörlerin etkilerini kapsayan tutarlı ve genel bir önleme politikası geliştirmek

tirmek, toplu korunma tedbirlerine kişisel korunma tedbirlerine göre öncelik vermek, çalışanlara uygun talimatlar vermek şeklinde özetlenmiştir.

Herhangi bir iş kazasında ya da olası bir meslek hastalığının varlığında kimin ya da kimlerin sorumlu olduğunun tespitinde ve sorumluluk oranlarının belirlenmesinde elbette öncelikle somut problemin kaynağında değerlendirme yapılacaktır. Bu anlamda, işverenin yukarıda belirtilen genel yükümlülüklerinin yanında spesifik olarak dikkat edilmesi gereken hususlar da bulunmaktadır. Bu çerçevede konuya bakıldığında örneğin, işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanlarının istihdamında adı geçen uzmanlar görev aldığı işyerinde göreviyle ilgili mevzuat ve teknik gelişmeleri göz önünde bulundurarak iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eksiklik ve aksaklıkları, tedbir ve tavsiyeleri belirler ve işverene yazılı olarak bildirir. Eksiklik ve aksaklıkların düzeltilmesinden, tedbir ve tavsiyelerin yerine getirilmesinden işveren sorumludur. Diğer yandan, işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmakla da yükümlüdür. Bu yükümlülüğünü yerine getirirken de belirli risklerden etkilenecek çalışanların durumuna, kullanılacak iş ekipmanı ile kimyasal madde ve müstahzarların seçimine, işyerinin tertip ve düzenine, genç, yaşlı, engelli, gebe veya emziren çalışanlar gibi özel politika gerektiren gruplar ile kadın çalışanların durumuna dikkat edecek, yapılacak risk değerlendirmesi sonucu alınacak iş sağlığı ve güvenliği tedbirleri ile kullanılması gereken koruyucu donanım veya ekipmanı da belirleyecektir.

Bunlardan başka işveren, iş sağlığı ve güvenliği yönünden çalışma ortamına ve çalışanların bu ortamda maruz kaldığı risklerin belirlenmesine yönelik gerekli kontrol, ölçüm, inceleme ve araştırmaların yapılmasını sağlar, çalışma ortamı, kullanılan maddeler, iş ekipmanı ile çevre şartlarını dikkate alarak meydana gelebilecek acil durumları önceden değerlendirerek, çalışanları ve

çalışma çevresini etkilemesi mümkün ve muhtemel acil durumları belirler ve bunların olumsuz etkilerini önleyici ve sınırlandırıcı tedbirleri alır, acil durumların olumsuz etkilerinden korunmak üzere gerekli ölçüm ve değerlendirmeleri yapar, acil durum planlarını hazırlar, acil durumlarla mücadele için işyerinin büyüklüğü ve taşıdığı özel tehlikeler, yapılan işin niteliği, çalışan sayısı ile işyerinde bulunan diğer kişileri dikkate alarak; önleme, koruma, tahliye, yangınla mücadele, ilk yardım ve benzeri konularda uygun donanımına sahip ve bu konularda eğitilmiş yeterli sayıda kişiyi görevlendirir, araç ve gereçleri sağlayarak eğitim ve tatbikatları yaptırır ve ekiplerin her zaman hazır bulunmalarını sağlar, özellikle ilk yardım, acil tıbbi müdahale, kurtarma ve yangınla mücadele konularında, işyeri dışındaki kuruluşlarla irtibatı sağlayacak gerekli düzenlemeleri yapar.

İşveren ciddi, yakın ve önlenemeyen tehlikenin meydana gelmesi durumunda çalışanların işi bırakarak derhal çalışma yerlerinden ayrılıp güvenli bir yere gidebilmeleri için önceden gerekli düzenlemeleri yapar ve çalışanlara gerekli talimatları verir, durumun devam etmesi halinde zorunluluk olmadıkça gerekli donanımına sahip ve özel olarak görevlendirilenler dışındaki çalışanlardan işlerine devam etmelerini isteyemez. İşveren, çalışanların kendileri veya diğer kişilerin güvenliği için ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıkları ve amirine hemen haber veremedikleri durumlarda; istenmeyen sonuçların önlenmesi için, bilgileri ve mevcut teknik donanımları çerçevesinde müdahale edebilmelerine imkân sağlar.

İşverenin iş güvenliği önlemlerinin yanında sağlık hususunda da önemli yükümlülükleri bulunmaktadır. 6331 sayılı Kanun'un 15. maddesine göre; işveren çalışanların işyerinde maruz kalacakları sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak sağlık gözetimine tabi tutulmalarını sağlar. Çalışanların işe girişlerinde, iş değişikliğinde, iş kazası, meslek hastalığı veya sağlık nedeniyle tekrarlanan işten uzaklaşmalarından sonra işe dönüşlerinde talep etmeleri hâlinde, işin deva-

mı süresince, çalışanın ve işin niteliği ile işyerinin tehlike sınıfına göre Bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerinin yerine getirilmesini sağlamak zorundadır.

İşverenin bir başka çok önemli yükümlülüğü de çalışanların bilgilendirilmesidir. İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanları ve çalışan temsilcilerini işyerinin özelliklerini de dikkate alarak işyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler, kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumluluklar, ilk yardım, olağan dışı durumlar, afetler ve yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler konularında bilgilendirmek zorundadır.

İşverenin yerine getirmesi gereken belki de en önemli yükümlülüklerden biri de çalışanların iş sağlığı ve güvenliği konularındaki eğitimlerinin tamamlanmasıdır. Kanunun 17. maddesine göre; işveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi hâlinde veya yeni teknoloji uygulanması hâlinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır. Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan tehlikeli ve çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde, yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştıramaz. İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili ilave eğitim verilir. Ayrıca, herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara, tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

İşverenin iş sağlığı ve güvenliği hususundaki yükümlülükleri arasında iş kazasının vuku bulmamasını veya meslek hastalığının şartlarının oluşmamasını sağlayan en önemli faktörlerden birisi de işverenin çalışanların görüşlerini alması

ve onların iş sağlığı ve güvenliği sürecine katılımının sağlanması noktasındadır. Bu çerçevede işveren konu hakkında çalışanlarının görüşlerini almalı, onların katılımlarını sağlamalı, teklif getirme hakkını özgürce tanımalı, bu konudaki görüşmelerde yer almalarını ve katılımlarını sağlamalı, yeni teknolojilerin uygulanması, seçilecek iş ekipmanı, çalışma ortamı ve şartlarının çalışanların sağlık ve güvenliğine etkisi konularında çalışanlarının görüşlerini almalı, risk değerlendirmesi yaparak ya da yaptırarak alınması gereken koruyucu ve önleyici tedbirlerin ve kullanılması gereken koruyucu donanım ve ekipmanın belirlenmesini, sağlık ve güvenlik risklerinin önlenmesini ve koruyucu hizmetlerin yürütülmesini, çalışanların bilgilendirilmesini, çalışanlara verilecek eğitimin planlanmasını sağlamalıdır.

Nihayet işveren işletmeye başlamadan önce, büyük endüstriyel kaza oluşabilecek işyerleri için, işyerlerinin büyüklüğüne göre büyük kaza önleme politika belgesi veya güvenlik raporu hazırlamalıdır.

Yukarıda 6331 sayılı Kanun çerçevesinde ana hatlarıyla yükümlülükleri açıklanan işveren belirtilen hususlara aykırı hareket etmesi halinde bu kusurları, gerek hukuki gerekse idari ve cezai açıdan sorumluluğunun doğmasına neden olabilecektir. Çalışmamız çerçevesinde işverenin söz konusu yükümlülüklerine riayet etmemesinden kaynaklanan kamu hukuku yaptırımlarından idari yaptırımlar değerlendirilecektir.

III- İşverenin İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Gözetme Borcu

İşverenin iş sözleşmesinden doğan borçları içerisinde her ne kadar ücret ödeme borcu öncelikli olarak gözüксе de özel olarak iş hukukunun genel olarak da hukuk biliminin gelişimi çerçevesinde işverenin işçinin kişilik haklarını koruma borcu ile sağlığını ve güvenliğini koruma borcu kayda değer bir önem arz etmeye başlamıştır. Bunlara elbette işverenin eşit davranma borcu

da eklenmelidir. Son dönemde özellikle psikolojik taciz (mobbing) iddialarının yoğunluk kazanması ve 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle birlikte işveren için işçinin kişiliğinin korunması hususu başlı başına önemli bir husus haline gelmiştir. İşverenin gözetme borcu kapsamında değerlendirilen iş sağlığı ve güvenliği açısından gerekli önlemleri alma yükümlülüğü de esasen işçinin kişilik hakları arasında yer alan beden bütünlüğünün işyerindeki olası tehlikelere karşı korunmasının bir gereğidir.

İş sağlığı ve güvenliği önce 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda düzenlenmiş, daha sonra 4857 sayılı yeni İş Kanunu'nda da yer almıştır. Ancak her iki kanunun da doğal olarak işçi-işveren ilişkisini düzenlemesi dolayısıyla söz konusu kanunlar sadece işçilerin iş sağlığı ve güvenliği açısından korunmasına ilişkin düzenlemeler olarak kalmıştır. Bu hususta temel değişiklik esasen 2012 yılında 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle vuku bulmuştur. Böylece sadece işçiler değil, tüm çalışanlar kanun korumasına alınmıştır.

Söz konusu Kanunun 4. maddesinde işverenin genel yükümlülükleri belirtilmiştir. Esasen işverenin gerek hukuki gerekse cezai sorumluluğunun belirlenmesindeki temel metin 6331 sayılı Kanun ve ilgili mevzuat olarak karşımıza çıkmaktadır. Adı geçen Kanunda iş sağlığı ve güvenliği alanında temel sorumluluğun işveren üzerinde bırakıldığı anlaşılmaktadır. Kanun 4. maddesinde genel yükümlülüklerden bahsettikten sonra muhtelif başlıklar altında işveren yükümlülüklerini hüküm altına almıştır.

Buna karşılık çalışanların iş sağlığı ve güvenliğiyle alakalı yükümlülükleri yukarıda belirtildiği üzere Kanunun 19. maddesinde kısaca özetlenmiştir. Kanundan anlaşılan ise asıl yükümlülüğün işverende olduğu, çalışanların da işveren tarafından alınan önlemlere uymakla yükümlü olduklarıdır. Buna göre çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hare-

ketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür. Ayrıca çalışanların, işveren tarafından verilen eğitim ve talimatlar doğrultusunda işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tehlikeli madde, taşıma ekipmanı ve diğer üretim araçlarını kurallara uygun şekilde kullanmak, bunların güvenlik donanımlarını doğru olarak kullanmak, keyfi olarak çıkarmamak ve değiştirmemek, kendilerine sağlanan kişisel koruyucu donanımı doğru kullanmak ve korumak, işyerindeki makine, cihaz, araç, gereç, tesis ve binalarda sağlık ve güvenlik yönünden ciddi ve yakın bir tehlike ile karşılaştıklarında ve koruma tedbirlerinde bir eksiklik gördüklerinde, işverene veya çalışan temsilcisine derhal haber vermek, teftişe yetkili makam tarafından işyerinde tespit edilen noksanlık ve mevzuata aykırılıkların giderilmesi konusunda, işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak ve kendi görev alanında, iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için işveren ve çalışan temsilcisi ile iş birliği yapmak şeklinde yükümlülükleri bulunmaktadır. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 19 hükmü, çalışanların özen ve sadakat yükümlülüklerini iş sağlığı ve güvenliği bakımından somutlaştırmanın ötesinde bir önem taşımaktadır. Zira 6331 sayılı Kanun, önceki dönemden farklı olarak muhtelif düzenlemelere dağılmış mevzuatı bir kanun içerisinde bütüncül bir yaklaşımla ele almış, sadece iş sağlığı ve güvenliği alanına özgülenmiş ve çalışma ilişkisinin taraflarını aşan şekilde kamu hukuku bakımından sonuçlar doğuran hükümler ihtiva etmiştir⁸.

İşçinin kişilik haklarının korunması hususu 6331 sayılı Kanun dışında 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde de düzenlenmiştir. Buna göre; işveren, iş 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.

Çalışmamızın konusunu doğrudan ilgilendiren nokta ise maddenin ikinci fıkrasında hüküm altına alınmıştır. Buna göre; işveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksan-sız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür. Görüldüğü üzere Türk Borçlar Kanunu'nda da aynı mantıkla temel yükümlülük işveren üzerine bırakıldıktan sonra işçilerin de işverence alınan önlemlere uyma yükümlülüğü altında oldukları ifade edilmiştir.

Ekleme gerekir ki, işverenin belirtilen 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 tabi olacaktır.

Ancak bu noktada üzerinde özellikle durulması gereken bir husus bulunmaktadır. Her iki Kanunun açıklaması çerçevesinde kullanılan terimolojiden de anlaşılacağı üzere 6331 sayılı Kanun ve bu Kanuna göre çıkarılan yönetmelikler işçi, kamu personeli, bağımsız çalışan, stajyer, çırac ayrımı yapılmaksızın tüm çalışanları kapsam içine alırken 6098 sayılı Kanun sadece işçilerin iş kazası ve meslek hastalığından işverenin sorumluluğunu düzenlemektedir.

Konu açısından bir bütün olarak değerlendirilebileceğimiz 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na ya da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 417/2. maddesine aykırı bir hareket söz konusu olduğunda bir zarar ortaya çıkarsa zarara uğrayan kişinin veya hak sahiplerinin tazminat talebinde bulunmaları söz konusu olacaktır. Bir başka deyişle, yukarıda da belirtildiği üzere 6331 sayılı Kanun'da ifadesini bulan yükümlülükler işverenin riayet etmemesi durumunda ya da işverenin Türk Borçlar Kanunu md. 417/2'ye aykırı fiili halinde zararın nasıl tazmin edileceği hususu yine Türk Borçlar Kanunu'nda düzenlenmiştir. Elbette söz konusu ihlallerin hukuki neti-

8 Baysal, U.: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, 2019, s. 9-10.

celeri olduğu gibi çalışmamızın temel konusunu oluşturan idari neticeleri de bulunmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere hem Türk Borçlar Kanunu md. 417/2'de hem de İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 4. maddesinde işverenlerin her türlü önlemi almakla yükümlü oldukları hüküm altına alınmıştır. Her ne kadar özellikle 6331 sayılı Kanun çerçevesinde çıkarılan yönetmeliklerde ayrıntılı bir şekilde bu önlemler ifade ediliyor olsa da konunun teknik ve tıbbi boyutu dikkate alındığında bu önlemlerin sınırlayıcı bir sayımla değil örnekleyici bir sayımla ifade edildiği anlaşılmaktadır. Zira hayatın olağan akışı içerisinde öngörülemeyen birçok tehlikeyle karşı karşıya kalınması ihtimal dahilindedir. Bu nedenle, "önlem"den anlaşılması gereken bilim, teknik ve deneyimler çerçevesinde yapılabileceklerin tümü olarak tanımlanabilir. Bir başka deyişle, işveren güncel teknik gelişmeleri hassasiyetle takip ederek bunların kendi işyerinde uygulanmasını sağlamaya çalışacaktır. İşveren bu noktada sübjektif hususları dile getirerek bu yükümlülüklerini yerine getirmekten kaçınamaz ve bunun doğal sonucu olarak da gerek hukuki gerekse idari ve cezai sorumluluktan kurtulamaz. Bu anlamda, işverenin sorumluluklarının oranının belirlenmesinde hem mevzuatta açık bir şekilde belirtilen önlemlere riayeti hem de teknik gelişmeleri takibinin somut neticeleri belirleyici olacaktır. Nitekim bu husus Yargıtay'ca da açık bir şekilde kabul edilmektedir. Yüksek Mahkeme'ye göre; "işçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenemeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve tekniğin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli görüp görmediği hususlarıdır."⁹

İş güvenliği en genel ifadeyle "işyerlerinde işin yapılması sırasında fiziki çevre koşulları nedeniyle işçilerin karşılaştıkları sağlık sorunları ve mesleki tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması"¹⁰ şeklinde tanımlanabilir. İşte bunun

için de birtakım önlemlerin alınması gerekliliği bulunmaktadır. Yukarıda da belirtildiği üzere söz konusu iş güvenliği tedbirlerinin alınmasındaki öncelikli aktör elbette işverendir. Çalışanlar da alınan bu tedbirlere riayetle yükümlüdür. İşverenin bu tedbirleri almaması ya da alınan tedbirlere çalışanların uymaması neticesinde ise iş kazalarının ya da meslek hastalıklarının vuku bulması ihtimal dahilindedir. Bu şekilde çalışanlar bazen tafisi güç ve hatta imkânı olmayan zararlara uğramakta ve ciddi mağduriyetlerle karşılaşabilmektedirler. İş kazası geçiren ya da meslek hastalığına uğrayan çalışanlara tedavilerinin devam ettiği sürece ödenen geçici iş göremezlik ödeneği, çalışmakta oldukları dönemde kendilerine ödenen ücretlerinden daha düşüktür. Tedaviye rağmen kişinin engelli durumuna düşmesi ve çalışma gücünü belli bir oranda kaybetmesi de ihtimal dahilindedir. Bundan başka işçinin tedavi süresindeki devamsızlığı ihbar süresini altı hafta aşarsa kıdem tazminatı ödenmek suretiyle iş sözleşmesine işverence haklı sebeple son verilmesi de olasıdır.

İş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına maruz kalan sigortalıya 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu çerçevesinde hem sağlık yardımları yapılır hem de geçici ve sürekli iş göremezlik ödemeleri bağlanır. Bundan başka, sigortalının ölümü halinde hak sahiplerine de gelir bağlanır. Belirtmek gerekir ki, kazaya uğrayan ya da meslek hastalığına maruz kalan işçinin ya da ölümü halinde hak sahiplerinin muhatabı sadece Sosyal Güvenlik Kurumu değildir. Bunun yanında tazminatlarını alabilmek için de işvereni muhatap almaları gerekecektir. İşverenden talep edilebilecek tazminat maddi tazminat ve manevi tazminat olabilmektedir. İşçinin ölümü halindeyse hak sahiplerinin destekten yoksun kalma tazminatı talepli dava açmaları mümkündür. Ancak işçinin ya da ölümü halinde destekten yoksun kalanların Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan manevi tazminat talebinde bulunmaları söz konusu değildir.

İş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini almak ve bunların uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve

9 Yargıtay 10. HD., 20.09.2010, E. 2010/4985, K. 2010/11673.

10 Süzek, Sarper: İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985, s. 8.

denetlemek yükümlülüğü yukarıda da belirtildiği üzere işverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan işçiye gözetme borcunun bir neticesidir. İşçi bu durumda meydana gelen iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda maruz kaldığı bedensel zararların tazminini işverenden talep edebilir. Nitekim bu husus 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 54. maddesinde bedensel zararların neler olduğunun örnekleyici bir sayımla belirtilmesiyle somutlaşmıştır. Buna göre, bedensel zararlar özellikle tedavi giderleri, kazanç kaybı, çalışma gücünün azalmasından ya da yitirilmesinden doğan kayıplar ve ekonomik geleceğin sarsılmasından doğan kayıplar şeklinde sayılabilir. Aynı Kanunun 55. maddesine göre ise destekten yoksun kalma zararları ile bedensel zararlar, 6098 sayılı Kanun hükümlerine ve sorumluluk hukuku ilkelerine göre hesaplanır. Kısmen veya tamamen rücu edilemeyen sosyal güvenlik ödemeleri ile ifa amacını taşımayan ödemeler, bu tür zararların belirlenmesinde gözetilemez; zarar veya tazminattan indirilemez. Hesaplanan tazminat, miktar esas alınarak hakkaniyet düşüncesi ile artırılmaz veya azaltılamaz. Nihayet Türk Borçlar Kanunu hükümleri, her türlü idari eylem ve işlemler ile idarenin sorumlu olduğu diğer sebeplerin yol açtığı vücut bütünlüğünün kısmen veya tamamen yitirilmesine ya da kişinin ölümüne bağlı zararlara ilişkin istem ve davalar da da uygulanır.

İşçi yukarıda da belirtildiği üzere ayrıca işverenden manevi tazminat talebinde de bulunabilir. Nitekim bu husus yine Türk Borçlar Kanunu'nun 56. maddesinde; hâkimin, bir kimsenin bedensel bütünlüğünün zedelenmesi durumunda, olayın özelliklerini göz önünde tutarak, zarar görene uygun bir miktar paranın manevi tazminat olarak ödenmesine karar verebileceği ayrıca ağır bedensel zarar veya ölüm hâlinde, zarar görenin veya ölenin yakınlarına da manevi tazminat olarak uygun bir miktar paranın ödenmesine de karar verilebileceği şeklinde belirtilmektedir. Bundan başka, işçinin ölümü durumunda kendisinin desteğinden yoksun kalan kişiler de Türk Borçlar Kanunu md. 53 çerçevesinde bu sebeple

uğradıkları kayıpları talep edebilirler. Ayrıca eklemek gerekir ki; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 21. maddesine göre iş kazası ve meslek hastalığı, işverenin kastı veya sigortalıların sağlığını koruma ve iş güvenliği mevzuatına aykırı bir hareketi sonucu meydana gelmişse, Sosyal Güvenlik Kurumu'nca sigortalıya veya hak sahiplerine 5510 sayılı Kanun gereğince yapılan veya ileride yapılması gereken ödemeler ile bağlanan gelirin başladığı tarihteki ilk peşin sermaye değeri toplamı, sigortalı veya hak sahiplerinin işverenden isteyebilecekleri tutarlarla sınırlı olmak üzere, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından işverene ödettirilir. Nihayet 6331 sayılı Kanun'da ifadesini bulan iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerine riayet etmeyen işverenin idari ve cezai yaptırımlarla karşı karşıya kalması da ihtimal dahilindedir.

IV- İşverenin Gözetme Borcuna Aykırı Davranışının Neticesi: İş Kazası ve Meslek Hastalığı

İş kazası tanımı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu md. 13'te düzenlenmiştir. Buna göre iş kazası;

- a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,
- b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle,
- c) Sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,
- d) Emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,
- e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen engelli hâle getiren olaydır.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda ise iş kazası, "işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren

veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hale getiren olay" şeklinde tanımlanmaktadır. Görüldüğü üzere 6331 sayılı Kanun'daki "iş kazası" tanımıyla 5510 sayılı Kanun'daki tanım tam olarak örtüşmemektedir. Ne var ki her iki kanunun farklı amaçları olduğu dikkate alınır, bu tanımların özdeş olmasının gerekli olmadığı da doktrinde haklı olarak ifade edilmektedir¹¹.

5510 sayılı Kanun anlamında iş kazasının mevcudiyeti için öncelikle bir zararın doğmuş olması¹² ve bu zararın dış bir faktörden kaynaklanması gerekir¹³. Bu dış etken ani bir şekilde ya da çok kısa bir zaman sürecinde meydana gelmiş olmalıdır¹⁴. Bu aniden ortaya çıkma hususu iş kazasını meslek hastalığından ayıran en önemli unsurdur. Bir başka deyişle, iş kazasının söz konusu olabilmesi için aniden bir olayın vuku bulması gerekirken meslek hastalığının mevcudiyetinde belli bir zamanın geçmiş olması, belirli çalışma koşulları içerisinde olumsuz sayılabilecek etkenlere uzunca bir süre maruz kalınması, hastalığın genel hastalık hallerinden farklı olarak meslekten ileri gelen hastalık niteliği taşıması aranmaktadır¹⁵. Bundan başka, adı geçen dıştan gelen olayın sigortalının iradesi dışında gerçekleşmiş olması da aranır. Ancak Yargıtay sigortalının kendi kusuruyla gerçekleşmiş olan zarar verici olayları da iş kazası olarak değerlendirmektedir. Örneğin, sigortalının işyerinde intihar etmesi¹⁶, keza gece bekçiliği yapan sigortalının işyerindeyken geçirdiği beyin kanaması sonucu felç olması¹⁷ Yüksek Mahkeme tarafından iş kazası olarak nitelendirilmiştir. Elbette bu noktada üzerinde durulması gereken çok önemli bir konu her iş kazasının işverenin kusurunu da beraberinde getirip getir-

meyeceğidir. Önemle belirtmek gerekir ki, "bir olayın iş kazası sayılması başka, iş kazasından işverenin sorumlu tutulması başka bir şeydir"¹⁸.

Çalışma hayatında çok farklı kazalarla ya da hastalıklarla karşılaşmak ihtimal dahilindedir. Kanunda belirtilen durumların da bu kaza ya da hastalıklarla bire bir paralellik göstermesi her zaman mümkün olmayabilir. İşte bu durumlarda nedensellik bağının varlığı büyük önem arz etmektedir¹⁹. Hukuken iş kazasının var olabilmesi için sigortalının olay anında hemen ya da sonradan bedensel ya da ruhen bir engeli söz konusu olması, bir başka deyişle zarar ortaya çıkması²⁰, kaza ile de zarar arasında bir nedensellik bağının bulunması gerekmektedir.

Bu noktada da en önemli kriter sigortalının işverenin otoritesi altında bulunup bulunmadığıdır. Bir başka deyişle, sigortalı işverenin otoritesi altındayken kazaya uğrarsa bu durumda nedensellik bağının varlığından bahsedilmektedir²¹. Gerçekten de işverenin 6331 sayılı Kanun anlamında almakla yükümlü olduğu tedbirler kendisinin otorite alanı içerisinde cereyan etmektedir. Kanımızca kriteri tek başına uygulamak her zaman sağlıklı bir sonuca ulaşılmasına olanak tanımayacaktır. İşverenin emir ve talimatı altında olmak dışında, işverenin alması gereken önlemlerin yerine gelmemesinin, bir başka deyişle işverenin 6331 sayılı Kanun'dan kaynaklanan kusurunun neticesi olarak konuyu anlayarak kriteri güçlendirmek isabetli olacaktır. Nitekim işverenin hukuki, idari ve cezai sorumluluklarının tespitinde de öncelikli faktör budur.

5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tanımlanan meslek hastalığı ise, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleridir. 6331 sayılı Ka-

11 Ekmekçi, Ö./ Akpulat, A.K./ Akdeniz, A.L.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2021, s. 204.

12 Güzel, A./ Okur, A.R./ Caniklioğlu, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2021, s. 392.

13 Centel, T.: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2021, s. 216.

14 Mutlay, F.B.: Sosyal Sigorta Koşullarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul, 2014, s. 184-185.

15 Şakar, M.: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2020, s. 258.

16 Yargıtay 21. HD., 19.01.2015, E. 12038, K. 348.

17 Yargıtay 21. HD., 21.11.2002, E. 9004, K. 10005.

18 Tuncay, C./ Ekmekçi, Ö.: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2021, s. 408.

19 Arıcı, K.: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2005, s. 320.

20 Tuncay/ Ekmekçi, s. 428.

21 Güzel/ Okur/ Caniklioğlu, s. 393; Tuncay/ Ekmekçi, s. 407.

nun'da ise meslek hastalığı "mesleki risklere maruziyet sonucu ortaya çıkan hastalık" olarak tanımlanmaktadır.

6331 sayılı Kanun'da tanım verilirken, 5510 sayılı Kanun'dan farklı olarak meslek hastalığının nasıl oluşacağı tarif edilmemiş, buna karşılık daha genel ve soyut bir ifadeye yer verilmiştir. Ancak buna rağmen iş kazası gibi meslek hastalığının da hem sosyal güvenlik hem de iş sağlığı ve güvenliği alanında önemli bir yeri bulunmaktadır. Zira iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumsuzluk dolayısıyla iş kazası veya meslek hastalığı ortaya çıktığında sosyal güvenlik mevzuatı devreye girmektedir. Ancak önemle belirtmek gerekir ki; 6331 sayılı Kanun bakımından meslek hastalığından bahsedildiğinde, bunun mutlaka sosyal güvenlik mevzuatı açısından meslek hastalığı olarak kabul edildiği neticesi ortaya çıkmamaktadır. Bu anlamda gerek iş kazası gerekse meslek hastalığı bakımından iş sağlığı ve güvenliği hukuku ile sosyal güvenlik hukuku alanlarında aynı anlama gelme durumu söz konusu değildir²².

121 sayılı Sözleşme ve 194 sayılı Tavsiye Kararı çerçevesinde oluşturulan ILO Meslek Hastalıkları Listesi, üye ülkeler için hangi hastalıkların meslek hastalığı olarak değerlendirileceği hususunda temel rehber niteliği taşımaktadır²³. Listedeki hastalıkların kökeni kimyasal, fiziksel, biyolojik, psikolojik ya da ergonomiye dayalı olabilir. İşte tam da bu noktada meslek hastalığının nedeninin ağır metaller, çözücüler, gazlar, gürültü, titreşim, yüksek ve alçak basınçla çalışma, soğuk ve sıcakta çalışma, tozlar, radyasyon, bakteriler, virüsler vb. olabildiği düşünüldüğünde işverenin 6331 sayılı Kanun'a ve bu kanun çerçevesinde çıkarılan özellikle teknik içerikli yönetmeliklere riayet etmemesinin ne derece büyük bir sorumluluk ortaya çıkarabileceği daha iyi anlaşılabilmektedir.

İş kazasında belirttiğimiz nedensellik bağı unsuru meslek hastalığında da geçerlidir. Ancak

farklı olarak, sigortalının maruz kaldığı bedensel ve ruhsal zarar görme halinin meslek hastalığı kabul edilebilmesi için ortaya çıkan hastalığın ya da engelli olma durumunun, sigortalının çalıştığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanması ya da işin yürütümündeki koşullar nedeniyle ortaya çıkması gerekmektedir²⁴. Bu anlamda, iş kazasından farklı olarak meslek hastalığının mutlaka sigortalının yaptığı iş ve çalıştığı işyeri ile alakalı olması gerekmektedir²⁵. Her iş belli bir oranda riskli olmakla birlikte meslek hastalığına yol açabilecek tehlikeli durumların teknik ve sosyal olarak işveren tarafından bertaraf edilmemiş olması işverenin hukuki, idari ve cezai sorumluluklarını doğal olarak beraberinde getirecektir.

V- İdari Yaptırımlar

1- Genel Olarak

Yukarıda belirtildiği üzere işverenin iş kazası ve meslek hastalığından kaynaklanan hukuki sorumluluğu nedeniyle maddi tazminat davası, destekten yoksun kalma tazminatı talepli dava, manevi tazminat davası ve Sosyal Güvenlik Kurumunca açılacak rücu tazminat davasıyla karşı karşıya kalma olasılığı mevcuttur. İşverenin ayrıca idari ve cezai sorumluluğu da bulunmaktadır ve bunlardan kaynaklanan idari ve cezai yaptırımlara muhatap olması da söz konusudur. İdari yaptırımlar öncelikle idari para cezaları, ayrıca işin durdurulması ile kamu ihalesinden yasaklama, çalışanın çalışmaktan alıkoyması, cezai yaptırımlar ise adli para cezası ile hapis cezası şeklinde ortaya çıkmaktadır. Çalışmamızın konusu olan idari yaptırımlar ise mevzuatın yetki vermiş olduğu hallerde, yargı kararına gerek olmaksızın idari bir işlemle ve kamu yararını korumak amacıyla tatbik edilen yaptırımlardır²⁶. Nitekim Anayasa Mahkemesi de bir kararında idari yaptırımları "idarenin bir yargı kararına ge-

24 Centel, s. 222.

25 Alper, Y.: Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, 2015, s. 237.

26 Gerek, N.: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları, Eskişehir, 2012, s. 147.

22 Ekmekçi/ Akpulat/ Akdeniz, s. 209-210.

23 Tuncay/ Ekmekçi, s. 432.

rek olmaksızın yasaların açıkça verdiği yetkiye dayanarak idare hukukuna özgü yöntemlerle, doğrudan doğruya bir işlemi ile uyguladığı yaptırımlarla verdiği cezalar” olarak tanımlamıştır²⁷. Bu tür yaptırımların uygulanmasında dikkate alınacak olan ise tümüyle idare hukuku ilkeleridir ve mevzuat ilgili idareye yaptırım uygulama yetkisini vermektedir. Bu sistemde ceza yargılamasından farklı olarak kişiye kendisini en etkili şekilde savunma imkânı verilmez ve ispat yükü de yer değiştirir. Bir başka deyişle, suç işlediği iddia edilen kişi suçsuz olduğunu ispatlamak durumunda kalmaktadır²⁸.

Burada üzerinde durulması gereken çok önemli bir husus bulunmaktadır. Söz konusu idari yaptırımların temel amacı, işverenleri cezalandırmaktan ziyade, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumlarını sağlamak, bu yönde caydırıcı olmaktır²⁹. Elbette idari yaptırımların tedirgin edici ve işvereni sürekli tetikte olmaya iten bir özelliği olduğu da inkâr edilemez.

Önemle belirtmek gerekir ki, idari yaptırımların uygulanması için mutlaka iş kazasının ya da meslek hastalığının ortaya çıkması gerekmektedir. Kaldı ki 6331 sayılı Kanun çerçevesinde işveren yükümlülüklerine uyulmamasının sonucu her zaman iş kazası ya da meslek hastalığı olmayabilir. Zararın doğmamış olması her ne kadar hukuki veya cezai bir yaptırımı beraberinde getirmese de idari yaptırımın vuku bulmasını engellemeyecektir. İdari yaptırımlar herhangi bir dönemde iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyumun olmadığı noktalarda uygulanabilmektedir. Buradaki maksat önleyici olup, iş sağlığı ve güvenliği ihlalinin ortaya çıkarabileceği telifisi zor ve hatta imkânsız neticelerin hiç doğmamasını sağlamaktır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu çerçevesinde işverenlerin yükümlülüklerine bakıldığında örneğin, gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin verilmemesi, iş

güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi istihdam edilmemesi, risk değerlendirmesi, kontrol ölçüm ve araştırmanın yapılmaması, acil durum, yangınla mücadele, ilk yardım ve tahliye planlarının hazırlanmaması, sağlık gözetiminin yerine getirilmemesi, çalışanların bilgilendirilmemesi, görüşlerinin alınmaması ve katılımlarının sağlanmaması durumlarında idari yaptırımların uygulanması söz konusu olabilecektir. İşte bu durum tam da idari yaptırımların karakterini açık bir şekilde göstermektedir. Alınması gereken önlemler proaktif bir aksiyondur ve kazanın ya da meslek hastalığının hiç olmamasını sağlamaya yöneliktir. Bu nedenle, önlemlerin alınmaması elbette idari bir yaptırımı gerektirir ancak doğal olarak iş kazası ya da meslek hastalığı vuku bulduktan sonra da idari yaptırımlar uygulanabilir.

İdari yaptırımların bu özelliği, çok hızlı bir şekilde devam etmekte olan ve her an bir sorun çıkma potansiyeli taşıyan çalışma hayatının hızlı bir yaptırıma ihtiyaç duyması gerçeği karşısında son derece etkili bir işlev görmektedir. Zira kamu yararının korunabilmesi de hızlı ve etkin karar alabilmeyi zorunlu kılmaktadır. Bu anlamda örneğin 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 25. maddesinde ifadesini bulan “işin durdurulması” yaptırımı bunun tipik bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır.

Yukarıda da belirtildiği üzere idari yaptırımların söz konusu olabilmesi için yargı kararına ihtiyaç olmayıp, ilgili irade tarafından re’sen uygulanabilirler. Ancak elbette Anayasa md. 125/1 gereği olarak idarenin her türlü eylem ve işlemine karşı yargı yolu açık olduğundan, idari yaptırımların da daha sonra yargı denetimine tabi olabileceklerini belirtmeliyiz³⁰. Bu anlamda, idari yaptırım kararları idari yargıda dava konusu olup hukuka aykırılıkları tespit edilmediği sürece hukuka uygun kabul edilecektir. İdari yaptırım kararının iptali için açılan davada ispat yükü davacının üzerindedir. Ancak idari yargılamasının karakteri gereği idari yargı mercii dava konusu

27 Anayasa Mahkemesi, 23.10.1996, E. 1996/48, K. 1996/41.

28 Süzek, İş Güvenliği, s. 254.

29 Sarıbay Öztürk, G.: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, 2015, s. 262.

30 Süzek, S.: İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, C. III, S. II, Nisan-Haziran 1993, s. 180.

hakkında re'sen inceleme yaparak idari yaptırım kararının hukuka aykırı olduğuna karar verebilir³¹.

Nihayet, tüm idari yaptırımlarda olduğu gibi iş sağlığı ve güvenliği alanında da ölçülülük ilkesi gereğince hukuk düzenine aykırılık ile yaptırım arasında ölçülü bir oran bulunmalıdır. Bir başka deyişle, uygulanacak yaptırım, bozulan hukuki düzenin yeniden tesisi veya tekrarının önlenmesi için yeterli ağırlıkta olmalıdır. Eğer daha hafif bir yaptırımla sağlıklı ve hedeflenen bir neticeye ulaşılabiliyorsa daha ağır bir yaptırımın uygulanması idare hukukunun temel yapısına da uygun düşmeyecektir³². Bunun en açık örneğini ise yine işin durdurulmasında görmek mümkündür. Şöyle ki; işyerinin bir bölümünde işin durdurulması amaca ulaşmak için yeterliken tümünde işin durdurulması ölçülülük ilkesine aykırılık taşıyacaktır.

6331 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanmasının izlenmesi ve teftişi, iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftiş yapmaya yetkili Bakanlık iş müfettişlerince yapılır. Bu Kanun kapsamında yapılacak teftiş ve incelemelerde, 4857 sayılı Kanun'a atıfta bulunularak adı geçen Kanunun 92, 93, 96, 97 ve 107. maddelerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Teftiş, inceleme, araştırma, müfettişin yetki, yükümlülük ve sorumluluğunu düzenleyen 6331 sayılı Kanun'un 24. maddesinin ise 2. fıkrası 25.01.2024 tarihli ve 7495 sayılı Kanun'un 8. maddesiyle yürürlükten kaldırılmış, aynı Kanunun 9. maddesiyle "Bakanlığın inceleme, kontrol, denetim yetki ve sorumluluğu" başlıklı 24/A maddesi eklenmiştir.

Diğer yandan, askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemlerin, Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütüleceği ifade edilmiş ve bu çerçevede "Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İş-

yerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik" 16.08.2013 tarihli ve 28737 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

Adı geçen madde 24/A uyarınca ise; Bakanlık, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu kapsamındaki eğitim kurumları, ortak sağlık ve güvenlik birimleri, ekipman muayene kuruluşları, iş hijyeni ölçüm, test ve analiz laboratuvarlarında inceleme, yetkilendirme, kontrol ve denetim yapmaya yetkilidir. Bakanlık adına inceleme, kontrol ve denetim İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nde görevli çalışma uzmanı ve çalışma uzman yardımcısı, mühendis, fizikçi, kimyager, biyolog ve tabip unvanlı personel tarafından yerine getirilir. Bu madde kapsamında görevlendirilen personel inceleme, kontrol ve denetim esnasında mümkün olduğu kadar işi aksatmamakla, işverenin ve işyerinin meslek sırları ile gördükleri ve öğrendikleri hususları tamamen gizli tutmakla yükümlüdür. Görevlendirilen personele işveren veya çalışanlar tarafından gereken kolaylık sağlanır. Buna ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça düzenlenir. Bu noktada maddeye son derece önemli bir hususun eklendiği tespit edilmektedir. Şöyle ki; bu madde kapsamında görev yapan Bakanlık personeli kolluk kuvvetlerinin yardımına ihtiyaç duydukları takdirde, askeri işyerleri hariç olmak üzere, durumu ilgili mülki idare amirine iletirler. Mülki idare amiri de ilgili mevzuat çerçevesinde yapacağı değerlendirme sonucunda bu talebi uygun bulursa yeteri kadar kolluk kuvveti görevlendirir. Uygulamada teftiş personelinin yaşadığı güvenlik problemlerinin de bu şekilde bertaraf edildiği memnuniyetle tespit edilmektedir.

2- İdari Para Cezaları

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 26. maddesinin 1. fıkrasında maddeler halinde, adı geçen Kanundaki işveren yükümlülüklerinin yerine getirilmemesinin neticesi olan idari para cezaları belirtilmiştir. Belirtilen iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine aykırılık halinde cezai sorumluluk işverenin üzerindedir. Zira bu hususları yerine getirmekle yükümlü olan temel

31 Sarıbay Öztürk, s. 264.

32 Süzek, İş Güvenliği, s. 256.

özne işverendir. Çalışan ise işveren önlemleri aldıktan sonra onlara riayetle yükümlüdür. Ancak 6331 sayılı Kanun bakımından işveren vekilleri de işveren olarak addedilmektedir. Bu nedenle, sorumluluğun sadece işveren üzerinde olduğunu belirtmek yeterli olmayıp, işveren tarafından kanundaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi sürecinde işveren vekillerine gerekli lojistik ve ekonomik imkânın sağlanıp sağlanmadığını da değerlendirmek gerekmektedir. Bu noktada işletmelerde genellikle “Yönetimin Devri” başlıklı Türk Ticaret Kanunu md. 367 çerçevesinde iç yönergeler hazırlanmakta ve işveren vekillerinin sorumluluk alanları bu şekilde netleştirilmektedir. Nitekim Kanuna göre; yönetim kurulu esas sözleşmeye konulacak bir hükümle düzenleyeceği bir iç yönergeye göre, yönetimi, kısmen veya tamamen bir veya birkaç yönetim kurulu üyesine veya üçüncü kişiye devretmeye yetkili kılınabilir. Bu iç yönerge şirketin yönetimini düzenler; bunun için gerekli olan görevleri tanımlar, yerlerini gösterir, özellikle kimin kime bağlı ve bilgi sunmakla yükümlü olduğunu belirler. Yönetim kurulu, istem üzerine pay sahiplerini ve korumaya değer menfaatlerini ikna edici bir biçimde ortaya koyan alacaklıları bu iç yönerge hakkında yazılı olarak bilgilendirir. Yönetim, devredilmediği takdirde, yönetim kurulunun tüm üyelerine aittir. İşte tam da bu şekilde kendi sorumluluk alanına giren bir hususta kusuru bulunan işveren vekillerinin de idari para cezasıyla karşı karşıya kalabilecekleri ifade edilmektedir³³. Gerçekten de ceza hukukunun temel ilkelerinden birisi de “cezaların şahsiliği” ilkesidir ve çalışma ceza hukukunda da işveren veya işveren vekili sorumlu tutulabilmektedir³⁴.

5326 sayılı Kabahatler Kanunu’nun “Organ veya Temsilcinin Davranışından Dolayı Sorumluluk” başlıklı 8. maddesine göre ise; “Organ veya temsilcilik görevi yapan ya da organ veya temsilci olmamakla birlikte, tüzel kişinin faaliyeti çerçevesinde görev üstlenen kişinin bu görevi

kapsamında işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı tüzel kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabilir. Temsilci sıfatıyla hareket eden kişinin bu sıfatla bağlantılı olarak işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı temsil edilen gerçek kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabilir. Gerçek kişiye ait bir işte çalışan kişinin bu faaliyeti çerçevesinde işlemiş bulunduğu kabahatten dolayı, iş sahibi kişi hakkında da idari yaptırım uygulanabilir.”

Ancak her ne kadar 6331 sayılı Kanun’da işveren vekillerinin de işveren sayılacağı ve buna bağlı olarak işveren vekillerinin de işverenler gibi cezai sorumluluğu olabileceği belirtilse de mevcut düzenlemenin bu sonucu doğurmaya elverişli olmadığı da doktrinde ifade edilmektedir³⁵.

6331 sayılı Kanun’da öngörülen idari para cezaları kamu kurum ve kuruluşları hakkında da uygulama alanı bulmaktadır. Yukarıdaki açıklamalarımıza paralel olarak kanunda belirtilen iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması sürecinde tüm ödenek ve yetkilendirme sağlanmış olmasına rağmen ilgili kamu görevlisi yükümlülüklerini yerine getirmezse, işveren kamu kurumu sorumlu olan kişiye idari para cezasını rücu edebilecektir³⁶.

Söz konusu idari para cezaları, Kanunun 14. maddesinde belirtilen iş kazası ve meslek hastalıklarını bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları hariç gerekçesi belirtilmek suretiyle Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürü tarafından verilir. Adı geçen 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç tahsil edilen idari para cezaları genel bütçeye gelir kaydedilir. 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenlere uygulanacak idari para cezaları ise doğrudan

33 Sarıbay Öztürk, s. 329.

34 Narter, S.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, 2015, s. 208-209.

35 Aydemir, M.: İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Ankara, 2016, s. 206-207; Aydın, U./Ezer, B.: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.2014/1, s. 21; Özdemir, s. 637.

36 Sümer, H.H.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara, 2022, s. 259.

Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilir. Sosyal Güvenlik Kurumu'nca verilen idari para cezalarının tebliğ, itiraz ve tahsilinde 5510 sayılı Kanun'un 102. maddesi hükümleri uygulanır. Verilen diğer idari para cezaları tebliğinden itibaren otuz gün içinde ödenir. İdari para cezaları tüzel kişiliği bulunmayan kamu kurum ve kuruluşları adına da düzenlenebilir.

6331 sayılı Kanun'un 26/1. maddesinde belirtilen idari para cezaları;

a) Ondan az çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yirmi beş oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

b) On ila kırk dokuz çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için aynı miktarda,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

c) Elli ve daha fazla çalışanı bulunan işyerlerinden;

1) Az tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde elli oranında artırılarak,

2) Tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde yüz oranında artırılarak,

3) Çok tehlikeli sınıfta yer alanlar için yüzde iki yüz oranında artırılarak uygulanır.

İşin durdurulması halinde, durdurmaya sebep olan fiilden dolayı ilgili idari para cezası uygulanmaz. Çalışan sayısı ile çarpılarak verilen idari para cezalarında ise md. 26/3 hükmü uygulanmayacaktır.

Yukarıda adı geçen 14. maddede belirtilen bildirim yükümlülüğünü yerine getirmeyenler için uygulanan idari para cezaları hariç olmak üzere 6331 sayılı Kanun'a göre tahsil edilen idari

para cezaları, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve araştırma-geliştirme projelerine ilişkin harcamalarda kullanılır. Bu amaçla ihtiyaç duyulan ödenek, Bakanlık bütçesinde öngörülür. Söz konusu ödeneğin kullanılmasına ilişkin usul ve esaslar ise, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile Maliye Bakanlığı'nca müştereken belirlenir.

İdari para cezalarının ödenmesine ilişkin esaslar ise Kabahatler Kanunu md. 17'de düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; idari para cezası, maktu veya nispi olabilir. İdari para cezası, kanunda alt ve üst sınırı gösterilmek suretiyle de belirlenebilir. Bu durumda, idari para cezasının miktarı belirlenirken işlenen kabahatin haksızlık içeriği ile failin kusuru ve ekonomik durumu birlikte göz önünde bulundurulur. Kişinin ekonomik durumunun müsait olmaması halinde, idari para cezasının, ilk taksitinin peşin ödenmesi koşuluyla, bir yıl içinde ve dört eşit taksit halinde ödenmesine karar verilebilir. Taksitlerin zamanında ve tam olarak ödenmemesi halinde, idari para cezasının kalan kısmının tamamı tahsil edilir. Kanunlarında ödeme süresi düzenlenmemiş olan idari para cezaları, tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir. İdari para cezasının ödeme süresi içinde ödenmesi halinde, cezadan dörtte bir oranında indirim yapılır. Ancak hemen eklemek gerekir ki; ödeme yapılması, kişinin bu karara karşı kanun yoluna başvurma hakkını etkilemez. İdari para cezaları her takvim yılı başından geçerli olmak üzere o yıl için tespit ve ilân edilen yeniden değerlendirme oranında artırılarak uygulanır.

Kabahatler Kanunu'nun 26. maddesi uyarınca; idari yaptırım kararı 7201 sayılı Tebligat Kanunu hükümlerine göre ilgili kişiye tebliğ edilir. Tebligat metninde bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresi açık bir şekilde belirtilir. İdari yaptırım kararının ilgili gerçek kişinin huzurunda verilmesi halinde tutanakta bu husus açıkça belirtilir. Bu karara karşı başvurulabilecek kanun yolu, mercii ve süresine ilişkin olarak bilgilendirildikten sonra kişinin karar tutanağını imzalaması istenir. İmzadan kaçınılması halinde bu durum tutanakta açıkça belirtilir.

Karar tutanağının bir örneği kişiye verilir. Tüzel kişi hakkında verilen idari yaptırım kararları her halde ilgili tüzel kişiye tebliğ edilir. İdari yaptırım kararları elektronik ortamda tebliğ edilebilir. Elektronik ortamda yapılan tebligat, muhatabın elektronik adresine ulaştığı tarihi izleyen beşinci günün sonunda yapılmış sayılır. Bu şekilde yapılan tebligatlar, belirtilen kapsamdaki tebliğ yerine geçer.

Hükmedilen idari para cezalarına karşı uygulamada sık sık itirazların yapılması söz konusu olmaktadır. Kabahatler Kanunu md. 27'ye göre; idari para cezası kararına karşı, kararın tebliği veya tefhimi tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde, sulh ceza mahkemesine başvurulabilir. Bu süre içinde başvurunun yapılmamış olması halinde idari yaptırım kararı kesinleşir. Mücbir sebebin varlığı dolayısıyla bu sürenin geçirilmiş olması halinde bu sebebin ortadan kalktığı tarihten itibaren en geç yedi gün içinde karara karşı başvuruda bulunulabilir. Bu başvuru, kararın kesinleşmesini engellemez; ancak, mahkeme yerine getirmeyi durdurabilir. Başvuru, bizzat kanuni temsilci veya avukat tarafından sulh ceza mahkemesine verilecek bir dilekçe ile yapılır. Başvuru dilekçesi, iki nüsha olarak verilir. Başvuru dilekçesinde, idari yaptırım kararına ilişkin bilgiler, bu karara karşı ileri sürülen deliller açık bir şekilde gösterilir. Dilekçede ayrıca eğer varsa başvurunun süresinde yapılmasını engelleyen mücbir sebep dayanaklarıyla gösterilir.

Aynı Kanunun 28. maddesi hükmüne göre; başvuru üzerine mahkemece yapılan ön inceleme sonucunda;

-Yetkili olmadığının anlaşılması halinde dosyanın yetkili sulh ceza mahkemesine gönderilmesine,

-Başvurunun süresi içinde yapılmadığının, başvuru konusu idari yaptırım kararının sulh ceza mahkemesinde incelenebilecek kararlardan olmadığının veya başvuranın buna hakkı bulunmadığının anlaşılması halinde, bu nedenlerle başvurunun reddine,

-Bu sayılan nedenlerin bulunmaması halinde

başvurunun usulden kabulüne karar verilir.

Başvurunun usulden kabulü halinde mahkeme dilekçenin bir örneğini ilgili kamu kurum ve kuruluşuna tebliğ eder. İlgili kamu kurum ve kuruluşu, başvuru dilekçesinin tebliği tarihinden itibaren en geç on beş gün içinde mahkemeye cevap verir. Başvuru konusu idari yaptırıma ilişkin işlem dosyasının tamamının bir örneği, cevap dilekçesi ile mahkemeye verilir. Mahkeme, işlem dosyasının aslını da ilgili kamu kurum ve kuruluşundan isteyebilir. Cevap dilekçesi, idari yaptırım kararına karşı başvuruda bulunan kişi sayısından bir fazla nüsha olarak verilir. Mahkeme, başvuruda bulunan kişilere cevap dilekçesinin bir örneğini tebliğ eder. Talep üzerine veya re'sen tarafları çağırarak belli bir gün ve saatte dinleyebilir. Dinleme için belirlenen günle tebligatın yapılacağı gün arasında en az bir haftalık zaman olmasına dikkat edilir. Dinleme sırasında taraflar veya avukatları hazır bulunur. Mazeretsiz olarak hazır bulunmama, yokluklarında karar verilmesine engel değildir. Bu husus, tebligat yazısında açıkça belirtilir. Ceza Muhakemesi Kanunu'nun tanıklığa, bilirkişi incelemesine ve keşfe ilişkin hükümleri, bu başvuru ile ilgili olarak da uygulanır. Dinlemede sırasıyla; hazır bulunan başvuru sahibi ve avukatı, ilgili kamu kurum ve kuruluşunun temsilcisi, varsa tanıklar dinlenir, bilirkişi raporu okunur, diğer deliller ortaya konulur. Mahkeme, ilgilileri dinledikten ve bütün delilleri ortaya koyduktan sonra aleyhinde idari yaptırım kararı verilen ve hazır bulunan tarafa son sözünü sorar. Son söz hakkı, aleyhinde idari yaptırım kararı verilen tarafın kanuni temsilcisi veya avukatı tarafından da kullanılabilir. Mahkeme son kararını hazır bulunan tarafların huzurunda açıklar.

Mahkeme son karar olarak idari yaptırım kararının hukuka uygun olması nedeniyle, "başvurunun reddine", hukuka aykırı olması nedeniyle, "idari yaptırım kararının kaldırılmasına" karar verir. İdari para cezasının alt ve üst sınırının kanunda gösterildiği kabahatler dolayısıyla verilmiş idari para cezasına karşı başvuruda bulunulması halinde, mahkeme idari para cezasının miktarın-

da değişiklik yaparak da başvurunun kabulüne karar verebilir. Güncel rakamlarla on beş bin Türk Lirası dahil idari para cezalarına karşı başvuru üzerine verilen kararlar kesindir.

Kabahatler Kanunu'nun 29. maddesi uyarınca mahkemenin verdiği son karara karşı ise Ceza Muhakemesi Kanunu'na göre itiraz edilebilir. Bu itiraz, kararın tebliği tarihinden itibaren en geç iki hafta içinde yapılır. İtirazla ilgili karar dosya üzerinden inceleme yapılarak verilir. Mahkeme, her bir itirazla ilgili olarak "itirazın kabulüne" veya "itirazın reddine" karar verir. Mahkemenin verdiği karar taraflara tebliğ edilir. Vekil olarak avukatla temsil edilme halinde ayrıca taraflara tebligat yapılır.

Nihayet adı geçen Kanun md. 30 çerçevesinde kanun yoluna başvuran kişi, bu konuda karar verilinceye kadar başvurusundan vazgeçebilir. Vazgeçme halinde bir daha aynı konuda başvuruda bulunulamaz. İlgili kamu kurum ve kuruluşu da mahkeme tarafından karar verilinceye kadar kanun yolu başvurusunu kabul ederek idari yaptırım kararını geri alabilir.

Diğer yandan, soruşturma zamanaşımının dolması halinde kabahatten dolayı kişi hakkında idari para cezasına karar verilemez.

Soruşturma zamanaşımı süresi;

a) Yüz bin Türk Lirası veya daha fazla idari para cezasını gerektiren kabahatlerde beş,

b) Elli bin Türk Lirası veya daha fazla idari para cezasını gerektiren kabahatlerde dört,

c) Elli bin Türk Lirasından az idari para cezasını gerektiren kabahatlerde üç yıldır.

Nispi idari para cezasını gerektiren kabahatlerde zamanaşımı süresi sekiz yıldır. Zamanaşımı süresi, kabahate ilişkin tanımdaki fiilin işlenmesiyle veya neticenin gerçekleşmesiyle işlemeye başlar. Ayrıca kabahati oluşturan fiilin aynı zamanda suç oluşturmada halinde suça ilişkin dava zamanaşımı hükümleri uygulanır.

Yerine getirme zamanaşımının dolması halinde idari para cezasına veya mülkiyetin kamuya geçirilmesine ilişkin karar artık yerine getirilemez.

Yerine getirme zamanaşımı süresi;

a) Elli bin Türk Lirası veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde yedi,

b) Yirmi bin Türk Lirası veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde beş,

c) On bin Türk Lirası veya daha fazla idari para cezasına karar verilmesi halinde dört,

d) On bin Türk Lirasından az idari para cezasına karar verilmesi halinde üç yıldır.

Zamanaşımı süresi, kararın kesinleşmesinin rastladığı takvim yılını takip eden takvim yılı başından itibaren işlemeye başlar. Kanun hükmü gereği olarak idari yaptırımın yerine getirilmesine başlanamaması veya yerine getirilememesi halinde zamanaşımı işlemeyebilir.

3- İşin Durdurulması

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesi çerçevesinde bazı hususların yerine gelmesi durumunda işin durdurulması söz konusu olabilmektedir. Adı geçen maddenin 1. fıkrasına göre "İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur."

04.04.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle 6331 sayılı Kanun'un 25. maddesine eklenen 7. fıkra uyarınca çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde; teknolojik gelişme, iş gücü kapasitesinin artırılması, üretim metotlarında yenilik gibi bir kısım unsurlar sağlanmadan üretim ve/veya imalat planlarına, iş programlarına aykırı hareket edilerek üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma biçimleri, işin durdurulma

sebebi sayılır. Söz konusu yeni eklenen hüküm özellikle rekabetin yoğun olduğu günümüzde işletmelerin üretim ve imalat planlarına aykırılık taşıyacak şekilde koşulları zorlayarak işçi çalıştırmaları sonucu ortaya çıkabilecek kazaların önlenmesi amacıyla getirilmiştir.

Kanunun adı geçen maddesinden anlaşılan; işin durdurulabilmesi için öncelikle işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir hususun tespit edilmesi gerekliliğidir. Tehlikenin işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanı veya işyerini etkileyebilecek zarar veya hasar verme potansiyelini ifade ettiği 6331 sayılı Kanun md. 3/1-p'de belirtilmektedir. Bu anlamda, hayati tehlike "işyerinde var olan ya da dışarıdan gelebilecek, çalışanın ölümüne ya da vücut bütünlüğünün bozulmasına sebep olma potansiyeli" şeklinde tanımlanmaktadır. Hayati tehlike kişinin hayatını kaybetmesine yol açacak tehlikelerin yanında vücut bütünlüğünü bozmaya yönelik tehlikeleri de içermektedir. Bu nedenle, işyerinde ortaya çıkan tehlike çalışanın ölümüne ya da fiziksel zarar görmesine neden olacak nitelikte değilse, işin durdurulması müeyyidesi değil, ancak idari para cezasının uygulanması söz konusu olabilir³⁷.

İşin durdurulmasını 6331 sayılı Kanun'un 13. maddesinde hüküm altına alınan "çalışmaktan kaçınma hakkı" ile karıştırmamak gerekir. 13. maddeye göre; ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar iş sağlığı ve güvenliği kuruluna, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir. Dikkat edilirse burada çalışanın çalışmaktan kaçınabilmesi için tehlikenin ciddi

ve yakın olması gerekliliği bulunmaktadır. Oysa işin durdurulmasında tehlikenin ciddi ya da yakın olması ön koşul değildir. İşin durdurulmasında hayati tehlikenin mevcudiyetinden bahsedilmektedir. Bu anlamda, yakın nitelikte bir tehlike olmayan pnömokonyoz, silikoz ve kurşuna maruziyet gibi uzun dönemde hayati tehlike yaratma potansiyeli olan mesleki risklerin bulunması durumunda ve aynı zamanda yukarıda da ifade edildiği üzere çok tehlikeli sınıfta yer alan ve ihale ile alınan işlerde üretim zorlaması nedeniyle hayati tehlike oluşturacak şekilde çalışma durumunda da işin durdurulması söz konusu olabilecektir³⁸. Nihayet, 6331 sayılı Kanun md. 25/1 uyarınca çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumu da işin durdurulmasının gerekçesi olabilecektir. Burada çalışanların hayati bir tehlikeye maruz kalmasına gerek olmaksızın, hükümde ifade edilen risk değerlendirmesinin yapılmaması yeterli görülmüştür.

6331 sayılı Kanun md. 25/2 hükmüne göre iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili üç iş müfettişinden oluşan heyet, iş sağlığı ve güvenliği bakımından teftişe yetkili iş müfettişinin tespiti üzerine gerekli incelemeleri yaparak, tespit tarihinden itibaren iki gün içerisinde işin durdurulmasına karar verebilir. Ancak tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi hâlinde; tespiti yapan iş müfettişi, heyet tarafından karar alınıncaya kadar geçerli olmak kaydıyla işi durdurur. İş müfettişinin işin durdurulması talebinde bulunması için ilgili işyerinde yaptığı denetimin türü önemli değildir. Bir başka deyişle, bu işyerinin mutlaka denetim programında olması gerekliliği bulunmamaktadır³⁹.

Tam da bu noktada söz konusu denetim hakkında bilgi verme gereği bulunmaktadır. İdari yaptırım sonucunu doğurabilecek iş sağlığı ve güvenliği konulu denetimler program dışı ve

37 Sümer, s. 250-251.

38 Süzek, S.; İş Hukuku, İstanbul, 2021, s. 966.

39 Sarıbay Öztürk, s. 278.

programlı olmak üzere iki başlık altında değerlendirilmektedir. Program dışı denetimde herhangi bir olay söz konusu olduğunda denetim yapılmaktadır. İşçinin yapmış olduğu şikâyet sonrasında bizzat işyerinde yapılabileceği gibi evrak üzerinden de denetim yapılabilmektedir. Uygulamada çalışanların kişisel koruyucu ekipmanlarla, çalışma ortamı koşullarıyla, çalışma süreleriyle ilgili olarak yaptıkları şikâyetlerde ve iş kazaları sonrasında program dışı denetim yapılmaktadır. Programlı denetim ise İş Teftiş Kurulu Başkanlığı'nın kendi planları ve öncelikleri çerçevesinde yaptığı denetimlerdir. İş Teftiş Kurulu Başkanlığı dönem dönem önleyici teftiş yaklaşımıyla iş sağlığı ve güvenliği yönünden, klasik teftiş anlayışı dışında eğitim, iletişim ve bilgilendirmeye ağırlık veren, bazen risk esaslı bazen işkolu/sector esaslı bazense alan esaslı programlı teftişler yapmaktadır. Söz konusu programlanmış teftişler belirli bir ön hazırlık, planlama, izleme ve değerlendirme içerisinde uygulanmakta, denetimlerin kapsamı ve hedefleri doğrultusunda sosyal tarafların sürece dahil edilmesiyle, eğitimlerle, bilinçlendirme faaliyetleri yürütülmesiyle önleme amacına hizmet eden teftiş faaliyetleri yerine getirilmektedir. Temel yaklaşım ise önlemenin ödemekten daha insani ve daha ekonomik olduğu, çalışma ortamından kaynaklanan mesleki risklerin önlenmesi, sağlık ve güvenliğin korunması, risk ve kaza faktörlerinin ortadan kaldırılması, iş ilişkilerinin iyileştirilmesi, işçi ve işverenlerin bilgilendirilmesi, yaş, cinsiyet ve sosyal durumları sebebi ile özel olarak korunması gereken kişilerin korunması ve güvenlik kültürü ve sosyal sorumluluk anlayışı oluşturulmasına katkı sağlamak olarak özetlenmektedir. Bu tür programlı denetimler hazırlanırken önceki yılların şikâyet, iş kazası ve meslek hastalığı gibi konulardaki istatistikleri ve ulusal politikalar dikkate alınarak planlama yapılır. Bu denetimler özellikle aynı sektörde ortaya çıkabilecek haksız rekabeti önlemek açısından da büyük önem arz etmektedir⁴⁰.

İş sağlığı ve güvenliğine ilişkin olarak yapılan denetimler sonucunda bir rapor hazırlanır ve bu raporda maddi tespitler mevcuttur. Ayrıca maddi tespitlerin konusu olan ihlallerin iş sağlığı ve güvenliği açısından ihlal olup olmadığı değerlendirilir. Raporun yargı önüne gelmesi halinde mahkeme incelemede teftiş raporundaki maddi tespitlerle bağlıdır. Ancak elbette yargılama sürecinde rapordaki tespitlerin gerçeğe uygun olmadığı neticesine ulaşılabilir. Raporda bunun dışında idari para cezasının gerekip gerekmediği ve gerekiyorsa hangi para cezasının ne şekilde uygulanacağı da belirtilir. Nihayet bu raporlarda zorunlu olarak iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin yapılması gerekenler de yer alır. Bu nedenle tutanak ya da rapora karşı açılacak davada husumetin işçi veya işçilere karşı değil, doğrudan Bakanlığa karşı yöneltilmesi gerekmektedir⁴¹.

İşyerinde inceleme yapan ve işin durdurulmasını talep eden iş müfettişi esasen işin durdurulması kararını veren heyetin bir üyesi değildir. Hükümden de anlaşıldığı üzere heyet iş müfettişinin hayati tehlike tespit etmesi ve işin durdurulması talebi üzerine toplanır ve kararını verir. Bu çerçevede, işyerinde görev yapan iş güvenliği uzmanının ya da işyeri hekiminin heyete direkt başvurarak işin durdurulmasını talep hakkı bulunmamaktadır⁴².

Aynı maddenin 3. fıkrasına göre ise işin durdurulması kararı, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü'ne bir gün içinde gönderilir. İşin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle yirmi dört saat içinde yerine getirilir. Ancak, tespit edilen hususun acil müdahaleyi gerektirmesi nedeniyle verilen işin durdurulması kararı, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere işyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekil-

40 Kılış, İ.: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, 2014, s. 155-156.

41 Ekmekçi/ Akpulat/ Akdeniz, s. 479-481.

42 Sümer, s. 252.

lerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Örneğin, birden fazla galeriden müteşekkil bir maden ocağının tek galerisinde göçük tehlikesi ortaya çıkıyorsa sadece bu galeride işin durdurulmasına karar verilip diğer galerilerde iş devam edebilir. Ancak grizulu ocakta ana havalandırma tesisatında arıza olması ve tali havalandırma sisteminin de bu bozukluğu gidecek yeterlilikte olmaması halinde iş tamamen durdurulmalı ya da ocak kapatılmalıdır⁴³.

İşyerinde belirli makinalar hayati tehlike arz ediyorsa heyet sadece bunların işletilmekten alıkonulmasına karar verebilir. Bu durumda işyerinin iş güvenliği koşullarının sağlandığı diğer birimlerinde çalışma devam edebilir. Ancak işyerinin bütününde iş sağlığı ve güvenliği açısından hayati bir tehlike söz konusuysa iş tamamen durdurulacaktır. Diğer yandan, bazı hallerde örneğin elektrik arızası gibi sadece bir unsurdaki problem de işyerinin bütününde işin durmasına yol açabilir⁴⁴.

Bazen ise işyerinde iş müfettişi tarafından tespit edilen tehlike heyetin toplanmasına ya da karar vermesine olanak tanımayacak derecede acil bir müdahaleyi gerektirebilir. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik md. 11 uyarınca çalışanların hayatı için tehlikeli olan husus, işin durdurulması kararının alınmasına kadar geçecek süre beklenmeden tedbir alınmasını gerektirecek nitelikte ise, tespiti yapan müfettiş durumu Kurul Başkanlığı'na derhal bildirerek, heyet tarafından karar alınincaya kadar geçerli olmak kaydıyla işin durdurulmasını ilgili mülki idare amirinden talep eder. Müfettiş tarafından durdurmaya gerekçe olan hususlar ile alınması gereken tedbirlerin niteliğini, işyerinin

fiziki ve teknik özellikleri ile yapılan işin niteliği doğrultusunda mühürlemenin usul ve esaslarını belirten rapor düzenlenir. Raporun birer örneği en geç teftiş tarihini takip eden gün içerisinde ilgili mülki idare amirine verilir ve kurul başkanlığına gönderilir. Mülki idare amirince iş aynı gün, raporda belirtildiği şekilde, heyet tarafından karar alınincaya kadar geçici olarak durdurulur. Heyet tarafından gerekli inceleme yapılır ve karar verilir. Karar, ilgili mülki idare amirine ve işyeri dosyasının bulunduğu il müdürlüğüne bir gün içinde gönderilir. Karar, mülki idare amiri tarafından kolluk kuvvetleri marifetiyle aynı gün yerine getirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir.

6331 sayılı Kanun'un 25. maddesinin 4. fıkrası ve devamına göre; işveren, yerine getirildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde, yetkili iş mahkemesinde işin durdurulması kararına itiraz edebilir. İtiraz, işin durdurulması kararının uygulanmasını etkilemez. Mahkeme itirazı öncelikle görüşür ve altı iş günü içinde karara bağlar. Mahkeme kararı kesindir. İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik md. 12/3 uyarınca iş mahkemelerinin işin durdurulması kararlarının kaldırılmasına dair kararları, uygulanmak üzere, il müdürlüğünce mülki idare amirine intikal ettirilir. Mülki idare amirinin emriyle kolluk kuvvetleri marifetiyle işyeri açılır. Duruma ilişkin tutanaklar il müdürlüğüne intikal ettirilerek işyeri dosyasında saklanır.

İşverenin işin durdurulmasını gerektiren hususların giderildiğini Bakanlığa yazılı olarak bildirmesi hâlinde, en geç yedi gün içinde işyerinde inceleme yapılarak işverenin talebi sonuçlandırılır. İşveren, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerini ödemekle veya ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre başka bir iş vermekle yükümlüdür. Eğer işveren çalışanlara uygun bir başka iş veremiyorsa, bu durumda ücretlerini ödemeye devam edecektir. Zira bu durumda iş sözleşmesi

43 Baycık, G.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, 2006, s. 155.

44 Süzek, İş Güvenliği, s. 283.

varlığını korumaya devam edecek⁴⁵, ancak işçinin iş görme borcunun ifası işverenin kusuruyla imkânsız hale gelmiş olacaktır. Bu anlamda, işveren tarafından gerekli iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hususların yerine getirilmemiş olması işçinin iş görme borcunun önünde engel teşkil edecek, netice itibarıyla işveren açısından bir alacaklı temerrüdü oluşacaktır. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatına uyum sağlamamış olması dolayısıyla ortaya çıkan işveren temerrüdünde kusur şartı aranmayacak, bu önlemlerin alınmaması objektif bir sebebe dayanmıyorsa işveren mütemerrit olacaktır⁴⁶.

Bu noktada üzerinde durulması gereken bir başka husus ise işverenin, işin durdurulması sebebiyle işsiz kalan çalışanlara ücretlerinde bir düşüklük olmamak üzere meslek veya durumlarına göre vermekle yükümlü olduğu işin niteliği noktasında düğümlenmektedir. Bir görüşe göre; böyle bir durumda işveren tarafından işçiye verilen iş çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik taşıyorsa her ne kadar İş Kanunu md. 22 uygulama alanı bulsa da değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işveren iş sözleşmesini geçerli sebeple feshettiğinde işçi işin durdurulması dolayısıyla cezalandırılmış olacaktır. Bu nedenle de işçi bu durumda verilen yeni işi kabul etmediğinde işverenden ücretinin ödenmeye devam edilmesini talep etme hakkına sahip olmalıdır⁴⁷. Bizim de katıldığımız diğer görüşe göre ise; söz konusu durum İş Kanunu md. 22'ye bir istisna teşkil etmektedir. Bir başka deyişle, çalışma koşullarında değişiklik olduğu gerekçesiyle işçinin yeni verilen işte çalışmayı kabul etmemesi ya da maddedeki altı işgünlük süre içinde sessiz kalması halinde yeni işe başlamadığından işveren yine md. 22 çerçevesinde iş sözleşmesini feshedebilir. Sözleşmesi feshedilen işçi de elbette koşulları yerine geldiyse işe iade

davası açabilecektir. Bu noktada üzerinde durulması gereken husus ise işin durdurulmasının "geçerli sebep" olarak kabul edilip edilmeyeceğidir. Eğer idari yaptırımlar işverenin iş sağlığı ve güvenliği yükümlülüklerine riayet etmediği için ortaya çıkmışsa, fesih için geçerli bir neden olduğundan bahsedilemeyecek, ancak işverenin bu noktada bir kusuru bulunmuyorsa ve yeni iş teklifi de usulüne uygun bir şekilde yapılmışsa, artık iş sözleşmesinin feshinin geçerli sebeple yapılmış olduğu söylenebilecektir⁴⁸.

Gerçekten de işverenin işçiye bu durumda verdiği yeni iş işçinin ücretinde olumsuz anlamda bir farklılık ortaya çıkarmıyorsa ve mesleki niteliklerine uygunsuzluk taşımıyorsa, işçinin bu öneriyi objektif iyiniyet kurallarına aykırı olmadığı sürece kabul etmesi gerekmektedir⁴⁹. Yargıtay'ın eski tarihli bir kararına göre; teklif edilen işin işçinin mevcut işinden daha düşük ücretli olması durumunda aradaki fark işçi tarafından işverenden istenebilecektir⁵⁰.

Nihayet, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 25. maddesine 6645 sayılı Kanun'un 2. maddesiyle eklenen 8. fıkra uyarınca; işyerinde durdurulan işlerde izinsiz çalışma yaptıran işveren veya işveren vekillerine üç yıldan beş yıla kadar hapis cezası verilir.

Yukarıda da ifade edildiği üzere işin durdurulması hususu mülki idare amiri tarafından yirmi dört saat içinde yerine getirtilir. İşin durdurulması kararında belirtildiği şekilde, işyerinin bir bölümü veya tamamında iş durdurulur. Durdurma kararına ilişkin mühürleme işlemi mülki idare amirinin emriyle gerçekleştirilir. Durumu belirleyen bir tutanak düzenlenir. Düzenlenen tutanağın bir nüshası işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne gönderilir. Durdurmayla ilgili belgeler il müdürlüğünde saklanır. Niteliği bakımından sürekli olmasında teknik zorunluluk bulunan işlerin yürütüldüğü işyerlerinde alına-

45 Özdemir, s. 348.

46 Urhanoğlu Cengiz, İ.: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II, s. 1974-1975.

47 Urhanoğlu Cengiz, s. 1976.

48 Sarıbay Öztürk, s. 285-286.

49 Köseoğlu, A.C.: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul, 2004, s. 228.

50 Yargıtay 9. HD., 04.05.1971, E. 9063, K. 11025.

cak durdurma kararlarında ise faaliyetin devamlılığını veya işyerinin güvenliğini sağlamak üzere ve mühürlerin geçici sökülmesi kararının uygulanmasına kadar, hiçbir surette üretim veya satış yapmaksızın müfettişçe idari tedbir raporunda belirtilen işlerde çalışılmasına izin verilir.

Mühürlerin geçici olarak sökülmesi hususu Yönetmeliğin 9. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; işveren, işin durdurulmasına sebep olan hususların giderilmesi için mühürlerin geçici olarak sökülmesi ile ilgili talebini dilekçeyle ilgili il müdürlüğüne iletir. İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus nedeniyle durdurma kararı söz konusu ise hayati tehlikenin giderilmesi için alınması gereken tedbirler, bu tedbirlerin alınması için yapılacak çalışmanın koordinasyonu, alınması gerekli iş ekipmanları, yapılacak çalışmaların süresi ve çalıştırılacak çalışan sayısı ve benzeri bilgilerin yer aldığı, işverenin taahhüdü ile hazırlanan bir dosya dilekçe ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur. İşverenin taahhüdü ve dilekçesi ıslak imzalı olur. Çok tehlikeli sınıfta yer alan maden, metal, yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmadığının tespit edilmesi halinde durdurma kararı söz konusu ise işyerinde yapılacak risk değerlendirmesi hakkında iş ve işlemleri belirtir bilgiler dosyaya eklenir. İlgili il müdürlüğü işverenin talebini aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığına gönderir. Kurul Başkanlığı, işverenin mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebini heyete intikal ettirir. Heyet, talebi dilekçe ve eklerinde sunulan bilgiler ışığında değerlendirir ve kararını iki gün içerisinde verir. Gerektiğinde işverenden ek bilgi talep edilebilir. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi kararı verilmesi halinde karar, mülki idare amirine ve il müdürlüğüne bir yazı ekinde gönderilir. Mülki idare amiri, kararın kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde, belirtilen şartlarda ve süreyle çalışma yapılabilmesi için mühürlerin

geçici olarak sökülmesini ve durumu belirtir bir tutanak düzenlenmesini sağlar ve düzenlenen tutanağın bir nüshasını işyeri dosyasına konulmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletir. Mühürlerin geçici olarak sökülmesi talebinin uygun görülmemesi halinde karar, işverene intikal ettirilmek üzere gerekçesi ile birlikte ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amiri, mühürlerin geçici olarak söküldüğü süre sonunda işyerinin tekrar mühürlenmesini ve durdurma kararının uygulanmasına devam edilmesini sağlar.

İşin durdurulması kararının kaldırılması hususu ise Yönetmeliğin 10. maddesinde düzenleme altına alınmıştır. Buna göre; işin durdurulmasına sebep olan hususları yerine getiren işveren, durdurma kararının kaldırılması için ilgili il müdürlüğüne yazılı talepte bulunur. Durdurmaya sebep hususları gidermeye yönelik yapılan çalışmaları, alınan veya revize edilen iş ekipmanlarına ait bilgi, belge ve yeterlilik sertifikalarını, tedbirlerin alındığı bölgelerin fotoğraflarını ve işyeri risk değerlendirmesini içeren bir dosya talebin ekinde, aynı zamanda bu dosyanın elektronik ve benzeri ortama aktarılmış hali il müdürlüğüne sunulur. İl müdürlüğü talebi aynı gün elektronik ve benzeri ortamda sunulan eklerle beraber Kurul Başkanlığı'na iletir. İşverenin bildirimi üzerine müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucu düzenlenen raporda, durdurma kararına neden olan hususların giderildiğinin belirtilmesi halinde, heyet tarafından Yönetmeliğin 6. maddesinde belirtilen usuller çerçevesinde gerekli inceleme yapılır ve bildirimin yapıldığı tarihten itibaren en geç 7 gün içerisinde karar verilir. Heyetin durdurmanın kaldırılmasına karar vermesi halinde karar, mülki idare amirine ve ilgili il müdürlüğüne bildirilir. Mülki idare amirince söz konusu kararın gereği kendisine intikalinden itibaren 24 saat içerisinde yerine getirilir. Müfettiş tarafından yapılan inceleme sonucunda durdurma kararına sebep olan hususların giderilmediğinin tespit edilmesi halinde ise durdurma kararının devamı yönünde alınan karar, ilgili raporla beraber işverene tebliğ edilmek ve işyeri dosyasında saklanmak üzere ilgili il müdürlüğüne iletilir.

4-Kamu İhalesinden Yasaklama

Ölümlü iş kazası meydana gelen maden işyerlerinde kusuru yargı kararı ile tespit edilen işveren, mahkeme tarafından iki yıl süreyle kamu ihalelerine katılmaktan 4735 sayılı Kamu İhale Sözleşmeleri Kanunu md. 26/2'de sayılanlarla birlikte yasaklanır. Buna göre; haklarında yasaklama kararı verilen tüzel kişilerin şahıs şirketi olması halinde şirket ortaklarının tamamı hakkında, sermaye şirketi olması halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olan gerçek veya tüzel kişi ortaklar hakkında yasaklama kararı verilir. Haklarında yasaklama kararı verilenlerin gerçek veya tüzel kişi olması durumuna göre; ayrıca bir şahıs şirketinde ortak olmaları halinde bu şahıs şirketi hakkında da sermaye şirketinde ortak olmaları halinde ise sermayesinin yarısından fazlasına sahip olmaları kaydıyla bu sermaye şirketi hakkında da aynı şekilde yasaklama kararı verilir.

Kararın bir örneği ise işverenin siciline işlenmek üzere Kamu İhale Kurumu'na gönderilir ve Kurumun internet sayfasında ilan edilir.

5-Çalışanların Çalışmaktan Alıkonulması

Çalışanların çalışmaktan alıkonulmasına ilişkin düzenleme 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda yer almayıp, İş Teftişi Hakkında Yönetmelik md. 6/1-ğ maddesine göre müfettiş işyerlerinde çalışanların/işçilerin yaş, cinsiyet ve sağlık durumlarına ilişkin olarak mevzuata aykırılıklar tespit edilmesi halinde, ilgili mülki amire gönderilecek bir yazı ile bu işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını talep edebilir.

İş müfettişinin gereken durumlarda işçileri çalışmaktan alıkoyması hem bir yetki hem de bir görevdir. Zira işçilerin çalışmaktan alıkonulmasını düzenleyen hükümler emredici niteliktedir. Burada üzerinde durulması gereken çok önemli bir husus ise müfettişi bu noktaya getiren durumun işverenin iş sağlığı ve güvenliği hükümlerine riayet etmemesi değil, bizzat işçinin kişisel özellikleri olmasıdır. Bir başka deyişle, işveren

mevzuat çerçevesinde tüm önlemleri alsa bile sadece işçinin yaşı, cinsiyeti ve sağlık durumunun ilgili işyerinde çalışmasına engel teşkil etmesi olasıdır⁵¹. Ancak hemen eklemek gerekir ki; işçi her ne kadar çalışmaktan alıkonulsa da çalıştığı süre boyunca iş sözleşmesi geçerli kabul edilecek ve doğal olarak tüm hukuki neticelerini doğuracaktır. Her ne kadar geçersizlik bu anlamda geleceğe dönük olsa da iş sözleşmesinin ileriye yönelik olarak tümüyle mi yoksa sadece kanuna aykırı hükümlerinin mi geçersiz sayılacağı üzerinde durulmalıdır.

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu md. 27/2'ye göre; sözleşmenin içerdiği hükümlerden bir kısmının hükümsüz olması, diğerlerinin geçerliliğini etkilemez. Ancak, bu hükümler olmaksızın sözleşmenin yapılmayacağı açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı kesin olarak hükümsüz olur. Süzek bu noktada, mülga 818 sayılı Borçlar Kanunu md. 20/2'ye atıfta bulunarak iş sözleşmesinin tümünün değil, sadece kanuna aykırı hükümlerinin geçersiz sayılması gerektiğini belirtmektedir. Yazara göre, sözleşmenin tümünü geçersiz saymak Anayasa'nın ve iş mevzuatının işçiyi koruyucu hükümlerinin varlık nedenine uygun düşmeyecektir. Aksi durumun işçinin işini kaybetmesi sonucunu doğurabileceğini de eklemektedir. Yazar geçersiz sayılan hükmün oluşturduğu boşluğun toplu iş sözleşmesi, iş mevzuatı ya da genel hükümlere göre doldurulacağını, böyle bir hüküm yoksa ortaya çıkan boşluğun işverenin işçiyi gözetme borcu davranışı ile giderilmesi gerektiğini ifade etmektedir⁵². Böyle bir durumda işveren işçiye yaşına, cinsiyetine ya da sağlık koşullarına uygun bir iş veremiyor ise işveren işi kabulde temerrüde düşmüş sayılacak ve işçi çalışmadan ücretini talep edebilecektir. Bu durumda elbette işverenin iş sözleşmesini feshetme imkânı olduğunu da eklemek gerekir. Ancak işveren iş sözleşmesinin feshinin neticeleriyle karşı karşıya kalabilecektir.

51 Sarıbay Öztürk, s. 297-298.

52 Süzek, İş Güvenliği, s. 184-185.

6-Askeri İşyerlerinde Teftiş Yetkisi ve İşin Durdurulması

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu md. 24/son, askeri işyerleriyle yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinin denetim ve teftişi konusu ve sonuçlarına ait işlemlerin Millî Savunma Bakanlığı ve Bakanlıkça birlikte hazırlanacak yönetmeliğe göre yürütüleceğini hüküm altına almış ve bu çerçevede “Askeri İşyerleri ile Yurt Güvenliği için Gerekli Maddeler Üretilen İşyerlerinin Denetimi, Teftişi ve Bu İşyerlerinde İşin Durdurulması Hakkında Yönetmelik” yürürlüğe girmiştir.

Bu yönetmeliğe göre; Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerleri ile Askeri Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.) ve yönetim hakkı yetkisi bu şirkette olan işyerlerinde, ikili veya çok taraflı uluslararası anlaşmalar ile Türkiye’de kurulan askeri işyerlerinde, yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde, Millî Savunma Bakanlığı merkez ve taşra teşkilatı, Genelkurmay Başkanlığı, Kara Kuvvetleri Komutanlığı, Deniz Kuvvetleri Komutanlığı, Hava Kuvvetleri Komutanlığı, Millî Savunma Üniversitesi ile Harita Genel Müdürlüğünde yapılacak teftişlerde Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişleriyle aynı yetki ve sorumluluklara sahiptir.

Bunlardan Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerleri ile Askeri Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.) ve yönetim hakkı yetkisi bu şirkette olan işyerlerinde çalışma hayatına ilişkin denetim ve teftiş Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri tarafından yapılır. Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri tarafından yapılan denetim ve teftişler, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın işyerlerinin denetim ve teftişi ile ilgili hükümlerine göre yürütülür. Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinin işin durdurulması kararları dahil her türlü denetim ve teftiş raporlarının işyerlerine tebliği, ilgi-

lilere duyurulması ile uygulanması ve izlenmesi işleri Millî Savunma Bakanlığı’nca yürütülür. Bunlar dışında kalan ve yukarıda belirtilen işyerlerinin denetim ve teftişi Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı iş müfettişlerince yapılır.

Adı geçen yönetmelik kapsamında bulunan işyerlerinin denetim ve teftişleri işyerlerinin çalışma saatleri içinde yapılır ve bu işyerlerine ait kayıt ve belgeler her ne sebeple olursa olsun işyeri dışına çıkartılmadan işyerinde incelenir.

Yine aynı şekilde Millî Savunma Bakanlığı kadro ve kuruluşunda yer alan kurumlar tarafından doğrudan doğruya işletilen askeri işyerleri ile Askeri Fabrika ve Tersane İşletme Anonim Şirketi (ASFAT A.Ş.) ve yönetim hakkı yetkisi bu şirkette olan işyerlerinde ve 6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan askeri işyerlerinde aynı kanunun 25. maddesi gereğince yapılacak işin durdurulması işlemleri İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yürütülür. Ancak adı geçen yönetmelikte; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığı’na verilen görevler Millî Savunma Bakanlığı Teftiş Kurulu Başkanlığınca yerine getirilir ve işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişlerinden oluşturulur. Diğer askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde ve 6331 sayılı Kanun kapsamında yer alan diğer askeri işyerleri ile yurt güvenliği için gerekli maddeler üretilen işyerlerinde ise aynı kanunun 25. maddesi gereğince yapılacak işin durdurulması işlemleri İşyerlerinde İşin Durdurulmasına Dair Yönetmelik hükümlerine göre yürütülür. Ancak, işin bir bölümünü veya tamamını durdurma kararı vermeye yetkili heyet üyelerinden biri iş sağlığı ve güvenliği yönünden teftişe yetkili Millî Savunma Bakanlığı müfettişleri arasından seçilir.

Sonuç

İş sağlığı ve güvenliği hukuku, işçinin hayatının ve beden bütünlüğünün korunması teme-

linde şekillenen, sosyal devlet ilkesinin çalışma hayatındaki en somut görünümünden biridir. Bu çerçevede, işverenin işçiyi gözetme borcu, yalnızca iş sözleşmesinden doğan bir borç değil; iş ilişkisinin tam da özünü teşkil eden temel bir sorumluluktur. Her ne kadar bu hususta daha önce kodifikasyon bulunsun da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ile Türk hukukunda önleyici koruma anlayışı güçlendirilmiş, işverenin yükümlülükleri bu yönde ayrıntılı şekilde düzenlenmiş ve aykırılık halinde uygulanacak idari yaptırımlar yapılandırılmıştır.

İdari yaptırımların temel amacı, sadece ihlali müeyyidelendirmek değil; işverenleri iş sağlığı ve güvenliği kurallarına uyuma yönlendirmek ve bu şekilde çalışma hayatında teknik, tıbbi ve hukuki güvenliği tesis edebilmektir. Bu nedenle idari para cezaları, işin durdurulması ve benzeri idari yaptırımlar iş kazası veya meslek hastalığı meydana gelmeden önce de uygulanabilmekte ve böylece önleyici bir işlev üstlenmektedir. Ancak denetimlerin etkinliği, yaptırımların caydırıcılığı ve işverenlerin yükümlülüklerle uyumu bakımından uygulamada birçok problem bulunmaktadır.

Bu nedenlerle, iş sağlığı ve güvenliği alanında etkin bir korumanın sağlanabilmesi için ülkemizdeki gibi Avrupa Birliği mevzuatının varlığı tek başına yeterli olmayıp, konunun üç aktörünün gerekli katkıyı vermesi, bir başka deyişle işverenlerin yükümlülüklerini samimiyetle yerine getirmeleri, çalışanların sürece aktif katılımları ve kamunun denetim görevini sağlıklı bir şekilde yerine getirmesi gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Alper, Y.: Sosyal Sigortalar Hukuku, Bursa, 2015.
- Arıcı, K.: İş Sağlığı ve Güvenliği Dersleri, Ankara, 1999.
- Arıcı, K.: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, Ankara, 2005.
- Aydemir, M.: İşverenin İş ve Sosyal Güvenlik Hukukundan Kaynaklanan Cezai Sorumluluğu, Ankara, 2016.
- Aydın, U./Ezer, B.: İş Sağlığı ve Güvenliği Mevzuatına Aykırılık Sebebiyle Uygulanan İdari Para Cezalarına İlişkin Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 2014/1.
- Baycık, G.: İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Maden İşçileri, Ankara, 2006.
- Baysal, U.: Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri, İstanbul, 2019.
- Bilir, N./Yıldız, A.N.: İş Sağlığı ve Güvenliği, Ankara, 2014.
- Centel, T.: Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2021.
- Ekmekçi, Ö./ Akpulat, A.K./ Akdeniz, A.L.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, İstanbul, 2021.
- Eyrenci, Ö./Taşkent, S./Ulucan, D./Baskan, E.: İş Hukuku, İstanbul, 2020.
- Gerek, N.: İş Sağlığı ve Güvenliği Önlemlerini Almayan İşverenlere Uygulanacak Kamu Hukuku Yaptırımları, Eskişehir, 2012.
- Güzel, A./ Okur, A.R./ Caniklioğlu, N.: Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2021.
- Kılış, İ.: İş Sağlığı ve Güvenliği, Bursa, 2014.
- Köseoğlu, A.C.: İşyerinin Kapanmasının İş Sözleşmelerine Etkisi, İstanbul, 2004.
- Mollamahmutoğlu, H./Astarlı, M./Baysal, U.: İş Hukuku, Ankara, 2022.
- Mutlay, F.B.: Sosyal Sigorta Koşullarına Hak Kazanma Koşulları ve Eşitlik İlkesi, İstanbul, 2014.
- Narter, S.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukunda İdari, Cezai ve Hukuki Sorumluluk, Ankara, 2015.
- Özdemir, E.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dersleri, İstanbul, 2020.
- Sarıbay Öztürk, G.: İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülüklerinin Yerine Getirilmemesinin Hukuki, İdari ve Cezai Sonuçları, İstanbul, 2015.
- Sümer, H.H.: İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku, Ankara, 2022.

- Süzek, S.: İş Güvenliği Hukuku, Ankara, 1985 (İş Güvenliği).
- Süzek, S.: İş Hukuku Yaptırımları, İş Hukuku Dergisi, C. III, S. II, Nisan-Haziran 1993.
- Süzek, S.: İş Hukuku, İstanbul, 2021.
- şakar, M.: İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku, İstanbul, 2020.
- Tuncay, C./ Ekmekçi,   .: Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, İstanbul, 2021.
- Ulusn, İ.: Özellikle Borçlar Hukuku ve İş Hukuku Açısından İşverenin İşçiyi Gözetme Borcu-Bundan Doğan Hukuki Sorumluluğu, İstanbul, 1990.
- Urhanoğlu Cengiz, İ.: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Y  k  ml  klerine Aykırı Davranışının Yaptırımı Olarak İşin Durdurulması veya İşyerinin Kapatılması, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. II.

4857 Sayılı Kanun'un 7555 Sayılı Kanun'la Değişik 109. Maddesinde Öngörülen Yazılı Şekil Kuralı Fesih Bildirimi İçin Geçerlilik Şartı Mıdır? -Bir Yasal Düzenleme Önerisi-

Öz

4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde 20.07.2025 tarih ve 7555 sayılı Kanun'la değişiklik yapılmadan önceki metninde Kanunda öngörülen bildirimlerin yazılı yapılması gerektiği düzenlenmişti. Mad-denin gerekçesinde kuralın ispat şartı ol-duğu belirtildiğinden uygulama bu yön-de gelişmişti. 7555 sayılı Kanun'la yapılan değişikle maddenin birinci fıkrasında yer verilen "İş sözleşmesinin feshi sonucu-nu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır." cümlesi öngörülen şeklin niteliği konusunda tartışmalara yol açmıştır. Hükümde yer alan şekil kuralının geçerlilik şartı olarak kabul edilmesi durumunda, yazılı şekilde yapılmayan fesih bildiriminin geçersiz sayılması önemli hukuki sonuçlar

doğurmakta; bu çerçevede, geçersiz fe-sihte bulunan tarafın temerrüde düşmesi ile haksız fesih hükümlerinin uygulanması ihtimalleri gündeme gelmektedir. Düzen-lemenin hem işçi hem de işveren açısından süreli ve derhal fesih bildirimlerini kapsa-ması, konunun önemini daha da artırmak-tadır. Bu çalışmada, yeni düzenlemenin geçerlilik şartı niteliği taşıyıp taşımadığı; bu niteliği haiz olduğunun kabulü hâlinde, yazılı şekilde yapılmayan fesih bildiriminin iş sözleşmesinin varlığı üzerindeki etkileri ve sonuçları öğreti ve yargı kararları çer-çevesinde incelenmiştir. Ayrıca, konuya ilişkin bir yasal düzenleme önerisi de çalış-manın başlıca inceleme alanlarından birini oluşturmaktadır.

Anahtar Sözcükler:

İş sözleşmesinin feshi, fesih bildirimi, fesih bildiriminin şekli, yazılı şekil şartı, ispat şartı, geçerlilik şartı, işverenin temerrüdü, haksız fesih.

*Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Başkanı, seracettingoktas@gmail.com, ORCID: 0000-0002-5103-9947.

Is the Written Form Requirement Under Article 109 of Labour Law No. 4857, as Amended by Law No. 7555, a Validity Condition for Termination Notice? -A Legislative Proposal-

Abstract

According to Article 109 of Law No. 4857, as amended by Law No. 7555 dated July 20, 2025, written notifications registered in the law could be re-decorated. Since the rationale for the article stated that this rule constituted a condition of proof, practice developed accordingly. The amendment made by Law No. 7555, which included the sentence *"Notifications resulting in the termination of an labour contract shall in all cases be made in writing"* in the first paragraph of the article, has led to discussions regarding the nature of the prescribed form. If the form rule in the provision is accepted as a condition of validity, the invalidity of a termination notice not made in writing has significant legal consequences; in this context, the possibility

of the party making the invalid termination being in default and the application of unfair termination provisions arises. The fact that the regulation covers both fixed-term and immediate termination notices for both employees and employers further increases the importance of the issue. This study examines whether the new regulation constitutes a condition of validity; assuming that this characteristic is present, the effects and consequences of a non-written termination notice on the existence of the labour contract have been examined within the framework of doctrinel opinions and judicial decisions. Furthermore, a proposed legal regulation on the subject constitutes one of the main areas of this study.

Keywords:

Termination of labour contract, notice of termination, form of termination notice, written form requirement, proof requirement, validity requirement, employer's default, unjustified termination.

Giriş

İş sözleşmesi, tarafların anlaşması, ölüm, belirli sürenin dolması, mücbir sebep ve fesihle sona erer. Fesih, sözleşmenin tek taraflı bir irade beyanıyla sona erdirilmesidir¹. Fesih, süreli (bildirimli) ve bildirimsiz (derhal) olmak üzere iki türdür. Süreli

fesih yalnızca belirsiz süreli iş sözleşmeleri için geçerli iken, derhal fesih hem belirsiz hem de belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından söz konusudur².

Türk hukukunda feshin hukuki sonuçları iş söz-

1 SÜMER, Halûk Hadî, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Ankara 2024, s. 427.

2 AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 237, 253; SÜMER, İş Hukuku, s. 103; Aynı Yazar, İş Hukuku Uygulamaları, s. 420, 428; BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021, s. 186, 193.

leşmesinin belirli ya da belirsiz olmasına, sözleşmeyi fesheden tarafa, feshin türüne ve sebebine göre değişebilmektedir. Türk iş hukuku uygulamasında uyuşmazlıklar çoğunlukla feshin hukuki sonuçlarına doğrudan etki eden bu hususlarda ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla sözleşmeyi sona erdiren tarafın, fesih iradesinin ve sebebinin tespiti son derece önemlidir.

Fesih bildirimi için öngörülen şekil şartı, fesheden tarafı düşünmeye sevk ederek acele karar vermekten alıkoymanın yanı sıra sözleşmeyi fesheden tarafı, fesih iradesini ve sebebinin ispat etmekte kolaylık sağlar. Başka bir anlatımla, kanunda öngörülen şekil şartına uyulması halinde, belirtilen vakıaların ispatı konusunda zorluk yaşanmaz ancak fesih bildiriminin geçerlilik şartı niteliğindeki şekle uygun yapılmaması durumunda fesih iradesinin ve sebebinin ispatına gerek kalmaz. Zira bu durumda fesih bildiriminin hükümsüzlüğünden söz edilir.

İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuran bildirimlerin şekli konusunda Türk Borçlar Kanunu'nun 435, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 19 ve 109, 5953 sayılı Basın İş Kanunu'nun 6/4 ve 7. maddelerinde düzenlemeler yapılmıştır. 854 sayılı Deniz İş Kanunu'nda fesih bildiriminde şekil şartına yer veren bir hüküm öngörülmemiştir. Anılan Kanunlarda taraflar için öngörülen derhal fesih hakkı ile işverenin iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerini bildirimli fesih hakkı, sebebe bağlı yenilik doğuran bir hak olarak düzenlenmiştir³. Bu kapsamda tarafların derhal fesih hakkı ile işverenin geçerli nedenle bildirimli fesih hakkının doğumu bazı maddi şartların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Fesih hakkı sahibinin fesih bildiriminde bulunduğu sırada sebebe ilişkin maddi şartın gerçekleşmiş olması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 109.maddesinde bu Kanunda öngörülen bildirimlerin yazılı yapılması gerektiği öngörülmüşse de maddenin gerekçesinde yazılı şekil şartına ilişkin düzenlemenin

ispat şartı olduğunun belirtilmesi nedeniyle, maddeyi değiştiren 20.07.2025 tarih ve 7555 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihe kadar söz konusu düzenleme ispat şartı olarak değerlendirilmiştir. 7555 sayılı Kanun'la yapılan değişikle maddenin birinci fıkrasında yer verilen "*İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır.*" cümlesi, yazılı şekil kuralının fesih bildirimleri için geçerlilik şartı olup olmadığı konusunda tartışmaya sebebiyet verebilecek niteliktedir. Söz konusu yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğu kabul edilirse, fesih bildiriminin öngörülen şekle aykırı yapılması halinde temerrüt hükümlerinin mi yoksa usulsüz ya da haksız fesih hükümlerinin mi uygulanacağı önemli bir hukuki sorun olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu çalışmada öncelikle genel olarak özel hukukta şekil kavramı, şeklin önemi ve türleri ile şekle aykırılık halinde ileri sürülen görüşlere değinilecektir. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda şekil öngören düzenlemeler açıklandıktan sonra 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinin 7555 sayılı Kanun'la değişik hükmünde öngörülen yazılı şekil kuralının niteliği belirlenmeye çalışılacaktır. Anılan hükümde yer alan düzenlemenin geçerlilik şartı niteliğinde olması halinde bunun hukuki sonuçları Yargıtay'ın önceki uygulamaları ve bilimsel görüşler çerçevesinde değerlendirildikten sonra bir yasal düzenleme önerisine yer verilecektir.

I. Genel Olarak Şekil

A. Şekil Kavramı ve Önemi

İrade beyanının fiziki âlemde değer ifade edebilmesi için beyan edilmesi gerekir. İrade açıklanmadığı müddetçe hukukun ilgili alanına girmez⁴. Bu nedenle hukukta, kural olarak, bir iç olgudan ibaret olan "irade" değil, iradenin fiziki âleme yansıtılma biçimi önem arz eder. İradenin dış dünyaya yansıtılması "irade beyanı" ile olur.

3 BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s. 216-218; BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s. 338-339.

4 SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, Halid K., Türk Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1965, s. 69.

İrade söz, yazı, işaret vb. bazı kalıp ve vasıtalarla beyan edilir. İrade sahibi iradesini hangi şekilde açıklayacağını takdir etmekte serbesttir. Şekil serbestisi uyarınca irade sahibi iradesini dilerse sözle, dilerse işaretle veya yazılı biçimde ya da dilerse örtülü biçimde açıklayabilir. İrade sahibinin sahip olduğu bu serbesti, kanun veya sözleşmeyle sınırlandırılabilir. Kanun veya sözleşme hükmü uyarınca irade sahibi iradesini belirli bir şekilde açıklamak zorunda ise şekil serbestisinden söz edilemez. Başka bir anlatımla, bu durumda irade sahibi iradesini belirli bir şekle uymak suretiyle açıklamak zorundadır. Buna göre dar ve teknik anlamda şeklin konusu irade beyanları olduğundan, irade beyanları dışındaki vakıalar şekil olarak kabul edilemezler. Örneğin, sözleşmenin ifasına ilişkin işlemler (malın teslimi, bir kütüğe yapılan tescil vb. gibi) iradenin açıklanması olmadıklarından şekil kavramının dışında kalır⁵. Öğretide şekil için genel anlamda *"bir irade beyanını açıklamak üzere kullanılan vasıta"*, teknik anlamda ise *"ancak kanun veya hukuki muamele ile bir irade beyanı için öngörülmüş belli bir dış kalıp, yani biçim"* şeklinde iki ayrı tanım yapılmıştır⁶.

Kanunda bazı hukuki işlemler için öngörülen şekil şartları, işlemi yapacak kişiyi işlemin önem ve sonuçları üzerinde düşünmeye sevk eder; acele karar hareket etmekten alıkoyar. Sözlü beyanlara nazaran irade beyanına açıklık ve kesinlik kazandırır. Ayrıca irade beyanlarına fiziksel bir varlık kazandıran yazılı şekil, sadece işleme muhatap olacak karşı taraf açısından değil, üçüncü kişiler bakımından da işlemin varlığını ve içeriğini ispat kolaylığı sağlar⁷. Şekle aykırı işlemin

olumsuz hukuki sonuçlarına tarafların katlanmak durumunda kaldıkları dikkate alındığında, hukuki işlemin şekle uyularak yapılmasında öncelikle tarafların menfaatleri vardır⁸. Taşınmaz satışı sözleşmeleri ile ilgili bir Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararında şeklin tarafları koruyucu amacı şu şekilde ifade edilmiştir: *"Genel olarak şeklin amacı, bazen taraflardan birinin veya her ikisinin, bazen de üçüncü kişilerin veyahut kamunun yararını korumak, hukuki güvenliği sağlamaktır."*⁹ Başka bir İçtihadı Birleştirme Kararında da şeklin yararları, *"Tarafları dikkate davet etmek, acele ile yanlış kararlara varmamak ve altından kalkılmayacak yüklerle girmemek"* şeklinde açıklanmıştır¹⁰.

Öğretide şeklin yukarıda belirtilen yararlarına karşılık, ticari hayatta işlemlerin hızlı ve çabuk yapılmasını zorlaştırdığı, para ve zaman kaybına yol açtığı ve resmi şekilde olduğu gibi bazen taraflar için ekonomik külfet oluşturduğuna yönelik bazı sakıncaları da dile getirilmiştir¹¹.

Aşağıda görüleceği üzere fesih bildirimi de yenilik doğuran bir haktır. Yenilik doğuran haklar kullanılırken sebep belirtme zorunluluğu muhatap korumaya yönelik bir amaca hizmet eder. Sebebin gösterilmesi, muhatap açısından belirsizlik oluşmasına engel olur. Zira bu sayede hukuki durumunda bir değişiklik meydana geleceğini öğrenmiş olacaktır. Ayrıca muhatap gösterilen sebebin gerçekten mevcut olup olmadığını araştırma, savunma yapma ve varsa karşı itirazlarını ileri sürme imkânına kavuşacaktır. Belirtelim ki, özellikle karşı tarafın işçi gibi ekonomik açıdan güçsüz ve bu nedenle korumaya muhtaç olduğu durumlarda sebep göstermeye ilişkin şekil öngörme ihtiyacı, diğer yenilik doğuran hakların kullanımına göre çok daha fazla hissedilmektedir¹².

5 Bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 7. Baskı, İstanbul 2017, s. 270-271.

6 TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1972, s. 149.

7 Şeklin faydaları hakkında geniş bilgi için bkz. SAYMEN/ELBİR, s. 198-199; TUNÇOMAĞ, s. 149-150; EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara 2019, s. 299-300; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 271-272; ÇELİKTAŞ, Demet, "Şekle Aykırılık ve Şekle Aykırılığı İleri Sürmenin Sınırı Olarak Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987, s. 596.

8 ALTAŞ, Hüseyin, Şekle Aykırılığın Olumsuz Sonuçlarının Düzeltilmesi, Ankara 1998, s. 65; Şeklin özel ve genel koruma amacı hakkında geniş ayrıntılı açıklama için bkz. Aynı yazar, s. 65-66.

9 YİBK, 30.09.1988, 1987/2-2988/2.

10 YİBK, 26.11.1980, 1980/5-1980/3.

11 Şeklin sakıncaları hakkında geniş bilgi için bkz. SAYMEN/ELBİR, s. 199-200; TUNÇOMAĞ, s. 150; EREN, s. 301; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272; ÇELİKTAŞ, s. 596.

12 BUZ, s. 217 ve s. 218, dn. 219'da belirtilen kaynaklar.

B. Şeklin Türleri

1. Genel Olarak

Hukukumuzda şekil ile ilgili genel hükümler 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 12 ila 17. maddelerinde düzenlenmiştir. Sözleşmeye ilişkin olarak düzenlenmiş olsa da bu genel hükümler kıyas yoluyla tüm hukuki işlemlere uygulanır. Zira sözleşme hukuki işlemin bir alt türüdür¹³. 6098 sayılı Kanun şekil serbestisi ilkesini benimsemiştir (m. 12). Şekil serbestisi ilkesi bütün hukuki işlemler için geçerlidir. Bu nedenle kanunun açıkça belirli bir şekle tabi tutmadığı hukuki işlemler istenilen biçimde yapılabilir¹⁴. Buna göre hukuki işlemler bakımından şekil istisnai bir durumdur¹⁵.

Şekil, genel olarak, kaynaklarına ve amaçlarına göre bir ayrıma tabi tutulur¹⁶. Öğretide bunlara ilave olarak fonksiyonlarına, yapılış tarzlarına, kullanılan vasıtalar (sözlü ve yazılı) ve sözleşmelerde şekle bağlanması gerekli irade beyanlarına göre ayrımlar da yapılmıştır¹⁷. Aşağıda kaynaklarına ve kullanılan vasıtalarla göre yapılan ayrımlara kısaca değinilecek, çalışma konusunu doğrudan ilgilendiren amaçlarına göre ayrıma ise mümkün mertebe daha geniş yer verilecektir.

Kaynaklarına göre şekil, kanuna dayanan (kanuni) şekil ve sözleşmeye dayanan (iradi) şekil olmak üzere ikiye ayrılır. Kanun bir işlemin mutlaka belirli şekilde yapılması gerektiğini düzenlemişse

kanuni şekilden söz edilir¹⁸. Kanuni şekle uygun yapılmayan hukuki işlemler geçersizdir. Kanun tarafından öngörülen şekil hükümleri emredici kurallardır. Taraflar kanuni şekli ortadan kaldıran veya hafifleten düzenleme yapamaz. Kanuni şekli ağırlaştıran hükümler ise geçerlidir¹⁹. Kanunun şekle bağlamadığı bir işlemin taraflarca özel bir şekilde yapılmasının kararlaştırılması halinde iradi şekilden söz edilir. Taraflar şeklin ispat şartı veya geçerlilik şartı olduğu konusunda da anlaşabilirler.

Kullanılan vasıtalarla göre şekil, sözlü ve yazılı olmak üzere ikiye ayrılır. Hukukumuzda sözlü şekle Türk Medeni Kanunu'nun 141-142. maddelerinde evlenme için öngörülen merasimli sözlü şekil ile aynı Kanun'un 539-540. maddelerinde düzenlenen sözlü vasiyetname örnek gösterilmektedir²⁰.

Yazılı şekil kavramı, hukuki işlemlerin geçerli olarak yapılabilmesi için gerekli olan iradenin yazı ile ifade edilmesidir²¹. Yazılı şekil, resmi ve adi yazılı olmak üzere ikiye ayrılır. Resmi şekil, kanunun açıkça öngördüğü hallerde söz konusudur²². Resmi yazılı şekil, kanun tarafından kendisine görev ve yetki verilmiş resmi memurlar tarafından, yine kanunda öngörülen usul ve esaslara göre gerçekleştirilen şekildir²³. Adi yazılı şekil ise resmi bir memur olmaksızın ilgisinin düzenlediği hukuki işlemi imzalaması ile gerçekleşir²⁴.

Adi yazılı şekil, kural olarak, yazılı bir metnin, onunla borç altına girmek isteyen kişi tarafından imzalanması ile oluşur (TBK. m. 14/1). Metnin el yazısı ile yazılması gerekmez. 6098 sayılı Kanun'un 14. maddesinin ikinci fıkrasına göre "*Kanunda aksi öngörülmedikçe, imzalı bir mektup, asılları borç altına girenlerce imzalanmış telgraf,*

13 TERCIER, Pierre/PICHONNAZ, Pascal/DEVELİOĞLU, H. Murat, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 2016, s. 54.

14 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272.

15 TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 208.

16 TUNÇOMAĞ, s. 151 vd.; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272 vd.

17 Şekli kaynaklarına (kanuni ve iradi), amaçlarına (ispat şartı ve geçerlilik şartı) ve yapılış tarzına (adi yazılı şekil, nitelikli yazılı şekil, resmi şekil, belirli bir sicile tescil ve ilan) göre ayrıma tabi tutan inceleme için bkz. EREN, s. 302 vd.; Şekli kaynaklarına (kanuni ve iradi), fonksiyonlarına (ispat şartı ve geçerlilik şartı), kullanılan vasıtalarla (sözlü ve yazılı) ve sözleşmelerde şekle bağlanması gerekli irade beyanlarına (iki taraflı şekil ve tek taraflı şekil) göre ayıran inceleme için bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 272 vd.; Kanuni şekil ve rızai şekil ayrımı için bkz. SAYMEN/ELBİR, s. 203 vd.

18 ERDOĞAN, İhsan, "Hukuki Muamelelerde Şekle Aykırılığın Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 1997, s. 115.

19 TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 208.

20 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 276.

21 ERDOĞAN, s. 116.

22 EREN, s. 307.

23 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 276 vd.

24 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 276.

teyit edilmiş olmaları kaydıyla faks veya buna benzer iletişim araçları ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilen metinler de yazılı şekil yerine geçer."

6098 sayılı Kanun'a göre imza²⁵, kural olarak, beyanı sahibinin el yazısı ile atılır (m. 15/1). "Islak imza" olarak da adlandırılan yazılı şeklin bu unsurunun üç istisnası söz konusudur. İlki, kambiyo senetlerine ilişkin hükümler saklı kalmak kaydıyla, iş hayatının teamüllerinin gerektirdiği durumlarda ve özellikle çok sayıda evrakın tedavüle çıkarılması söz konusu olduğunda mekanik biçimde atılan imzalıdır. İkincisi, imza yerine geçen işaretler, üçüncüsü ise güvenli elektronik imzadır. İmza yerine geçen işaretler, imza atamayanların kullanabildikleri parmak izi, el ile yapılmış bir işaret ya da mühürden oluşmaktadır (TBK. m. 16).

Güvenli elektronik imza da yazılı şeklin imza unsurunun yerine geçer çünkü 6098 sayılı Kanun'un 15. maddesinin birinci fıkrasına göre *"Güvenli elektronik imza da, el yazısıyla atılmış imzanın bütün hukuki sonuçlarını doğurur."* Aynı hüküm 5070 sayılı Kanun'un 5. maddesinde *"Güvenli elektronik imza, elle atılan imza ile aynı hukuki sonucu doğurur."* şeklinde ifade edilmiştir²⁶. 5070 sayılı Kanun'un 5/2 hükmünde güvenli elektronik imza için bir sınırlamaya yer verilmiştir²⁷.

Amaçlarına göre şekil, ispat şartı ve geçerlilik şartı olmak üzere ikiye ayrılır. Öğretide bu ayrım ispat şekli ve geçerlilik şekli olarak da ifade edilmektedir. Çalışma konusu ile doğrudan bağlantılı

bu şekil şartlarını ayrı başlıklar halinde incelemekte yarar vardır.

2. İspat Şartı

İspat şartı olarak kabul edilen şekil türünde amaç, işlemin varlığının ve içeriğinin ispatını kolaylaştırmaktır. İspat şartı olarak şekil, kanundan veya sözleşmeden doğabilir. Kanun ispat şartı olarak bir şekli öngörmemiş olsa bile tarafların iradi olarak ispat şekli kararlaştırmaları mümkündür²⁸. Başka bir anlatımla, taraflar aralarında meydana gelebilecek bir uyuşmazlıkta belirli bir şekil koşulunu kararlaştırabilirler.

Kanunun ispat şartına ilişkin şekil hükmü, usul hukukuna ilişkin bir kuraldır²⁹. Türk Borçlar Kanunu'na göre şekil serbestisi esas olmakla birlikte, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun, belirli bir miktarı aşan hukuki işlemler için senetle ispat zorunluluğunu düzenlemek suretiyle, şekil serbestisini önemli ölçüde sınırlandırdığı söylenebilir. 6100 sayılı Kanun'un 200. maddesine göre *"Bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri ikibinbeşyüz Türk lirasını geçtiği takdirde senetle ispat olunması gerekir. Bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri ödeme veya borçtan kurtarma gibi bir nedenle ikibinbeşyüz Türk lirasından aşağı düşse bile senetsiz ispat olunamaz."* Aynı Kanun'un 201. maddesinde ise *"Senede bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler ikibinbeşyüz Türk lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz."* hükmüne yer verilmiştir. Buna göre davacı bir hukuki işlemde doğan veya miktarı ikibinbeşyüz lirayı aşan bir alacak hakkının varlığını yazılı şekle uygun düzenlenmiş belgeyle ispat edebilecektir. Bu durum, şekil serbestisine rağmen, tarafları belirli bir miktarı aşan hukuki işlemler için şekil kararlaştırmaya zorlamaktadır. Belirtmek gerekir ki, ispat şartı olarak öngörülen şekle uygun düzenlenme-

25 Yazılı şeklin temel unsuru olan imza ile dijital ortamda atılan imzalar hakkında geniş bilgi için bkz. ALTUN, Abdurrahim, "Dijital Ortamdaki İmzaların Yazılı Şekil Şartını Sağlayıp Sağlamadıkları Üzerine Bir Değerlendirme", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, 2025, s. 697-725; Ayrıca âmaların imzası ve imza atma iktidarından yoksun kişilerin durumu hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. KOCAYUŞUPAŞAOĞLU, s. 283 vd.

26 Güvenli elektronik imza hakkında geniş bilgi için bkz. ERBAYRAKTAR, Burcu, Güvenli Elektronik İmza, İstanbul 2016.

27 EİK. m. 5/2: "Kanunların resmî şekle veya özel bir merasime tabi tuttuğu hukuki işlemler ile banka teminat mektupları ve Türkiye'de yerleşik sigorta şirketleri tarafından düzenlenen kefalet senetleri dışındaki teminat sözleşmeleri, güvenli elektronik imza ile gerçekleştirilemez."

28 EREN, s. 307.

29 TUNÇOMAĞ, s. 152.

miş belgeye rağmen, borçlunun borcunu ikrar etmesi ya da teklif edilen yeminden kaçınması halinde senetle ispatlanması gereken alacak sabit olur³⁰.

İspat şartı olarak öngörülen şeklin işlemin geçerliliği ile ilgisi yoktur. Başka bir anlatımla, ispat şartı olarak öngörülen şekil, geçerlilik koşulu değildir³¹. Bu nedenle kanunun öngördüğü ispat şekline uygun olarak yapılmayan hukuki işlem geçerlidir ancak o hukuki işlemin varlığı veya içeriği ile ilgili bir uyuşmazlık ortaya çıktığında, ispat şartı olarak yazılı bir şekil şartı öngörülmemişse, yukarıda belirtildiği üzere ispat gücünün ortaya çıkması³².

3. Geçerlilik Şartı

Geçerlilik şartı anlamında şekil, işlemin geçerli olarak yapılması için gerekli olan şekildir. Geçerlilik şartı olarak şekil kanunda düzenlenmişse "kanuni şekil", sözleşmede düzenlenmişse "iradi şekil" söz konusu olur. Kanunun öngördüğü şekil, aksi belirtilmedikçe geçerlilik şartı olarak kabul edilir. Başka bir anlatımla, kanun tarafından bir hukuki işlem için öngörülen şekil, kural olarak, geçerlilik şartıdır³³. İspat şartı olarak değerlendirilebilmesi için bu hususun açıkça belirtilmesi gerekir. Taraflarca ispat şartı olduğu açıkça belirtilmedikçe, iradi olarak kararlaştırılan şekil de karine olarak geçerlilik şartıdır³⁴. Şu hâlde kural olarak, kanuni veya iradi şekle uygun olarak yapılmayan hukuki işlemler geçersizdir³⁵. TBK. m. 12/2 de yer alan "*Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.*" hükmü sadece sözleşmeler bakımından değil, diğer hukuki işlemler için de geçerlidir. Belirtilmelidir ki, temel kural şekil serbestisi olduğundan, kanunda veya sözleşmede şekille

ilgili bir şüphe söz konusu olduğunda, işlemin lehine yorum yapılmalıdır. Başka bir anlatımla, sözleşme özgürlüğünü sınırlandıran hükümler istisnai nitelikteki oldukları için dar yorumlanmalı ve mümkün mertebe işlemin ayakta tutulması sağlanmalıdır³⁶.

Geçerlilik şartı olarak öngörülen şekil, işlemin geçerliliği için zorunlu olmakla birlikte, işlemin ispatına da hizmet eder. Başka bir anlatımla, geçerlilik şartına uygun şekilde yapılmış olan bir hukuki işlem, aynı zamanda ispat şartını da karşılar.

Geçerlilik şekline aykırı olarak yapılmış olan işlemin mevcut olduğu herhangi bir yöntemle ispat edilmek suretiyle geçersizlik bertaraf edilemez. Hukuki işlemin geçerli olduğu ikrar ve yemin ile ispat edilemez³⁷. Bununla birlikte geçerlilik şartı olarak şekle bağlanmış işleme ilişkin belge kaybolmuş veya herhangi bir sebeple yok olmuşsa, işlemin öngörülen şekle uygun olarak yapıldığı ispat edildikten sonra içeriği kanıtlanabilir³⁸.

C. Şekle Aykırılığın Hukuki Sonuçlarına İlişkin Temel Görüşler

Kanun veya sözleşme ile geçerlilik şartı olarak öngörülen şekle aykırılığın hukuki sonuçları konusunda dört temel görüş bulunmaktadır³⁹. Bu görüşlere geçmeden önce geçerlilik şartı olarak öngörülen şeklin eksikliği ile yokluğu arasında hukuki sonuçları itibarıyla bir fark bulunmadığını belirtmek gerekir⁴⁰.

Şekle aykırılığın hukuki sonucu konusunda ilk önce işlemin yok hükmünde olduğu ileri sürülmüştür. "Yokluk" olarak ifade edilen bu görüşe göre, hukuki işleme varlık kazandıran irade beyanı değil, şekildir. Başka bir anlatımla, şekil hukuki işlemin kurucu unsurudur. Kanuni veya iradi

30 EREN, s. 306.

31 EREN, s. 306.

32 SAYMEN/ELBİR, s. 201; NOMER, s. 130.

33 TUNÇOMAĞ, s. 152; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 273; OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 14. Bası, İstanbul 2016, s. 139.

34 TUNÇOMAĞ, s. 152.

35 EREN, s. 303.

36 EREN, s. 303; TERCİER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 208.

37 OĞUZMAN/ÖZ, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 14. Bası, İstanbul 2016, s. 139, dn. 362.

38 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 273-275.

39 Şekle aykırılığın hukuki sonuçlarına ilişkin görüşlerin detaylı bilgisi için bkz. ALTAŞ, s. 89 vd.

40 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 309.

şekle uygun yapılmayan hukuki işlemin meydana gelmesi mümkün değildir. Tarafların öngörülen şekle aykırılığı bilerek hukuki işlemde doğan edimleri ifa etmeleri hukuki işleme varlık kazandırır. Dolayısıyla edimlerin ifasından sonra yokluğun ileri sürülmesi hakkın kötüye kullanılması anlamına gelmez⁴¹. Bu görüşü savunan yazarlara göre, şekle aykırılığa rağmen edimlerin bilerek ve isteyerek ifa edilmesi durumunda taraflarca iradi şeklin ortadan kaldırıldığı anlamına gelir ve sözleşme meydana gelmiş olur ancak belirtilen sonucun şeklin kanun tarafından öngörüldüğü durumlar için geçerli olmadığını belirtmek gerekir. Modern hukukta hukuki işleme varlık kazandıran şekil değil, irade beyanlarıdır. Şekle uyulmaması sadece irade beyanının hukuki sonuç doğurmasına engel olmaktadır⁴². Nitekim TBK. m. 12/2 de şeklin sözleşmenin kurucu unsuru değil, geçerlilik unsuru olduğu belirtilmiştir.

Diğer bir görüş iptal edilebilirlik görüşüdür. Bu görüşe göre şekle aykırı olarak yapılan hukuki işlem açılacak bir davada iptal kararı verilmediği sürece geçerlidir⁴³. Kanunlarımızda anılan görüşe uygun bir düzenleme bulunmamaktadır. 6098 sayılı Kanun'un m. 12/2'de belirtildiği üzere kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şartıdır. Şekle uyulmadan yapılan sözleşmeler kesin olarak geçersizdir.

Şekle uyulmadan yapılan hukuki işlemin kesin olarak hükümsüz olduğunu savunan diğer bir görüşe göre işlem, yapıldığı andan itibaren hiçbir hüküm doğurmaz. İşlemin bir sürenin geçmesi veya icazet verilmesiyle geçerli hale gelmesi mümkün değildir. Kesin hükümsüzlük, hâkim tarafından re'sen dikkate alınabileceği gibi, ilgili üçüncü kişiler tarafından da ileri sürülebilir. Türk Hukukunda hâkim olan görüş budur⁴⁴.

Şekil eksikliği veya yokluğu nedeniyle hükümsüz olan hukuki işlem nedeniyle ifadan kaçınma, ahlâka aykırılık teşkil etmez. Şekil öngören kanun hükümleri emredici nitelikte olduğu için, taraflar anlaşarak şekil şartını ortadan kaldıramazlar⁴⁵. Kural olarak ifa şekle aykırı olan hukuki işlemi geçerli hale getiremez⁴⁶. Bu nedenle şekle uygun yapılmayan hukuki işlemde dolayı ifada bulunmuş olan taraf, bu ifa geçerli bir hukuki sebebe dayanmadığı için ödediğini sebepsiz zenginleşme veya istihkak davasıyla geri isteyebilir⁴⁷.

Şekil şartı bir geçerlilik şartı olduğundan şekle aykırı yapılan hukuki işlemin kesin hükümsüz olduğunu ileri süren yazarlar, bir istisnayı kabul ederek görüşlerine esneklik kazandırmışlardır. Bu istisna, şekle aykırılığın ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılmasını teşkil etmesi halinde ortaya çıkmaktadır. Şekle aykırılık nedeniyle kesin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirilmesi halinde, sözleşme öngörülen şekle uygun yapılmamış olmasına rağmen geçerlilik kazanacaktır. TMK. m. 2/2 hükmü emredici nitelikte olduğundan, hâkim her olayda hakkın kötüye kullanılıp kullanılmadığını re'sen araştırıp incelemek zorundadır⁴⁸. Şekle aykırılığı ileri sürmek hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunda, hukuki işlem başlangıçtan itibaren geçerli sayıldığı için ifa edilmiş edimlerin

314; Ayrıca bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 313, dn. 19'da belirtilen yazarlar.

45 ALTAŞ, s. 105.

46 ÇELİKTAŞ, s. 599.

47 ALTAŞ, s. 107.

48 "11. Uyuşmazlığın niteliği gereği yeri gelmişken hemen belirtmek gerekir ki, bütün hakların kullanılmasında ve borçların ifasında uyulması gereken dürüstlük kuralı ve hakların genel sınırlarını oluşturan hakkın kötüye kullanılması yasağı, kamu düzeni ihtiyaç ve gerekleri nedeniyle konulmuş kurallardır. Bu nedenle TMK'nın 2. maddesi emredici niteliktedir. Tarafların aralarındaki ilişkide dürüstlük kuralının ve hakkın kötüye kullanılması yasağının uygulanmayacağını kararlaştırmaları mümkün değildir. Dürüstlük kuralına veya hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı bir davranış, doğrudan hakkın mevcudiyetini ortadan kaldırdığından bir itiraz teşkil eder. Bu nedenle dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden hâkim, dürüstlük kuralına aykırı, hakkın kötüye kullanılması oluşturan davranışı tespit ediyorsa, ilgili tarafından ileri sürülmemiş olsa bile, kendiliğinden bunu dikkate almaktadır." (YHGK, 12.02.2025, 2024/210-2025/38)

41 Yokluk görüşünü savunan yazarlar için bkz. ALTAŞ, s. 93; EREN, s. 331, dn. 101.

42 Yokluk görüşü hakkında geniş bilgi için bkz. ALTAŞ, s. 102 vd.; EREN, s. 331-332; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 311.

43 İptal edilebilirlik görüşünü savunan yazarlar için bkz. ALTAŞ, s. 131 vd.; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312, dn.16 ve 17.

44 TUNÇOMAĞ, s. 165; TERCİER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 215; NOMER, s. 61 vd.; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312-

geri istenmesi mümkün değildir. Buna karşılık, ifa edilmemiş olan edimlerin ifaları istenebilir.

Şekle aykırılık nedeniyle hükümsüzlüğün ileri sürülmesinin hangi hallerde hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğunun somut olayın özelliklerine göre değerlendirilmesi gerekir. Bu konuda temel ölçü, şekle aykırılık sebebiyle hükümsüzlük iddiasının kanun koyucunun şekil şartı getirirken güttüğü amaca uygun düşüp düşmediğidir. Şekle aykırılık iddiası kanun koyucunun amacına aykırı ise hakkın kötüye kullanılması söz konusu olacaktır⁴⁹. Şayet taraflar şekil aykırılığını bilerek hukuki işlemde doğan edimleri tamamen veya büyük bir kısmını ifa etmişlerse ya da hükümsüzlüğü ileri süren tarafın hileli bir davranışı söz konusu ise, şekil eksikliğini veya yokluğunu ileri sürmek hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilebilecektir⁵⁰.

Klasik kesin hükümsüzlük görüşünün katı şekilde uygulanmasının bazı sorunlara yol açtığını ileri süren dördüncü bir görüşe göre, işlem yapıldığı andan itibaren hükümsüz ise de taraflarca hükümsüzlük ileri sürülmediği sürece normal hukuki sonuçlarını doğurmalıdır. Bu görüşe göre, şeklin amacı tarafları düşünmeye sevk etmek, acele karar vermelerinin önüne geçmektir. Şeklin amacı tarafları korumak olduğuna göre, tarafların ileri sürmediği bir hükümsüzlüğü üçüncü kişiler ileri sürememelidir. Tamamen taraflar arasında bir geçersizlik hali söz konusu olduğuna göre, hâkimin hükümsüzlüğü re'sen göz önünde tutması doğru olmaz⁵¹. Bir görüşe göre klasik hükümsüzlük görüşünün yetersiz kaldığı durumlarda, dürüstlük kuralına başvurulmaksızın, örtülü bir kanun boşluğu bulunduğu kabul edilmeli ve boşluk amaca uygun doldurulmalıdır. Böylece hükümsüzlük yaptırımı amaca uygun sınırlama

yöntemiyle sınırlandırılmış olur⁵².

Kendine özgü hükümsüzlük ya da esnek hükümsüzlük de denilen bu son görüşün büyük ölçüde hükümsüzlük görüşüne, bir yönüyle de iptal edilebilirlik görüşüne yakın olduğu söylenebilir. Zira az önce belirtildiği üzere, bu görüşe göre taraflarca hükümsüzlüğü ileri sürülmediği sürece hukuki işlem sonuçlarını doğurmaktadır. Tarafların karşılıklı ifası ile hükümsüzlüğün düzelebilmek imkânına sahip olması, TMK. M. 2/2 hükmü çerçevesinde kesin hükümsüzlük görüşüne de kabul edilmektedir. Bu durumda hükümsüzlüğün ilgili üçüncü kişilerce ileri sürülebilmesi ve hâkim tarafından re'sen dikkate alınamaması dışında göze çarpan önemli bir farkın kalmadığı söylenebilir⁵³.

Kendine özgü hükümsüzlük görüşü, taşınmaz satışında tapu sicil müdürünün şekle ilişkin eksikliği re'sen dikkate alacağına ilişkin düzenlemeleri (TMK. m. 1015) göz ardı ettiği, kesin hükümsüzlük görüşünün de karşılıklı borçların ifası durumunda TMK. m. 2/2 hükmünden hareketle sözleşmenin geçerli sayılmasını sağlayacak gerekli esnekliği kabul ettiği, böylece "kendine özgü hükümsüzlük" görüşünün varmak istediği hukuki sonuca ulaşılabildiği, her iki görüş arasında "hâkim tarafından re'sen göz önünde tutulma" konusu hariç, büyük bir fark kalmadığı, Türkiye gibi avukat tutma zorunluluğunun bulunmadığı, esasen pek çok kimsenin maddi durumunun buna elverişli olmadığı bir ülkede, hâkimin şekil eksikliğini re'sen göz önünde tutmasına izin vermeyen bir sistemin yerindeliğinin de tartışma götürdüğü gerekçeleriyle eleştirilmiştir⁵⁴.

Kendine özgü hükümsüzlük görüşüne bir eleştiri de 30.09.1988 tarih ve 1987/2-1988/2 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı'nda yapılmıştır. Anılan Kararda bu husus şöyle ifade edil-

49 TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 215.

50 TUNÇOMAĞ, s. 164-165; TERCIER/PICHONNAZ/DEVELİOĞLU, s. 216; İfanın şekle aykırı hukuki işleme etkisi hakkında daha geniş bilgi için bkz. ERDOĞAN, s. 120 vd.; ÇELİKTAŞ, s. 617 vd.

51 ALTAŞ, s. 143; EREN, s. 329; Kendine özgü hükümsüzlük görüşünü savunan diğer yazarlar için bkz. ALTAŞ, s. 134 vd.; EREN, s. 329, dn. 93.

52 NOMER, Halûk N., Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017, s. 60, 67-68; HAVUTÇU (Akdemir), Ayşe, "Şekle Aykırılık Nedeniyle Geçersiz Hukuki İşlemlerin Tahvili", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987, s. 646-647.

53 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312-313.

54 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 312-313.

miştir: "Bu geçersizliğin hukuki mahiyeti doktrinde tartışmalı olup, klasik olarak nitelenen "butlan" görüşüne karşı son yıllarda "kendine özgün geçersizlik görüşü" de savunulmakta ve şekil kurallarının amaçsal yorumundan hareketle (Şekil noksanlığının herkes tarafından değil, bundan zarar gören tarafça def'i olarak ileri sürülebileceği; şekil noksanlığının hâkim tarafından re'sen gözetilemeyeceği...) ileri sürülmekte ise de; İsviçre Federal Mahkemesi gibi, Yargıtay butlan görüşünü benimsemektedir. Bu itibarla, kanunda öngörülen şekil şartı, emredici niteliktedir ve hâkim şekil noksanlığını (tarafklar ileri sürmemiş olsalar dahi yargılamanın her safhasında) re'sen gözönüne almak zorundadır. Keza, geçersiz bir sözleşmeyi ifadan kaçınmak, kural olarak, ahlaka aykırılık teşkil etmez; ifa edilmeyen edimlerin ifası istenemez ve karşı tarafın iyi niyeti gözönünde tutulamaz. (A. von Tuhr; Oser/Schöenberger; Dr. H. Becker; Prof. Dr. H. Tandoğan; BGE 86 II 400 vd; 92 II 324 vd; 95 II 42 vd; 98 II 316; 104 II 101, 106 II 151; 26.5.1954 gün 8/18 ve 12.4.1944 gün 14/13 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları...)"

Kanımızca şeklin asıl amacı tarafları korumak olduğuna göre şekil nedeniyle geçersizliği yalnızca tarafların ileri sürebilmesi gerekir. Şekil eksikliğine rağmen tarafların yapılan hukuki işlemin gereğini yerine getirmeleri durumunda üçüncü kişilerin şekil yönünden geçersizliği ileri sürmeleri için işlemin içerik olarak da kesin hükümsüz sayılmasını gerektiren bir sebep bulunmalıdır. Başka bir anlatımla üçüncü kişiler ancak içeriği itibarıyla işlemin kesin hükümsüzlüğünü ileri sürebilirler. Aynı şekilde hâkim de işlemin kanunun emredici hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine, kişilik haklarına aykırı olup olmadığını veya imkânsız bir konu içerip içermediğini re'sen göz önünde bulundurabilir. Şekil eksikliğini hâkimin re'sen göz önünde bulundurmasını gerektiren bir sebep yoktur. Bu açıdan şekil eksikliği nedeniyle kendine özgü hükümsüzlük görüşünü daha isabetli buluyoruz.

Türk hukukunda yasal bir düzenlememe bulunmamasına rağmen, öğretide ve yargı kararlarında kesin hükümsüz olan bir hukuki işlemin tahville (çevirme)

ayakta tutulabileceği kabul edilmektedir. Buna göre tarafların ya da taraflardan birinin uyguladığı şekil, yapılmak istenen hukuki işlem için kanunda öngörülen şekil şartını taşımamakla birlikte, aynı sonuca yönelik başka bir işlem için öngörülen şekil şartını taşıyorsa, bu işlemin geçerli olması gerekir⁵⁵. Tahvilde geçersiz işlem (asıl işlem) ve çevrilen işlem olmak üzere iki ayrı hukuki işlem söz konusudur⁵⁶. Tahvil için öncelikle geçersiz olan bir hukuki işlemin bulunması, işlemin yapıldığı sırada geçersizliğin taraflarca bilinmemesi, tahvilin hükümsüzlüğün dayanağı olan normun anlam ve amacına aykırı düşmemesi, çevrilen işlemin geçerlilik şartlarının gerçekleşmiş bulunması, çevrilen işlemin geçersiz işlem ile aynı veya benzer sonuçlar doğuran, fakat ondan daha ileriye gitmeyen bir nitelik taşıması, tarafların yaptıkları işlemin geçersiz olduğunu bilselerdi çevrilen işlemi istemiş olacaklarının varsayılabilmesi gerektiği belirtilmektedir⁵⁷. Tahvilini maddi hukuk bakımından en önemli sonucu, geçersiz olan işlemin yerine, şartları gerçekleşen işlemin kendiliğinden geçmesidir⁵⁸.

İş hukuku öğretisinde 4857 sayılı Kanun'un 8. maddesinde bir yıldan fazla süreli belirli süreli iş sözleşmelerinin yazılı yapılması gerektiği belirtilmesine karşın, 11. maddesinde süresine bakılmaksızın belirli süreli iş sözleşmesinin tanımında yazılı şekil unsuruna da yer verilmiştir. Öğretide anılan şeklin 6098 sayılı Kanun'un 12/2. maddesinde öngörülen temel kural uyarınca geçerlilik şartı niteliğinde olduğu kabul edilmekle birlikte, yazılı şekle uygun şekilde yapılmayan belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak değerlendirilmesi gerektiği isabetli olarak ileri sürülmüştür⁵⁹. Yargıtay'ın uygulaması da

55 EREN, s. 333; HAVUTÇU, s. 651.

56 HAVUTÇU, s. 652.

57 Tahvil ve şartları hakkında geniş bilgi için bkz. KOCAYU-SUFAŞAOĞLU, s. 611 vd.; EREN, s. 333-334; HAVUTÇU, s. 651 vd.

58 HAVUTÇU, s. 664.

59 EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu", İİ/İ, LİHSİGH, S. 15, 2007, s. 897; GÜZEL, Ali/ÖZKARACA/UGAN, Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Sütçek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011, s. 547; DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013, s. 56; GÜLER, Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", LİHSİGH, S. 5, 2005, s. 56;

tahvil yoluyla varılan bu hukuki sonuç doğrultusunda oluşmuştur⁶⁰.

II. Fesih Bildirimi

A. Genel Olarak Fesih Hakkı

Başkasının hukuki alanında aleyhine sonuç doğurabilecek tek taraflı bir hukuki işlemi yapabilmek için hukuk düzenince yetkili olmak gerekir. Başka bir anlatımla, tek taraflı hukuki işlem yapma hakkı bulunmalıdır. Bu hak, kanun ya da sözleşmeden kaynaklanabilir⁶¹. Bir kimse tarafı olmadığı sözleşmeyi feshedemez. İş sözleşmesini sona erdiren sebeplerden birisi olarak fesih, taraflara kanun veya sözleşmede öngörülen usul ve esaslara uygun olarak kullanılması gereken bir hak olarak tanınmıştır.

Fesih hakkı, tek taraflı bir hukuki işlemle sözleşme ilişkisini geleceğe etkili olmak üzere sona erdirmeye yetkisi veren bozucu yenilik doğuran haklardandır⁶². Bu nedenle fesih, "sözleşme ilişkisini sona erdirmeye yönelik bozucu yenilik doğuran bir hak" olarak tanımlanmıştır⁶³. Fesih hakkı, açık ya da örtülü, karşı tarafa varması gerekli bir irade beyanı ile kullanılabilir. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaştıktan sonra tek taraflı geri alınamaz⁶⁴. Fesih hakkı kural olarak şarta bağlı kullanılamaz⁶⁵ ancak, yerine getirilmesi muhatabin istek ve iradesine bırakılan şarta bağlı fesih bildirimi geçerlidir⁶⁶. Örneğin, "iki gün içinde işe gelmediğiniz takdirde, fesih bildirimi ikinci günün sonundan itibaren geçerli olacaktır"; "ödenmeyen ücretimi iki gün içinde banka hesabıma yatırmadığınız takdirde, fesih bildirimi ikinci günün sonundan itibaren geçerli olacaktır".

nün bitiminden itibaren geçerli olacaktır".

Fesih, bildirimli fesih (sürelili fesih) ve bildirim-siz fesih (derhal fesih) olmak üzere ikiye ayrılır⁶⁷. Sürelili fesih belirsiz sürelili iş sözleşmelerinde, derhal fesih ise hem belirsiz hem de belirli sürelili iş sözleşmelerinde söz konusudur. Sürelili fesih ile sözleşme ilişkisi feshe ilişkin irade beyanı muhataba ulaştıktan sonra sona erer. Derhal fesih ise sözleşme ilişkisini fesih beyanının muhataba ulaştığı andan itibaren sona erdirir. Derhal fesih hakkı, haklı bir sebebin ortaya çıkmasıyla kullanılabilir. Sürelili feshin hukuki dayanağı kişi özgürlüğü ilkesidir. Bir kimsenin süresi belirsiz bir sözleşmeyle süresiz bağlı kalmasının önlenmesi amacını güder⁶⁸. Derhal feshin hukuki dayanağı ise dürüstlük kurallarıdır. Dürüstlük kurallarına göre sözleşmeye devam etmesi kendisinden beklenemeyecek olan tarafın sözleşme ilişkisinden kurtulabilmesini sağlama amacını taşımaktadır⁶⁹.

Her iki fesih türünde de sözleşme bir tarafın irade beyanı ile sona ermektedir⁷⁰. Sürelili fesih hakkının kullanılmasına ilişkin irade beyanı "sürelili fesih bildirimi", haklı nedenle fesih hakkının kullanılmasına ilişkin irade beyanı ise "süresiz (derhal) fesih bildirimi" denilmektedir⁷¹. Yine her iki fesih türünde de taraflardan birinin tek taraflı irade beyanı ile sözleşme ilişkisi, geleceğe etkili olmak üzere, sona erer. Bu nedenle fesih, sözleş-

ARSLAN ERTÜRK, Arzu, s. 169; AYAN, Serkan, "Belirli Sürelili İş Sözleşmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 4, 2005, s. 455-456.

60 Y9HD, 21.09.2020, 2016/18753-2020/8412; Y7HD, 14.05.2014, 2014/2459-2014/10761.

61 TUNÇOMAĞ, s. 697; EREN, s. 172.

62 EREN, s. 1410; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 799; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 547; Baycık, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011, s.92; Aynı yönde bkz. YHGK, 16.11.2021, 2019/13- 2021/1414.

63 EREN, s. 1409-1410; SÜMER, Uygulamalar, s. 428.

64 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 938.

65 OĞUZMAN, s. 172.

66 OĞUZMAN, s. 127-127; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 458.

67 Aynı fesih türlerini muhik sebeple fesih ve feshi ihbarla fesih olarak ifade eden ayırım için bkz. OĞUZMAN, Kemal, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 33 vd.

68 SAYMEN, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954, s. 550; OĞUZMAN, s. 35; ALPAGUT, Gülsevil, İş sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 74, 2022/3, s. 1737; Bir görüşe göre kişi özgürlüğü ilkesi gereğince bildirimsiz fesih hakkını işverene sınırsız bir şekilde tanımak ekonomik bakımından zayıf durumdaki işçi açısından önemli sakıncaların doğmasına neden olacaktır. İşverenin bildirimsiz fesih hakkının sınırlandırılması gerekir. Bu kapsamda işçi kuresuzluğunu ileri sürerek işe iadesini isteyebilmelidir. 1475 sayılı Kanun döneminde ortaya konulan bu görüş için bkz. ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986, s. 287-289.

69 SAYMEN, s. 551; OĞUZMAN, s. 159.

70 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455.

71 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455 vd.

me ilişkisinin geçmişte doğurmuş olduğu alacak ve borçları ortadan kaldırmaz⁷².

B. Fesih Bildirimi Kavramı ve Hukuki Niteliği

Sözleşmeyi sona erdiren fesih işlemi, tek taraflı bir hukuki işlem olup, feshedenin irade beyanı ile gerçekleşir. Bu nedenle tek başına fesih hakkının varlığı sözleşmeyi sona erdirmez. Fesih hakkının sözleşmeyi sona erdirmesi için usulüne uygun bir hukuki işlemle kullanılması gerekir. Bu hukuki işlem, hukuki sonuca yönelmiş irade beyanıdır⁷³. İrade beyanı hukuki işlemin kurucu unsurudur (TBK. m. 1). "İrade beyanı" kavramı yerine "irade açıklaması" ifadesi de kullanılmakta ise de irade açıklamasının irade beyanından başka irade faaliyetlerini de kapsayan daha geniş bir kavram olduğu kabul edilmektedir⁷⁴. 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda ve 4857 sayılı İş Kanunu'nda işçi veya işverenin fesih hakkının kullanılmasına ilişkin tek taraflı irade beyanları "fesih bildirimi" olarak ifade edilmiştir.

Fesih hakkını kullanmak için öncelikle iş sözleşmesinin sona erdirilmesine yönelik bir irade beyanının karşı tarafa yöneltilmesi gerekir. Muhatabına açıklanmayan fesih iradesi, hukuki sonuç doğurmaz⁷⁵. Bu irade açıklaması, sözleşme, yazıyla, belirli bir işaretle veya iradeyi gösteren fiillerle gerçekleştirilebilir. Tek taraflı bir irade beyanı olan fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşması yeterli olup, bildirimin geçerliliği karşı tarafın kabulüne bağlı değildir⁷⁶. Fesih bildirimi karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm doğurur. Bu nedenle ulaşılmış olan fesih bildiriminden dönülemez. Fesih bildirimi ulaşılmamış veya ulaşılmış olmakla birlikte karşı taraf öğrenmemişse ya da

karşı tarafın rızası ile dönülebilir⁷⁷.

Fesih hakkının kullanıldığına ilişkin iradenin tereddüt vermeyecek şekilde muhatabı tarafından açıkça anlaşılabilmesi gerekir⁷⁸ ancak irade açıklamasında "fesih" sözcüğünün kullanılması veya "feshi bildiriminde bulunuyorum" şeklinde bir beyan gerekmez; irade beyanından meydana getirilmek istenen sonucun tereddüde yer vermeyecek biçimde anlaşılabilmesi yeterlidir⁷⁹. Başka bir anlatımla, olayın akışından sözleşmeye son verildiği sonucu çıkarılabilen davranışlar da fesih bildirimi olarak değerlendirilebilir⁸⁰. Yargıtay da kararlarında fesih bildiriminde "fesih" sözcüğüne yer verilmemesinin sözleşmenin sona ermesine engel teşkil etmediğini belirtmektedir⁸¹. Yüksek Mahkeme'ye göre, tarafların olumlu veya olumsuz eylemleri de fesih iradesini ortaya koyabilir. Örneğin, işçinin eylemli olarak işe devam etmesi veya işverenin işçiyi tek taraflı ücretsiz izne göndermesi, işyerine sokmaması, işçinin otomatik geçiş kartına el koyması gibi davranışlar fesih iradesinin varlığına delalet eder⁸². Yenilik doğuran hakkın kullanıldığına ilişkin iradenin mevcut olup olmadığı konusunda ortaya çıkan uyuşmazlık, güven teorisi ışığı yapılacak yorumla çözümlenmelidir⁸³.

Hukuki işlemlerin hüküm ve sonuç doğurması için hukuk düzenince uygun görülmesi şarttır. Bu nedenle hukuka ve ahlâka uygun olmayan hukuki işlemler, kurulmuş olmakla birlikte, hüküm ve sonuç doğurmazlar⁸⁴. Kanun veya sözleşme

72 TUNÇOMAĞ, s. 697.

73 SAYMEN, s. 551; KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 90; EREN, s. 125.

74 EREN, s. 131; İrade açıklaması ve unsurları hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. EREN, s. 131 vd.

75 OĞUZMAN, s. 171; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAY-SAL, s. 934; SÜMER, Uygulamalar, s. 427.

76 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455-456.

77 OĞUZMAN, s. 131-132; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 459, 462; SÜMER, Uygulamalar, s. 428.

78 SAYMEN, s. 553; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 456.

79 SAYMEN, s. 553.

80 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 456; SÜMER, İş Hukuku, s. 103; AKYİĞİT, Bireysel, s. 232.

81 "Fesih bildiriminde "fesih" sözcüğünün bulunması gerekmez. Fesih iradesini ortaya koyan ifadelerle eylemli olarak işe devam etmeme hali birleşirse bunun fesih anlamına geldiği kabul edilmelidir." (Y9HD, 13.04.2022, 2022/3174-2022/4466).

82 Y9HD, 11.10.2018, 2015/22136-2018/18058; Y9HD, 21.05.2019, 2016/2014- 2019/11635.

83 BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005, s. 250; BAYCIK, s. 331.

84 KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 88; EREN, s. 127.

ile hukuki işlemler için bazı geçerlilik unsurları düzenlenebilir. Hukuki işlemin kurucu unsurları dışında aranan geçerlilik unsurları, hukuka ve ahlâka uygunluk, fiil ehliyeti, şekil şartı ve işlemin içeriğinin mümkün olması gibi unsurlardır. Geçerlilik unsurları, meydana gelen hukuki işlemin hukuka uygun şekilde hüküm ve sonuç doğurmasını sağlarlar. Başka bir anlatımla, bunlar hukuki işlemin kurucu unsurları değil, geçerli olarak hüküm ve sonuç doğurmasını sağlayan unsurlardır. Söz konusu geçerlilik unsurlarının yokluğu halinde, hukuki işlem kurulmuş olmakla birlikte, kesin hükümsüzlük yaptırımı ile karşılaşacaktır (TBK. m. 27)⁸⁵. Meydana gelen hukuki işlemin istenilen sonucu doğurması için etkinlik unsurlarının (kanuni temsilcinin izin vermesi, vasiyetçinin ölmesi gibi) gerçekleşmesi de gerekebilir. Etkinlik unsurlarının yokluğu ise hukuki işlemin kurulmasına değil, istenilen sonuçların doğmasına engel olur⁸⁶.

Kural olarak, yenilik doğuran hakkın geçerli olarak kullanılabilmesi için özel bir şekil şartı söz konusu değildir. Bununla birlikte, yenilik doğuran hakkın kullanılması kanun veya sözleşme hükmüyle özel bir şekil şartına bağlanmış olabilir. 6098 sayılı Kanun'un 12. maddesinin birinci fıkrasında "Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir." denilerek hukuki işlemlerde kural olarak şekil serbestisinin bulunduğu işaret edilmiştir. Madenin ikinci fıkrasında ise "Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz." hükmü öngörülmüştür. Buna göre, şekil serbestisi esas olmakla birlikte, kanun veya sözleşme hükmüne uygun şekilde kullanılmayan yenilik doğuran haklar herhangi bir hüküm ve sonuç doğurmazlar⁸⁷ ancak kanun veya sözleşmede öngörülen şeklin ispat şartı niteliğinde olması halinde, şekle uygun olarak yapılmayan hukuki işlemin, örneğin fesih bildiriminin, hüküm ve sonuç doğurması mümkündür.

III. İş Kanunu'nun 109. Maddesinde Yapılan Değişikliğin Fesih Bildirimine Etkisi

A. Fesih Bildiriminin Şekli

1. 4857 Sayılı Kanun Öncesi Dönem

Ülkemizde ilk İş Kanunu olan 3008 sayılı İş Kanunu ve daha sonra yürürlüğe giren 931, 1475 ve 4857 sayılı İş Kanunlarında bildirimlerin yazılı yapılmasına ilişkin hükme yer verilmiştir. Mülga 3008 sayılı İş Kanunu'nun 6. maddesine göre: "Bu kanunda zikrolunan "ihbar" veya "tebliğ"lerin, alâkadar kimseye imza mukabilinde yapılması şarttır. İhbar veya tebliğin muhatabı bunu kabul etmezse, keyfiyet, o yerde zabıt varakası ile tesbit edilir." 3008 sayılı Kanun'u yürürlükten kaldıran 28.07.1967 tarih ve 931 sayılı İş Kanunu⁸⁸'nin "Bildirim yazılı yapılması" başlığını taşıyan 7. maddesine göre ise, "Bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tesbit edilir. Ancak 7201 sayılı kanun kapsamına giren tebligat anılan kanun hükümlerine göre yapılır." Daha sonra yürürlüğe giren 25.08.1971 tarih ve 1475 sayılı İş Kanunu, 931 sayılı Kanun'un 6. maddesindeki hükmü aynen koruyarak 7. madde olarak düzenlemiştir.

4857 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce fesih bildirimi de kapsayan düzenlemenin ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu konusunda önemli tartışmalar yaşanmıştır. 3008 sayılı Kanun döneminde öğretide Kanun'un 6. maddesinde öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğunu ileri sürülürken⁸⁹, Yargıtay birbiriyle çelişkili karar-

85 EREN, s. 127.

86 EREN, s. 127-128.

87 BUZ, s. 252.

88 12.08.1967 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren 931 sayılı İş Kanunu, Anayasa Mahkemesi'nce 14.05.1970 tarih ve 40-70 (RG, 11.05.1971, 13833) sayılı kararla şekil yönünden iptal edilmiştir. Anayasa Mahkemesi, iptal kararının 12.11.1970 tarihinde yürürlüğe girmesine karar vermiştir. Böylece 931 sayılı Kanun, üç yıl üç ay süreyle yürürlükte kalmıştır.

89 SAYMEN, s. 554; OĞUZMAN, s.177.

lar vermiştir⁹⁰. Farklı görüşler Yargıtay'ın 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile son bulmuştur. Anılan kararın gerekçesi: "... Kanun vazıı esas itibariyle iş aktinin muteberliğini hususi bir şekle tabi tutmadığına göre bunun feshi hakkındaki irade beyanın, muteber olabilmesi için, yazılı şekilde yapılmasını emrettiği düşünülemez. Kanun vazıı İş Kanununun 6.maddesi hükmünü kabul etmekle sadece İş Kanununa göre yapılacak (ihbar) ve (Tebliğ)lerin, bu arada iş aktinin feshi hakkındaki irade beyanının mezkûr maddede gösterilen yazılı delilden başka bir delil ile ispatına imkân vermemek ve bu suretle, ihtilaf halinde ihbar ve tebliğlerin yapıp yapılmadığı yollu iddia ve müdafaaların kolayca ispat ve hallini sağlamak istemiştir.

Mevzuatımızda Borçlar Kanununun yukarıda zikri geçen 11.maddesinin yanında bir de Hukuk Muhakemeleri Usulü Kanununun yine yukarıda söz konusu edilen 287.maddesi hükmü mevcut olduğuna göre İş Kanununun 6.maddesinin koyduğu şeklin muteberlik şekli mi, yoksa ispat şekli mi olduğu meselesinin hali istenilirken yalnız Borçlar Kanununun 11.maddesi hükmünün değil, usulün 287.maddesi hükmünün de göz önünde bulundurulması iktiza eder. Borçlar Kanununun 11.maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak herhangi bir kanun hükmü ile kabul edilmiş olan şeklin istisnasız olarak muteberlik şekli olduğunu iddia ve kabule imkân yoktur; esasen bahis konusu fıkradaki (Kanunun emrettiği şeklin şümül ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin edilmemiş ise...) sözleri de kanunun emrettiği her şeklin mutlaka sıhhat şartı olmadığını göstermektedir. Bu sebeplerle yukarıda da izah olunduğu gibi, esas itibariyle iş aktinin muteberliği dahi hususi bir şekle tabi tutulmamış olduğuna göre bunun feshinin yazılı şekle tabi tutulduğunun, dolayısıyla İş Kanununun 6.mad-

desi ile kabul edilen şeklin bir muteberlik şekli olduğunun kabulü doğru olamaz. Bilakis, mezkûr madde ile benimsenmiş bulunan şeklin sadece bir ispat kaidesi olduğunun kabulü işin icaplarına, menfaatler ihtilafına, nihayet hukuk esaslarına daha uygun düşer. Zira 6. madde ile derpiş edilen şeklin muteberiyet şekli olduğunun kabulü halinde iş aktinin feshinin sözle ihbar edilmiş ve tarafların da ihbarın yapıldığında söz birliği etmiş olmalarına rağmen aktin hukuken devam ettiğinin ve bu sebeple de, akit fiilen sona ermiş olmasına rağmen, işçinin işverenden kıdem ve ihbar tazminatı ile takdiri tazminat isteyemeyeceğinin kabul gerekir ki böyle bir hal tarzı da hiçbir suretle terviç edilemez. Türk iş hukuk nazariyatında da iş aktinin feshin şekle tabi olmadığına İş Kanununun 6.maddesi ile kabul edilen şeklin muteberlik şekli olmayıp sadece bir ispat kaidesi olduğunun kabul edilmekte bulunması da bu görüşü teyit etmektedir (Prof. Dr. Ferid H. Saymen, *Türk İş Hukuku*, İstanbul 1954, sahife 554; Dr. M. Kemal Oğuzman, *Türk Borçlar Kanunu ve İş Mevzuatına Göre Hizmet "İş" Aktinin Feshi*, İstanbul 1955, sahife 176, 178; Turgut Sızmazoğlu, *İş Aktinin Feshi ve Kıdem Tazminatı*, İstanbul 1953, sahife 61)." şeklindedir⁹¹. Anılan İçtihadı Birleştirme Kararına rağmen, Yargıtay yazılı şekil hükmünün geçerlilik şartı olduğuna yönelik birkaç karar vermiş⁹² ise de sonraki bazı kararlarında ilgili kanun hükmünün ispat şartı olduğunu belirtmiştir⁹³ an-

90 Yazılı şekilde yapılmayan fesih bildiriminin 3008 sayılı Kanun'un 6. maddesi uyarınca geçerli olmadığına ilişkin kararlar için bkz. YHGK, 08.01.1958, 4-7/1; Y4HD, 19.03.1959, 959/539-2465, BAŞARI, Orhan, Gerekçeli-Notlu Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1967, s. 40; Y4HD, 07.03.1957, 333-1173, ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 1967, s. 235)- Kanun'da öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğuna ilişkin karar için bkz. YHGK, 12.02.1958, 4-17/10, SELÇUKİ, Sabih, İlmî ve Kazalî İçtihatlarla İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973, s. 173-174.

91 Kararın tam metni için bkz. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararları, Hukuk Bölümü, C. 5, 1957-1980, Ankara 1981, Yargıtay Yayınları, No: 12; Sevinç Matbaası, s. 145-146.

92 "İş sözleşmesinin ihbar önellerine uyulmaksızın bozulduğu hallerde dahi bozma iradesinin işçiye yazılı olarak bildirilmesi, İş Kanununun 6 ncı maddesi gereğidir. Bu lâzimeye uymayan işverenin, iş sözleşmesinin haklı sebebe dayanarak bozulmuş olduğu iddiası kabul edilemez." (Y9HD, 19.11.1965, 9560-9564, BAŞARI, s. 40-41); "İş Kanununun 7.maddesiyle iş aktini bozma iradesini kapsayan ihbarın yazılı olarak yapılması zorunluluğu kabul edilmiştir. Davalı anılan maddeye uygun olarak bir ihbar yaptığını ispat etmiş değildir." (Y9HD, 08.03.1966, 948/168, SELÇUKİ, s. 178). İşten çıkarmaya ilişkin irade beyanı, işçiye tebliğ edilmediği sürece tek taraflı bir irade beyanı niteliğinde kalır ve bir hukuki sonuç meydana getirmez." (Y9HD, 05.06.1964, 3330-3682, BAŞARI, s. 41).

93 "İş Kanununun (6) 7.maddesinde; "Bildirimler ilgililiye yazılı olarak ve imza mukabilinde yapılması gerekir" diye yazılıdır. Kanunun kabul ettiği bu şeklin muteberlik şekli olmayıp sadece ispat şekli olduğu ve işverenin İş Kanununun 17.maddesi hakkındaki irade beyanının işçiye

cak Yargıtay'ın fesih bildiriminin tanık beyanı dâhil her türlü delille kanıtlanabileceğine yönelik kararları dikkate alındığında, genel uygulamasının ne geçerlilik şartı ne de ispat şartı yönünde olduğu söylenebilir⁹⁴. Yüksek Mahkeme'ye göre bir tarafın fesih bildirimi niteliğindeki söz ve davranışları tanıkla ispatlanabilir⁹⁵.

931 ve 1475 sayılı Kanun döneminde anılan

yazı ile bildirilmesinin şart olmadığı 18.02.1959 gün ve 28/17 sayılı içtihadı birleştirme kararında belirtilmiş bulunmaktadır..." (YHGK, 10.01.1962, 4-31/1, SELÇUKİ, s. 175); Fesih ihbarının yazılı olarak yapılması şartı bir mutabakat şartı olmayıp bir ispat şekline ibarettir. Binaenaleyh işten çıkarılmayı gerektiren sebepleri gösteren kararın kendisine tebliğ edilmesi istenmesi üzerine davacı buna imza atmaması zabıtla tevsik edildiğine göre İş Kanununun 6.maddesi yerine getirilmiş sayılır." (Y4HD, 19.03.1995, 959/539-2467, BAŞARI, s. 40); Aynı yönde, Y9HD, 12.10.1979, 10610/12752, AKYİĞİT, Ercan, içtihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001, s. 241)

94 "Taraflarca dosyaya sunulan deliller, hizmet cetveli, faturalar, işyeri kayıtları, taraf tanıkları ve bilirkişi raporudur. Belirtilen deliller birlikte değerlendirildiğinde; tüm dosya kapsamından davacı ücret, ikramiye, ulusal bayram, genel tatil ücretlerinin ödenmeyeceğinin söylenmesi üzerine eylemli ve haklı olarak işyerini terk etmek suretiyle iş akdini kendisi feshetmiş olup, ihbar tazminatına hak kazanamaz." (Y9HD, 19.02.2009, 2007/36361-2009/3044); "Dosyadaki bilgi ve belgelerden ve özellikle incelenen Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2015/192 E. sayılı dava dosyası ile dinlenen davacı tanığı M. Demir'in anlatımlarından; davalı işverenin çalışanlarından E. G'nün işten çıkartılması sonrasında adı geçen işçinin davalı işveren aleyhine Mersin 4. İş Mahkemesi'nin 2015/192 E. sayısına kayıtlı dava dosyasında davacı tarafından tanık olarak gösterildiği, bu durumdan haberdar olan davalı işverenin davacının vardiya amirlerinden birisini davacıya gönderip tanıklık yapmaması talebinde bulunduğu, davacının bu talebi geri çevirmesi üzerine de sözlü olarak işten çıkartıldığı anlaşılmaktadır. Açıklanan delil durumuna göre işten haksız çıkartıldığı sabit olan davacının kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulü gerekirken reddi hatalıdır." (Y9HD, 07.10.2020, 2017/16856-2020/10888); Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 15.04.2025, 2025/693-2025/3415; Y9HD, 06.03.2012, 2009/42699-2012/7260; Y9HD, 21.12.2006, 2006/14723-2006/33613.

95 "Mahkemece dinlenen davacı ve davalı tanıklarının tümü davalı iş yerinin bir süre kapalı olduğunu beyan etmişlerdir. O halde davalı iş yerinin davacının iddia ettiği şekilde çalışamayacak durumda olduğu ve sonuç olarak davalı tarafça iş akdinin eylemli olarak feshedildiği tartışmasızdır. Mahkemece ihbar tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile reddine karar verilmesi isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir." (Y22HD, 09.03.2020, 2016/33141-2020/4583); Aynı yönde kararlar için bkz. Y9HD, 16.10.2009, 2008/10531-2009/27086; Y9HD, 26.05.2014, 2012/11375-2014/16738.

İçtihadı Birleştirme Kararına da işaret edilmek suretiyle anılan kanunlarda öngörülen yazılı şeklin ispat şekli olduğu konusunda öğretide görüş birliği olduğu söylenebilir⁹⁶. 1475 sayılı Kanun'da fesih bildirimlerinin yazılı ve fesih sebebini açıkça gösterme zorunluluğunu öngören özel bir düzenleme yer almamaktadır. Bununla birlikte öğretide muhatap sorduğunda haklı nedenin açıklanması ve ispatlanması gerektiği ileri sürülmüştür⁹⁷.

2. 4857 Sayılı Kanun Dönemi

a) 7555 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklik Öncesi Dönem

4857 sayılı İş Kanunu'nda fesih bildiriminin şekli ile ilgili düzenlemeler 19/1 ve 109. maddelerinde yapılmıştır. 4857 sayılı Kanun'un "Sözleşmenin feshinde usul" başlıklı 19/1 hükmüne göre "İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır." Aynı Kanun'un 109. maddesinin 20.07.2025 tarih ve 7555 sayılı Kanun'la⁹⁸ değiştirilmeden önceki başlığı "Yazılı bildirim", metni ise "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır." şeklinde idi. 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile 109. maddenin başlığı "Yazılı veya elektronik bildirim" olarak ve madde metni "Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin

96 ÇENBERCİ, s. 241; TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, 3. Bası, İstanbul 1984, 355; ESENER, Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975, s. 219-220; EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C. I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987, 168; NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3. Bası, İzmir 1998, s. 265; SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002, s. 434; AKYİĞİT, 2001, s. 236; ARSLAN, ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017, s. 279.

97 ÇENBERCİ, s. 527; EKONOMİ, s. 194-195; NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 410.

98 Anılan Kanun, 24.07.2025 tarih ve 32965 sayılı RG'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. / KEP sisteminin kullanılması na ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.” şeklinde değiştirilmiştir.

İş Kanunları bakımından genel kanun niteliğindeki 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu’nun 435. maddesinin birinci fıkrasında da fesih bildiriminin yazılı yapılmasını öngören hükme yer verilmiştir. Anılan hükme göre “Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, fesih sebebini yazılı olarak bildirmek zorundadır.”

Hukukumuzda 854 sayılı Deniz İş Kanunu’nun 18 ve 5953 sayılı Basın İş Kanunu’nun 6/son, 7 ve 11/son hükümlerinde de fesih bildirimin yazılı yapılmasına ilişkin düzenlemeler yer almaktadır ancak anılan kanunlara ilişkin düzenlemeler çalışma konumuzun dışında kaldığından sadece ilgili hükümlere işaret edilmekle yetinilmiştir.

4857 sayılı Kanun’un 109. maddesinin 7555 sayılı Kanun’la değişmeden önceki metninde İş Kanunu kapsamında yapılan bildirimlerin yazılı yapılması gerektiği öngörülmüşse de maddenin gerekçesinde öngörülen şeklin ispat şartı olduğu belirtildiğinden öğretide baskın görüş, anılan gerekçe yönünde olmuştur⁹⁹. Bir görüşe göre, düzen-

lemenin ispat şartını değil, ispat kolaylığı sağlayan bir hüküm olarak anlaşılması gerekir. Fesih bildiriminin yazılı delille kanıtlanma zorunluluğunun kabul edilmesi katı bir yaklaşım olup, iş hukukunun temel ilkeleri ile bağdaşmamaktadır¹⁰⁰. Yargıtay’ın bu dönemde uygulaması fesih bildiriminin her türlü delille kanıtlanabileceği yönünde olmuştur¹⁰¹.

İş K. m. 19/1 hükmünün emrettiği yazılı şeklin iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin süreli feshinde geçerlilik şartı olduğu konusunda tam bir görüş birliği bulunduğu söylenebilir¹⁰². Buna karşılık, iş sözleşmesinin haklı nedenle feshinde İş K. m. 19/1 ve TBK. m. 435 hükümlerinin uygulanması ile ilgili farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Öğretide bir görüşe göre, İş Kanunu’nun 19/1 hükmünde öngörülen yazılı şekil kuralı, aynı Kanun’un 25/son fıkrasında yer alan “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.” hükmü nedeniyle iş gü-

dirimli Feshi, İstanbul 2011, s. 61-62; EKMEKÇİ, Ömer/ YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2024, s. 657; 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı’ndan hareketle 4857 sayılı Kanun’un 109.maddesinde öngörülen yazılı şeklin ispat şartı niteliğinde olduğuna ilişkin görüş için bkz. AKYİĞİT, Bireysel, s. 233; Ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 461-462 ve dn. 1445’te belirtilen kaynaklar.

100 SEVİMLİ, K. Ahmet, “İş Hukukunda Şekil Şartı”, Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003, s. 22-23; BAYCIK, s. 331.

101 “Bu durumda davacı işçinin zam talebinin işverence kabul edilmemesi üzerine işyerini terk ederek iş sözleşmesini eylemli olarak feshettiği hususu davalı şahidinin beyanı ile de ispatlanmıştır. Davacı işçinin iş sözleşmesini işyerini terk etmek suretiyle kendisi feshetmesi sebebiyle ihbar tazminatı ve işçinin feshi haklı olmadığından kıdem tazminatı hakkı da bulunmamaktadır.” (Y9HD, 26.06.2014, 2013/15291-2014/19453); Aynı yönde karar için bkz. Y9HD, 15.04.2025, 2025/693-2025/3415; Y9HD, 19.01.2015, 2013/7503-2015/870; Y9HD, 26.06.2014, 2012/18965-2014/21949; Ayrıca olayların akışından eylemli feshin varlığını kabul eden karar için bkz. 05.12.2019, 2016/10306-2019/21782.

102 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 546; MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/ BAYSAL, s. 1070; CENTEL, s. 121-122; SÜMER, İş Hukuku, s. 110; Aynı Yazar, Uygulamalar, s. 354; AKYİĞİT, Bireysel, s. 311; BAYCIK, s. 331; ARSLAN ERTÜRK, s. 288; Aynı yönde, Y9HD, 26.03.2007, 2007/273-2007/8421; Y22HD, 05.06.2012, 2011/14965-2012/12506; Y22HD, 12.05.2014, 2014/11693-2014, 12407.

99 Maddenin değişiklikten önceki gerekçesi şöyledir: “İspat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür.” Maddenin bu gerekçesinden dolayı kanunda öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğu yönündeki görüş için bkz. TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Genel Esasları, 10. Baskı, İstanbul 2022, s. 218; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 354, 408; CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2012, s. 122; SÜZEK, Sarper/ BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul 2024, s. 550; SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2020, s. 266; KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Nedenlerle Bil-

vencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshinde geçerlilik şartı değildir¹⁰³. Yargıtay'ın uygulaması da bu yöndedir¹⁰⁴. Yüksek Mahkeme bir kararında görüşünü şu şekilde açıklamıştır: “İş Kanununun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığını taşıyan 25.maddesinin son fıkrasına göre işverenin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildiriminin yazılı yapılması koşulu aranmaz.”¹⁰⁵. Diğer bir görüşe göre ise her ne kadar İş Kanunu'nun 25/son fıkrasında belirtilmemişse de 20. maddede yer alan “fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde” işçinin dava açabileceği ifadesi karşısında, 19/1 hükmünde öngörülen yazılı şekil kuralının iş güvencesi kapsamındaki işçilerin iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshinde de geçerlilik şartı olarak kabulü gerekir¹⁰⁶. Anılan görüşü savunan yazarlara

göre 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesi uyarınca haklı nedenle fesihte yazılı şekil geçerlilik şartıdır. TBK. m. 435'in bu açık ve emredici hükmünün iş kanunlarına tabi iş ilişkilerinde de uygulanması gerekir. Yazılı şekil kuralına aykırı olarak yapılan haklı nedenle fesihten, haksız feshin sonuçlarına tabi olmalıdır. Böylece iş güvencesi kapsamındaki işçiler haklı nedenle yapılan feshin yazılı şekil koşuluna aykırılığı dolayısıyla feshin geçersizliğini ileri sürebilecektir. İş güvencesi kapsamı dışındaki işçiler bakımından haklı nedenle fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmaması nedeniyle feshin hükümsüzlüğü değil, haksız feshin yaptırımları söz konusu olacaktır¹⁰⁷. Buna karşılık, diğer bir görüşe göre süresiz fesih bildiriminin şekli konusunda İş Kanunlarında bir boşluk söz konusu değildir. İş ilişkisine devam etmeyi çekilmez hale getiren bir durumdan dolayı fesih bildiriminin geçerlilik şartı niteliğinde yazılı şekle tabi tutulması haklı nedenle fesih hakkının özüne aykırı olur¹⁰⁸.

b) 7555 Sayılı Kanun'la Yapılan Değişiklik Sonrası Dönem

aa. Değişikliğin Kapsamı

Resmî Gazete'nin 25.07.2025 tarihli ve 32965 sayısında yayımlanarak yürürlüğe giren, 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesi, başlığı da dâhil olmak üzere tamamen değiştirilmiştir. Başlığı “Yazılı veya elektronik bildirim” olarak değiştirilen maddenin yeni metni “Bu Kanunda öngörülen bildirimin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında veya işçinin yazılı kabulü şartıyla elektronik iletilerin,

103 AKYİĞİT, Bireysel, s. 312; BAYCIK, s. 337; AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2023, s. 403, 407; BASKAN, Ş. Esra, “Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi”, LİHSGHD, S. 35, 2012, s. 11.

104 “Keza aynı yasanın 25/son maddesine göre, “İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir”. Görüldüğü gibi, yasanın 19 ve 25. maddesinde, işverenin haklı nedenle feshetmesi halinde, iş sözleşmesinin feshindeki yazılı ve açık neden bildirme ve davranışlarından dolayı işçinin savunmasının alınacağı zorunluluğu öngörülmemiştir.” (Y9HD, 29.05.2006, 2006/12566-2006/15486).

105 Y22HD, 27.06.2018, 2018/9553-2018/16134; “Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihten için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimi yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. “Geçerli bir sebep” yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, “iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı)” (Y9HD, 08.02.2018, 2017/28048-2018/2020); Aynı yönde, Y22HD, 04.07.2018, 2018/7036 -2018/16845.

106 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; SOYER, Polat, “Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi”, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2021, s. 14; BASKAN, s.

112-114, 116; TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, s. 97 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, Ender, “Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi”, LİHSGHD, 2011, s. 1008, 1011.

107 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; SOYER, s. 14; BAYCIK, Sebep, s. 85-86; BASKAN, s. 112-114, 116; TOLU, s. 97 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, s. 1008, 1011; 6098 sayılı Kanun'un 435.maddesinde öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğuna ilişkin diğer kaynaklar için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 605, dn. 2202.

108 ALPAGUT, Gülsevil, “Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezaî Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri”, LİHSGHD, 2011/31, s. 938-939.

gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukuki delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli olan kayıtlı elektronik posta (KEP) hesabı üzerinden gönderilmek suretiyle yapılması gerekir. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir. Ancak, 11/2/1959 tarihli ve 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligat anılan Kanun hükümlerine göre yapılır. / KEP sisteminin kullanılmasına ilişkin maliyetler işveren tarafından karşılanır. Bu maddede belirtilen elektronik bildirimler KEP sistemi ile ilgili mevzuat hükümleri çerçevesinde yapılır.” şeklinde kabul edilmiştir.

Söz konusu düzenleme hakkında sağlıklı bir değerlendirme için maddede geçen “bildirim”, “tutanak” ve “tebliğ” kavramlarını açıklamakta yarar vardır. Mülga 3008 sayılı Kanun’un 6. maddesinde yer alan “Bu kanunda zikrolunan “ihbar” veya “tebliğ” ifadesinin yerine mülga 931 ve 1475 sayılı Kanunlar ile yürürlükteki 4857 sayılı Kanun’da “bildirim” sözcüğüne yer verilmiştir¹⁰⁹. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “ihbar” sözcüğü “bildirme, bildirim, haber verme”, “tebliğ” sözcüğü “bildirme, bildiri, haber verme”, “bildirim” sözcüğü ise “bildirmek işi, tebligat, ihbarname, ihbariye” anlamlarına gelmektedir¹¹⁰. Görüldüğü üzere, Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre bildirim kelimesi “bildirme işi” anlamında da kullanılmaktadır. Bununla birlikte, mülga kanunlardaki düzenlemeler de dikkate alındığında maddede yer alan “bildirim” kavramının herhangi bir “bildirme işi” anlamında değil, Kanun uyarınca “ihbar” veya

“tebliğ” edilmesi gereken hususları karşılamak amacıyla kullanıldığı kabul edilmelidir¹¹¹.

Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre “tutanak” sözcüğü, “Meclis, kurul, mahkeme vb. yerlerde söylenen sözlerin olduğu gibi yazıya geçirilmesi; tutulga, zabıt, zabıtname”; “belgelenmesi gereken bir durumu tespit edenler tarafından imzalanan belge; zabıt varakası” ve “Birçok kimsenin imzalandığı rapor; mazbata” anlamlarına gelmektedir¹¹².

4857 sayılı Kanun’un değişik 109. maddesinin birinci fıkrasının son cümlesinde 7201 sayılı Kanun kapsamına giren tebligatın anılan Kanun hükümlerine göre yapılacağı düzenlenmiştir. Buna göre 7201 sayılı Kanun’da belirtilen kurumlar, fesih sonucunu doğuranlar dâhil, İş Kanunu’nda öngörülen bildirimleri 109. maddede belirtilen şekilde değil, Tebligat Kanunu’na göre yapacaklardır. 7201 sayılı Kanun’un 1. maddesi uyarınca kazai merciler, maddede belirtilen kamu kurumları, vakıf yüksek öğretim kurumları, mahalli idareler, barolar ve noterler tarafından elektronik ortam da dahil yapılacak tüm tebligat, Posta ve Telgraf Teşkilatı Müdürlüğü veya memur aracılığıyla yapılır. Aynı Kanun’un 2. maddesinde diğer kanunlarda özel hüküm bulunması halinde veya gecikmesinde zarar oluşabilecek işlerde veya aynı yerde bulunan 1. maddede belirtilen kurumlar arasında yahut bu kurumlarda bulunan şahıslara yapılacak tebligatın memur aracılığıyla yapılması öngörülmüştür. Kanun’un 7/a maddesinde ise elektronik tebligata ilişkin hükme yer verilmiştir. Şu hâlde Tebligat Kanunu kapsamına giren bir tebligatın yazılı ve KEP ile yapılması mümkün değildir. Tebligat Kanunu kapsamına girmeyen bildirimlerin ilgiliye imza karşılığında yazılı olarak veya KEP ile yapılması gerekir¹¹³.

6102 sayılı Türk Ticaret Kanunu’nun 1525. maddesine dayanılarak çıkarılan Kayıtlı Elektronik Posta Sistemine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik¹¹⁴’in 4. maddesinde kayıtlı elektronik

109 OĞUZMAN’a göre “fesih beyanı” ile “feshi ihbar” kavramları aynı anlamda değildir. Yazar bu nedenle 3008 sayılı Kanun’un 6. maddesinde öngörülen şekil şartının, fesih beyanına ilişkin olmadığını, anılan maddede ve 5953 sayılı Kanun’un 6 ve 7. maddelerinde yazılı şekil şartının sadece feshi ihbara ilişkin olduğunu ileri sürmüştür. Bkz. OĞUZMAN, s. 117, dn. 1, s. 160, dn. 5; “Feshi ihbar” deyişi fesih bildirimi olarak da ifade edilmektedir. Bu nedenle fesih bildirim (feshi ihbar) hakkı belirsiz süreli sürekli sözleşmelerin sona erdirilmesi için kullanılmaktadır. Bkz. NARMANLIOĞU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 4. Baskı, 2014, s. 350 vd.

110 <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 23.08.2025).

111 ÇENBERCİ, 1976, s. 232, dn. 1.

112 <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 23.08.2025).

113 AKYİĞİT, Bireysel, s. 233.

114 Yönetmelik, 25.08.2011 tarih ve 28036 sayılı RG’de yayımlanmıştır.

posta (KEP), *"Elektronik iletilerin, gönderimi ve teslimatı da dâhil olmak üzere kullanımına ilişkin olarak hukukî delil sağlayan, elektronik postanın nitelikli şekli"* olarak tanımlanmıştır. Yönetmelik'in 11. maddesine göre KEP sistemi, bir elektronik iletinin hukuki ve teknik güvenliğe sahip bir şekilde gönderilip alınmasını sağlamak ve güvenli iletişimde bulunmak gibi amaçlarla kullanılır. Aynı maddeye göre KEP hesabı, kural olarak hesap sahibi tarafından kendi nam ve hesabına kullanılır. Yönetmelik'in 15. maddesinde kayıtlı elektronik posta hizmet sağlayıcısının KEP sistemi üzerinden sunduğu hizmetlere ilişkin olarak oluşturduğu kayıtlar ile KEP delilleri senet hükmündedir ve aksi ispat edilinceye kadar kesin delil sayılır.

Şekle aykırı olarak yapılan bildirimin hukuki sonuçları dikkate alındığında, işçi tarafından yapılacak bildirimlerin de maddede öngörülen şekle tabi olup olmadığı, üzerinde durulması gereken önemli bir sorundur. 7555 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde düzenleme ile kayıtlı elektronik posta ile işçilere bildirim yapılabilmesinin amaçlandığı belirtilmiştir. Aynı husus maddenin gerekçesinde *"Maddeyle, 4857 sayılı Kapsamındaki bildirimlerin işçinin de kabul etmesi koşuluyla iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinde de yapılabilmesine... yönelik düzenleme yapılmaktadır."* denilmiştir. Maddenin anılan gerekçesinden hareketle, düzenlemenin sadece işverenin bildirimlerine ilişkin olduğu ileri sürülebilir ancak madde metninde düzenlemenin yalnızca işverenin bildirimlerini kapsadığına ilişkin herhangi bir ibareye yer verilmiş değildir. Ayrıca maddenin birinci fıkrasında yazılı bildirimin imza karşılığında *"ilgiliye"*, kayıtlı elektronik posta (KEP) ile bildirimin ise yazılı kabulü şartıyla işçiye yapılması gerektiği, yazılı bildirim yapılan *"kişi"*nin imzalamaması halinde durumun o yerde tutanakla tespit edileceği düzenlenmiştir. Bildirimin yazılı olarak yapılmasına ilişkin hükümde geçen *"ilgiliye"* ve *"kişi"* sözcükleri ile işçi, işveren ya da temsilcilerinin kastedildiği açıktır. Keza maddenin *"Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin"* ibaresi ile başlayan ilk fıkrası da işçi ve işveren bildirimleri

arasında bir ayırım yapılmadığını göstermektedir.

Bu noktada çözülmesi gereken diğer bir sorun, KEP ile bildirimde bulunma seçeneğinin yalnızca işverene tanınıp tanınmadığıdır. Belirtmek gerekir ki, madde metni yukarıda belirtilen gerekçesine uygun oluşturulmamıştır. Başka bir anlatımla, madde metnine göre işçinin de feshe ilişkin bildirim hariç, tüm bildirimlerini KEP ile yapabilmesi mümkündür. Esasen işçinin kendi adına oluşturulmuş bulunan KEP hesabı üzerinden yaptığı bildirimin kanunda öngörülen şekle uygun olmadığına kabulü eşitlik ilkesine uygun düşmeyecektir. Bu nedenle işçinin KEP ile yaptığı bildirimin yazılı ve ıslak imzalı bildirim gibi geçerli sayılması gerekir. İşverenin KEP ile bildirimde bulunması işçinin kabulüne bağlandığı halde işçinin aynı yöntemle bildirimde bulunması için işverenin kabulü şartı aranmamıştır.

Değişik m. 109 uyarınca fesih sonucunu doğuracak bildirimler hariç, İş Kanunu'nda öngörülen bildirimler yazılı olarak veya Kayıtlı Elektronik Posta (KEP) adresine gönderilmek suretiyle yapılabilir. Bildirimin yazılı olması, mutlaka elle yazılmış olmasını gerektirmez¹¹⁵. Bilgisayarda hazırlanan veya daktilo ile yazılan ya da matbu olarak önceden hazırlanmış bir metin şeklinde de olabilir. Önemli olan beyan sahibinin imzasını taşımasıdır çünkü beyan sahibi, metni imzalayarak iradesini açığa vurmuş olur. Kural olarak beyan sahibinin el yazısıyla imzalaması gerekirse de yetkili temsilcisi de onun adına hareket ettiğini belirtip imzalayabilir¹¹⁶. Yazılı metnin bu klasik şekli dışında 6098 sayılı Kanun'un 14/2 hükmü uyarınca *"Kanunda aksi öngörülmedikçe, imzalı bir mektup, asılları borç altına girenlerce imzalanmış telgraf, teyit edilmiş olmaları kaydıyla faks veya buna benzer iletişim araçları ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilen metinler de yazılı şekil yerine geçer."*

Maddede bildirimin yazılı olarak ve imza karşılığında yapılacağı belirtilmiştir. Buna göre fes-

115 OĞUZMAN, s. 177.

116 Bu konuda ayrıntılı bilgi için bkz. KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, s. 280.

he ilişkin bildirim dâhil olmak üzere tüm yazılı bildirimlerin imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yazılı yapılmamışsa ya da bildirim yazılı yapılmakla birlikte ilgilinin imzası yoksa bildirimle ilişkin şekil şartının gerçekleştiği söylenemez¹¹⁷.

Bildirim yapılan kişinin imzadan imtina etmesi halinde durumun o yerde tutanakla tespit olunacağı öngörülmüş ise de tutanağın nasıl düzenleneceği konusunda herhangi bir açıklık yoktur. Bildirim yapılan kişinin imzadan kaçındığının tutanakla tespit edilmesi halinde, Kanun'da öngörülen şekil gerçekleşmiş sayılacağından, tutanağın usulüne uygun tutulup tutulmadığı önem arz eder. Öğretide belirtildiği üzere tutanak imzadan kaçınma olayına tanık olan en az iki kişi tarafından imzalanmış olmalıdır¹¹⁸. Bu noktada belirtelim ki, işçi tarafından yapılacak bildirim işverenin veya işveren vekilinin imzalamaktan kaçınması halinde, işçinin o yerde maddede belirtildiği şekilde durumu tutanakla tespit etmesi son derece güç olacaktır.

Maddenin öngördüğü KEP ile bildirim, işçinin bu şekilde bildirim yapılmasını kabul etmesi şartına bağlanmıştır. İşçinin kabulü, iş sözleşmesiyle veya bildirimden önce olmak kaydıyla sonradan da alınabilir. Maddede işçinin kabulünü geri almasına ilişkin bir hükme yer verilmiş değildir. Kanımızca başlangıçta bu yolla kendisine bildirim yapılmasını kabul eden işçinin, cep telefonunun teknik açıdan elverişli olmaması, internet bağlantısını sağlayamaması, bilgisayar kullanmaması gibi çeşitli nedenlerle sonradan kabulünü geri alabilmesi mümkün olmalıdır ancak kabulün geri alındığının uygun bir süre önce işverene bildirilmesi gerekir. Bu konuda İş Kanununa ilişkin Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma Yönetmeliği'nin 9. maddesinde öngörülen 30 günlük süre ölçü alınabilir. İşçinin makul bir süre önce kabulünü geri aldığını bildirmemiş olması halinde, KEP ile yapılan bildirim, kanuni şekle uygun bir bildirim olarak değerlendirilir. Kanımızca işyeri iç yönetmeliklerine ya da toplu iş sözleşmelerine

konulacak hüküm ile işçinin kabulü (onayı) alınabilir ancak bu tür düzenlemeler işçinin onayını sonradan geri almasına engel değildir.

KEP ile yapılan bildirim yazılı/ıslak imzalı bildirim gibi geçerli olacaktır. Bu nedenle Kanun'da yazılı bildirim yapılması öngörülen durumlarda KEP ile de bildirim yapılabilir. Örneğin, İş Kanunu'nun 22. maddesi çerçevesinde çalışma koşullarında esaslı değişiklik teklifinin KEP ile yapılması halinde, hükümde öngörülen yazılı şekil koşulu gerçekleşmiş sayılacaktır. Hukuki işlemin sonuç doğurması için karşı tarafın da irade beyanı gerekiyorsa salt KEP bildirimi ile hukuki işlem gerçekleşmiş sayılmaz. 4857 sayılı Kanun'un 22/1. hükmü uyarınca çalışma koşullarında işçinin aleyhine esaslı değişikliğin yapılabilmesi işçinin yazılı kabulüne bağlıdır. İşçinin KEP üzerinden bu konudaki iradesini bildirmesi ile kanunda öngörülen yazılı şekil gerçekleşmiş sayılmalıdır. Kanımızca işçinin kabulü ile işverenin KEP üzerinden 4857 sayılı Kanun'un 37. maddesinde öngörülen ücret hesap pusulasını göndermesi mümkün olmalıdır ancak pusulada yer alan tahakkuk ve ödemelerin ayrıntılarına işçiye KEP üzerinden itiraz edebilmesini sağlayacak bir imkânın verilmesi gerekir.

Yukarıda belirtildiği üzere KEP hesabı varsa işçinin de bu yöntemle bildirimde bulunması mümkündür. Esasen KEP'in sağlayacağı işlem ve ispat kolaylığı işçi açısından önemli bir tercih sebebi olabilir. Bununla birlikte KEP adresi oluşturmaya ücretli olması nedeniyle bizzat işçinin kendi adına hesap açarak anılan yöntemle bildirimlerini gerçekleştirme ihtimali düşüktür. Zaman ve maliyet bakımından tasarruf sağlaması, tebligat işlemlerini kolaylaştırması, kayıt tutma ve arşivleme yapması gibi avantajları nedeniyle söz konusu yöntemi daha çok işverenin tercih edeceği söylenebilir. Nitekim 7555 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde "...Böylece ülkemizin sürdürülebilirlik ve dijitalleşme hedefleri destekleneceği gibi iş ilişkisinde belirlilik ve ispat kolaylığı sağlanarak işverenin belge düzenleme, gönderme ve saklama yükümlülüğünün dijital ortama taşınması ile fiziki dosyalama zorunluluğu azaltılarak maliyet ve zaman tasarrufu sağlanması amaçlanmaktadır."

117 ÇENBERCİ, s. 239-240.

118 SAYMEN, s. 554; OĞUZMAN, s. 177; ÇENBERCİ s. 241.

denilmiştir. Kanun koyucunun bu nedenle KEP hesabı açmanın maliyetini işverene yüklemiş olması isabetli olmuştur.

4857 sayılı Kanunu'nun değişen 109. maddesinin değişiklikten önce yapılan fesih bildirimlerine uygulanıp uygulanamayacağı sorununa da değinmek gerekir. Şekil şartına ilişkin hükmün niteliği düzenlemenin zaman bakımından uygulanmasına da etki eden bir husustur. İspat şartı niteliğindeki şekil şartları usul hukukuna ilişkin olarak kabul edilir¹¹⁹. Usul hükümleri kural olarak derhal uygulanır¹²⁰. Nitekim 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 648. maddesinde "Bu Kanun hükümleri, tamamlanmış işlemleri etkilememek kaydıyla derhâl uygulanır." hükmüne yer verilmiştir. Fesih bildirimine ilişkin hükmün geçerlilik şartı olarak nitelendirilmesi halinde ise maddi hukuka ilişkin bir düzenlemenin varlığından söz etmek gerekecektir. Maddi hukuk kuralları ise kanunların geriye yürümemesi ilkesi uyarınca yürürlüğe girdikten sonraki olaylara uygulanır¹²¹. Maddi hukuka ilişkin kurallar, kanunda açıkça belirtilmedikçe önceki olaylara uygulanamaz. Bu açıklamalar karşısında kanımızca değişen 109. madde, yürürlüğe girdiği 24.07.2025 tarihinden önce yapılan fesih bildirimlerine uygulanamaz.

bb. Öngörülen Şeklin Hukuki Niteliği

4857 sayılı Kanun'un 7555 sayılı Kanun'un 23. maddesi ile değişik 109. maddesinde Kanun'daki bildirimlerin imza karşılığında yazılı olarak veya KEP ile yapılması gerektiği belirtildikten sonra, "İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır." şeklinde bir hüküm öngörülmüştür. Buna göre fesih bildirimleri dışında kalan bildirimler yazılı olarak veya KEP ile yapılabilirken, fesih bildirimlerinin sadece yazılı şekilde yapılması gerekir. Maddede fesheden taraf ve fesih türü bakımından bir ayırım yapılmadan yazılı şekil şartı öngörülmüştür. Dolayısıyla

la işçi ya da işveren tarafından ister süreli ister derhal fesih yapılsın fesih bildirimi yazılı şekilde yapılmalıdır.

Fesih bildiriminin Kanun'da öngörülen yazılı şekilde yapılmaması halinde ortaya çıkacak hukuki sonuç, şekle ilişkin hükmün niteliği ile doğrudan bağlantılıdır. Başka bir anlatımla, şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin akıbeti öngörülen şeklin ispat şartı veya geçerlilik şartı olmasına göre değişecektir. Bu nedenle maddede fesih bildirimleri için öngörülen yazılı şeklin hukuki niteliğinin tespiti son derece önemlidir.

4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinin birinci fıkrasında yer alan "İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır." hükmü iki önemli hususa işaret etmektedir. Birincisi, söz konusu hüküm Kanun'da öngörülen bildirimlerin yazılı veya KEP ile yapılması yönünde iki seçenekli şekil kuralını öngören cümleden sonra geldiği için, fesih bildirimleri KEP ile yapılamayacağını ortaya koymaktadır. Hükmün düzenlediği ikinci husus ise fesih bildirimlerinin kesinlikle yazılı şekilde yapılmasıdır. Bu ikinci sonuca Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre "her hâlde" kelimesinin "kesinlikle" anlamına gelmesinden dolayı varılabilir¹²².

Acaba söz konusu cümlede KEP ile bildirim yapılmasına ilişkin hükmün fesih bildirimleri için geçerli olmadığını vurgulamak amacıyla "her hâlde" sözcüğünün kullanılmış olduğu söylenebilir mi? Belirtmek gerekir ki, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 1. maddesine göre "Kanun, sözüyle ve özüyle değiştiği bütün konularda uygulanır." Her ne kadar söz ve öz arasında "ve" bağlacı kullanılmışsa da kanun hükümlerinin yorumu yapılırken öncelikle sözüne bakılır. Başka bir anlatımla, kanunun sözü açık ise bir yoruma gerek olmaksızın uygulanması gerekir. Kanun hükmünün sözü ile anlamı uyumsuz olduğunda ya da sözün gerçek anlamının ortaya çıkartılmasının gerekmesi halinde özü ile konuluş amacı araştırılır¹²³. Söz konusu değişik 109. maddenin gerekçesin-

119 TUNCOMAĞ, Borçlar Hukuku, s. 152.

120 PEKCANİTEZ, Hakan, Pekcanitez Usul Medeni Usul Hukuku, C. I, 16. Baskı, İstanbul 2025, s. 47-48;

121 KILIÇOĞLU, Ahmet M., Medeni Hukuk, 4. Baskı, Ankara 2021, s. 74.

122 <https://sozluk.gov.tr/> (E.T. 23.08.2025).

123 KILIÇOĞLU, s. 77-78.

de yukarıdaki soruya olumlu cevap vermemize yarayacak herhangi bir ibare yer almamaktadır. Maddenin sözü ile uyumsuz sayılabileceği bir gerekçesi söz konusu değildir. Esasen kanun koyucu varsa bu yöndeki amacını "Fesih bildirimleri KEP ile yapılamaz" şeklinde bir cümleyle ya da "her hâlde" sözcüğünün yerine "sadece" kelimesini kullanarak ifade edebilirdi. Maddenin önceki gerekçesinde yazılı şeklin ispat şartı olduğu belirtilmesine rağmen, yeni gerekçesinde hükmün niteliği konusunda bir açıklama yapılmadığı da dikkate alındığında madde metninin sözünden hareket etmek dışında bir seçenek kalmamaktadır.

Yukarıda belirtildiği üzere mülga 3008, 931 ve 1475 sayılı Kanunlarda da bildirimlerin yazılı yapılmasına ilişkin hükme yer verilmişti. 3008 sayılı Kanun'un yürürlüğü sırasında Kanun'da öngörülen şeklin niteliği ile ilgili ortaya çıkan tartışmalar, Yargıtay'ın 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile sona ermişti. Daha sonra yürürlüğe giren 931 ve 1475 sayılı Kanunlarda da aynı düzenlemeye yer verildiği için anılan Karar çerçevesinde uygulamaya devam olunmuştur. 4857 sayılı Kanun döneminde ise, 109. maddenin 7555 sayılı Kanun'la değişikliğe uğramasından önce, maddenin "ispat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür." şeklindeki gerekçesi esas alınarak öğretide ve uygulamada konu ile ilgili herhangi bir tartışma yaşanmamıştır.

4857 sayılı Kanun'un değişen 109. maddesinin gerekçesinde düzenleme ile öngörülen şeklin hukuki niteliği hakkında herhangi bir açıklamaya yer verilmemiştir. Değişiklikten önce şekle ilişkin hükmün ispat şartı olduğu yönünde görüşünü ortaya koyan kanun koyucunun, değişen maddenin gerekçesinde konu ile ilgili herhangi bir ifadeye vermemiş olması, önceki görüşünü değiştirmek istemediği şeklinde yorumlanabilir ancak bu sonuca varmak için madde metninde ve gerekçesinde en ufak bir emare dahi bulunmamaktadır. TBMM'de gerek komisyonda gerek genel kurul görüşmelerinde konu ile ilgili bir açıklama yapılmamıştır. Şekle ilişkin hükmün niteliği konu-

sunda kanun koyucunun değişiklikten önce maddenin gerekçesinde belirttiği amacını koruduğu yönünde varılacak bir sonuç, tamamen varsayım dayalı olacaktır. Başlığı ve metni değiştirilen madde için önceki gerekçeden tamamen farklı yeni bir gerekçe yazıldığı da dikkate alındığında maddenin önceki gerekçesinin değişiklikten sonra da geçerli olduğunu söylemek mümkün görünmemektedir.

3008 sayılı Kanun döneminde verilen 23.06.1959 tarih ve 1958/28-1959/17 sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı'nın halen geçerli olup olmadığı da akla gelen önemli sorulardan biridir. Bu soruya olumlu cevap verebilmek için öncelikle anılan kararda tartışılan düzenlemelerle yürürlükteki kanun hükümlerinin aynı olup olmadığının ortaya konulması gerekir. 3008 sayılı Kanun'un 6. maddesi "ihbar" ve "tebliğ"ler için yazılı şekil şartı öngörmüşken, 4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde fesih bildirimlerinin tabi olacağı şekil için özel bir hükme yer verilmiştir. Öğretide belirtildiği üzere 3008 sayılı Kanun'un 6. maddesinde belirtilen "fesih beyanı" ile "feshi ihbar" kavramları aynı anlamda değildir¹²⁴. 4857 sayılı Kanun'un anılan maddesinde geçen "iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler" ibaresi, kısaca "fesih bildirimi" ise, "fesih beyanı"nı ve "feshi ihbar"ı da kapsayan, iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanıdır. Başka bir anlatımla, "fesih bildirimi", hem süreli fesih ihbarını hem de derhal fesih beyanını ifade etmek için kullanılan bir kavramdır¹²⁵.

Diğer yandan, İBK'nın "Kanun vazıı esas itibarıyla iş aktinin muteberliğini hususi bir şekle tabi tutmadığına göre bunun feshi hakkındaki irade beyanın, muteber olabilmesi için, yazılı şekilde yapılmasını emrettiği düşünülemez." şeklindeki temel gerekçesi, yukarıda belirtildiği üzere fesih bildiriminin kesinlikle yazılı olarak yapılması gerektiğine ilişkin yeni ve farklı bir yasal düzenleme karşısında geçerli değildir. Belirtmek gerekir ki, iş

124 OĞUZMAN, s. 117, dn. 1, s. 160, dn. 5.

125 ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 455.

sözleşmesinin kurulmasında şekil serbestisinin olması, fesih bildiriminin geçerlilik şartı niteliğinde bir şekle tabi tutulmasına yönelik yasal bir düzenleme yapılmasına engel teşkil etmez. Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. maddesinde iş sözleşmesinin kurulmasının özel bir şekle tabi olmadığı belirtildiği halde, 19. maddesinde fesih bildirimi için geçerlilik şartı niteliğinde yazılı şekil öngörülmüştür.

818 sayılı Borçlar Kanunu, 01.07.2012 tarihinde yürürlüğe giren 11.01.2011 tarih ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ile yürürlükten kaldırılmıştır. 818 sayılı Kanun'un 11. maddesi "*Akdin sıhhati, kanunda sarahat olmadıkça hiç bir şekle tabi değildir. / Kanunun emrettiği şeklin şumul ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise akit, bu şekle riayet olunmadıkça sahih olmaz.*" şeklinde iken, daha sonra yürürlüğe giren 6098 sayılı Kanun'un 12. maddesinde "*Sözleşmelerin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe, hiçbir şekle bağlı değildir. / Kanunda sözleşmeler için öngörülen şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.*" şeklindedir. Sözü edilen İBK'da "*Kanunun emrettiği şeklin şumul ve tesiri derecesi hakkında başkaca bir hüküm tayin olunmamış ise*" ifadesinden hareketle Kanun'da öngörülen şeklin fesih bildirimleri bakımından geçerlilik şartı olmadığı sonucuna varılmış ise de aynı hükmün 6098 sayılı Kanun'da yer alması nedeniyle belirtilen gerekçenin de bugün için geçerli olmadığı açıktır.

Yukarıda açıklanan nedenlerle ve madde metninde "kesinlikle" anlamına gelen "her halde" ibaresi karşısında görüşümüz, öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğu yönündedir. 7555 sayılı Kanun'la değişik 109. maddenin yürürlüğe girdiği tarihten sonra işçi veya işveren tarafından yapılan bildirimli ya da bildirimsiz fesih beyanlarının yazılı olarak yapılması gerekecektir. Başka bir ifade ile artık iş sözleşmesinin sözlü beyanla ya da eylemli olarak feshedilebilmesinin mümkün olmadığı söylenebilir.

B. Şekle Uygun Yapılmayan Fesih Bildiriminin Hukuki Sonuçları

1. Şeklin İspat Şartı Olarak Nitelendirilmesi Halinde

Fesih bildirimine ilişkin yazılı şekil hükmü ispat şartı olarak kabul edildiğinde, bildirimin geçerliliği, öngörülen şekle uygun yapılmasına bağlı değildir. Bununla birlikte kanuna uygun bildirimin varlığı ancak kanunda öngörülen yazılı delille ile kanıtlanabilir. 4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde öngörülen şekil, bildirimin yazılı ve imza karşılığında olmasıdır. Başka bir anlatımla, yazılı bildirimde bulunanın imzası ve muhatabın bildirimi aldığı dair imzası ile söz konusu kanuni şekil gerçekleşebilecektir. Anılan maddede muhatabın imzadan kaçınması halinde durumu tespit eden tutanağın da imzayı karşılayacağı açıkça belirtilmiştir. Burada bildirimde bulunan tarafın bildirimini ispatlaması için öngörülen özel bir ispat şekli söz konusudur. Bildirimde bulunan kişi kural olarak maddede belirtilen şekilden başka bir yolla bildirimini ispatlayamaz. Bu nedenle sözü edilen yazılı şekil, 6100 sayılı Kanun'un 200 ve devamı maddelerinde düzenlenen senetle ispat/senede karşı senetle ispat kuralı kapsamında değildir. Öğretide genel kabul gören bir tanıma göre senet, "*Bir kimsenin, kendisi aleyhine delil teşkil etmek üzere meydana getirdiği ve kendi imzasını taşıyan belgedir.*" Başka bir tanıma göre "*Bir davada, uyuşmazlığın çözümü uyuşmazlığın çözümü açısından önem taşıyan bir vakıa hakkındaki tam ve kesin bir bilgiyi dış dünyada varlık kazanmış bir cisim üzerindeki yazıyla barındıran ve aleyhine kullanılacağı kişinin imzasını taşıyan belge, senettir.*"¹²⁶ Oysa 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde öngörülen yazılı şekil, borçlunun imza atmaktan kaçınması halinde bu hususun tutanakla dahi ispatına cevaz vermektedir ki söz konusu tutanağın aleyhine kullanılacak kişiden sadır olmadığı hususu çekişmesizdir. Dolayısıyla fesih bildirimine ilişkin yazı-

¹²⁶ ATALI, Murat/ERMENEK, İbrahim/ERDOĞAN, Ersin, Medenî Usûl Hukuku, 4. Bası, Ankara 2024, s. 526.

lı şekil, özel bir ispat şartı olarak değerlendirildiğinde, bildirimin ispatında, 6100 sayılı Kanun'un senetle ilgili hükümlerinin uygulanma olanağı bulunmamaktadır ancak fesih bildiriminin varlığı karşı tarafça ikrar edilmişse, söz konusu 6100 sayılı Kanun'un 187. maddesinin ikinci fıkrası uyarınca bu husus çekişmeli olmaktan ve dolayısıyla ispatın konusu olmaktan çıkacağı için artık 109. maddede öngörülen ispat şekli de aranmayacaktır. Bunun yanında bildirimin yapıldığı senet (evleviyetle 109. maddedeki şartları taşıyacağı için) veya yemin gibi kesin delillerle ispatlanabilir¹²⁷.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bir kararında İş Kanunu'nda öngörülen şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin ispatlanmış sayılamayacağı gerekçesiyle davacı işçiye ihbar tazminatı ödenmesi gerektiğine karar vermiştir¹²⁸. Aynı Daire başka bir kararında iş hukukunun, işçinin işverene karşı zayıf durumda olması, işçinin korunması ve işçi lehine yorum ilkesi dikkate alınarak sözleşme hukukundan pek çok noktada ayrıldığını, bu nedenle düzenlenen belgelere karşı işçi lehine tanık dinlenebildiğini belirtmiştir¹²⁹. Yargıtay, iş sözleşmesinin eylemli feshedildiğinin tanıkla ispat edilebileceğine ilişkin bir kararında şu ifadelere yer vermiştir: "Tanık beyanları ve dosya kapsamından aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapılan davacı iş sözleşmesini, çalışma koşullarının uygulanmaması sebebiyle işe gitmemek suretiyle eylemli fesih yoluyla sona erdirmiştir. Davacı işçinin dava şartı arabuluculuk yoluna başvurduğu 26.09.2018 tarihi sonrasına ilişkin işverence devamsızlık tutanağı tutulan günlerde iş sözleşmesi zaten sona ermiş olduğundan, devamsızlık nedeniyle dayalı işveren feshinden söz edilemez. Çalışma koşullarının işveren tarafından uygulanmaması sebebiyle davacı tarafından yapılan eylemli feshin

haklı nedene dayandığı anlaşıldığından kıdem tazminatı talebinin kabulü yerine yanılığlı değerlendirme ile talebin reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."¹³⁰ Yüksek Mahkeme, ispat yükünün işverene ait olduğu bazı uyuşmazlıklarda ise HMK. m. 201'de öngörülen ispat kuralının uygulanması gerektiğine karar vermiştir¹³¹.

2. Şeklin Geçerlilik Şartı Olarak Nitelendirilmesi Halinde

Yukarıda belirtildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 24 ve 25. maddelerinde düzenlenen derhal fesih hakkı ile aynı Kanun'un 18 ve devamı maddelerinde iş güvencesine tabi iş sözleşmeleri bakımından işverene tanınan bildirimli (sürelili) fesih hakkı, sebebe bağlı yenilik doğuran haklardandır. 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinin birinci fıkrasının da derhal fesih hakkını sebebe bağlı yenilik doğuran bir hak olarak öngördüğü söylenebilir. Türk iş hukukunda işçinin sürelili fesih hakkı ile işverenin iş güvencesinin kapsamı dışındaki iş sözleşmelerini sürelili fesih hakkı bakımından fesih bildiriminde sebep gösterme zorunluluğunu öngören bir düzenleme bulunmamaktadır. Öğretide kanuni şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin geçersiz olacağı kabul edilmekle¹³² birlikte, geçersiz fesih bildiriminin iş sözleşmesine etkisi hakkında farklı görüşler ortaya çıkmıştır. Feshin haksız veya ge-

¹³⁰ Y9HD, 06.12.2023, 2023/13973-2023/19016.

¹³¹ "Öncelikle bertmek gerekir ki, iş Hukukunun temel prensibi uyarınca çalıştığını ispat etmek işçiye, ücretinin ödendiğini ispat etmek ise işverene aittir. İşveren ücretin ödendiğini bordro ve yazılı belgelerle ispatlamak zorundadır. Davalı işveren tarafından sunulmuş olan bordrolarda davacı işçinin imzası bulunmamaktadır. Öte yandan, Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun belirli meblağın üzerindeki alacağın yazılı belge ile ispat şartı davacı işçinin istekte bulunduğu üç aylık ücret alacağının tamamı üzerinden dikkate alınmalıdır. Bu durumda çalışmasını ispat eden davacıya ücretlerinin ödendiğinin davalı işveren tarafından ispat edilemediği, davacı işçi tarafından yapılan feshin haklı olduğu sonucuna ulaşılarak isteklerin hüküm altına alınması gerekirken yazılı şekilde REDDİNE karar verilmesi hatalıdır." (Y9HD, 19.09.2007, 2007/1117-2007/27269); Aynı yönde, Y9HD, 16.10.2006, 2006/6411-2006/27052.

¹³² MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; SOYER, s. 14; BAYCIK, Sebep, s. 85-86; BASKAN, s. 112-114, 116; TOLU, s. 97 vd.; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, s. 1008, 1011; Ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 605, dn. 2202.

¹²⁷ ÇENBERCİ, s. 241-242.

¹²⁸ "İş Kanununun 6. (şimdi 7.) maddesiyle iş akdini bozma iradesini kapsayan ihbarın yazılı olarak yapılması zorunluluğu kabul edilmiştir. Davalı anılan maddeye uygun olarak bir ihbar yaptığını ispat etmiş değildir. Mahkemece, anılan maddelerle kabul edilen hukuki esaslar göz önünde tutulmaksızın ihbar tazminatına ait isteğin reddi yasaya ve usule aykırıdır." (Y9HD, 08.03.1966, 948-1968, ÇENBERCİ, 1986, s. 242).

¹²⁹ Y9HD, 01.06.2009, 2009/16744 -2009/15031.

çersiz (kesin hükümsüzlük) sayılması olmak üzere iki grupta toplanabilecek bu görüşlerin süreli veya derhal fesih bildirimleri bakımından ayrı ayrı değerlendirilmesinde yarar vardır.

a) Süreli Fesih Bildirimi Yönünden

4857 sayılı Kanun'da değişik 109. maddenin yürürlüğe girmesinden önce iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin feshi hariç, işverenin süreli fesih bildirimi için şekil şartı öngören bir düzenleme bulunmamaktaydı. Kanun'un 109. maddesinde yapılan değişiklikle fesih bildirimlerinin yazılı olarak yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Maddenin öngördüğü yazılı şeklin uygulanması bakımından sözleşmenin iş güvencesi kapsamında olup olmadığı, sözleşmeyi hangi tarafın feshettiği ve feshin türü önemli değildir. Hükmün dikkat çekici bir yönü de fesih bildiriminin yazılı yapılmasını yeterli görmesidir. Başka bir anlatımla anılan hüküm, fesih sebebinin bildirilmesini öngörmemektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'nun iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin feshi için öngördüğü 19/1. maddesine göre *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."* Öğretide çoğunluk görüş, 4857 sayılı Kanun'un 19/1. maddesinde öngörülen şekle uygun yapılmayan fesih bildiriminin geçersiz olduğu yönündedir¹³³. Buna göre fesih bildiriminin yazılı şekilde yapılmaması ya da yazılı yapılmakla birlikte fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde gösterilmemesi feshi geçersiz kılar¹³⁴. Bir görüşe göre bu geçersizliğin hemen kesin hükümsüzlük olarak anlaşılmaması gerekir çünkü 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesine göre buradaki geçersizliğin hüküm doğurması, mahkemece feshin geçersizliğine karar verildiğinde işçinin kanunda öngörülen süre içinde işverene başvurup başvurumamasına bağlanmıştır. Anılan hüküm uyarınca işçinin öngörülen süre içinde

işe başlatılmak için işverene başvurumaması halinde yapılan fesih geçerli sayılır ve iş sözleşmesi sona ermiş olur. Dolayısıyla işçinin başvurusuna kadar geçersizliğin askıda kabul edilmesi gerekir. İşçinin süresinde başvuruda bulunması halinde geçersiz hale gelen fesih bildirimi iş sözleşmesi üzerinde hüküm ve sonuç doğurmaz; iş sözleşmesi sona ermemiş gibi devam eder¹³⁵.

Diğer bir görüşe göre, 4857 sayılı Kanun'un 21. maddesinde işverence yapılan feshin geçersizliğinden söz edilmekte ise de mahkemece verilen karar, genel hükümlere göre kesin hükümsüzlük niteliğinde değildir. Burada kendine özgü bir geçersizlik öngörülmüştür çünkü kesin hükümsüzlük söz konusu olduğunda, fesih bildiriminin sözleşmenin üzerinde hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaması gerekir. Kesin hükümsüzlüğün tespiti hiçbir koşula bağlı olmaksızın sözleşmenin sona ermediği anlamına gelir. Oysa 21. maddede geçersizliğin hüküm ve sonuç doğurması bazı koşulların gerçekleşmesine bağlanmıştır. Bu nedenle genel hükümlere uygun bir geçersizlik söz konusu değildir¹³⁶.

Belirtmek gerekir ki, iş güvencesi kapsamındaki iş sözleşmeleri bakımından da fesih bildiriminin 4857 sayılı Kanun'un 19. maddesinde öngörülen yazılı şekil kuralına aykırı yapılması nedeniyle uygulanması gereken yaptırım, esas itibarıyla geçersizlik (kesin hükümsüzlük) ve buna bağlı temerrüt hükümlerinin uygulanmasıdır ancak Kanun'un hükümsüzlüğün sonuçlarını belirli şartlara bağlaması ve işçinin çalıştırılmadığı süre için en fazla dört aylık ücret ve diğer haklarının hüküm altına alınması şeklinde temerrüt hükümlerine sınırlı bir uygulama imkânı vermesi, kesin hükümsüzlüğü "kendine özgü" hale getirmiştir.

Yukarıda belirtildiği gibi hukukumuzda 7555 sayılı Kanun'un yürürlüğe girmesinden önce iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş sözleşme-

133 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 936, 1072; ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 546; CENTEL, s. 121-122; SÜMER, İş Hukuku, s. 110; Aynı Yazar, Uygulamalar, s. 354; AKYİĞİT, Bireysel, s. 311; BAYCIK, s. 331; ARSLAN ERTÜRK, s. 288.

134 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 641-642.

135 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1111; MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009, s. 187.

136 SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 658-659; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 522, dn. 531; BAYCIK, s. 385; MANAV, s. 184.

leri bakımından işverenin süreli fesih bildirimini geçerlilik şartı niteliğinde yazılı şekle tabi tutan bir düzenleme bulunmamaktaydı. Değişiklikten önce İş Kanunu kapsamındaki bildirimlerin yazılı şekilde yapılmasını öngören 109. madde hükmü ispat şartı niteliğinde kabul edilmekteydi¹³⁷. 7555 sayılı Kanun'la değişik 109. madde ile iş güvencesi kapsamı dışında kalan iş sözleşmelerinin işveren tarafından süreli feshinde de fesih bildiriminin yazılı yapılması gerektiği düzenlenmiştir. Bununla birlikte yazılı şekil şartının ispat şartı olduğuna dair herhangi bir ibareye yer verilmiş değildir. Daha önce belirttiğimiz gerekçelerle söz konusu yazılı şekil, geçerlilik şartı niteliğinde olduğundan, buna uygun yapılmayan fesih bildirimlerinin kesin hükümsüzlük yaptırımına tabi tutulması gerekir.

4857 sayılı Kanun'da işçinin süreli fesih bildirimi için 109. maddeden başka yazılı şekil öngören bir düzenleme söz konusu değildir. Maddenin değişiklikten önceki metninde yer alan düzenleme ispat şartı niteliğinde kabul edilmekte iken, yeni metninde yer alan yazılı şekil bizce işçinin süreli fesih bildirimi bakımından da geçerlilik şartı niteliğindedir. Bu nedenle işçi tarafından yazılı şekilde yapılmayan süreli fesih bildirimi de hükümsüz olacaktır.

Değişik 109. maddeye göre fesih bildiriminin yazılı yapılması yeterli olup, fesih sebebinin gösterilmesine gerek yoktur. İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin yazılı yapılmasından amaç, fesih iradesinin açık olarak ortaya çıkması, iş sözleşmesini fesheden tarafın sözleşmeyi feshedip etmemeyi düşünmesine imkân vermesi ve fesih bildiriminin varlığını ispat bakımından kolaylık sağlamasıdır. Fesih sebebinin bildirilmesi ile amaçlanan ise fesih sebebinin ispat edilmesinde kolaylık sağlanması, bildirilen fesih sebebine bağlılık ilkesine etkinlik kazan-

dırılması, muhatapın feshin sebebini öğrenerek fesih bildirimine karşı hukuki yollara başvurup başvurmamaya karar vermesidir¹³⁸. Fesih sebebinin muhatap açısından önemi göz önünde bulundurulduğunda, fesih bildiriminin sadece yazılı şekilde yapılmasını öngören değişik 109. madde hükmünün bu açıdan yetersiz bir düzenleme olduğu görülmektedir.

Kanuni şekle uygun yapılmayan fesih bildirimi geçersizlik yaptırımına tabi tutulduğunda, fesih bildiriminin sözleşme üzerinde hüküm ve sonuç doğurmadığı kabul edilir. Başka bir anlatımla, geçersiz olan fesih bildirimi sözleşmeyi sona erdirmez. Fesih bildiriminin şekil eksikliği nedeniyle geçersizliği bakımından karşı tarafa usulüne uygun bildirim süresi verilip verilmediğinin önemi yoktur, Sözleşme sona ermemiş gibi taraflar borçlarını yerine getirmeye devam etmek zorundadırlar. Fesih bildiriminin geçersizliği, bildirimde bulunan tarafın sözleşmeden doğan ifayı kabul yükümlülüğünü yerine getirmede temerrüde düşmesine yol açar¹³⁹. Temerrüt hali süresince iş sözleşmesi de devam eder. Dolayısıyla geçersiz fesih bildiriminde bulunan işverenin, işçiyi derhal işe başlatması ve işçiyi çalıştırmadığı tüm süreye ilişkin ücret ve diğer haklarını ödemesi gerekir¹⁴⁰. İşverenin temerrüdünü özel olarak düzenleyen 6098 sayılı Kanun'un 408. maddesine göre "*İşveren, işgörme ediminin yerine getirilmesini kususuyyla engellerse veya edimi kabulde temerrüde düşerse, işçiye ücretini ödemekle yükümlü olup, işçiden bu edimini daha sonra yerine getirmesini isteyemez. Ancak, işçinin bu engelleme sebebiyle yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka bir iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar ücretinden indirilir.*" Anılan hüküm uyarınca işçi iş görme edimini ifaya hazır olduğu

137 TUNÇOMAĞ/CENTEL, s. 218; NARMANLIOĞLU, 2014, s. 354, 408; CENTEL, s. 122; SÜZEK/ BAŞTERZİ, s. 550; SENYEN KAPLAN, s. 266; AKYİĞİT, Bireysel, s. 233; KÖSEOĞLU, s. 61-62; EKMEKÇİ/YİĞİT, s. 657; Ayrıca bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ ÖZKARACA, s. 461-462 ve dn. 1445'te belirtilen kaynaklar.

138 EKONOMİ, İş Güvencesi, s. 13; BAYCIK, 334.

139 İşverenin temerrüdü hakkında geniş bilgi için bkz. TUNÇOMAĞ, s. 203 vd.; TURAN, Gamze, "İşverenin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008, s. 44; YILMAZ TEKİN, İmge Hazal, "Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Temmuz 2023/2, s. 467 vd.

140 TUNÇOMAĞ, s. 207; SÜZEK, Fesih, s. 58.

sürece işveren ücretini ödemekle yükümlüdür¹⁴¹. İş sözleşmesi belirli süreli ise, temerrüt hali en fazla sözleşmenin bitimine kadar devam eder.

İş görme borcunu ifa edemediği süre için ücreti ödenen işçiye sonradan telafi çalışması yaptırılamaz. İşveren, kanunda öngörülen şekle uygun yeni bir fesih bildiriminde bulunmadıkça temerrüt hükümleri gereğince sorumluluğu devam edecektir. İşverenin geçersiz fesih bildiriminden dolayı işçi, iş görme edimini ifaya hazır olarak beklediği süre için hak kazanmış olduğu ücretinin hiç ödenmemesi ya da geç ödenmesi nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 24/II-e hükmü uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir.

Yukarıda belirtildiği üzere işçinin kanuni şekle uygun yapmadığı fesih bildirimi de geçersizlik yaptırımını gerektirir. Geçersiz olan fesih bildiriminden dolayı işçi borçlu sıfatıyla iş görme borcunda temerrüde düşer¹⁴². Bu durumda işçi, işverenin uğradığı zararı 6098 sayılı Kanun'un 400/ı hükmü uyarınca tazmin etmekle yükümlüdür. Kural olarak, iş görme borcunu yerine getirmediği süre için işverenin işçiye ücret ödeme yükümlülüğü bulunmadığı gibi, 6098 sayılı Kanun'un 97. maddesi gereğince işverenin ücret ödeme borcunu ifa etmekten kaçınma hakkı söz konusudur¹⁴³. Fesih bildiriminin geçersizliği nedeniyle işveren, şartları varsa, disiplin cezai uygulayabilir, devamsızlık ya da ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmaması nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 25/II-(g) ve (h) hükümleri uyarınca iş sözleşmesini feshedebilir¹⁴⁴.

Fesih bildiriminin kanunda öngörülen şekle aykırı yapılması nedeniyle kesin olarak geçersiz olduğunu ileri süren tarafın bu hakkını kötüye kullanması durumunda geçerli bir feshin hukuki sonuçlarının söz konusu olması gerektiği söyle-

nebilir. Örneğin, talebi üzerine kendisine ihbar ve kıdem tazminatı ödenen işçinin sonradan şekle aykırılığı ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması niteliğinde değerlendirilebilir. Bunun gibi arabuluculukta işe iade edilmemenin sonuçları üzerinde anlaşılan işçinin, sonradan fesih bildiriminin geçersizliği iddiasına itibar edilmemelidir. Kuşkusuz fesih bildiriminin şekle aykırı yapılmasına aldatma ile sebep olan tarafın da sonradan şekil eksikliğini ileri sürmesi dürüstlük kurallarına uygun düşmez¹⁴⁵.

b) Derhal Fesih Bildirimi Yönünden

Yukarıda da belirtildiği üzere derhal fesih hakkı hem belirli süreli hem de belirsiz süreli iş sözleşmelerinde söz konusudur¹⁴⁶. Bu başlık altında öncelikle 4857 sayılı Kanun'a tabi iş sözleşmeleri bakımından tarafların derhal fesih hakkı için yazılı şekil şartı öngören bir hüküm bulunup bulunmadığı değerlendirilecek, geçerlilik şartı niteliğinde bir hükmün mevcut olduğu sonucuna varıldığı takdirde öngörülen şekle uygun yapılmayan derhal fesih bildiriminin belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmelerine etkisi üzerinde durulacaktır.

7555 sayılı Kanun yürürlüğe girmeden önce 4857 sayılı Kanun'a tabi iş sözleşmelerinin derhal feshinde yazılı şekil öngören bir düzenlemenin varlığı tartışmalıydı. Bir görüşe göre, 4857 sayılı İş Kanunu'nun işverenin derhal fesih hakkını düzenleyen 25. maddenin son fıkrasında yer alan "*İşçi feshin yukarıdaki bentlerde öngörülen sebeplere uygun olmadığı iddiası ile 18, 20 ve 21 inci madde hükümleri çerçevesinde yargı yoluna başvurabilir.*" hükmünde belirtilmeyen 19. maddenin öngördüğü yazılı şekil kuralı, iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin derhal fesih bildirimi bakımından geçerlilik şartı olarak kabul edilemez¹⁴⁷. Yargıtay da aynı gerekçe ile iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin işveren tarafından derhal fesih bildirimi için 4857 sayılı Kanun'un

141 İşverenin temerrüt süresince işçiye ödeyeceği ücretin kapsamı ve ücretten yapılacak indirim hakkında bkz. TUNÇOMAĞ, s. 207 vd.

142 İşçinin iş görme borcunda temerrüdü hakkında geniş bilgi için bkz. YENER, Mehmet Zahid, İş Sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt, Ankara 2020, s. 120 vd.

143 YENER, s. 124 vd.

144 YENER, s. 129-130.

145 TUNÇOMAĞ, Borçlar Hukuku, s. 163; ERDOĞAN, s. 119-120; HAVUTÇU, s. 650.

146 SÜMER, İş Hukuku, s. 118.

147 AKYİĞİT, Bireysel, s. 312; BAYCIK, s. 337; AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2023, s. 403, 407.

25/son fıkrası uyarınca 19. maddede öngörülen yazılı şekil şartının gerekmediğine karar vermiştir¹⁴⁸. Diğer bir görüşe göre İşK. m. 25/son'da 19. maddenin uygulanmayacağı belirtilmişse de 20/1 ve 21/1. maddeleri uyarınca fesih bildiriminde sebep gösterilmemesi halinde feshin geçersizliğine karar verilmesi gerektiğinin anlaşılması karşısında, 19/1 hükmünde öngörülen yazılı şekil iş güvencesine tabi iş sözleşmelerinin derhal fesih bildirimi bakımından da geçerlilik şartıdır¹⁴⁹.

Öğretide 6098 sayılı Kanun'un 435/1 hükmünde, derhal fesih hakkı kullanılırken fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesine ilişkin öngörülen şeklin geçerlilik şartı olduğu ileri sürülmüştür. Bu görüşü savunan yazarlara göre geçerlilik şartı niteliğindeki m. 435/1 hükmü, İş Kanunlarına tabi iş sözleşmelerinin derhal feshinde de uygulama alanı bulur¹⁵⁰. Söz konusu hükmün işçi veya işveren feshi bakımından bir ayırım yapmadığı belirtilmelidir. Başka bir anlatımla işçi ya da işveren derhal fesih hakkını kullanırken fesih sebebinin yazılı olarak bildirmek zorundadır. Yargıtay'ın 6098

sayılı Kanun'un 435/1 hükmünün İş Kanunlarına tabi iş ilişkilerine uygulanamayacağı görüşünde olduğu söylenebilir¹⁵¹.

Daha önce ifade edildiği üzere 4857 sayılı Kanun'un 7555 sayılı Kanun'la değişik 109. maddesinde öngörülen yazılı şekil kuralı derhal fesih bildirimlerini de kapsamaktadır. Buna göre işçi ya da işveren, derhal fesih bildirimini yazılı şekilde yapmak zorundadır. Bununla birlikte değişik 109. madde sadece feshin yazılı şekilde yapılması gerektiğini belirtmiş olup, ayrıca fesih sebebinin gösterilmesi yönünde bir hükme yer vermiş değildir. Anılan hükmün hem süreli hem de derhal fesih bildirimleri bakımından geçerli olduğu konusunda tereddüt olmasa gerekir. Öğretide söz konusu düzenlemenin geçerlilik şartı olup olmadığı konusunda henüz bir görüş ortaya konulmamıştır. Tekrar ifade etmek gerekirse, bize göre fesih bildirimlerinin kesinlikle yazılı yapılmasını öngören değişik 109. madde hükmünün geçerlilik şartı niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Bu nedenle 4857 sayılı Kanun'un 19/1. maddesinde öngörülen yazılı şeklin iş güvencesi kapsamında sözleşmelerin derhal fesih bildiriminde geçerli olup olmadığı ya da 6098 sayılı Kanun'un İş Kanunlarına tabi iş sözleşmelerinde uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin tartışmanın en azından 4857 sayılı Kanun'a tabi iş sözleşmelerinin feshi bakımından son bulduğu söylenebilir. Kuşkusuz Türk Borçlar Kanunu'nun anılan hükmünün İş Kanunu'na tabi iş sözleşmelerinin derhal feshinde uygulanacağı kabul edilirse, sebep bildirme zorunluluğu söz konusu olacaktır.

4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde öngörülen şeklin derhal fesih bildirimleri bakımından geçerlilik şartı niteliği karşısında, şekle uygun yapılmayan derhal fesih bildirimi sözleşme üzerinde hüküm ve sonuç doğurmayacaktır. Başka bir anlatımla, kesin geçersizlik olan fesih bildirimi ile iş sözleşmesi sona ermez. İş sözleşmesi belirli süreli ise süre sonuna kadar, belirsiz süreli ise yine belirsiz süreli olarak devam eder. Bu durumda geçersiz fesih bildiriminde bulunan

148 "4857 İş Kanunu'nun... 25/son maddesinde düzenlenmiş ve haklı nedenlerle işverenin feshi hallerinde, işçinin 18, 20 ve 21. madde hükümleri uyarınca yargı yoluna başvurabileceği belirtilmiştir. Haklı nedenle feshi, bu düzenlemeler karşısında, 19. maddedeki yazılı bildirim, fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi ile savunma alınması koşulu aranmamalıdır." (Y9HD, 22.06.2017, 2016/16593-2017/10993); Aynı yönde, Y22HD, 10.04.2008, 2018/2727-2018/8490).

149 MOLLAMAHAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 1072.

150 MOLLAMAHAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 804-805; SÜZEK/BAŞTERZİ, s. 752-754; BAYCIK, Sebep, s. 85-86; BASKAN, Ş. Esra, "Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi", LİHSGHD, s. 35, 2012, s. BASKAN, s. 112-114; TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017, s. 97 vd.; SOYER, Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2021, s. 14; SÜMER, İş Hukuku, s. 118; GÜLVER, Ender, Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, LİHSGHD, 2011, s. 1008, 1011; 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinde öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı niteliğinde olduğuna ilişkin görüşler için bkz. ÇELİK/CANIKLIOĞLU/CANBOLAT/ÖZKARACA, s. 605, dn. 2202; Aksi yöndeki görüş için bkz. ALPAGUT, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, LİHSGHD, 2011/31, s. 938-939.

151 Y9HD, 08.10.2024, 2024/7529-2024/13189.

işçi ya da işveren temerrüde düşmüş olur. Temerrüt hükümlerinin uygulanması hakkında daha önce açıklama yapıldığından, oraya atıf yapmakla yetinilecektir. Kuşkusuz geçersiz fesih bildiriminde bulunan taraf şekle uygun yeni bir fesih bildiriminde bulunarak devam eden temerrüde son verebilir ancak bu durumda aynı sebebe bağlı derhal fesih hakkının kullanımı için kanunda öngörülen hak düşürücü sürenin geçirilmiş olması söz konusu olabilir.

Bir görüşe göre iş güvencesi kapsamında olmayan iş sözleşmelerinin derhal fesih bildiriminin şekle uygun yapılmaması halinde haksız fesih hükümlerinin uygulanması gerekir¹⁵². Konuyu işçinin derhal feshi açısından değerlendiren diğer bir görüşe göre 6098 sayılı Kanun'un 435/1 hükmünün işçinin derhal fesih bildirimi bakımından da geçerli olduğu ancak işçinin sırf fesih sebebini yazılı şekilde bildirmemesinden dolayı haklı nedene dayanarak yaptığı feshin "haksız fesih" olarak değerlendirilmesinin ağır ve orantısız yaptırım olacağı, bu noktada işçinin derhal feshi bakımından bir düzenleme boşluğu bulunduğu, düzenleme boşluğunun 4721 sayılı Kanun'un 1/2 ve 5. maddeleri çerçevesinde uyarlamaya tabi tutulmak suretiyle işçi tarafından yapılan feshin haklı nedene dayandığı kabul edilmelidir¹⁵³.

Kanımızca geçerlilik şartı niteliğindeki kanuni şekle aykırı olarak yapılan derhal fesih bildirimi geçersiz olup iş sözleşmesini sona erdirmez. Bu durumda ortada iş sözleşmesini sona erdiren geçerli bir fesih bildirimi bulunmadığına göre haksız fesih hükümlerinin uygulanması mümkün değildir. Tahvil yoluyla da usulsüz ya da haksız fesih sonucuna varılamaz çünkü fesih bildiriminin öngörülen şekle uygunluğu yedek işlem (usulsüz veya haksız fesih) için de aranacaktır. Başka bir anlatımla, derhal fesih işleminin tahvil edildiği

usulsüz ya da haksız feshin söz konusu olabilmesi için de iş sözleşmesini sona erdiren geçerli bir fesih işleminin olması gerekir.

Yeri gelmişken belirtelim ki fesih bildiriminin kanuni şekle uygun yapılmamasından dolayı haklı nedene dayalı yapılan feshin "haksız fesih" olarak nitelendirilmesini kavramsal olarak doğru bulmuyoruz çünkü fesih için haklı bir nedenin bulunmaması ya da hak düşürücü sürenin geçirilmiş olması halinde ancak haksız fesihten söz edilebilir. Nitekim 6098 sayılı Kanun'un yaptırma bağladığı haksız fesih, "*haklı sebebe dayanmayan*" fesihtir. Anılan Kanun'un "*Haklı sebebe dayanmayan fesih*" başlığını taşıyan 438. maddesinin ilk fıkrası "*İşveren, haklı sebep olmaksızın hizmet sözleşmesini derhâl feshederse*" ibaresi ile başlamaktadır. Haklı nedenin bulunmaması veya varlığının ispatlanamamış olması ya da hak düşürücü sürenin geçmiş olması ortada bir nedenin bulunmadığını ya da kalmadığını gösterir. Öğretilde de haklı neden olmadan yapılan fesih, "haksız fesih" olarak nitelendirilmiştir¹⁵⁴.

6098 sayılı Kanun'un 435/1 hükmünde olduğu gibi, 4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde öngörülen yazılı şekil, işçinin fesih bildirimleri bakımından da geçerlidir. İşçinin derhal fesih bildirimini kanuni şekle uygun yapmaması nedeniyle fesih bildiriminin kesin hükümsüz kabul edilmesi, işçiyi iş görme edimini ifada temerrüde düşüreceği gibi, disiplin cezasının uygulanması ve hatta iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi de söz konusu olabilir. Kuşkusuz bu sonuç işçiyi ağır ve orantısız bir yaptırımla karşı karşıya bırakır. Bununla birlikte bize göre kanunun açık düzenlemesini göz ardı etmek mümkün değildir. Başka bir anlatımla, anılan hükümlerde bir düzenleme boşluğu bulunmadığından, geçersiz fesih bildirimine rağmen, uyarlama yoluyla işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilemez.

152 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 805-806; GÜNEŞ, Başak/MUTLAY, Faruk Barış: "Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S. 30, 2011/3, 278; BASKAN, s. 114.

153 SÜZEK/BAŞTERSİZ, s. 754.

154 MOLLAMAHMUTOĞLU/ASTARLI/BAYSAL, s. 893; SENYEN-KAPLAN, s. 332; AKYİĞİT, Bireysel, s. 295; GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020, s. 115.

C. Yasal Düzenleme Önerisi

4857 sayılı Kanun'un 109. maddesinde fesih bildirimleri için öngörülen yazılı şeklin geçerlilik şartı olduğu ve şekle aykırı bildirimin kesin hükümsüz olması nedeniyle temerrüt hükümlerinin uygulanması gerektiğini, geçersiz fesih bildirimine rağmen haksız fesih hükümlerinin uygulanamayacağı yönündeki görüşümüzü ifade etmiştik. Bununla birlikte temerrüt hükümlerinin uygulanması ile uygulamada yeni bazı sorunların ortaya çıkması kaçınılmazdır. Diğer yandan, tarafların özellikle iş sözleşmesi sona ermiş gibi hareket ederek, karşılıklı olarak feshin varlığını benimsedikleri durumda iş sözleşmesinin sona ermediğini düşünmek oldukça güçtür. Şu hâlde iş sözleşmesinin niteliğine ve tarafların menfaatlerine uygun yeni bir çözüm yolu bulmak gerektiği ortadadır.

Öğretide İş Kanunlarına tabi iş ilişkilerinde de uygulanması gerektiği ileri sürülen 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinin gerekçesinde taslak metin "*Taraflardan her biri haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir. Sözleşmeyi fesheden taraf, diğer tarafın istemi üzerine fesih sebebinin yazılı olarak bildirmek zorundadır.*" şeklinde ifade edilmesine rağmen, yasallaşan madde metninde "*karşı tarafın istemi üzerine*" ibaresi yer almamıştır. Aynı ibare kaynak alındığı belirtilen İsviçre Borçlar Kanunu'nun 337. maddesinde de vardır. 4857 sayılı Kanun'un 435. maddesinin gerekçesinde ve kaynak Kanun'un 337. maddesinde belirtilen bu ibarenin madde metnine alınmama nedeni ise bilinmemektedir. Öğretide madde gerekçesinde İsviçre Borçlar Kanunu'nun 337. maddesinin göz önünde bulundurulduğu belirtildiğine göre, söz konusu ibarenin madde metninden bilinçli olarak çıkarılmış olmadığı, amaca uygun yorum çerçevesinde fesih sebeplerinin yazılı bildirilmesine ilişkin zorunluluğun karşı tarafın talebine bağlı tutulduğunun kabul edilmesi gerektiği ileri sürülmüştür¹⁵⁵. Sözü edilen görüşe katılmak mümkün olmakla birlikte, gerekçe ile

madde arasında meydana gelen bu uyumsuzlukta farklı görüş ve uygulamalar da söz konusu olabilir. Bu nedenle yapılması gereken, 435. maddesinin birinci fıkrasının madde gerekçesinde yer alan metin gibi yeniden düzenlenmesidir. Esasen öğretide de ileri sürüldüğü gibi, yenilik doğuran hakların sebep gösterilmeden kullanılması mümkün olmakla birlikte, muhatabın talebi üzerine hak sahibinin sebepleri açıklama yükümlülüğü doğruluk ve dürüstlük kurallarından kaynaklanmaktadır. Hak sahibi, karşı tarafın talebi üzerine sebep bildirmemesi ya da geç bildirmesi nedeniyle uğranılan zararları tazminat etmekle yükümlüdür¹⁵⁶.

Kuşkusuz karşı tarafın talebi beklenmeksizin fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesi mümkün olmalıdır ancak bazen işçi ya da işveren fesih sebebinin yazılı olarak kendisine bildirilmesini istemeyebilir. Örneğin, hırsızlık veya başka bir yüz kızartıcı davranışta bulunduğu ileri sürülerek iş sözleşmesi feshedilen işçi fesih sebebinin ailesi ya da sosyal çevresi tarafından duyulmasını arzu etmeyebilir. Aynı şekilde cinsel taciz veya şiddette bulunduğu iddia edilen işveren de fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesini istemeyebilir. Bu nedenle iş sözleşmesinin mevcut olan bir haklı sebeple sözlü olarak feshedilmiş olmasına ve karşı tarafın fesih sebebinin kendisine yazılı şekilde bildirilmesi talebi bulunmamasına rağmen, sırf fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmemesinin fesih bildirimini geçersiz veya feshi haksız kılmasının önüne geçilmesi gerektiğini düşünüyoruz.

Diğer yandan, İsviçre uygulamasına göre karşı tarafın isteği üzerine fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmemesi halinde dahi yapılan fesih salt bu sebeple haksız olarak nitelendirilmemektedir. Başka bir anlatımla, karşı tarafın açtığı dava üzerine feshin haklı nedene dayanıp dayanmadığı, fesih sebebinin yazılı şekilde bildirilip bildirilmemesinden bağımsız olarak değerlendirilmektedir. Yapılan yargılamada feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varıldığı takdirde davanın

155 BAYCIK, s. 353.

156 BUZ, s. 223.

reddine karar verilmektedir ancak davada haklı çıkmasına rağmen fesih sebebini bildirmeyen ya da dava açıldıktan sonra sebebi bildiren taraf, bu nedenle doğan zararlardan ve yargılama giderlerinin tamamından sorumlu tutulmaktadır¹⁵⁷. İsviçre Borçlar Kanunu'nun anılan hükümleri ve buna ilişkin uygulama derhal fesih hakkının hukuki dayanağına ve adalet ilkelerine daha uygun düşmektedir. Açıklanan nedenlerle hangi kanuna tabi olduğuna bakılmaksızın, iş sözleşmesini haklı sebeple fesheden tarafın, muhatabın isteği üzerine fesih sebeplerini yazılı olarak bildirme yükümlülüğünü ihlal etmesi durumunda doğabilecek zarardan ve yargılama giderlerinden sorumlu tutulmasını öngören bir yasal düzenleme yapılması isabetli olacaktır.

Sonuç

Fesih hakkı, taraflara kanun veya sözleşmede öngörülen usul ve esaslara uygun olarak kullanılması gereken bir hak olarak tanınmıştır. Bu hak, sözleşme hukukunda "fesih bildirimi" olarak ifade edilen bir irade beyanı ile kullanılabilir. Fesih bildirimi, sözleşmeyi tek taraflı sona erdiren, karşı tarafa varması gerekli, yenilik doğuran hak niteliğinde bir irade beyanıdır.

4857 sayılı Kanun'un değişik 109. maddesinde fesih bildiriminin yazılı ve imza karşılığında yapılması gerektiği belirtilmiştir. 6098 sayılı Kanun'un 12/2 hükmüne göre kanunda öngörülen şekil, aksi belirtilmedikçe geçerlilik şartıdır. Değişik 109. maddenin metninde ve gerekçesinde öngörülen yazılı şeklin ispat şartı olduğuna yönelik bir ibareye yer verilmemiştir. Ayrıca maddede Türk Dil Kurumu Sözlüğüne göre "kesinlikle" anlamına gelen "*her hâlde*" tabiri kullanılmak suretiyle hükmün geçerlilik şartı niteliği pekiştirilmiştir.

Değişik 109. maddede fesih bildirimi için öngörülen yazılı şekil işçi ve işverenin süreli ve derhal fesih bildirimlerini kapsamaktadır. Kanunî şekle uygun yapılmayan fesih bildirimi kesin

olarak geçersizdir. Bu durumda sözleşme sona ermez, tarafların karşılıklı hak ve borçları devam eder. Geçersiz fesih bildiriminde bulunan taraf için temerrüt hükümlerinin uygulanması söz konusu olur. İş sözleşmesini sona erdiren geçerli bir fesih bildirimi bulunmadığı için haksız fesih hükümlerinin uygulanması söz konusu olamaz çünkü haksız fesih hükümlerinin uygulanması için öncelikle iş sözleşmesinin sona ermiş olması gerekir.

4857 sayılı Kanun'un 19/1 hükmünün iş güvencesine tabi olmayan işçilerin iş sözleşmelerinin derhal feshinde geçerli olup olmadığı, 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesinin ise iş kanunlarına tabi iş ilişkilerinde uygulanıp uygulanmayacağı tartışmalıdır. 4857 sayılı Kanun'un fesih bildirimlerinin yazılı şekilde yapılmasını öngören 109. maddesi ise fesih bildiriminin yazılı yapılmasını zorunlu kılmakla birlikte fesih sebebinin belirtilmesine yönelik bir hükme yer vermemesi, fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesini karşı tarafın isteğine bağlı kılan bir düzenleme içermemesi ve işçi tarafından yapılacak bildirimlere ilişkin istisnai bir kural öngörmemesi bakımından oldukça eksik bir düzenlemedir.

Ülkemiz iş hukuku mevzuatında fesih bildirimlerinin şekli ile ilgili oldukça eksik, karmaşık ve tartışmaya yol açan hükümlerin bulunması karşısında, hukuki öngörülebilirlik ilkesi gereği farklı yorumlanmaya meydan vermeyecek açıklıkta, fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesinin önemini dikkate alan, iş hukukunun özel karakterine uygun ve tüm işçi ve işveren ilişkilerinde uygulanabilecek yeni bir düzenlemeye ihtiyaç olduğu açıktır. Bu nedenle işveren tarafından iş sözleşmesinin süreli ya da derhal feshinde, işçinin ise yalnızca derhal feshinde fesih sebebinin yazılı olarak bildirilmesi zorunluluğunun diğer tarafın isteğine bağlı kılınması ve şekil şartına aykırılığın yaptırımı olarak yalnızca şekle aykırılıktan doğan zararlardan ve yargılama giderlerinden sorumlu tutulmasına yönelik bir düzenleme yapılması gerekir.

¹⁵⁷İsviçre'nin uygulaması hakkında ayrıntılı bilgi için bkz. BAYCIK, s. 334-335.

KAYNAKÇA

- AKYİĞİT, Ercan, Bireysel İş Hukuku, 2. Baskı, Ankara 2021.
- AKYİĞİT, Ercan, İctihatlı ve Uygulamalı İş Kanunu Şerhi, Ankara 2001.
- ALPAGUT, Gülsevil, İş sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Talep Hakkı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S. 74, 2022/3.
- ALPAGUT, Gülsevil, Türk Borçlar Kanununun Hizmet Sözleşmesinin Devri, Sona Ermesi, Rekabet Yasağı, Cezai Şart ve İbranameye İlişkin Hükümleri, LİHSGHD, 2011/31.
- ALTAŞ, Hüseyin, Şekle Aykırılığın Olumsuz Sonuçlarının Düzeltilmesi, Ankara 1998.
- ALTUN, Abdurrahim, "Dijital Ortamdaki İmzaların Yazılı Şekil Şartını Sağlayıp Sağlamadıkları Üzerine Bir Değerlendirme", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 27, Sayı: 1, 2025.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu, İş Sözleşmesinde Şekil, İstanbul 2017.
- ATALI, Murat/ERMENEK, İbrahim/ERDOĞAN, Ersin, Medenî Usûl Hukuku, 4. Bası, Ankara 2024.
- AYAN, Serkan, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 54, S. 4, 2005.
- AYDIN, Ufuk, Bireysel İş Hukuku, 7. Baskı, İstanbul 2023.
- BASKAN, Ş. Esra, "Haklı Nedenle Fesih Hakkının Kullanılmasına İlişkin Türk Borçlar Kanunu'nun Getirdiği Yeni Düzenlemeler ve İş Kanunu'na Etkisi", LİHSGHD, S. 35, 2012.
- BAŞARI, Orhan, Gerekçeli-Notlu Türk İş Hukuku Mevzuatı, İstanbul 1967.
- BAŞBUĞ, Aydın/YÜCEL BODUR, Mehtap, İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2021.
- BAYCIK, Gaye, İş Hukukunda Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2011.
- BUZ, Vedat, Medeni Hukukta Yenilik Doğuran Haklar, Ankara 2005.
- CENTEL, Tankut, İş Güvencesi, İstanbul 2012.
- ÇELİK, Nuri/CANIKLIOĞLU, Nurşen/CANBOLAT, Talat/ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 35. Bası, İstanbul 2022.
- ÇELİKTAŞ, Demet, "Şekle Aykırılık ve Şekle Aykırılığı İleri Sürmenin Sınırı Olarak Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, Ankara 1967.
- ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, Ankara 1986.
- DEMİR, Fevzi, İş Hukuku ve Uygulaması, 7. Baskı, İzmir 2013.
- EKMEKÇİ, Ömer/YİĞİT, Esra, Bireysel İş Hukuku, 6. Baskı, İstanbul 2024.
- EKONOMİ, Münir, Hizmet Akdinin Feshi ve İş Güvencesi, Çimento İşveren Dergisi Özel Eki, C. 17, S. 2, Mart 2003. (İş Güvencesi)
- EKONOMİ, Münir, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu", LİHSGHD, S. 15, 2007.
- EKONOMİ, Münir, İş Hukuku, C.I, Ferdi İş Hukuku, 3. Bası, İstanbul 1987.
- ERBAYRAKTAR, Burcu, Güvenli Elektronik İmza, İstanbul 2016.
- ERDOĞAN, İhsan, "Hukuki Muamelelerde Şekle Aykırılığın Sonuçları", Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 1, S. 1, 1997.
- EREN, Fikret, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 24. Baskı, Ankara 2019.
- ESENER, Turhan, İş Hukuku, 2. Bası, Ankara 1975.
- GÖKTAŞ, Seracettin, Türk İş Hukukunda Haksız Fesih, Ankara 2020.
- GÜLER, Mikdat, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", LİHSGHD, S. 5, 2005.
- GÜLVER, Ender, Türk Borçlar Kanunu'nda İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, LİHSGHD, 2011.
- GÜZEL, Ali/ÖZKARACA, Ercüment /UGAN,

- Deniz, "Karşılaştırmalı Hukukta ve Türk Hukukunda Belirli Süreli İş Sözleşmesi: Yapılma ve Yenilenme Koşulları", Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, C. I, İstanbul 2011.
- HAVUTÇU (Akdemir), Ayşe, "Şekle Aykırılık Nedeniyle Geçersiz Hukuki İşlemlerin Tahvil", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Kudret Ayiter Armağanı, C. 3, S. 1-4, 1987.
 - KILIÇOĞLU, Ahmet M., Medeni Hukuk, 4. Baskı, Ankara 2021.
 - KOCAYUSUFPAŞAOĞLU, Necip, Borçlar Hukukuna Giriş, Hukuki İşlem, Sözleşme, 7. Baskı, İstanbul 2017.
 - KÖSEOĞLU, Ali Cengiz, İş Sözleşmesinin İşçi-den Kaynaklanan Nedenlerle Bildirimli Feshi, İstanbul 2011.
 - MANAV, Eda, İş Hukukunda Geçersiz Fesih ve Geçersiz Feshin Hüküm ve Sonuçları, Ankara 2009.
 - MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi/ASTARLI, Muhittin/BAYSAL, Ulaş, İş Hukuku, 7. Baskı, Ankara 2022.
 - NARMANLIOĞLU, Ünal, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014.
 - NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri, 3.Bası, İzmir 1998.
 - NOMER, Halûk N., Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, 15. Bası, İstanbul 2017.
 - OĞUZMAN, Kemal, Hizmet "İş" Akdinin Feshi, İstanbul 1955, s. 33 vd.
 - OĞUZMAN, M. Kemal/ÖZ, Turgut, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, C. I, 14. Bası, İstanbul 2016.
 - PEKCANITEZ, Hakan, Pekcanitez Usûl Medeni Usûl Hukuku, C. I, 16. Bası, İstanbul 2025.
 - SAYMEN, F. Hakkı, Türk İş Hukuku, İstanbul 1954.
 - SAYMEN, F. Hakkı/ELBİR, Halid K., Türk Borçlar Hukuku, Umumi Hükümler, İstanbul 1965.
 - SELÇUKÎ, Sabih, İlmî-Kazaî İçtihatlarla İş Kanunu, 3. Baskı, İstanbul 1973.
 - SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, Bireysel İş Hukuku, 11. Baskı, Ankara 2020.
 - SEVİMLİ, K. Ahmet, "İş Hukukunda Şekil Şartı", Çimento İşveren Dergisi, Mart 2003.
 - SOYER, Polat, Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2021.
 - SÜMER, Halûk Hadî, İş Hukuku Uygulamaları, 8. Baskı, Ankara 2024.
 - SÜMER, Halûk Hadî, İş Hukuku, 27. Baskı, Ankara 2024.
 - SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2002.
 - SÜZEK, Sarper/BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, İstanbul 2024.
 - TERCIER, Pierre/PICHONNAZ, Pascal/DEVELİOĞLU, H. Murat, Borçlar Hukuku, Genel Hükümler, İstanbul 2016.
 - TOLU, Hazal, İş Sözleşmesinin Haksız Feshi, İstanbul 2017.
 - TUNÇOMAĞ, Kenan, Borçlar Hukuku, 5. Bası, İstanbul 1972.
 - TUNÇOMAĞ, Kenan, İş Hukuku, C. I, 3. Bası, İstanbul 1984.
 - TUNÇOMAĞ, Kenan/CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Genel Esasları, 10. Baskı, İstanbul 2022.
 - TURAN, Gamze, "İşverenin Alacaklı Sıfatıyla Temerrüdü ve Hukuki Sonuçları", TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi, C. 21, S. 5-6, Ağustos-Kasım 2008.
 - YENER, Mehmet Zahid, İş sözleşmesinde İş Görme ve Ücret Ödeme Borçlarında Temerrüt, Ankara 2020.
 - YILMAZ TEKİN, İmge Hazal, "Türk Borçlar Kanunu'na Göre İşverenin İş Kabulden Kaçınması", Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Temmuz 2023(2).
 - GÜNEŞ, Başak/MUTLAY, Faruk Barış: "Yeni Borçlar Kanunu'nun "Genel Hizmet Sözleşmesi"ne İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu

ve 818 Sayılı Kanun'la Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, S. 30, 2011/3.

- YARGITAY İÇTİHADI BİRLEŞTİRME KARARLARI, Hukuk Bölümü, C.5, 1957-1980, Ankara 1981, Yargıtay Yayınları, No: 12.
- <https://sozluk.gov.tr/>

İşsizlik Sigortasının Yapısal Özellikleri ve İşlevi

Öz

İşsizlik sigortası ve onun normatif çatısı altında yer alan işsizlik ödeneği, sosyo-ekonomik bir kavramdır. Bu kavram, iş ve sosyal güvenlik hukukunun en değişkenli yapılarından birini teşkil eder. Onun bu durumunun sebebi, bileşiminde yer alan ekonominin ağırlıklı bir unsur taşımasıdır. İç hukukumuzda 4447 s. Kanun’la giren bu kavramın, yabancı hukuklarla karşılaştırıldığında da kapsam, işsizlik ödeneğinden yararlanma

koşulları ve yararlanma süresi açısından yetersizliği açıktır. Bu konuda Devletin katkı payının belirlenmesinde Anayasa’nın 65. maddesinde yer alan “mali kaynakların yeterliliği” ölçütü elbette önemli bir parametredir. Zorunlu sigorta sisteminin iç hukuktaki önemi açık olmakla birlikte, İşsizlik Sigortası Fonu’na yatırılan primlerin rasyonel kullanımının her şeye rağmen sistemi rahatlatacağı düşüncesindeyiz.

Anahtar Sözcükler:

İşsizlik sigortası, işsizlik ödeneği, fesih, işsizlik sigortası fonu.

Structural Characteristics and Function of Unemployment Insurance

Abstract

Unemployment insurance and the unemployment benefits provided under its regulatory framework constitute a socio-economic concept. It represents a structure that is perhaps the most variable aspect of labor and social security law. This is due to the fact that the economy constitutes a predominant element within its composition. When compared to foreign legal systems, this concept introduced into our domestic law by Law No. 4447 is clearly insufficient in terms of scope, eligibility conditions

for unemployment benefits, and the duration of benefits. However, regarding the determination of the State’s contribution share, the criterion of “sufficiency of financial resources” set forth in Article 65 of the Constitution is a significant parameter. While the importance of the mandatory insurance system under domestic law is clear, we believe that the rational use of premiums contributed to the Unemployment Insurance Fund would, despite everything, alleviate the strain on the system.

Keywords:

Unemployment insurance, unemployment benefits, termination, unemployment insurance fund.

*Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, mkilicoglu@baskent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-9050-0735.

Giriş

İşsizlik sigortası ve onun ekonomik gücü ve tamamlayıcısı, bir anlamda işlevi olan, işsizlik ödeneği bir bütün olarak iş ve sosyal güvenlik hukukunun çok bileşenli temel kavramlarından biridir. Anılan kavramın doğuşuna ve tarihsel gelişim sürecine yer vermenin, sosyal güvenlik hukuku içerisindeki yerini belirlemede etkin olacağı kaçınılmazdır.

Konunun, evrensel boyutu yönüyle ele alınması ve uluslararası belgelerin gözden geçirilmesi gerektiği açıktır. Yabancı ülkelerde mevzuatın nasıl olduğunun normatif açıdan irdelenmesinin, konunun bir başka tamamlayıcı yönü olduğuna inanmaktayız.

Çalışmamızda genel olarak, işsizlik sigortası çatısı altında işsizlik ödeneğinin de incelenmesi gerektiği düşünmekteyiz. Çünkü işsizlik sigortasının kapsamı kadar işlevine, bir anlamda sonuç odaklı kavramı olan işsizlik ödeneğine yer verememe durumunda, eksik bir çalışma olması kaçınılmazdır. Bu yolla varacağımız sonucun daha sağlıklı olacağını düşünmekteyiz.

Türk hukukunda söz konusu kavramların yapısal özellikleri ve bu bağlamda normatif dayanakları ile unsurlarına yer verilecektir. Konuyla ilgili yargı kararlarını incelemek, uygulamanın gerçekte nasıl işlediğini göstermesi bakımından önemlidir. Bu nedenle yargı kararları, öğretideki görüşlerle başlayan çalışmayı tamamlayan bir unsur olarak değerlendirilmiştir. Çalışmanın sonucunda bütüncül bir çıkarım sunmaya çabalayacağız. Ancak varacağımız sonuçların, başlangıçta ifade ettiğimiz bileşenlerinin ekonomi-sosyal politikanın değişkenliği nedeniyle, sadece zamansal bir sonuç olacağını belirtmeden geçemeyeceğiz.

I. Kavram ve Hukuki Niteliği

A. Genel Olarak

İşsizlik sigortasının doğuş dinamiğinin çekirdeğinde, sosyal güvenlik kavramı yatar¹. Bunun

alt kolu olarak belirteceğimiz ekonomik güvence, işsizlik sigortasının varlık nedenidir. Kavramın özünde yer alan işsizlik, sosyo-ekonomik risk oluşu nedeniyle, bir anlamda işsizlik sigortasının bu riski giderici bir işlevi bulunmaktadır².

İlk yazılı belge, sosyal güvenliğin, sosyal sigortaların ilk kurulduğu ülke olan Almanya'da Otto Von Bismarck tarafından hazırlanan ve "Bismarck" modeli olarak kabul edilen Ferman'dır. Bu Ferman, 17.11.1881'de Mecliste, I. William tarafından okunmuştur. Buna göre, "Sosyal zararları gidermek, iç barışı sağlamak ve yardıma muhtaç kişileri daha çok sosyal güvenliğe kavuşturmak" ilkesi kabul edilmiştir³. Bu söz dizimi, sosyal sigortalar sisteminin başlangıç noktasını belirler.

W.H. Beveridge'nin 1944'te belirttiği gibi, işsiz kişinin kendisini yararsız görmesi, korku duyması ve zamanla bu durumun nefrete evrilmesi tehlikesi, işsizlik sigortasının varlık nedenini oluşturmuştur⁴. Bu bağlamda, ileride değineceğimiz

Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi", (2007) 3 (4) Çalışma ve Toplum, 29 vd.; Özlem Bal-Bektaş, "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları" (2020) 2 (65) Adalet Dergisi, 561 vd.; İbrahim Subaşı ve Yusuf Yiğit "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi Ve Uygulamadan Doğan Sorunlar" (2018) 4 (135) İş ve Hayat, 131 vd.; Esmanur Çakmak, "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulamaları", (2020) 12 (1) Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi 1 vd. Coşkun Saraç "İşsizlik Sigortası Edim Koşulları" (2011) 13 (2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1 vd.; Süleyman Başterzi, "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk Ve İstihdam Üzerine Etkileri" (2005) 54 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 55 vd.; Süleyman Başterzi, "Kıdem Tazminatı -İşsizlik Sigortası İlişkisi" (1995) 44 (1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 313 vd.; Aynur Çolak "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi" (2017) (15) Journal of Academic Value Studies 1381 vd.; İsmail Hakkı Dinçay "Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulama Etkinliği Üzerine Bir Değerlendirme" (2020) 9 (25) Emek ve Toplum, 441 vd; Serkan Demirtan ve Hakan Keser, "Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları" (2024) 14 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 69 vd. Kadir Arıcı, Türk Sosyal Güvenlik Hukuku (2, Gazi Kitabevi, 2022), 431 vd.

2 Bkz. Ali Güzel, Ali Rıza Okur ve Nurşen Caniklioğlu, Sosyal Güvenlik Hukuk Baskı (20, Beta Yayıncılık, 2024), 772-774.

3 A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi ve Ender Gülver, Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Baskı 22, Beta Yayınevi 2023), 22, 23.

4 Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 773.

1 Bkz. Banu Uçkan, "İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası

28.06.1952 tarihli Sosyal Güvenliğinin Asgari Normlarına İlişkin 102 sayılı Sözleşme, 1948 yılında kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesi, Avrupa Konseyi'nin 1996 tarihli Gözden Geçirilmiş Avrupa Şartları'nın 24. maddesinde ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı m. 34/f.1 hükümlerinde işsizlikle ilgili "güvelik hakkı", "korunma hakkı" ve "sosyal güvenlik yardımlarından yararlanma hakkı" hukuk dünyasına girmiştir⁵.

Sosyal sigorta sistemlerinin ekonomik boyutu, bu konuda bazı çekinceleri getirmektedir. İşsizlik sigortası da bu kapsamdadır. İç hukukta, işsizlik sigortasının sosyal güvenlik sisteminin kapsamı içerisine alınması gayretleri beş yıllık kalkınma planlarında önerilmiş ise de kıdem tazminatının aynı işlevi gördüğü, işçilik maliyetini artıracığı gerekçesiyle uzun süre ötelenmiştir. Nihayet işsizlik sigortası, 25.08.1999'da kabul edilen, 4447 sayılı Kanun ile yasalaştırılmıştır⁶.

B. Terim ve Tanım Sorunu

İşsizlik sigortası kavramının ortaya çıkışının çekirdek sebebi "*işsizlik*"tir. Ancak bu terim çalışabilir niteliğe sahip olan kişi için kullanılır. Avrupa Birliği hukukunda, işsizlik halinde sağlanan edimleri ifade etmek için daha geniş bir kavram olan "unemployment benefits" terimi kullanılmaktadır. ⁷ İtalya hukukunda ise işsizlik sigortası terimi yerine, işsizlik programı kavramı kullanılmıştır⁸. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (AY) 49. maddesinde ise işsizlik terimine yer verilmiştir. Bu bağlamda işsizlik, çalışan kavramının dar anlamda tersi olarak kabul edilebilir.

Hukukta genel olarak tanımdan kaçınılır. Çünkü bir hukuk kavramı, değişkenlerden ve bileşenlerden oluşur. Dolayısıyla tanım ortaya çıktığında, çok sürmeden eksiklik ya da yetersizlik söz konusu olur. Hukuk biliminde olasılıklara yer verilir.

Konuyla ilgili yapılan çok az sayıda tanımdan birine göre, işsizlik sigortası, çalışma arzu, yetenek ve iradesine sahip olmasına rağmen, işini kendi isteği ve kusuru dışında kaybeden çalışanlara, uğradıkları gelir kaybını kısmen ve geçici bir süre için telafi amacı güden, primlerle desteklenen bir sosyal sigorta koludur⁹.

Bir kısım yazarlar, normatif hükme yer verdikten sonra, özelliklerden söz ederek tanım yapma işlevini bir anlamda okuyucuya bırakmıştır¹⁰. Kanun koyucu genel olarak tanımlı, normatif koşulları ve kavramın özelliklerini de kapsayan şekilde yapar. Buna göre işsizlik sigortası, "*bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı*," ifade eder¹¹. Bu tanım da da, kavramın bir taraftan koşullarına, diğer taraftan da özelliklerine yer verilmiştir.

Burada sırası gelmişken "*işsizlik*" kavramını da tanımlamaya çalışalım. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) "*İşgücü İstihdam, İşsizlik ve Yetersiz İstihdam İstatistikleri*" başlıklı Raporunda, işsizlik; "*iş sözleşmesi feshedilmiş veya geçici olarak askıya alınmış, işsiz olan ve ücret veya kâr karşılığında iş arayan istihdam edilebilir işçiler*" ve "*belirtilen dönemde çalışmaya hazır olan (hafif hastalıklar hariç) ve ücret veya kâr amacıyla iş arayan, daha önce hiç çalışmamış veya en son statüsü çalışan dışında olan (örneğin eski işverenler vb.) veya emekli olan*

⁹ Ibid, 647.

¹⁰ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 647.

¹¹ İşsizlik Sigortası Kanunu (Sosyal Sigortalar Kanunu, Tarım İşçileri Sosyal Sigortalar Kanunu, Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu, Esnaf Ve Sanatkarlar Ve Diğer Bağımsız Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kurumu Kanunu, Tarımda Kendi Adına Ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu İle İş Kanununun Bir Maddesinin Değiştirilmesi Ve Bu Kanunlara Ek Ve Geçici Maddeler Eklenmesi, İşsizlik Sigortası Kurulması, Çalışanların Tasarrufa Teşvik Edilmesi Ve Bu Tasarrufların Değerlendirilmesine Dair Kanunun İki Maddesinin Yürürlükten Kaldırılması İle Genel Kadro Ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Eki Cetvellerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun) Kanun Numarası: 4447, Kabul Tarihi: 25/8/1999, RG:8/9/1999/23810, m.47/c.

⁵ Güzel, Okur ve Caniklioğlu (n 2) 774.

⁶ Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 3) 644.

⁷ Jeff Kenner, "The European Union" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol.I ABA, 2022) 17.

⁸ Piergiiovann, Mandruzzato "Italy" International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol. I, ABA, 2022) 1581.

kişiler” olarak tanımlanmıştır¹².

Yargıtay’ın da bir kararında¹³ ifade ettiği gibi, kimlerin işsiz sayılacağına, ILO’nun 13. Çalışma Konferansı’nda kabul edilen karardaki standartlara göre belirlenmesi gerekmektedir. Anılan Rapor’da, klasik görünümünden öte, konunun genişliği dikkate alınarak, tüm türleri içeren bir tanıma gidilmiştir. Bu tanımda, aslında sigortanın unsurlarına yer verilmiştir.

Tanımdan da anlaşılabilirliği gibi, işsizlik sigortasının hukuki niteliği, sosyal güvenlik kapsamı içerisinde yer alan, kanundaki koşullara uygun olarak işten ayrılan çalışanın, gelir kaybını belirli bir süre için kısmi olarak karşılayan zorunlu sigorta dalıdır. O halde, kanun koyucu tarafından emredici olarak düzenlenen anılan sigorta dalının en büyük özelliği, işsizlik ödeneğidir. İşsizlik ödeneği de Anayasa hukuku açısından bakıldığında sosyal devlet ilkesinin bir gereğidir¹⁴.

II. Uluslararası Belgeler ve Yabancı Hukuklarda İşsizlik Sigortası

A. Uluslararası Belgelerde İşsizlik Sigortası

İşsizlikle alakalı ilk uluslararası düzenlemelerden biri, ILO’nun 2 sayılı “*İşsizlik Sözleşmesi*”dir¹⁵. Sözleşme, işsizliği önleme ve onun sonuçlarına bir çare bulma yöntemlerine yöneliktir. Bunun için her devletin resmi, parasız, iş bulma sistemlerini kurması gerektiği ifade edilmiştir. Sözleşme-

nin devamında, işsizliğe karşı bir sigorta sistemi kurmuş bulunan ILO üyelerinden birinin uyuşu olan işçilerden, kendi toprağı içinde çalışanlara, kendi uyuşu işçilerin aldıkları miktara eşit sigorta ödeneği almak imkanını verecek tedbirlerin sağlanması gerektiğine vurgu yapılmıştır (m. 3). Görüldüğü üzere ILO’nun, anılan Sözleşmesi ile taraf devletlere işsizlik ile mücadele konusunda birtakım yükümlülükler yüklenmiştir.

İşsizlik sigortasına ilişkin uluslararası belgelerinden bir diğeri ILO’nun Türkiye’nin de taraf olduğu, 102 sayılı “*Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi*”dir¹⁶. Anılan Sözleşme, temel sosyal güvenlik ilkelerine dayanan ve sosyal güvenliğin dokuz dalının tamamı için, dünya çapında kabul görmüş minimum standartları belirleyen, uluslararası bir belgedir. Bu dokuz dalın içerisinde işsizlik ve dolayısıyla işsizlik ödeneği de düzenlenmiştir.

Sosyal güvenlik kapsamında sözleşmeye taraf her ülkenin, işsizlik yardımları yapması gerektiği vurgulanmıştır (m. 19). Sözleşmenin devamında, işsizlik sigortasından yararlanabilecek kişinin tanımı yapılmıştır (m. 20). Buna göre, işçinin, çalışmaya gücü yetmesi ve iş almaya hazır bulunmasına rağmen işçinin, kendisine uygun bir iş bulamaması ve kazancının geçici olarak durması olarak belirtilmiştir.

Anılan Sözleşmenin devamında, yapılacak işsizlik sigortası için, gerekli parametrenin; “*ödemenin miktarı ile bu ödemenin yapılmasını gerektiren halin devamı süresince verilecek aile yardımlarının toplamı, kendisine veya hak sahibi kimselerine periyodik ödeme yapılan sigortalının eski kazancı ile örnek sigortalı veya hak sahibi kimseler gibi aynı aile mesuliyetini haiz korunan bir kimseye ödenen aile yardımı toplamının bu bölüme bağlı cetvelde gösterilen yüzdesinden*” az olmayacağı düzenlenmiştir. Böylece, işsizlik sigortasının kapsamında olanlar miktar açısından asgari bir korumaya kavuşturulmuştur. Türkiye bahsedilen Sözleşmenin

12 ILO, “Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment” Seconda Item on the Agenda, Report prepared for the Thirteenth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, (1982) 18-29; <https://www.ilo.org/resource/13th-international-conference-labour-statisticians>, Erişim Tarihi: 07.03.2026.

13 Y.10.HD, E 2006/7506, K 2006/9287, 20.06.2006, (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

14 Kemal Gözler, Türk Anayasa Hukuku (Baskı 1 Ekin Kitapevi 2000) 154-158.

15 ILO 2 “No’lu İşsizlik Sözleşmesi”, ILO Kabul Tarihi: 29 Ekim 1919, R.G: 18.02.1950 / 7346, Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 14.07.1950.

16 ILO 102 “No’lu Sosyal Güvenlik (Asgari Standartlar) Sözleşmesi”, ILO Kabul Tarihi: 28.06.1952, R.G: 10.08.1971 / 13922; Türkiye’de Yürürlüğe Girdiği Tarih: 29.01.1975.

işsizlik sigortasına ilişkin düzenlemelerine çekince koymuştur¹⁷.

Başka bir uluslararası belge ise Avrupa Birliği Ülkeleri arasında geçerli olan, ancak bağlayıcı niteliği bulunmayan, Avrupa Sosyal Haklar Sütunu'dur. (*European Pillar of Social Rights*) (EPSR)¹⁸. Söz konusu düzenlemenin amaçlarından birisi, işsizlik dönemlerinde, işçilerin saygınlığını korumak ve işgücü piyasasına yeniden entegrasyon için teşvikler sağlamaktır¹⁹. Özetle, EPSR hem Birlik hem de üye devletler düzeyinde uygulanacak 20 ilke içermektedir. Bu ilkelerden birisi ise işsizlik yardımlarıdır.

B. Yabancı Hukuklarda İşsizlik Sigortası

Yabancı ülke hukuklarında farklı sistemler bulunmaktadır. Bunlardan biri de "Ghent" sistemidir. Bu sistem, gönüllülük esasına ve işsizlik sigortası fonlarına dayanmaktadır²⁰. Anılan sistem Danimarka, İsviçre, Finlandiya ve Belçika'da -Ghent ülkeleri- uygulanmaktadır. Sistem sendikalar tarafından yönetilen işsizlik sigortası fonlarına dayanmaktadır²¹. İşsizlik fonuna genellikle, sendika üyeleri katıldığı için, bu sistemin sendika üyelerinin artması ile güçleneceği açıktır²².

Örneğin, Belçika'da, işsizlik yardımı, başka bir iş aramak şartıyla, süre sınırı olmaksızın verilmektedir. 1 Kasım 2012 tarihinden itibaren işsizlik ödeneği, zamanla tüm haklardan sabit bir tutara doğru kademeli olarak azalmaktadır²³. İşsizliğin ilk altı ayında işçiler eski brüt ücretlerinin yüzde 65'i olmak üzere, 2019 yılında aylık brüt 2.671,37 € ile sınırlı bir ödeme yapılmaktadır. Bu uygulama, 36 yaşından küçük işsizler için en fazla 21 ay,

36 ile 50 yaş arasındaki işsizler için 33 ay ve 50 yaş ve üstü işsizler için 42 ay boyunca yapılmaktadır²⁴.

Avusturya İşsizlik Sigortası Kanunu'na (*Arbeitslosenversicherungsgesetz*) göre, işsizlik ödeneği alabilmek için, önceki iki yıl içinde işsizlik fonuna en az 52 hafta boyunca prim ödenmiş olması şarttır. Hak sahipliği için başka bir şart aranmaz. İşsiz kalan hak sahibi çalışanlar için, işsizlik fonu, son net gelirin %55'idir. 78 haftaya kadar karşılamaktadır²⁵. İşçinin, temel ihtiyaçlarını karşılayacak durumda olması halinde ise işsizlik yardımı, sınırsız bir süre için de verilebilir²⁶.

Almanya'da, işsizlik sigortası tüm çalışanlar için zorunludur. Bu sigorta, Federal İstihdam Ajansı tarafından yürütülmektedir. İş ilişkilerinin sona ermesinin ardından, çalışanlar ilke olarak Sosyal Kanun'un (*Sozialgesetzbuch*) kapsamında Federal İstihdam Dairesi'nden işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar²⁷. İşsizlik ödeneğinin tutarı, işçinin net ücretinin yüzde 60'ı kadardır.

Henüz 50 yaşını doldurmamış çalışanlar için işsizlik ödeneği alma süresi, azami 12 ay olarak düzenlenmiştir. 50, 55 veya 58 yaşını doldurmuş çalışanlar için bu süre, sırasıyla 15, 18 veya 24 aya çıkmaktadır. Her durumda belirli bir asgari prim ödeme süresine tabi tutulur. Haklı bir neden olmaksızın istifa eden işçiler veya işverenle işten ayrılma anlaşması imzalayan çalışanlar, ilk 12 haftalık süre boyunca işsizlik ödeneğinden mahrum kalırlar²⁸.

İtalya'da, 22/2015 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile getirilen işsizlik yardımı, Yeni Sosyal Sigorta İşsizlik Yardımı ile (*Nuova Assicurazione Sociale per l'impiego*) düzenlenmiştir. İşsizlik yardımı alabilmesi için çalışanlar, kendi iradeleri di-

17 Ayrıntılı bilgi için bkz., <https://www.ilo.org/tr/resource/102-nolu-sosyal-guvenlik-asgari-standartlar-sozlesmesi>, Erişim Tarihi:14.03.2026.

18 Kenner, (n 7) 17.

19 Ibid, 19.

20 Uçan (n 1) 55.

21 Ibid 55.

22 Ibid 55.

23 Carl Bevernage, "Belgium", (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol.I, ABA, 2022) 685.

24 Ibid, 685.

25 Julian Feichtinger ve Christopher Peitsch, "Austria" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022) 575-578.

26 Ibid, 577.

27 Mark Dichter ve Walter Ahrens "Germany" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022) 1180.

28 Ibid, 1181.

şında işsiz kalmış olmalıdır. Yalnızca işten çıkarılan veya haklı bir sebeple iş sözleşmesini fesheden işçiler başvuru yapabilirken, haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesini fesheden veya iş ilişkisini kendi isteğiyle sonlandıran çalışanlar başvuru yapamaz²⁹.

Çalışanlar, işsiz kalmalarından önceki dört yıl içinde en az 13 haftalık sosyal güvenlik primine karşılık gelen bir tutar ödemiş olmalıdır. Ayrıca çalışanların, işsiz kalmalarından önceki 12 ay içinde, fiilen en az 30 gün çalışması şartları birlikte aranır³⁰. İşsizlik ödeneği, işçinin ücretine göre belirlenir. Aylık brüt ücreti 1.352,19 € ve az olan çalışanlar için aylık brüt ücretinin yüzde 75'ine eşittir. Aylık brüt ücreti, 1.352,19 €'dan fazla olan çalışanlar için yüzde 75 ve 1.352,19 €'yu aşan ücretin yüzde 25'inin toplamıdır³¹.

Bu kapsamında ödenen tutar, işçinin işsizlik sigortasından yararlanmaya başladığı dördüncü aydan itibaren, her ay %3 oranında azaltılır. Çalışanın işsizlik programına katıldığı süre boyunca, sosyal güvenlik primlerinin tam ödenmiş olduğu kabul edilir³².

Kanada'da, işsizlik sigortası, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda (*Employment Insurance Act*) düzenlenmiştir. Bu Kanun, işsiz kalan işçilere yönelik ulusal bir ödeme sistemini oluşturur. Sistem, işçi ve işverenlerin Fona yaptıkları ödemelerle finanse edilir³³. Federal Hükümetin, anılan Kanuna göre işsizliği önlemek amacıyla düzenleme yapma yetkisi de mevcuttur. İşsizlik sigortası yardımları, çalışanın önceki sigortalı kazancının yüzde 55'i kadardır. Başvuru sahibi işçi, en fazla 45 hafta süreyle işsizlik sigortası yardımından yararlanabilir³⁴. Söz konusu fon, sadece işsizlik ödemesi için değil, hastalık, yaralanma veya karantina nedeniyle çalışamayan işçileri; doğum izni yardımları,

ebeveyn izni yardımları alan işçileri de kapsar³⁵.

III. Türk Hukukunda İşsizlik Sigortası ve Yapısal Özellikleri

A. Anayasal Düzenlemeler

Anayasalar tarihsel deneyimlerden -savaş, barış, baskı, özgürlük- filizlenen politik anlayışlarla ortaya çıkar³⁶. Anayasamızın "Cumhuriyetin Nitelikleri" kenar başlığı altında yer alan 2. maddesinde, "sosyal hukuk devleti" söz dizimi, "Devletin temel amaç ve görevleri" kenar başlığı altında yer alan 5. madde ile somutlaşmıştır³⁷. AY m. 49'da³⁸, Devlet'e bazı yükümlülükler verilmiştir. Bu yükümlülüklerden, "Çalışanların hayat seviyelerini geliştirmek", "işsizleri korumak", "işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak" ilkeleri konumuzu doğrudan ilgilendirir³⁹. İşsizlik sigortası, satırbaşları ile değindiğimiz bu hükümler ve çalışma yaşamı ile ilgili diğer hükümlerin sentezinden yola çıkarak, yapılan bir çıkarımla konumlanabilir.

İşsizlik sigortası ödemeleri, 4447 sayılı Kanun'un kapsamı altına düzenlenmiştir. Dolayısıyla

35 Ibid, 2363.

36 Paul, Kirachhlof, "Anayasa Kültürü ve Kavramı" (çev. Nedim Meriç, ed. Otto Depenhever, Christoph Grabenwetter) Anayasa Teorisi (çev. İlyas Doğan, Astana Yayınları, 2024) 84.

37 Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Kanun Numarası: 2709, Kabul Tarihi: 18/10/1982, R.G.09/11/1982/17863;

"Devletin temel amaç ve görevleri, Türk milletinin bağımsızlığını ve bütünlüğünü, ülkenin bölünmezliğini, Cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmaktır", m.5; Bkz. Sarper Süzek ve Süleyman Başterzi, İş Hukuku (Baskı 25, Beta Yayıncılık, 2025) 56.

38 AY madde 49: "Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. (Değişik fıkra: 3/10/2001-4709/19 md.) Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır."

39 Süzek ve Başterzi (n 16) 57, 58.

29 Piergiiovann (n 8) 1581.

30 Ibid, 1581.

31 Ibid, 1581, 1582.

32 Ibid, 1582.

33 Michael D. Grodinsky ve Danny J. Kaufer, (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022) 2362.

34 Ibid, 2363.

işsizlik sigortası için ileri sürülen “sosyal devlet” ilkesi, ödemelerde de geçerlidir. Ancak burada AY m. 65’de “Devletin iktisadî ve sosyal ödevlerinin sınırları” kenar başlığı altında yer alan sınırlamaya değinmek gerekir. Buna göre, “Devlet, sosyal ve ekonomik alanlarda Anayasa ile belirlenen görevlerini, bu görevlerin amaçlarına uygun öncelikleri gözeterek malî kaynaklarının yeterliliği ölçüsünde yerine getirir.” Görüleceği üzere, bu sınırlamanın temelinde “mali kaynakların yeterliliği ölçüsünde” anlatımı bulunmaktadır⁴⁰.

B. Kanuni Düzenlemeler

4447 sayılı Kanunu’nun III. Bölümü “İşsizlik Sigortası” başlığı altında yer almıştır. Keza işsizlik ödeneği, prim, fon gibi kavramlar ile hak düşürücü sebepler bu başlık altında düzenlenmiştir. Kanun yapma metodolojisinde, öncelikle hükümler, kanunun amacı ve kapsamı ile başlar. Ancak özel kanunlarda, ilave kavramlara da yer verilmektedir. Örneğin, 4447 sayılı Kanun’un 46. maddesinin kenar başlığında, amaç ve kapsam yanında, “yetkili, görevli ve sorumlu kuruluşlara” da yer verilmiştir⁴¹.

Tanımlar daha önce de söz edildiği gibi kanunun dilidir. Normatif örgü içerisinde kurulacak hukuki bağ, bu kavramlarla kurulur. Dolayısıyla kanunlarda yer alan, bu kanunda sözcüğü-örneğin, m. 46/f.1, m. 47/son, m. 48-aynı zamanda tanım açısından da sınırlama getirir⁴². Örneğin,

4857 sayılı Kanun’da yer alan işyeri kavramı ile 4447 sayılı Kanun’da benimsenen işyeri yaklaşımı birebir örtüşmemekte; söz konusu kavramlar ilgili düzenlemelerin amacı ve sistematigi doğrultusunda farklı işlevler üstlenmektedir.

İşsizlik sigortasının, 5510 sayılı Kanun’la çok yakın bir ilişkisi bulunmaktadır. Kapsam itibariyle, 5510 s. Kanun’un m .4/f.1-a, f.2; m. 52/f.1, ek madde 6 bunlardan bazılarıdır. Keza aynı durum primlerin belirlenmesinde de görülür. 5510 s. Kanun’un 82., 86., 88., 89., 90., 91., 93. ve 100. madde hükümleri örnek olarak sayılabilir (4447 s. K. m.

c) İşsizlik sigortası: Bir işyerinde çalışırken, çalışma istek, yetenek, sağlık ve yeterliliğinde olmasına rağmen, herhangi bir kasıt ve kusuru olmaksızın işini kaybeden sigortalılara işsiz kalmaları nedeniyle uğradıkları gelir kaybını belli süre ve ölçüde karşılayan, sigortacılık tekniği ile faaliyet gösteren zorunlu sigortayı,

d) Sigortalı: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan ve çalıştığı süre içerisinde işsizlik sigortası primi ödeyen kimseyi,

e) Sigortalı işsiz: Bu Kanun kapsamına giren bir işyerinde bir hizmet akdine dayalı ve sigortalı olarak çalışırken bu Kanunun ilgili maddelerinde belirtilen nedenlerle işini kaybeden ve Kuruma başvurarak çalışmaya hazır olduğunu bildiren kimseyi,

f) İşsizlik sigortası primi: İşsizlik sigortasının gerektirdiği her türlü ödeme ile hizmet giderlerini karşılamak amacıyla bu Kanunda belirtilen esas ve usullere göre Devlet, işveren ve sigortalı tarafından ödenen primi,

g) Fon: İşsizlik sigortası primleri ile bu primlerin değerlendirilmesinden elde edilen kazanç ve iratların, Devlet tarafından yapılacak katkı ve yardımların, ayrıca bu Kanun gereğince işçi ve işverenlerden alınacak ceza, gecikme zammı ve faizler ile diğer her türlü gelir ve kazançların toplandığı ve Devlet güvencesinde olan İşsizlik Sigortası Fonunu,

h) İşsizlik ödeneği: Sigortalı işsizlere bu Kanunda belirtilen süre ve miktarda yapılan parasal ödemeyi,

i) İşveren: Bu Kanunun uygulanmasında 46’ncı maddede belirtilen sigortalıları çalıştıran gerçek veya tüzel kişileri,

j) İşveren vekili: İşveren nam ve hesabına işin yönetimi görevini yapan kimseleri,

k) İşyeri: Bu Kanunun uygulanmasında 46’ncı maddede belirtilen sigortalıların işlerini yaptıkları yerleri, ifade eder. Bu Kanunda geçen işveren deyimi işveren vekilini de kapsar. İşveren vekili, bu Kanunda belirtilen yükümlülüklerinden dolayı aynen işveren gibi sorumludur.

İşin niteliği ve yürütülmesi bakımından işyerine bağlı bulunan yerlerle dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden veya meslek eğitimi yerleri, avlu veya büro gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır.”

40 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi (n 16) 59, 60.

41 4447 s. K. madde 46: “İşsizlik sigortasının amacı; işsizlik sigortasına ilişkin kuralları ve uygulama esaslarını düzenlemek ve bu Kanunda öngörülen hizmetlerin verilmesini sağlamaktır. (Değişik ikinci fıkra: 17/4/2008-5754/90 md.) Bu Kanun, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile ikinci fıkrası kapsamında olanlardan bir hizmet akdine dayalı olarak çalışan sigortalıları, 4857 sayılı Kanuna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlardan 5510 sayılı Kanunun 52 nci maddesinin birinci fıkrası kapsamında işsizlik sigortası primi ödeyen isteğe bağlı sigortalılar ile aynı Kanunun ek 6 ncı maddesi kapsamındaki sigortalıları ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesinde açıklanan sandıklara tabi sigortalıları kapsar.”

42 4447 s. K. madde 47/a: “Bakanlık: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığını,

b) Kurum: İş ve İşçi Bulma Kurumu Genel Müdürlüğünü,

49/f.4). Ayrıca işçilik ödemeleri ile ilgili 81. madde de prime esas kazançlara yer verilmiştir. Kapsam olarak bakıldığında, işsizlik sigortasının 5510 sayılı Kanun'da yer alan hükümler ile ilişkisi oldukça yoğundur. Örneğin, 5510 sayılı Kanun'un m. 4/f. 1 (a) bendinde yer alan hizmet sözleşmesiyle çalışanlar ibaresi, 4857 sayılı Kanun'la doğrudan bağlantılıdır. Bu bağ, 4447 sayılı Kanun'un 46. maddesinin ikinci fıkrası, atıf yoluyla sağlamaktadır.

Öte yandan, aynı hükümde 4857 sayılı Kanun'da düzenlenen kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanlara da gönderme yapılmaktadır.

4447 sayılı Kanun'un 50-52. maddeleri işsizlik ödeneğine özgülenmiştir. Kanun'un 50. maddesi, *"İşsizlik ödeneğinin, miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primleri"* kenar başlığı, 51. maddesi *"İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın şartları"* 52. maddesi *"İşsizlik ödeneği ödenmesinde hak düşürücü nedenler"* kenar başlıklarıyla düzenlenmiştir.

Hak düşürücü nedenler, kanaatimizce incelememizin en sorunlu kısmı olacaktır. En azından bu durumun, ispat hukuku açısından önemi bulunmaktadır. İşsizlik ödeneğine ilişkin diğer hükümler, 50. maddenin atfıyla 5510 s. Kanun'unun 81, 82; 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesi, yeri geldikçe uygulama alanı bulur.

C. İşsizlik Sigortasının Yapısal Özellikleri

1. İşsizlik Sigortasının Unsurları

Öncelikle şunu söylemek gerekir; işsizlik sigortası, bir sigorta hukuku dalıdır. En büyük farkı zorunlu olmasıdır. Trafik sigortası ise-2918 sayılı, ZMMS zorunlu bir sigorta türüdür. İşsizlik sigortası tek başına bir kanunla getirilmiştir. Kanunun içerisinde yer alan bir hüküm olarak ele almamak gerekir. Çünkü birçok kanun ile bağlantı halindedir. En yakın Kanun ise, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'dur⁴³.

43 Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, Kanun Numarası: 5510, Kabul Tarihi: 31/5/2006, R.G: 16/6/2006/26200

İkinci unsuru primli bir sistem olmasıdır⁴⁴. Prim olgusunda en önemli unsur, prim ödeme yükümlülükleri ve katkı oranlarıdır. Söz konusu hükümde prim yükümlülükleri üçlü bir saç ayağı olarak gösterilmiştir. Sigortalılık kapsamı, 4447 s. Kanun'un 46. maddesi uyarınca tespit edilir. İşverenler, 46. maddesi uyarınca belirlenir. Bu maddeye göre, işçi çalıştıran gerçek ve tüzel kişilerdir. Üçüncü ayak ise Devlettir. Yargıtay kararına göre⁴⁵, anılan madde sınırlayıcı niteliktedir. Kapsamı yorum yoluyla genişletilemez. Bu Kanun'un 49. maddesine göre, 5510 s. Kanun 80 ve 82. maddelerinde

44 4447 s. K. madde 47: "İşsizlik sigortasının gerektirdiği ödemeleri, hizmet ve yönetim giderlerini karşılamak üzere, bu Kanunun 46 ncı maddesi kapsamına giren tüm sigortalılar, işverenler ve Devlet, işsizlik sigortası primi öder. İşsizlik sigortası primi, sigortalının 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 80 ve 82 nci maddelerinde belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarından % 1 sigortalı, % 2 işveren ve %1 Devlet payı olarak alınır. (Ek cümle: 13/2/2011-6111/70 md.) İsteğe bağlı sigortalılardan işsizlik sigortası primini ödeyenlerden ise % 1 sigortalı ve % 2 işveren payı alınır. (Ek cümle: 6/2/2014-6518/42 md.) Korumalı işyerlerinde çalışan ve iş gücü piyasasına kazandırılmaları güç olan zihinsel veya ruhsal engellilerin işsizlik sigortası işveren payı Hazine tarafından karşılanır. İşverenler, işsizlik sigortasına ilişkin prim yükümlülükleri nedeniyle sigortalıların ücretlerinden herhangi bir indirim veya kesinti yapamazlar. Herhangi bir nedenle işçinin sigortalılık durumunun sona ermesi halinde, o ana kadar işçiden ve işverenden kesilen işsizlik sigortası primleri ile Devlet payı iade edilmez. İşsizlik sigortasına işverenlerce ödenen primler kazancın tespitinde gider olarak kabul edilir, sigortalılarca ödenen primler de gerçek ücretin hesaplanmasında gelir vergisi matrahından indirilir. İşsizlik sigortası primleri ile ilgili olarak; 5510 sayılı Kanunun 80, 82, 86, 88, 89, 90, 91, 93 ve 100 üncü madde hükümleri uygulanır. İşsizlik sigortası primlerinin toplanmasından, sigortalı ve işyeri bazında kayıtların tutulmasından, toplanan primler ile uygulanacak gecikme cezası ile gecikme zammının Fona aktarılmasından, teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık tutulmasından, yersiz olarak alınan primlerin iadesinden Sosyal Güvenlik Kurumu görevli, yetkili ve sorumludur. Sosyal Güvenlik Kurumu bir ay içinde tahsil ettiği primler ile gecikme cezası, gecikme zammı ayrı ayrı göstermek suretiyle tahsil edildiği ayı izleyen ayın onbeşine kadar Fona aktarır. Uygulamaya ilişkin hususlar Sosyal Güvenlik Kurumu ve Kurum arasında düzenlenen bir protokol ile belirlenir. Kurum, Sosyal Güvenlik Kurumunun ay itibarıyla Fona intikal ettirdiği işçi ve işveren paylarını dikkate alarak Devlet payını Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından talep eder. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı talep edilen miktarı talep tarihini izleyen onbeş gün içinde Fona aktarır."

45 Y.10.HD, E 2013/17777 K 2013/21624, 19.11.2013, (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

belirtilen prime esas aylık brüt kazançlarda;

- i. Sigortalı, %1
- ii. İşveren, %2
- iii. Devlet, %1⁴⁶ pay öder.

Kanun koyucu, belirtilen hükümde mümkün olduğunca prosedürel bir yol gösteriminde bulunmuştur. Bu yapılırken işçi korunmuştur. Bu bağlamda işverenler, ödeyeceği prim miktarını işçiye yansıtamaz (m. 49/f.2). İşverenlere de kolaylık sağlanmıştır. İşverenlerce ödenen primler, kazancın belirlenmesinde gider olarak kabul edilir. Buna bağlı olarak da sigortalılarca ödenen primler de ücretin tespitinde gelir vergisi matrahından indirilir (m. 49/f.4). Bu yönüyle, işsizlik sigortası, işsizlik yardımıyla örtüşmez. Çünkü işsizlik yardımı prime dayanmaz iken işsizlik sigortası primli bir sistemdir⁴⁷. İşsizlik yardımı, hukukumuzda yer almamaktadır.

4447 sayılı Kanun'un sık sık atıfta bulunduğu Kanun, 5510 sayılı Kanun'dur. Anılan Kanunda m. 80'de prime esas kazançlar, m. 82'de "Günlük kazanç sınırları", m. 86'da "Prim belgeleri ve işyeri kayıtları", m. 89'da "Prim borçlarına halef olma, gecikme cezası ve gecikme zararının ile iadesi gereken primler", m. 90'da "Prim ve idari para cezası borçlarının hakedişlerinden mahsubu, ödenmesi ilişiksizlik belgenin aranması" m. 91'de "Afet ve diğer mücbir sebep hallerinde belgelerin verilme süresi ve primlerin ertelenmesi", m. 93'de "Devir, temlik, haciz ve Kurum alacaklarında, zamanaşımı" son olarak da "Bilgi ve belge isteme, hakkı bilgi ve belgelerin Kuruma verilme usulü"nü düzenlenmektedir (4447 s. m. 49/f.5). Toplanan primlerde uygulanacak gecikme cezası ve gecikme zammının fona aktarılmasından teminat ve hak edişlerin prim borcuna karşılık olarak kesilmesi ve de nedensiz olarak alınan primlerin iadesinden so-

rumlu merci, Sosyal Güvenlik Kurumu'dur (SGK) (m. 49/f.6). Son olarak SGK'nın tahsil ettiği bu kalemler yasal süre içinde fona aktarılır. Kurum, Devlet payını, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan talep eder (m. 49/f.7, 8). Başka bir anlatımla, işsizlik sigortası fonundan talep etme yetkisi sadece Kuruma aittir⁴⁸.

2. İşsizlik Sigortasının Koşulları

İşsizlik sigortasına hak kazanmanın koşulları Kanunda tek başına gösterilmemiştir. Genel olarak kimlerin yararlanacağı, yani kapsamı, iş sözleşmesinin niteliği, işten ayrılış sebebi gibi çeşitli hükümlerle bir çıkarıma gidilebilir. Şöyle ki 4447 sayılı kanun md.46 uyarınca;

i. 5510 s. Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendinde belirtilen-hizmet sözleşmesiyle-bir veya birden çok işverenler tarafından çalıştırılanlar,

ii. 5510 s. Kanun'un 4. maddesinin ikinci fıkrası kapsamında olanlarda hizmet sözleşmesine göre çalışanlar. İkinci fıkra oldukça kapsamlıdır. Kanun koyucu bu fıkra altındaki bentlere göre çalışanlardan işsizlik sigortasından yararlanmayı hizmet sözleşmesi ile çalışanlarla sınırlamıştır. Bentlerde çalışma türleri sayılabildi ancak bazı çalışma türlerinin eser sözleşmesi ya da statü hukukuna göre çalıştırılması mümkün olduğu için bu yol tercih edilmemiştir.

iii. 4857 s. Kanun'un (İş K) çağrı üzerine çalışma dahil olmak üzere kısmi süreli çalışanlardan 5510 s. Kanun'un 52. maddesinin birinci fıkrasında yer alan⁴⁹ işsizlik sigortası primi ödeyen, isteğe bağlı sigortalılar ile yine 5510 s. Kanun'un ek 6. mad-

46 Anılan hükme göre, Devlet payını yarisına kadar artırmaya veya yarisına kadar indirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir. 30/4/2026 tarihli ve 33239 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan 11258 sayılı Cumhurbaşkanı Kararının 1 inci maddesiyle bu fıkra uyarınca alınacak Devlet payı yayımı tarihini takip eden ay başında yürürlüğe girmek üzere %0,5 olarak belirlenmiştir.

47 Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 3) 646, 647.

48 Ayrıntı bilgi için bkz. Y.10.HD, E 2016/17655 K 2017/760, 07.02.2017 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

49 5510 s. K. madde 52/f.1: "İsteğe bağlı sigorta primi, 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında, sigortalı tarafından belirlenen prime esas aylık kazancın %33'üdür. Bunun %21'i malûl-lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi, %12'si genel sağlık sigortası primidir. 51 inci maddenin üçüncü fıkrasında belirtilenler için 82 nci maddeye göre belirlenen prime esas kazancın alt sınırı ile üst sınırı arasında olmak kaydıyla belirlenen günlük kazanç ve gün sayısı üzerinden malûl-lük, yaşlılık ve ölüm sigortaları ile genel sağlık sigortası primi alınır."

desinden yer alan-bazı kısmi süreli çalışan -sigortalılar.

Kısmi süreli iş sözleşmesi, tüm dünyada yaygın çalışma türüdür⁵⁰. Bu çalışma türü, başlangıçta atipik bir çalışma türü olarak ortaya çıkmıştır. AB Hukukunun 97/81/EC Kısmi Süreli Çalışma Direktifi ile şekillenmiştir. Anılan Direktif bir taraftan kısmi süreli çalışmayı teşvik etmiştir. Bir taraftan da kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanların tam süreli çalışanlar karşısında ayrımcılığa uğramamasına çalışılmıştır⁵¹. İş hukukumuzda 4857 sayılı İş Kanunu m.13'te yer almıştır. Normal haftalık çalışma süresinin, tam süreliye göre önemli ölçüde daha az belirlenmesi hali olarak belirtilmiştir (4857 s. İş K. m. 13/f.1). Tam çalışma süresi İş K. m.63'e göre haftada 45 saattir. Kısmi süreli çalışmalar esnek çalışma türü olarak kabul edilir⁵². Konumuz açısından, kısmi süreli çalışmaların işlevi, 4447 s. K. m. 46/f.1'e göre işsizlik sigortasının kapsamı içerisine girmesidir.

iv. Yürürlükten kaldırılan 506 s. Sosyal Sigortalar Kanunu'nun Geçici 20. maddesinde yer alan Sandıklara tabi olanlar⁵³.

v. 4447 sayılı Kanun'un 46. maddesinin üçüncü fıkrası olumsuz koşul olarak ele alınabilir. Genel olarak, hizmet sözleşmesi dışında olanlar ve özel kanunlara göre çalışanlar, kapsam dışı bırakılmıştır.

İşsizlik sigortası kapsamına ilişkin değerlendirilmede bulunurken, elbette ki Devlete-işverenlere-işçiye ilişkin ekonomik yapının göz önünde tutulması kaçınılmazdır. Devletin pozitif yükümlülüğü ekonomik gücü oranındadır (AY m. 65). İşsizlik sigortasının kapsamı süreç içinde yayılabilir. Bu bağlamda, 4447 s. K.'un 46. maddesinin ilk fıkrasındaki sınırlamalar genişletilebilir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun bir kararına göre⁵⁴, sigorta kolundan sağlanan yardımlardan yararlanabilmek için hak sahibinin doğrudan ve şahsen başvuru koşulunu yerine getirmesi gerekir (4447 s. K. m. 48, 51). Kararda bunun gerekçesi olarak, işsizlik sigortasının, gelir kaybını önlemenin yanında, istihdamın geliştirilmesi amacını da taşıdığı vurgulanmıştır. Bu bağlamda sigortalı ile Kurum arasındaki organik bağın temininin, doğrudan başvuru yoluyla sağlanabileceği ifade edilmiştir.

3. Sözleşmenin Sona Ermesine İlişkin Koşulları

Sözleşmenin sona ermesine ilişkin koşullar için 4447 s. Kanun'un 51. maddesine atıfta bulunulmuştur (4447 s. K. m. 48/f.2). Başka bir anlatımla, "*İşsizlik ödeneğine hak kazanma koşulları*" kenar başlığı altında yer alan hükümler esas alınmıştır. İşsizlik sigortası şemsiyesi altında işsizlik ödeneği bulunmaktadır. İşsizlik ödeneği için de işsizlik sigortası kapsamında olmak gerekir. Bu nedenle işsizlik sigortası ödeneği ile ilgili 4447 s. Kanun'un 51. maddesinde, iş sözleşmesinin ne şekilde bitmesi gerektiği belirtilmiştir.

50 Ayrıntılı bilgi için bkz. Süzek ve Başterzi (n 16) 312 vd; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 206 vd; Molamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 27) 426 vd; Akın ve Aykaç (n 27) 330 vd; Eyrenci, Taşkent, Ulucan ve Baskan (n 27) 86 vd. Arıcı (n 27) 87 vd; Senyen-Kaplan (n 27) 147 vd.

51 Jeff Kenner "The European Union" International Labor and Employment Laws, (ABA, Third Edition Volumes IA and IB, Editors Keller W./Darby TJ, Supplement Covering Through 2008, 2009) 1-9; Mustafa Kılıçoğlu, İş Hukukunda Esneklik (Bilge Yayınevi, 2021) 64.

52 Kılıçoğlu, Esneklik (n 37), 50; 64-75.

53 506 Sayılı Kanun Geçici madde 20: "Bankalar, sigorta ve reasürans şirketleri, ticaret odaları, sanayi odaları, borsalar veya bunların teşkil ettikleri birlikler personelinin malûllük, yaşlılık ve ölümlerinde yardım yapmak üzere, bu kanunun yayımı tarihine kadar tesis veya dernek olarak kurulmuş bulunan sandıklar, bu kanunun yayımı tarihinden itibaren en geç altı ay içinde: a) ilgili bulundukları banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinin bütün personelinin kapsıyacak, b) Bu personelin, iş kazalarıyla meslek hastalıkları, hastalık, analık, malûllük, yaşlılık ve ölüm, eşlerinin analık, eş ve çocuklarının hastalık hallerinde, en az bu kanunda belirtilen yardımları sağlayacak, c) Sandıkların statülerine tabi personelin bu madde şümülüne giren banka, sigorta şirketi, reasürans şirketi, ticaret odası, sanayi odası, borsa veya bunların birliklerinden birinden diğerine geçmesi halinde bu gibi personelin kendi san-

dıklarındaki müktesep haklarının da diğer ilgili sandığa veya aralarında kuracakları müşterek bir sandığa intikali temin edecek, Birer tesis haline getirildiği ve bunu tevsik eden statülerini, bu kanunun yayımı tarihinden en geç altı ay içinde Çalışma Bakanlığına verdikleri takdirde, bu teşekküllerin ve sandıkların personeli işbu kanunun uygulanmasında sigortalı sayılmazlar."

54 YHGK, E 2006/242 K 2006/270, 03.05.2006 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

Genel olarak, İş Kanunu, Basın İş Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sendikalar Kanunu ile Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun bazı hükümlerine atıfta bulunulmuştur. 1475 s. Kanun'un, yerine 4857 sayılı İş Kanunu, 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yerine 6356 sayılı Kanun getirilmişse de bu hükümlerin uyarlanması mümkündür. Bu kapsamda işveren tarafından işyerinin kapanması, ekonomik daralma, işin veya işletmenin gereklerinden kaynaklanan nedenlerle iş sözleşmesinin feshedilmesi, belirli süreli iş sözleşmesinin süresinin sona ermesi, işçinin işverenin ahlak ve iyiniyet kurallarına aykırı davranışları nedeniyle 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesi kapsamında haklı nedenle fesihle bulunması gibi hâllerde işsizlik ödeneğine hak kazanılması mümkün olabilmektedir. Nitekim taşıdığı önem nedeniyle ilerleyen başlıklarda bu konu ayrıntılı bir şekilde ele alınmış ve değerlendirilmiştir.

a. Kıdem Tazminatı ile İlişkisi

Kıdem tazminatının hukuki niteliği tartışmalı olmakla birlikte, işçinin belirli koşullar altında hak kazandığı bu tazminat kurumu, yürürlükten kaldırılan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinin yürürlüğünü koruması sayesinde uygulanmaya devam etmektedir.⁵⁵ Öğretide yer alan bir görüşe göre, kıdem tazminatının işlevlerinden biri de kısmen dahi olsa işsizliğin tazminidir. Çünkü alınan tazminat işçi ve ailesini bir süre geçindirecektir⁵⁶. Kıdem tazminatının varlığı, uzun süre, işsizlik sigortasının kanunlaştırılmasına engel bir sebep olarak görülmüştür⁵⁷.

b. Kısa Süreli Çalışma ve Kısa Çalışma Ödeneği ile İlişkisi

Kısa çalışma daha önce 4857 s. İş Kanunu'nun 65. maddesinde düzenlenmişken, bu hüküm yürürlükten kaldırılmış ve kısa çalışmaya ilişkin düzenlemeye 4447 sayılı Kanun Ek madde 2'de yer verilmiştir⁵⁸. Kısa çalışma ödeneği, işsizlik sigortası fonundan karşılanmaktadır⁵⁹. Ancak bu ödeneye hak kazanabilmek için, öncelikle ilk fıkrada belirtilen kısa çalışma yapılabilme koşullarının sağlanması ve sigortalının çalışmaya başlamadan önceki son 120 gün iş sözleşmesine tabi olarak çalışması gerekir⁶⁰. Ayrıca son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp, işsizlik sigortası priminin ödenmiş olması gerekir. Dördüncü fıkrada, günlük kısa çalışma ödeneğinin hesaplanması ile kısa çalışma ödeneğinden yararlanılan sürelerin, kısa çalışmanın başladığı tarihten itibaren üç yıl içinde gerçekleşen iş sözleşmesi feshlerinde işsizlik ödeneği süresinden mahsup edileceği öngörülmektedir. Kanun koyucu altıncı fıkrada ayrı bir hükme yer vererek, kısa çalışma ödeneğinin süresini altı aya kadar uzatmaya ve en önemlisi, bu ödeneğin işsizlik sigortası ödeneğinden indirilip indirilemeyeceği yetkisini Cumhurbaşkanına tanımıştır.

4. İşsizlik Sigortası Fonu ile İlişkisi

4447 s. Kanun'un 53. maddesinde yer alan "İşsizlik Sigortası Fonu"⁶¹nun, İşsizlik Sigortası Kanunu'nda doğrudan yer alması, bir anlamda yapısal bir unsur olduğunu göstermektedir. Anılan maddede ilk olarak Fonun kuruluş amacı belirtilmiştir. Buna göre fon, 4447 sayılı Kanun'un gerektirdiği görev ve hizmetler için;

i. Mali kaynaklar oluşturmak,

55 Bkz. Süzek ve Başterzi (n 16) 825-870; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat ve Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri, (Baskı 36, Beta Yayınları, 2023) 705-749; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı ve Ulaş Bay-sal, İş Hukuku (Baskı 7, Lykeion Yayın, 2022) 1165-1259; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent ve Esra Baskan, İş Hukuku (Baskı 10, Yetkin Yayınevi, 2020) 251-265; Emine Tuncay Senyen-Kaplan, Bireysel İş Hukuku (B.12 Yetkin Yayınevi, 2022) 500-518; Levent Akın ve Bahar H. Aykaç, İş Huku-ku, (Yetkin Yayınevi, 2025) 874-910; Mustafa Kılıçoğlu ve Kemal Şenocak, İş Kanunu Şerhli (Baskı 3, Legal Ya-yınevi, 2013) 1026-1085; Mustafa Kılıçoğlu ve İlayda Kılıçoğlu-Ada, İş Kanunu Yorumu (Baskı 6, Platon Hukuk Yayınevi, 2024) 923-935.

56 Başterzi, Kıdem Tazminatı (n 1) 327, 328.

57 Tuncay, Ekmekçi ve Gülver (n 3) 644.

58 Ek:15/05/2008-5763/m.18, Değişik: 13.02.2011-6111/ m.73.

59 Değişik cümle:25/01/2024-7495.

60 4447 s. Kanun madde 2/f.3: "Kısa çalışma halinde işsizlik Sigortası Fonundan kısa çalışma ödeneği ödenir. (Değişik cümle:25/1/2024-7495/1 md.) Sigortalının kısa çalışma ödeneğine hak kazanabilmesi için, kısa çalışma başlama tarihinden önceki son 120 gün hizmet akdine tabi olması ve son üç yılda en az 450 gün sigortalı olarak çalışıp işsizlik sigortası primi ödemiş olması gerekir."

61 Çalışmanın devamında kısaca, Fon olarak anılacaktır.

ii. Piyasa koşullarında bu kaynakları değerlendirmek,

iii. Kanunun-4447 sayılı Kanun-öngördüğü ödemelerde bulunmak işlevi yüklenmiştir (4447 s. Kanun m. 53/f.1).

İkinci fıkrada, Fon Yönetim Kurulu'nun oluşturulması, görev ve süljeleri, üçüncü fıkrada anılan Kurula seçilebilme koşulları, dördüncü fıkrada bu kişilerin mali hakları belirtilmiştir. 53. maddenin beşinci fıkrasında, Fon kaynaklarının değerlendirilmesine ilişkin işlemlerin denetimi belirtilmiştir. Altıncı fıkrada, Fonun korunması açısından bütçe kapsamı dışında olduğu, gelirlerden hiçbir sebeple kesinti yapılamayacağı ve denetime ilişkin kurallara yer verilmiştir.

Son olarak, Fon gelirleri ile alınan malların Kuruma (SGK) ait olduğu, alacakları da Devlet alacakları derecesinde, ayrıcalıklı olduğu vurgulanmıştır. Fona ilişkin en önemli eleştiri, işsizlik sigortasından yararlanan işçi sayısının az ve yararlanma süresinin kısa olmasına rağmen, Fon gelirlerinin yeterli ölçüde işçilere aktarılmamasıdır.⁶²

Fonun giderlerine kısaca göz atıldığında, 4447 sayılı Kanun'un 5. fıkrasında belirtilen prim giderleri, 4447 sayılı Kanun Ek 1'de yer alan Garanti Fonu'nda yapılan ödemeler, Ek 2'de yer alan değinilen Kısa Çalışma ödemeleri gibi unsurlar sayılabilir⁶³.

5. İşsizlik Ödeneğinin Miktarı, Ödeme Süreleri ve Ödeme Zamanı

İşsizlik ödeneğinin miktarı, ödeme süreleri ve zamanı ile sigorta primlerine ilişkin normatif düzenleme 4447 sayılı Kanun'un 50. maddesinde yer almaktadır⁶⁴. Kanun koyucu, 50. maddenin sistematüğinde ilk olarak işsizlik ödeneğinin miktarının belirlenmesine ilişkin esaslara yer vermiştir. . Buna göre, "sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama

brüt kazancının yüzde kırkıdır." Daha sonra ise sigortalının çalışma süresine ve sigortalı olarak çalışılan gün sayısına göre ne kadar süreyle işsizlik ödeneğinden yararlanabileceği düzenlenmiştir. (4447 s. m. 50/f.1).

Üçüncü fıkrada, başvuruların sonuçlanması ve ödeme tarihi belirlenmiştir. Erkene çekme yetkisi ÇSGB'na verilmiştir. Vergilendirme, devir ve temlik yasağına ilişkin hükümler getirilmiştir. Sigortalının kusurundan kaynaklanan ödemelerin yasal faiziyle geri alınacağına hükmedilmiştir⁶⁵. Sigortalının kusurundan ne anlaşılması gerektiği de problem olarak ortaya çıkması halinde, bunun çözümü, yargı kararları ile belirginlik kazanacaktır. Aynı hükümde sigortalının ölümü halinde fazla ödemenin geri alınamayacağı vurgulanmıştır.

İş güvencesi, 4857 sayılı Kanun ile yürürlüğe girmiştir. İş sözleşmesinin feshinden sonraki işsiz geçen dönem için, kanun koyucu bir belirleme yapmıştır. Buna göre, Kanunun 21. maddesi uyarınca işe iade davası sebebiyle yatırılan primlerin son günü esas alınır. Hak sahiplerince işsiz geçen dönem için yatırılır (4447 s. m. 50/f.3)

Kanun koyucu, işsizlik ödeneğinden yararlanma süresini doldurmadan işe girmenin sonuçlarını, çeşitli alternatiflerle açıklamıştır. Buna göre;

i. Tekrar işe girdikten sonra işsizlik sigortası ödeneğinden yararlanmak için, 4447 s. Kanun'un koşullarını yerine getirmeden, yeniden işini kaybederse, yararlanma süresini dolduramadan işe girişi nedeniyle, kalan (bakiye) süreyi doldurunca-

62 Çolak (n 1) 1387.

63 Taş (n 1) 43.

64 4447 s. K. madde 50/f.1: "Günlük işsizlik ödeneği, sigortalının son dört aylık prime esas kazançları dikkate alınarak hesaplanan günlük ortalama brüt kazancının yüzde kırkıdır. Bu şekilde hesaplanan işsizlik ödeneği miktarı, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 39 uncu maddesine göre onaltı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde seksenini geçemez."

65 4447 s. K. madde 59/f.3: "...İşsizlik ödeneği başvuruları izleyen ayın sonuna kadar sonuçlandırılır. İşsizlik ödeneği, her ayın beşinde aylık olarak işsizin kendisine ödenir. (Ek cümle: 28/11/2017-7061/55 md.) Ödeme tarihini öne çekmeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı yetkilidir. İşsizlik ödeneği damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz. İşsizlik ödeneği, nafaka borçları dışında haciz veya başkasına devir ve temlik edilemez. Sigortalının kusurundan kaynaklandığı belirlenen fazla ödemeler yasal faizi ile birlikte geri alınır. (Ek cümle: 15/5/2008-5763/15 md.) Ölen sigortalı işsizlere ait fazla ödemeler geri tahsil edilmez. (Ek cümle: 10/9/2014-6552/25 md.) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun 21 inci maddesi gereği işe iade davası nedeniyle yatırılan primlerin son günü esas alınarak işsizlik ödeneği hak sahipliği belirlenir ve işsiz geçen dönem için ödeme yapılır."

ya kadar ödeneğe hak kazanır.

ii. Yararlanma koşullarını yerine getirdikten sonra, yeniden işsiz kalırsa bu durumda, yeni hak sahipliği doğacağından, yalnızca yeni hak sahipliğinden doğan süre kadar işsizlik ödeneği ödenir (4447 s. K m. 50/f.4).

Primlerin Fon ile karşılanacağı düzenlemesinde bazı koşullar bulunmaktadır. Şöyle ki;

i. Ön koşul olarak, işsizlik ödeneği alanların işe alındığı günden önceki aydan hesaplanarak işe alan işyerine ait son altı aylık dönemde prim ve hizmet belgelerinde bildirilen ortalama sigortalı sayısına ilave olarak işe alınması koşulu ile işe alınması,

ii. 5510 s. Kanun'un 81 ve 82. maddeleri gereğince prime esas kazancın alt sınırından belirlenen kısa vadeli sigorta prim tutarının %1'i olmak üzere işçi-işveren payı, sigorta primleri ile genel sağlık sigortası primi, kalan işsizlik ödeneği süresince Fondan karşılanır. Ancak bu süre başlangıçta belirlenen toplam hak sahipliği süresinden düşülür. Ayrıca işverenlerin 5510 s. Kanun uyarınca aylık prim ve hizmet sürelerini SGK'ya, Kanunda belirtilen sürede verilmesi zorunludur. Bunun yanında, prime esas kazanç alt sınırı ile prime esas kazanç arasındaki farkın, yine Kuruma ödenmesi zorunludur (4447 s. m. 50/f.5).

Kanunda yer alan teşvik koşulları aynı hükümde yer almıştır⁶⁶. Kanun koyucu, geçici iş göremezlik ödeneğine ilişkin bir sınırlamada bulun-

muştur. Buna göre, geçici iş göremezlik miktarı işsizlik ödeneği miktarından fazla olamaz (4447 s. K m. 50/f.6).

6. İşsizlik Ödeneğine Hak Kazanmak İçin Gerekli Koşullar

4447 s. Kanun'da (m. 51) çeşitli sözleşmelere ilişkin normlar bulunmaktadır. Ancak Kanunda yer alan 1475 s. e. İş K., 2821 ve 2822 sayılı Kanunlar yürürlükten kalkmıştır. Dolayısıyla anılan düzenlemelerin, aynı alandaki güncel mevzuat esas alınarak uygulanması ve yorumlanması gerekir. Maddenin ilk fıkrası sınırlayıcıdır. Sınırlama genel bir ifade ile kavramlaştırılmıştır. Buna göre, *"Bu Kanun uyarınca sigortalı sayılanlardan hizmet akitleri aşağıda belirtilen hallerden birisine dayalı olarak sona erenler Kuruma süresi içinde şahsen başvurarak yeni bir iş almaya hazır olduklarını kaydettirmeleri ve bu Kanunda yer alan prim ödeme koşullarını sağlamış olmaları kaydıyla işsizlik ödeneği almaya hak kazanırlar."* Bu ifadede anlaşıldığı gibi, kanun koyucu işsizlik ödeneğinden yararlanmak için ön şart olarak 4447 s. Kanun'a göre kişinin sigortalı sayılması, hizmet sözleşmesi ile çalışması ve son olarak hizmet sözleşmesinin, ilk fıkra altında yer verdiği bentlerde belirlenen sebeplere göre sona ermesini belirlemiştir.

(a) bendinde, işverence bildirimli fesih işlenmiştir. Hizmet sözleşmesinin, 4857 sayılı Kanun'un 17. maddesi (mülga İş Kanunu m. 13), 5953 sayılı Basın İş Kanunu m. 16/f. 4 ve Deniz İş Kanunu m. 16'da öngörülen bildirim sürelerine uygun şekilde işveren tarafından feshedilmesi sonucunda işsiz kalınmış olmalıdır. Kanun koyucu bir fesih öneli vererek işçinin sözleşmesinin önel sonucunda sona ereceğini belirtmektedir.

(b) bendinde, işçinin haklı nedenle derhal fesih hakkına yer verilmiştir. Burada İş K. m. 24'e (e. İş K. m.16) göre hizmet sözleşmesi sona ermelidir. İş K. m. 24, üç bent olarak düzenlenmiştir. *"Sağlık nedenleri"* (I), *"Ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri"* (II), *"Zorlayıcı nedenler"* (III). Tüm bu üç hal e. İş K. m.16/I, II, III'ü karşılamaktadır.

(c) bendinde, işçinin hizmet sözleşmesinin be-

⁶⁶ 4447 s. K. madde 50/f.5: "Bu maddede düzenlenen teşvik, 5510 sayılı Kanun kapsamında bulunanlarla aynı şartlarda olmak üzere 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıkların statülerine tabi personeli için de uygulanır. Bu maddeyle düzenlenen destek unsurundan diğer ilgili mevzuat uyarınca ayrıca yararlanmakta olan işverenler; aynı dönem için ve mükerrer olarak bu destek unsurundan yararlanamaz. Bu durumda, işverenlerin tercihleri dikkate alınmak suretiyle uygulama, destek unsurlarından sadece biriyle sınırlı olarak yapılır. Ayrıca, işçinin, işten ayrıldığı işyerinde tekrar işe başlaması halinde bu teşvik hükümlerinden yararlanılamaz. Bu fıkra düzenlenmiş teşvik, 21/4/2005 tarihli ve 5335 sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun 30 uncu maddesinin ikinci fıkrası kapsamına giren kurum ve kuruluşlara ait işyerlerinde çalışmaya başlayanlar hakkında uygulanmaz."

lirli süreli ya da belirsiz süreli olmasına bakılmaksızın, işverence yapılan fesihleri ele almıştır. Buna göre, e. İş K. m. 17/ I, III bentlerini karşılayan İş K. m.25/ I, III'lerine göre işverence yapılan fesihleri hak kazanma sebebi olarak göstermiştir. IV. bentte *"İşçinin gözetimine alınması veya tutuklanması halinde devamsızlığın"* m. 17'de belirtilen bildirim sürelerini aşması halinde işverence yapılan fesihleri de içerdiğini söyleyebiliriz. Çünkü bu haller, kıdem tazminatı ödenerek yapılan fesihlerdir. Bu nedenle bu bendin, hükümde yer almaması, işçinin işsizlik ödeneği almasını engellemez.

Basın İş K. m. 12/f.1 ve Deniz İş K. m. 14/III nolu bentlere göre, işverence yapılan fesihlerde işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanır.

(d) bendinde, deniz çalışanları ile ilgili bir düzenlemeye yer verilmiştir. Buna göre eğer, işçi ile yapılan hizmet sözleşmesi belirli bir seferle ilgili yapılmış ise (Deniz İş K. m. 7/II) sefer sonunda işsiz kalan/işçi, işsizlik ödeneğine hak kazanır.

Bir başka fesih türü *"geçerli nedenle yapılan fesih"* türüdür. Bilindiği üzere, iş güvencesi iç hukumuza 4857 s. Kanun'la girmiştir. İş K. m.18-21. maddeleri arasında yer almaktadır.⁶⁷ Geçerli nedenle fesih, tazminatsız fesih anlamına gelmemektedir. İşveren kural olarak, geçerli nedenle fesihle bulunursa, kıdem ve ihbar tazminatları ödemek zorundadır. Bazen, fesihle birlikte tazminat ödenmemektedir. Eğer işçi işe iade davası açar-İş K. m. 19, 20-ve davayı kazanırsa, başka bir anlatımla, geçerli fesih geçersiz hale gelirse, bu durumda İş K. m. 21'in gösterdiği yol izlenir. Burada bir konuya işaret etmekte yarar görmekteyiz. İşe iade davaları, İş K. m. 18'de belirtilen sebeplerle işverence yapılan fesihler için değil, İş K. m. 25'e dayanan fesihler için de açılabilir. Mahkeme, feshin haklı sebep teşkil etmediği, ancak geçerli sebep oluşturduğu gibi bir kaniya varırsa, işçinin işe iade talebini reddeder. Yine de bu durum, feshin geçerli sebebe evrilmesi nedeniyle, işçi işsizlik sigortası

kapsamında değerlendirilir ve işsizlik ödeneğine hak kazanılır⁶⁸.

İşçi, 10 iş günü içerisinde işe başlamaz ise, geçersiz fesih, geçerli hale gelir. İşveren, ihbar ve kıdem tazminatı ödeme zorundadır. İşçi işe başlar ise, boşta kalan süre ücreti dışında işverence başka bir ödeme yapılmaz.

Yargıtay kararına konu olmuş bir uyuşmazlıkta⁶⁹, işveren tarafından feshedilen iş akdinin, işverenin çelişkili davranış yasağına aykırı davrandığı gerekçesiyle, feshin geçerli nedene dayanmadığı tespit edilmiştir. Kararın devamında, davacı işçinin, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi dahi, 4447 s. K. m. 51 koşullarına uygun olarak, işsiz kaldığı süre için işsizlik sigortası alacağını ve işverenden isteyebileceği hüküm altına alınmıştır.

Ancak Yargıtay⁷⁰, sonraki tarihli bir kararında, işsizlik ödeneği isteminin davalı işverene değil, Kuruma (İşkur) yöneltilmesi gerektiğine işaret ederek, bu yönüyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini belirtmiştir.

İşsizlik sigortası ödeneği açısından konuya yaklaşıldığında, geçerli fesihte de diğer şartların varlığı halinde işsizlik sigortasına hak kazanılır.

İş K. m. 29'da yer alan *"Toplu işi çıkarma"* halinde de, diğer şartların da sağlanması halinde işsizlik ödeneğine hak kazanılır.

(e) bendinde işsiz kalmanın diğer türlerine yer verilmiştir. İşyerinin el değiştirmesi, ya da kapatılması ile işyerinin hukuki niteliğinin değiştirilmesi nedeniyle, işten çıkarma ile Deniz İş K. m. 14/IV'e göre, işsiz kalma halinde işsizlik ödeneğine hak kazanılır.

İş Kanunu ölçeğinde konuya yaklaşıldığında, e. İş K'dan farklı olarak bazı hükümlerin göz önünde tutulması gerekir. Buna göre, işyerinin devri, işverene fesih hakkı vermemektedir (İş K m. 6/f.4).

67 Bkz. Kılıçoğlu ve Şenocak (n 27) 260-593; Süzek ve Başterzi (n 16) 616-718; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat ve Özkaraca (n 3) 500-615; Mollamahmutoğlu, Astarlı ve Baysal (n 16) 993-11107; Akın ve Aykaç (n 16) 728-810.

68 Y.9.HD, E 2015/1642 K 2015/10040, 11.03.2015; Kılıçoğlu ve Kılıçoğlu-Ada (n 51) s. 545.

69 Y.9.HD, E 2014/5348 K 2015/19018, 26.05.2015 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

70 Y.9.HD, E 2023/2551 K 2023/5822 24.04.2023 (www.corpus.com.tr), Erişim Tarihi: 15.03.2026.

Dolayısıyla hükmün bu fıkrasının işlerliği kendiliğinden ortadan kalkmaktadır. Ancak işyerinin, hukuki niteliğinin değişmesi, devrin, İş K. m. 6'nın dışına çıkaracağından, bu haldeki feshin (e) bendi kapsamında işlerlik kazanacağını söyleyebiliriz. İşyerinin kapanması ya da kapatılması için, e. İş K. ile yürürlükteki İş K. arasında bir ayırmadan söz edilemez.

(f) bendi özelleştirmeyi ele almıştır. Buna göre, 4046 sayılı Kanun'un 21. maddesi doğrultusunda işsiz kalma, işçiye işsizlik ödeneğinden yararlanma hakkı vermektedir⁷¹.

(g) bendi, toplu iş hukukuna ilişkindir. Kanun koyucu önceki bentlerde gösterilen, iş kanunları kapsamı dışında kalan sigortalıların, 6356 s. Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'na-2821, 2822 s. Kanunların yerini alan-göre yapılan toplu iş sözleşmeleri ya da Türk Borçlar Kanunu (TBK) hükümleri doğrultusunda, 51. maddesinin (a) (b) (c) (d) ve (e) bentlerine göre hizmet sözleşmelerinin sona ermesi, işsizlik sigortasına hak kazandırmaktadır. Ancak burada işsizlik sigortası ödeneğine hak kazanabilmesi için hizmet sözleşmesinin, sözü edilen ödeneye başvuru sırasında grev, lokavt ya da kanundan doğan ödevler nedeniyle askıya alınmamış olması gerekir. Çünkü 6356 s. K. m. 67/f.1'de yer alan askı süresi, sözleşmeyi sona erdirmez. Anılan Kanunun 68. maddesinde

düzenlenen "*İşe alma ve başka işe girme yasağı*" hükmü, bu hukuki durumu vurgular.

Kanaatimizce işsizlik ödeneğine hak kazanma bakımından yalnızca feshin hukuki niteliği esas alınmamalıdır. Bu kapsamda işveren tarafından gerçekleştirilen İş Kanunu m. 25/II kapsamında ki fesih hâllerinde dahi, işçinin belirli koşullarda işsizlik ödeneğinden yararlanabilmesinin önü açılmalıdır. Zira işsizlik sigortasının temel amacı, işsiz kalınması nedeniyle ortaya çıkan gelir kaybını telafi ederek sosyal güvenlik kapsamında gelir güvencesi sağlamaktır.

7. İşsizlik Ödeneği Ödenmesinde Hak Düşürücü Sebepler

İşsizlik ödeneğine hak kazanmanın yanında-4447 s. K. m. 50- bu hakkın kaybı, kanun koyucu tarafından ele alınmıştır. 4447 s. K.'un 52. maddesi bunun normatif dayanağıdır. İlk fıkrası "işsizlik ödeneği almakta iken" genel ifadesi ile başlamaktadır. O halde işsizlik ödeneğine hak kazanılmış, kazanılmış hakkın düşürülme sebepleri alt bentlerde yer almıştır.

Söz konusu bentlerden (a) bendi, Kurumca teklif edilen işle ilgilidir. Buna göre, işsizlik ödeneği alan işçiye teklif edilen iş, işçinin niteliği ile örtüşmelidir. Son çalıştığı işte, aldığı ücrete ve çalışma ortamına yakın olmalıdır. Belediye mücavir alan kapsamı içinde bir iş olacaktır. Son olarak işçi bu teklifi nedensiz olarak reddetmelidir. Bu koşulların birlikte gerçekleşmesi durumunda, işçi almakta olduğu işsizlik ödeneğini ileriye yönelik kaybeder.

Bir diğer bent olan (b) bendi-Değişik: 26.06.2003-4904/m.29-işçinin bir taraftan işsizlik ödeneği alması, öte yandan da gelir getirici bir işte çalışması veya herhangi bir sosyal güvenlik kurumundan aylıklı aylığı aldığının belirlenmesidir. Burada yorum gereken konu işçinin gelir getirici bir işte çalışmasıdır. Kısa süreli çalışmaların bu çalışma kapsamında sayılıp sayılmama olgusu önem taşır.

Kanun koyucu (c) bendinde işçiden eylemli bir davranış bekler. Buna göre, işçi, mesleki geliştirme, edinme ve yetiştirme eğitimine haklı

71 Özelleştirme Uygulamaları Hakkında Kanun Numarası: 4046, R.G: 27/11/1994/22124, madde 21: "Bu Kanuna göre özelleştirme kapsamına alınan kuruluşların (iştirakler hariç) özelleştirmeye hazırlanması, özelleştirilmesi, küçültülmesi veya faaliyetlerinin kısmen ya da tamamen durdurulması, süreli ya da süresiz kapatılması veya tasfiye edilmesi nedeniyle; bu kuruluşlarda iş sözleşmesine dayalı olarak ücret karşılığı çalışanlardan iş sözleşmeleri tâbi oldukları iş kanunları ve toplu iş sözleşmeleri gereğince tazminata hak kazanacak şekilde sona ermiş olanlara, kanunlardan ve yürürlükteki toplu iş sözleşmelerinden doğan tazminatları dışında ilave olarak iş kaybı tazminatı ödenir. Ayrıca bunların mesleklerinde geliştirilmesine, bir meslekte yetiştirilmesine veya meslek edindirilmesine ilişkin eğitim giderleri ile yeni iş bulmalarına katkı sağlamak amacıyla yapılacak giderler Özelleştirme Fonundan karşılanır. Engelli personele (ilgili kanunların öngördüğü I, II ve III. derece), bu maddede belirtilen tutarın iki katı olarak iş kaybı tazminatı ödenir. İş kaybı tazminatı ödenmesi ve sağlanabilecek diğer hizmetlere ilişkin işlemler Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü tarafından yürütülür."

bir neden ileri sürmeden reddederse veya işçi bu eğitimi kabul etmesine rağmen devam etmezse, bu durumda da işçinin işsizlik ödeneği kesilir. Burada da haklı sebebin ne olduğu ya da olmadığı yorumu gereken konudur. Öncelikle işçi samimi olmalıdır. Başka bir anlatımla TMK m. 2 gereğince dürüstlük kuralına uygun hareket etmelidir.

Kanun koyucu işsizlik ödeneğinin durdurulmasına ilişkin düzenlemesine göre, muvazzaf askerlik haricinde herhangi bir sebeple silah altına alınma, hastalık ve analık sebebiyle geçici iş göremezlik ödeneği almaya hak kazanan sigortalı işsizlerin, işsizlik ödeneklerinin ödenmesi, söz konusu bu hallerin devamı süresince durdurulur.

Kanunda sayılan hak düşürücü sebeplerde yorumu gereken konular bulunmaktadır. Son çalıştığı ücret ve çalışma koşullarına yakın iş teklifinde "yakın" sözcüğü takdiri bir durumdur. Keza gelir getiren işte çalışmada nasıl bir ölçüt uygulanması gerektiği de ayrı bir sorundur. Kanaatimizce, hak düşürücü sebepler dar yorumlanmalıdır.

Sonuç

İşsizlik sigortası ve işsizlik sigortası çatısı altında yer alan işsizlik ödeneği hukukumuzda geç girmiştir. İşverenlerin ekonomik nedenlerle işçileri işten çıkarmalarıyla, günümüzde sık sık karşılaşılmaktadır. İşsizlik sigortası, İş ve sosyal güvenlik hukuklarının kapsamı altında şekillenir. Bu bir anlamda söz konusu kavramın bileşiminde var olan sosyo-ekonomik yapının, normatif günümüze yansımalarıdır. 4447 sayılı Kanun da bunun bir görünümüdür.

Uluslararası belgeler, söz konusu kavramın tarihsel gelişimine ışık tutar. Çünkü işsizlik, bir ülkenin hukuk ve ekonomik alanı ile sınırlı olmayıp, küresel bir sorundur. Konuya karşılaştırmalı hukuk açısından yaklaşıldığında, işsizlik sigortasının kapsamı gerek yapılacak ödemeler gerekse ödeme süresi olarak her ülkede farklılıklar gözlemlenmektedir. Özellikle işçinin çalışırken aldığı ücret baz alındığından, düzenlemelerin değişkenliği kendiliğinden ortaya çıkar.

Avrupa'nın sanayileşmiş ülkelerinde, işsizlik

sigortasından yararlanma süresi oldukça geniş tutulmaktadır. İncelememizde yer verildiği gibi Belçika'da iş arama koşuluyla işsizlik ödeneği verilebilmektedir. Avusturya'da işçinin temel ihtiyaçlarını karşılayamaması durumunda, işsizlik ödeneğinin sınırsız verilebileceği kabul edilmektedir.

Tüm ülkelerde sınırlayıcı hükümler yer alır. Hatta Almanya'da olduğu gibi işten işverenle anlaşarak ayrılanlara, işsizlik yardımı yapılmamaktadır.

İşveren katkısı açısından, Anayasamızın 65. maddesinde yer alan iktisadi ve sosyal ödevlerinin sınırlanmasından, "mali kaynakların yeterliliği ölçüsü" işsizlik sigortasının kapsamı ve işsizlik ödeneği ile ilgili parametreyi vermektedir.

Devletin ekonomik göstergeleri, istatistik ve iktisat bilimlerinin konusuna girmektedir. Biz iş-sosyal güvenlik hukukçuları, Devletin pozitif edim yükümlülüğü konusunda öneride bulunabiliriz. Bu bağlamda, 4447 s. Kanun'un işsizlik sigortasının kapsamının genişletilmesi, işsizlik ödeneğinin artırılması ve yararlanma süresinin uzatılmasını arzu ederiz. Ancak bu önerilerin bir temenniden ileri gidebilmesi için, genel olarak yalnız işten çıkarmalar değil, her türlü işsizliği ortadan kaldıracı çalışmaların bir anlamda ivme kazanması gerekir.

KAYNAKÇA

- Akın L. ve Aykaç B. H., İş Hukuku, (Yetkin Yayınevi, 2025).
- Arıcı K., Türk Sosyal Güvenlik Hukuku, (Gazi Kitabevi, 2022)
- Bal-Bektaş Ö., "İşsizlik Ödeneğinden Yararlanma Koşulları" (2020) 2 (65) Adalet Dergisi, 559-583.
- Başterzi S., "Kıdem Tazminatı -İşsizlik Sigortası İlişkisi" (1995) 44 (1) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 313-334.
- Başterzi S., "Türkiye'de Feshe Karşı Koruma Hukuku Reformunun Sosyal Hukuk ve İstihdam Üzerine Etkileri" (2005) 54 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 53-94.
- Bevernage C., "Belgium", (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).

- Çakmak E., "Türkiye'de İşsizlik Sigortası Uygulamaları", (2020) 12 (1) Hukuk ve İktisat Araştırmaları Dergisi 1-22.
- Çelik N., Caniklioğlu N., Canbolat T. ve Özkara E., İş Hukuku Dersleri, (Baskı 36, Beta Yayınları, 2023).
- Çolak A., "Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Gelişimi" (2017) (15) Journal of Academic Value Studies s.1381-1390.
- Demirtan S. ve Keser H., "Kısmi Süreli Çalışanların Genel Sağlık Sigortası ve İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakları" (2024) 14 (1) Sosyal Güvenlik Dergisi 69-87.
- Dichter M. ve Ahrens W., "Germany" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Dinçay İ. H. "Farklı Ülke Uygulamaları Işığında Türkiye'de İşsizlik Sigortasının Uygulama Etkinliği Üzerine Bir Değerlendirme" (2020) 9 (25) Emek ve Toplum 440-449.
- Eyrenci Ö., Taşkent S. ve Baskan E., İş Hukuku (Baskı 10, Yetkin Yayınevi, 2020).
- Feichtinger J. ve Peitsch C., "Austria" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Güzel A., Okur A. R. ve Caniklioğlu N., Sosyal Güvenlik Hukuku (Baskı 20, Beta Yayıncılık, 2024).
- Gözler K., Türk Anayasa Hukuku (Baskı 1 Ekin Kitapevi 2000).
- Grodinsky M. D. ve Kaufer, D. J. (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022)
- Kılıçoğlu M. ve Şenocak K., İş Kanunu Şerhli (B.3, Legal Yayınevi, 2013).
- Mustafa Kılıçoğlu, İş Hukukunda Esneklik (Bilge Yayınevi, 2021) 64.
- Kılıçoğlu M. ve Kılıçoğlu-Ada İ., İş Kanunu Yorumu (Baskı 6, Platon Hukuk Yayınevi, 2024).
- Mandruzzato P. "Italy" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Saraç Ç., "İşsizlik Sigortası Edim Koşulları" (2011) 13 (2) Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1-26.
- Subaşı İ. ve Yusuf Y. "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar" (2018) 4 (135) İş ve Hayat, 135-165.
- Süzek S. ve Başterzi S., İş Hukuku (Baskı 25, Beta Yayıncılık, 2025).
- ILO, "Statistics of Labour Force, Employment, Unemployment and Underemployment" Seconda Item on the Agenda, Report prepared for the Thirtieth International Conference of Labour Statisticians, Geneva, (1982) <https://www.ilo.org/resource/13th-international-conference-labour-statisticians>, Erişim Tarihi: 07.03.2026.
- Senyen-Kaplan E. T., Bireysel İş Hukuku (B.12 Yetkin Yayınevi, 2022).
- Kenner J. "The European Union" International Labor and Employment Laws, (ABA, Third Edition Volumes IA and IB, Editors Keller W./Darby TJ, 2009).
- Kenner J., "The European Union" (International Labor and Employment Laws Ed. Anne M. Radolinski ve Ute Krudewagen, Vol I, ABA, 2022).
- Kirachhlof P., "Anayasa Kültürü ve Kavramı" (çev. Nedim Meriç, ed. Otto Depenhever, Christoph Grabenwerter) Anayasa Teorisi (çev. İlyas Doğan, Astana Yayınları, 2024).
- Mollamahmutoğlu H., Astarlı M. ve Baysal U., İş Hukuku (Baskı 7, Lykeion Yayın, 2022).
- Tuncay A. C., Ekmekçi Ö. ve Gülver E., Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri (Baskı 22, Beta Yayınevi, 2023).
- Uçkan B., "İşçi Sendikaları ile İşsizlik Sigortası Arasındaki Köprü: Ghent Sistemi", (2007) 3 (4) Çalışma ve Toplum, 29-57.

Dr. Öğr. Üyesi Ayşe İpek SARIOZ BÜYÜKALP*, Volkan ALTINTAŞ**

Araştırma Makalesi

Sicil, 2026/I Sayı 55: 144-174

Makale Gönderim Tarihi: 12 Mayıs 2026

Makale Kabul Tarihi: 20 Mayıs 2026

Anayasa Mahkemesi'nin 2024/48855 Numaralı Ali Çetin Başvurusu Hakkında Verdiği 29.07.2025 Tarihli Kararın 5718 Sayılı Kanun'un 27. Maddesinin Uygulanması Bağlamında Değerlendirilmesi

Öz

Bu araştırmanın konusu Anayasa Mahkemesi'nin 2024/48855 numaralı Ali Çetin Başvurusu hakkında verdiği 29.07.2025 tarihli kararının bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku belirleyen kanunlar ihtilafı kuralı (5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27. maddesi) kapsamında değerlendirilmesi ve gelecekte yapılması muhtemel başvuruların sonucu bağlamında yerindeliliğinin incelenmesidir.

Anayasa Mahkemesi ilgili kararında, 5718 sayılı Kanun'un m. 27/1 hükmünün iptaline giden süreçle paralel şekilde, Yargıtay içtihadını ve ilgili hukuk kuralını yorumlama biçimini merkeze koyarak

başvurucunun mahkemeye erişim hakkının ihlâl edildiği sonucuna varmıştır. Bu çerçevede, Yargıtay'ın somut olayda taraflarca seçilen hukuk olarak mutad işyeri hukukunu uygulamasını, daha sıkı ilişkili hukuku tespit yoluna gitmemesini ihlâl kararına dayanak yapmıştır. Oysa bu gerekçe bireysel başvuru mekanizmasının amacına aykırı olduğu gibi, karar Anayasa Mahkemesi hakkında süregelen "süper temyiz mahkemesi olma tehlikesi"ne ilişkin tartışmaları körükleyebilecek niteliktedir.

Çalışmamızda gerek Anayasa Mahkemesi'nin izlediği yöntem gerekse vardığı sonuçlar açısından bazı tespitler yapılarak gelecek uygulamaya ışık tutulmaya çalışılacaktır.

Anahtar Sözcükler:

Bireysel iş sözleşmelerinden doğan kanunlar ihtilafı, bireysel başvuru, mahkemeye erişim hakkı.

An Analysis of the Constitutional Court's Decision Dated July 29, 2025, Regarding Ali Çetin Application No. 2024/48855 in Relation to the Implementation of Article 27 of Law No. 5718

Abstract

The research is focused on the evaluation of the Constitutional Court's decision on Ali

*Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Milletlerarası Özel Hukuk Ana Bilim Dalı, ipek.sarioz@bau.edu.tr;

ORCID: 0000-0002-5203-8743

**Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi, volkann0715@hotmail.com, ORCID: 0009-0004-2809-6822.

Çetin Application dated July 29, 2025 No. 2024/48855, within the scope of the conflict of laws rule (Article 27 of Law No. 5718 on Private International and Procedural Law) which determines the applicable law to individual employment contracts and the examination of its appropriateness in the context of the possible outcome of future individual applications.

In parallel with the process leading to the annulment of article 27/1 of Law No. 5718, the Constitutional Court concluded that the applicant's right of access to court had been violated. This decision targets the jurispru-

dence of the Court of Cassation regarding the determination of the applicable law to individual employment contracts in connection with the interpretation of article 27. However, this reasoning contradicts with the purpose of the individual application mechanism and is likely to fuel on going discussions about the Constitutional Court's potential to become a "super appellate court."

In our study, we will try to contribute on future practice by making certain observations according to both the methodology followed by the Constitutional Court and the conclusions which has been reached.

Keywords:

Conflict of laws and individual employment contracts, individual application, right to access to a court.

Giriş

İş gücü piyasasının artan biçimde sınır aşan işçi-işveren ilişkilerine sahne olması, bireysel iş sözleşmelerine yabancılik unsuru katmaktadır. Bu durum bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun tespitini zorunlu kılmış ve kanunlar ihtilafı bağlamında birtakım tartışmaları beraberinde getirmiştir. Bu tartışmalar yargı organları arasında özellikle yurt dışında çalışan Türk işçilerin yeterince korunup korunmadığı noktasında fikir ayrılıklarının doğmasına sebep olmuştur. Bölge adliye mahkemeleri ile Yargıtay kararlarına da yansıyan bu fikir ayrılıkları bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku belirleyen genel kural niteliğindeki 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un¹ 27. maddesinin 1. fıkrasının Anayasa Mahkemesi tarafından iptali ile sonuçlanmıştır. Bununla birlikte, 10.03.2025 tarihli ve 32837 sayılı Resmî Gazete'de yayınlanan

Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli ve E. 2023/158, K. 2024/187 sayılı iptal kararı sonrasında 7550 sayılı Kanun'un² 18. maddesi ile kabul edilen 5718 sayılı Kanun m. 27'nin 1 ve 4. fıkralarına ilişkin yeni düzenleme de doktrinde var olan sorunları çözmek bakımından yeterli bulunmamıştır. Yeni düzenleme uygulamada karşılaşılan mevcut sorunları aşan başka soru ve sorunları beraberinde getirdiği ve yargı organının kanunlar ihtilafı yönteminin uygulanması bakımından karşılaştığı iş yükünü daha da artırdığı yönünde eleştirilmektedir.

Bizim de katılığımız bu eleştiriler ve 5718 sayılı Kanun m. 27'nin yeni düzenlemesinin doktrin ve yargı organları tarafından nasıl yorumlanacağı ve uygulanacağı tartışmaları bir yana, Anayasa Mahkemesi 5718 sayılı Kanun m. 27/1'in iptalinden önceki dönemde verilmiş Yargıtay kararlarına karşı yapılan bireysel başvurular çerçevesinde mahkemeye erişim hakkının ihlal edildiği yönün-

¹ Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5718, Kabul Tarihi: 27.11.2007, RG 12.12.2007/26728.

² Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7550, Kabul Tarihi: 04.06.2025, RG 04.06.2025/32920 (Mükerrer).

de kararlar vermeye başlamıştır. Bu çalışmanın konusu, 5718 sayılı Kanun m. 27'nin eski düzenlemesi ile yeni düzenleme arasındaki farkların açıklanması ve kanunlar ihtilafı yöntemi çerçevesinde incelenmesinden ziyade, Anayasa Mahkemesi'nin 5718 sayılı Kanun m. 27'nin eski düzenlemesinin yürürlükte olduğu dönemde yapılan yargılamalar hakkında yaptığı yorumun ve vardığı mahkemeye erişim hakkının ihlaline ilişkin sonucun yerindediğinin bireysel başvuru kurumunun amacı ve mahkemeye erişim hakkı bağlamında değerlendirilmesinden ibarettir. Dolayısıyla amacımız yabancılık unsuru taşıyan bireysel iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku gösteren 5718 sayılı Kanun m. 27'nin iptalinden önce ve sonra yapılan çeşitli akademik çalışmalarda tespitleri tekrar etmek değildir. Çalışmamızda kanun değişikliği öncesinde ve sonrasında yazılan ve uygulamayı da yakından ilgilendiren tartışmalara ışık tutan akademik çalışmalara yeri geldiğinde atıf yaparak, Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuruya konu olayda vardığı sonucu incelemeye ve somut olay özelinde bazı tespitler yapmaya çalışacağımızı ifade etmek isteriz. Zira aşağıda ayrıntılı şekilde incelemeye çalışacağımız bireysel başvuru hakkında verilen ihlal kararının temelinde her ne kadar yakın geçmişte doktrini ve yargı organlarını meşgul eden tartışmalar yatsa da amacımız daha önce dikkat çekilen hususların tekrarından çok Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru mekanizması özelindeki yaklaşımının yakın gelecekte yaratabileceği yargısal sorunlara dikkat çekmektedir.

Bu minvalde çalışmamızda yine birçok kıymetli çalışmaya konu olan bireysel başvuru yolunun açıklanmasına girilmeyecektir. Çalışmamızın birinci bölümünde, bireysel başvurunun etkin bir hak arama yolu olarak amacının ve kapsamının kısaca açıklanmasından sonra mahkemeye erişim hakkı özelinde somut olaya özgü bazı değerlendirmelere yer verilecektir. Daha sonra ise daha detaylı şekilde çalışma konumuz olan Anayasa Mahkemesi kararının dayanağını açıklanacak ve muhtemel yargısal sonuçları üzerinde durulacaktır. Çalışmamızın ikinci bölümünde ise, Anayasa Mahkemesi kararına konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararının

incelenmesine geçilecektir. Bu kapsamda, bireysel başvuruya konu somut olayın özellikleri kısaca açıklanarak Yargıtay'ın 5718 sayılı Kanun m. 27 çerçevesinde yaptığı inceleme ve vardığı sonuç değerlendirilecektir. Böylece Anayasa Mahkemesi'nin vardığı ihlalin varlığına ilişkin sonucun yerindediği tartışılarak gelecekte aynı yönde verilmesi beklenen ihlal kararlarının iş sözleşmelerine özgü kanunlar ihtilafı kurallarına başvuru yoluyla tespit edilecek yabancı hukukların uygulanması bakımından yaratabileceği muhtemel olumsuz sonuçların engellenmesi amaçlanmaktadır.

I. Mahkemeye Erişim Hakkı İhlallerinin Tespitinde Bireysel Başvuru Yolunun Yeri ve Anlamı

A. Bireysel Başvuru Yolunun Dayandığı Bazı Temel İlkelerin Somut İhlâl Kararı Bağlamında Açıklanması

12.09.2010 tarihinde yapılan halk oylaması ile kabul edilen 5982 sayılı Kanun'un³ 18. maddesiyle T.C. Anayasası'nın 148. maddesine eklenen hükümle Türk hukukuna giren ve doktrinde "anayasa şikâyeti" olarak da adlandırılan⁴ bireysel başvuru, genel olarak temel hak ve hürriyetleri ihlal edilen bireylerin, tüm başvuru yollarını tükettikten sonra

3 Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 5982, Kabul Tarihi: 07.05.2010, RG 13.10.2010/27580.

4 Anayasa şikâyeti terimi ve Türk Anayasa Hukukundaki kullanımı hakkında ayrıntılı incelemeler için bkz. Tolga Şirin, *Türkiye'de Anayasa Şikâyeti (Bireysel Başvuru) İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Almanya Uygulaması ile Mukayeseli Bir İnceleme* (On İki Levha 2013) 6 vd. Ayrıca bkz. Ece Göztepe, 'Türkiye'de Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkının (Anayasa Şikâyeti) 6216 Sayılı Kanun Kapsamında Değerlendirilmesi' (2011) 95, TBB Dergisi 13, 16 vd.; Şermin Birtane, *Etkili Bir Başvuru Yolu Olarak Bireysel Başvuru*, (Yetkin 2019) 21 vd.; Süheyl Batum, Didem Yılmaz ve Serkan Köybaşı, *Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Genel Esaslar*, (2. Baskı, On İki Levha 2025) 728; Kemal Gözler, *Türk Anayasa Hukuku* (2. Baskı, Ekin 2018) 1080; Özcan Özbey, *Türk Hukukunda Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkı* (2. Baskı, Adalet 2013) 65 vd.

Anayasa Mahkemesi'ne başvurmasına imkan sağlayan olağanüstü bir kanun yolu⁵ ya da hukuki çare şeklinde tanımlanan⁶ ve bu yönüyle anayasa yargısının önemli bir bölümünü oluşturan bir başvuru mekanizmasıdır⁷. Doktrindeki tanımlar bireysel başvurunun düzenlendiği temel metin olan 6216 sayılı Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun'un⁸ ilgili hükümlerine dayanmaktadır. 6216 sayılı Kanun m. 45/1 ve 2'de belirtildiği üzere, "(1) Herkes, Anayasada güvence altına alınmış temel hak ve özgürlüklerinden, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve buna ek Türkiye'nin taraf olduğu protokoller kapsamındaki herhangi birinin kamu gücü tarafından, ihlal edildiği iddiasıyla Anayasa Mahkemesine başvurabilir. (2) İhlale neden olduğu ileri sürülen işlem, eylem ya da ihmali için kanunda öngörülmuş idari ve yargısal başvuru yollarının tamamının bireysel başvuru yapılmadan önce tüketilmiş olması gerekir."

Çalışmamızın giriş bölümünde ifade ettiğimiz üzere, bireysel başvuru yolu pek çok yönüyle akademik çalışmalara konu olmuş ve konusu, şartları ve sonuçları bağlamında farklı hukuk dallarına özgü olarak pek çok açıdan incelenmiştir. Bu incelemelerin çalışma konumuzu ilgilendiren tarafı Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru yoluyla yargı organları üstünde sahip olduğu "yaptırım gücü"nin dayandığı temel esasların ortaya konmasıdır. Zira, Türk doktrininde bireysel başvurunun kabulüne giden sürecin başından itibaren Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru çerçevesinde sahip olduğu "denetim" hakkının sınırlarının doğru çizilmesi gerektiği aksi halde başta Almanya örneğindeki gibi "anayasa şikâyeti" bağlamında özellikle Anayasa Mahkemesi ile diğer üst derece yargı organları arasında "olası ve fiili" bir yargısal yetki çekişmesinin yaşanabileceği dile getirilmiştir⁹.

Bireysel başvurunun anayasal bir hak (arama yolu) olarak kabulü sonucunda Anayasa Mahkemesi'ne temel hak ve özgürlükleri korumak bakımından yargısal bir işlev yüklenmiştir. Bireysel başvuru, temelde usulî ve ikincil bir hak arama yolu olarak değerlendirilmektedir¹⁰. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) dayandığı temel esaslardan biri olan "ikincilik ilkesi" gereğince temel hak ve özgürlüklerin sağlanması ve etkin şekilde güvence altına alınmasında esas görev ilk derece yargı organlarına aittir¹¹. İkinci-

5 Her ne kadar doktrinde kanun yolu ifadesi kullanılsa da bireysel başvuru medeni usûl hukukunda tanımlandığı şekliyle bir "kanun yolu" değildir. Bu tespit hakkında bkz. Ramazan Korkmaz, *Medeni Usûl Hukuku Açısından Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru* (2. Baskı, On İki Levha 2017) 76 vd. Aynı yönde bkz. Özbey (n 4) 69-71. Bu nedenle yazar bireysel başvurunun "tali nitelikte bir hukuki çare", "kendine özgü bir anayasal yargı yolu" olduğunu dile getirmektedir. Bu tespitler çalışma konumuz olan bireysel başvuruda izlenen yönetime karşı eleştirilerimiz bakımından önemlidir. Zira usûl hukuku bağlamında teknik olarak kanun yolları kapsamında ele alınamayacak bireysel başvuru yolunun, bir kanun olarak kullanılması mümkün değildir. Çalışmamızın ilk bölümünde bu husus ayrıntılarıyla incelenecektir.

6 Doktrindeki farklı tanımlar için bkz. Birtane (n 4) 23-24; Şirin (n 4) 11-12; Korkmaz (n 5) 2 vd.; Özbey (n 4) 68 vd. Ayrıca bkz. Hüseyin Turan, 'Bireysel Başvuru Yolunun Tanımı, Amacı ve Özellikleri' iç Hüseyin Turan ve Recep Kaplan (ed), *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Usulü ve Kabul Edilebilirlik Kriterleri* (Anayasa Mahkemesi Yayınları 2015) 1, 3.

7 Bu çalışmanın yapıldığı sırada, 2025 yılı dahil olmak üzere, Anayasa Mahkemesi'ne yapılan bireysel başvuru sayısı 714.774'ü bulmuştur. Bu başvurulardan 623.088'i sonuçlanmıştır. Derdest başvuru sayısı 91.686'dır. Detaylı istatistiki bilgi için bkz. <<https://www.anayasa.gov.tr/tr/istatistikler/bireysel-basvuru-istatistikleri/1/>> Erişim Tarihi: 22 Nisan 2026. Görüldüğü üzere bireysel başvuru, anayasal temel haklarının ihlal edildiğini düşünen bireyler açısından oldukça yaygın bir hak arama yöntemi olarak kullanılmaktadır.

8 Anayasa Mahkemesinin Kuruluşu ve Yargılama Usulleri Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 6216, Kabul Tarihi: 30.03.2011, RG 03.04.2011/27894.

9 Bu tartışma hakkında ve özellikle Anayasa Mahkemesi'nin sergilemesi gereken duruş ile ilgili olarak bkz. Fazıl Sağlam, 'Anayasa Şikâyeti Kurumunun Türk Hukukuna Kazandırılması ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Olanakları' iç Mehmet Turhan ve Hikmet Tülen (ed) *Anayasa Yargısı İncelemeleri 1* (Anayasa Mahkemesi Yayınları 2006), 71, 81 vd.; Şirin (n 4) 332 vd. 6216 sayılı Kanun'un kabulü aşamasında iktidar ile muhalefet arasındaki tartışmanın da bu konu ile sınırlı kaldığı yönünde bkz. Göztepe (n 4) 22 vd.

10 Bireysel başvurunun usulî bir hak olduğu yönünde bkz. Şirin (n 4) 25. Bireysel başvurunun ikincil ve istisnai nitelikte bir hak arama yolu olduğu yönünde bkz. Birtane (n 4) 31 vd.; Korkmaz (n 5) 80; Özbey (n 4) 74 vd. Ayrıca bkz. Bülent Algan, 'Bireysel Başvurularda "Açıkça Dayanaktan Yoksunluk" Kriterinin Anayasa Mahkemesi Tarafından Yorumu ve Uygulanması' (2014) 63 (2) AÜHFD 247, 259 vd.; Batum, Yılmaz ve Köybaşı (n 4) 734-735.

11 İkincilik ilkesi ("principle of subsidiarity") hakkında bkz. European Court of Human Rights, Interlaken Declaration of 19 February 2010, Interlaken Follow-Up <https://www.echr.coe.int/documents/d/echr/2010_interlaken_

cillik ilkesinin bir diğer sonucu da ihlâl iddiasının yargılama aşamasında ileri sürülmüş olması zorunluluğudur¹²; zira ancak bu şekilde iddia edilen hak ihlâlinin bireysel başvuruya gerek kalmaksızın yargılama aşamasında giderilmesine imkân sağlanmış olacaktır¹³. Kanımızca bu kabul aynı zamanda yargı organına da adil bir yargılama gerçekleştirmek açısından destek olmaktadır. Zira esas olan yargı organları nezdinde talep edilen bir hakka mümkün olduğu kadar hızlı ulaşmak ise, söz konusu hakkın ihlâlinin bir an önce yargı organının önüne getirilmesi, hak ihlâli savunmasının bireysel başvuru aşamasına bırakılmaması gerekir. Böylece Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru bağlamında halihazırda fazlasıyla muhatap olduğu iş yükünün azalması da mümkün olacaktır¹⁴.

İkincilik ilkesinin hâkim olduğu AİHS sisteminde AİHM, bireysel başvuru yolunda ise Anayasa Mahkemesi ilk derece ve üst derece yargı organlarının kararlarını yeniden inceleyen veya esastan denetleyen bir "süper temyiz mahkemesi" olarak görev yapmamaktadır¹⁵. Bu nedendir ki, bireysel başvuru incelemesi medeni usûl hukuku bağlamında bir çekişmesiz yargı işi ya da

dava olmadığı gibi¹⁶ olağan ya da olağanüstü bir kanun yolu da değildir¹⁷. Davacının talep konusu hakkında dava sebebinin dayanağını oluşturan hukuk kurallarının uygulanması ve çeşitli ispat araçlarının değerlendirilmesi ile gerçekleştirilen yargılama faaliyetinin aksine, bireysel başvuru incelemesinde başvuranın ileri sürdüğü hak ihlâlinin var olup olmadığı ile sınırlı bir inceleme yapılmaktadır. Bu husus 6216 sayılı Kanun m. 49/6'da şu şekilde ifade edilmektedir: "*Bölümlerin, bir mahkeme kararına karşı yapılan bireysel başvurulara ilişkin incelemeleri, bir temel hakkın ihlal edilip edilmediği ve bu ihlalin nasıl ortadan kaldırılacağına belirlenmesi ile sınırlıdır. Bölümlerce kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlarda inceleme yapılamaz.*" Aynı şekilde bireysel başvurular hakkında verilebilecek kararlara ilişkin 6216 sayılı Kanun m. 50/1 uyarınca "*Esas inceleme sonunda, başvurucunun hakkının ihlal edildiğine ya da edilmediğine karar verilir. İhlal kararı verilmesi hâlinde ihlalin ve sonuçlarının ortadan kaldırılması için yapılması gerekenlere hükmedilir. Ancak yerin delik denetimi yapılamaz, idari eylem ve işlem niteliğinde karar verilemez.*"

6216 sayılı Kanun'un çizdiği sınırlar Anayasa Mahkemesi'nin verdiği çeşitli bireysel başvuru kararlarında da açıkça dile getirilmektedir¹⁸. Bunun-

follow-up_eng' Erişim Tarihi: 22 Nisan 2026.

12 Özbey (n 4) 77. Yazar, yetkili yargı organı önünde ileri sürülmeyen usul hatalarının da "*Anayasa Mahkemesi önünde şikâyet konusu edilemeyeceğini*" ifade etmektedir.

13 Mustafa Kuş, 'Örnek Uygulamalar Işığında Bireysel Başvuru ve Geleceği' iç Sevtap Yokuş (ed), Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru (Anayasa Şikayeti) (2. Baskı, Seçkin 2015) 77, 95. Uyuşmazlığı gören derece mahkemelerinin temel hak ve özgürlüklerin ihlâline müdahale açısından etkin konumda oldukları yönünde bkz. Birtane (n 4) 125.

14 Aynı yönde bkz. Kuş (n 13) 95.

15 Bu durum doktrinde "temyiz mercii (dördüncü derece mahkemesi) olmama" şeklinde ifade edilmektedir. Bazı örnekler için bkz. Birtane (n 4) 125 ve 162 vd.; Cüneyt Durmaz, 'Esasa İlişkin Kabul Edilemezlik Nedenleri' iç Musa Sağlam (ed), Bireysel Başvuru İnceleme Usulü ve Kabul Edilebilirlik Kriterleri (2. Baskı, Anayasa Mahkemesi Yayınları 2013) 225, 228. Süper yetkili bir üst mahkeme veya süper temyiz mahkemesi kavramları birçok eserde kullanılmaktadır. Bazı örnekler için bkz. Korkmaz (n 5) 78; Hakan Atasoy, 'Bireysel Başvuruda Güncel Sorunlar' iç Sevtap Yokuş (ed), Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru (Anayasa Şikayeti) (2. Baskı, Seçkin 2015) 227, 248.

16 Korkmaz (n 5) 68 vd.

17 Yukarıda belirttiğimiz üzere, doktrinde bireysel başvurunun tanımında kullanılan "olağanüstü kanun yolu" ifadeleri 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun uygulandığı yargılamalar bakımından teknik anlamda kanun yolu olarak anlaşılmamalıdır. Temel bir özellik olarak bireysel başvuruya konu edilen yargı mahkeme kararları, somut olayın özelliklerinin maddi hukuk bağlamında incelenmesi ve delillerin değerlendirilmesi açısından incelenebilir. Bu nedenle bireysel başvuru söz generisi bir hak arama yolu olarak da kabul edilmektedir. Bkz. Birtane (n 4) 33-34; Özbey (n 4) 70.

18 Bazı örnekler için bkz. Anayasa Mahkemesi, Şahin Alpay Başvurusu (2), Başvuru No. 2018/3007, 15.03.2018, § 53: "*Bu bağlamda Anayasa Mahkemesinin birçok kararında da ifade edildiği üzere temel hak ve özgürlüklere müdahale söz konusu olmadıkça hukuk kurallarının uygulanması ve yorumlanması ile delillerin takdir ve değerlendirilmesi derece mahkemelerine aittir (örnek olarak bkz. Ahmet Sağlam, B. No: 2013/3351, 18/9/2013, § 42; Sabahat Beşik ve diğerleri [GK], B. No: 2014/3738, 21/12/2017, § 23). Ancak temel hak ve özgürlüklere müdahalenin söz konusu olduğu durumlarda derece mahkemelerinin takdir ve değerlendirmelerinin Anayasa'daki güvencelere etkisini nihai olarak*

la birlikte özellikle "kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlarda inceleme yapılamayacağına" ilişkin 6216 sayılı Kanun m. 49/6 hükmünün ne şekilde anlaşılması gerektiği de doktrinde ileri sürülen görüşlerin¹⁹ yanında yine Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru içtihadından çıkmaktadır²⁰. Buna göre, "Anayasa Mahkemesi çok istisnai durumlarda temel hak ve özgürlüklerden biriyle doğrudan ilgili olmayan bir şikâyeti kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlara ilişkin yasak kapsamına girmeden inceleyebilir. Açık bir keyfilik nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin temelden sarsıldığı ve adil yargılanma hakkı kapsamındaki usule ilişkin güvencelerin anlamsız hâle geldiği çok istisnai durumlarda aslında yargılamanın sonucuna ilişkin olan bu durumun bizzati kendisi usule ilişkin bir güvenceye dönüşmüş olur. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesinin derece mahkemelerinin değerlendirmelerinin usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getirip getirmediğini ve açık bir keyfilik nedeniyle yargılamanın hakkaniyetinin temelden sarsılıp sarsılmadığını incelemesi yargılamanın sonucunu değerlendirdiği anlamına gelmez. Sonuç olarak Anayasa Mahkemesi derece mahkemelerinin delillerle ilgili değerlendirmelerine ancak açık bir keyfilik ve adil yargılanma hakkı kapsamındaki usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getiren bir uygulama varsa müdahale edebilecektir (Ferhat Kara [GK], B. No: 2018/15231,

4/6/2020, § 149; M.B., § 83)."²¹

Bireysel başvuruya hakim bu anlayış Anayasa Mahkemesi'nin kabul edilebilirlik kriterlerine ilişkin emsal kararlar hakkında yaptığı açıklamada da ifadesini aynen şu şekilde bulmaktadır: "Anılan kurallar uyarınca, ilke olarak derece mahkemeleri önünde dava konusu yapılmış maddi olay ve olguların kanıtlanması, delillerin değerlendirilmesi, hukuk kurallarının yorumlanması ve uygulanması ile derece mahkemelerince uyumsuzlukla ilgili varılan sonucun esas yönünden adil olup olmaması bireysel başvuru incelemesine konu olamaz. Bunun tek istisnası, derece mahkemelerinin tespit ve sonuçlarının adaleti ve sağduyuyu hiçe sayan tarzda açık bir keyfilik içermesi ve bu durumun kendiliğinden bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlükleri ihlal etmiş olmasıdır. Bu çerçevede, kanun yolu şikâyeti niteliğindeki başvurular açıkça keyfilik bulunmadıkça Anayasa Mahkemesince incelenemez."²² Anayasa Mahkemesi'ne göre, açık ve bariz keyfilik kavramı, bir kanun hükmünün "ortalama hukuk bilgisine sahip bir kimse tarafından okunduğunda lafzından çıkaracağı anlamın tam tersi bir şekilde yorumlanması ve uygulanmasıdır."²³ Mahkemeye erişim hakkı özelinde yaptığı bir değerlendirmede Anayasa Mahkemesi bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: "Derece mahkemelerince mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin kanuni dayanağını oluşturduğu ifade edilen hükümlerle ilgili olarak geliştirilen yorumların isabetli olup olmadığını denetlemek Anayasa Mahkemesinin görevi değildir. Bununla birlikte derece mahkemelerinin yorumlarının kanunun açık lafzıyla çelişki içinde olduğu veya kanun metni dikkate alındığında bireyler tarafından öngörülmesinin mümkün olmadığı sonucuna ulaşıldığı hâllerde mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin kanuni dayanağının bulunmadığı

değerlendirecek merci Anayasa Mahkemesidir. Bu itibarla Anayasa'da öngörülen güvenceler dikkate alınarak bireysel başvuru kapsamındaki temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilip edilmediğine ilişkin herhangi bir inceleme "kanun yolunda gözetilmesi gereken hususun incelenmesi" veya "yerindelik denetimi" olarak nitelendirilemez." Aynı yönde bkz. Anayasa Mahkemesi, Ayşegül Bozoğlu Başvurusu, Başvuru No.2019/12125, 14.02.2024, § 27-28; Anayasa Mahkemesi, Uğur Tomurcuk Başvurusu, Başvuru No 2018/26602, 15.03.2022, § 46.

19 Özcan Özbey, 'Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurularda Kabul Edilmezlik Nedenleri' iç Sevtap Yokuş (ed), Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru (Anayasa Şikâyeti) (2. Baskı, Seçkin 2015) 185, 219; Algan (n 10) 272-274; Atasoy (n 15) 250 vd.; Birtane (n 4) 126 vd.; Durmaz (n 15) 229 vd.

20 "Kanun yolunda gözetilmesi gereken hususlar" ifadesinin lafzının amaca uygun olmadığı eleştirisi hakkında bkz. Göztepe (n 4) 23. Özbey de bu ifadenin kafa karışıklığına yol açacağını ifade etmektedir. Bkz. Özbey (n 4) 400.

21 Anayasa Mahkemesi, Ayşegül Bozoğlu Başvurusu, Başvuru No 2019/12125, 14.02.2024, § 29.

22 Bkz. <https://www.anayasa.gov.tr/tr/bireysel-basvuru/bireysel-basvuru-kabul-edilebilirlik-kriterlerine-ait-emsal-kararlar/acikca-dayanaktan-yoksunluk/>. Erişim Tarihi: 22 Nisan 2026.

23 Birtane (n 4) 165.

*kanaatine varılması mümkündür*²⁴."

Bu çerçeveden bakıldığında, bireysel başvuru yoluyla amaçlanan şey kamu gücü kullanılarak gerçekleştirilen temel insan hakkı ihlallerinin ortadan kaldırılmasına yönelik bilincin yargı organları tarafından anlaşılması ve özümseşmesidir²⁵; bu anlamda Anayasa Mahkemesi'nin görevi, "bu perspektifin tüm yargı düzenine yayılmasında kendi uzmanlığı çerçevesinde yardımcı olmakla sınırlı kal[malıdır]"²⁶. Anayasa'nın diğer tüm kanunlar üstündeki yeri ve Anayasa Mahkemesi kararlarının bağlayıcılığı Mahkeme'ye kendi görevi bağlamında bir üstünlük tanımakta ise de, bu üstünlük özellikle bireysel başvuru yolu özelinde Anayasa Mahkemesi'ne diğer üst yargı organlarına kıyasen "üstün yargılama mercii" sıfatı kazandırmamaktadır²⁷. Nihayetinde en başa dönecek olursak, bireysel başvuru bir yargılama olmakla beraber bir "üst derece yargılaması" ya da teknik ifadesiyle bir kanun yolu değildir.

Bu tespitlerin çalışmamızın konusunu oluşturan bireysel başvuru kararı bağlamında bir sonucu bulunmaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararlarında aldığı konum günden güne üst yargı organlarının görev alanına giren uyuşmazlıklarda AİHS ve Anayasa ile korunan temel hakların ihlâl edildiğinin tespitinden, yargı organlarının esas hakkındaki incelemesine ve hukuk kurallarının yorumuna müdahale etmeye doğru kaymaktadır. Bu çalışmanın amacı temel hakların nasıl korunacağı konusunda Anayasa Mahkemesi'ne sınır çizmek değilse de²⁸, yukarıda

Mahkemenin kendine çizdiği sınırların vurgulanmasıdır. Zira Anayasa Mahkemesi yargı kararlarına ne zaman müdahale edebileceğini kendisi belirlemiştir. Buna göre, yargı kararlarının "*adaleti ve sağduyuyu hiçe sayan tarzda açık bir keyfilik içermesi ve bu durumun kendiliğinden bireysel başvuru kapsamındaki hak ve özgürlükleri ihlal etmiş olması*" halinde Anayasa Mahkemesi "koruması" devreye girebilecektir. Buna göre, yargı organının hukuk kurallarını uygularken "*usule ilişkin güvenceleri anlamsız hâle getirip getirmediği*" önem kazanmaktadır.

Aşağıda ayrıntılı bir şekilde inceleneceği üzere²⁹, Anayasa Mahkemesi somut uyuşmazlıkta Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yabancılık unsuru içeren ve bireysel iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlık hakkında kanunlar ihtilafı yönteminin nasıl uygulanması ve uygulanacak hukukun hangi esaslar dahilinde tespit edilmesi gerektiğine yönelik değerlendirmesinin işçinin mahkemeye erişim hakkını kısıtladığı sonucuna varmıştır. Mahkeme ihlâl kararında milletlerarası özel hukuka özgü olan ve 5718 sayılı Kanun m. 27'de düzenlenen hukuk seçimi ve kaçış hükmüne başvurulması gibi bazı kavramları yorumlayarak bir sözleşmesel ilişkiyle sıkı veya daha sıkı ilişkili hukukun belirlenmesi ve uygulanmasına yönelik Yargıtay değerlendirmeleri ve uygulamasını merkeze koyan bir yaklaşım sergilemiştir. AYM, önce bireysel başvurunun ikincillik ilkesine değinerek somut uyuşmazlıkta ihlâl kararı verilmesine sebep olan "dava açma süresinin" ne zaman başlayacağı konusunda Mahkemenin bir görevi olmadığını vurguladıktan sonra (bkz. § 45), Yargıtay'ın somut iş sözleşmesinde tarafların hukuk seçimi yapmış olduklarına dair yorumunun sorunlu olduğuna ve "*mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin*

24 Anayasa Mahkemesi, Ziya Özden Başvurusu, Başvuru No. 2016/67737, 19.11.2019, § 59.

25 Bireysel başvurunun temel işlevleri arasında sayılan bir unsur da temel hak ve özgürlüklerin "*dolaysız kullanımı*" bağlamında yargı organları arasında birliği ve yurttaşların bu yöndeki bilincini geliştirmektir. Bkz. Göztepe (n 4) 21. Benzer yönde bkz. Özbey (n 4) 82-83.

26 Sağlam (n 9) 83. Anayasa Mahkemesinin bu anlamda "kendi kendini frenlemesi gerekeceği" yönünde bkz. Özbey (n 4) 400.

27 Kuş (n 13) 98.

28 İlk derece veya üst yargı organlarının hukuk kurallarını belirlerken ve uygularken "açık hataya düşmeleri" ya da hukuk kurallarını somut uyuşmazlık ile ilgisi olmayacak şekilde yorumlamak suretiyle "uygulama hatası" yapımları" durumunda Anayasa Mahkemesi'nin bireysel

başvuruları değerlendirirken izlemesi gereken yol tartışmalıdır. Bir görüş Anayasa Mahkemesi'ne geniş bir yetki alanı tanınması gerektiğini, bunun bireysel başvurunun tanıdığı "zaruri bir yetki" olduğunu dile getirirken, diğer görüş bu zaruri yetkinin çok istisnai durumlarda kullanılabileceğini savunmaktadır. Bkz. Kuş (n 13) 98-99.

29 Bkz. "Anayasa Mahkemesi Kararına Konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararının İncelenmesi" başlığı altında "Anayasa Mahkemesinin Vardığı Sonucun Yerinde Olup Olmadığı" başlıklı bölüm.

ölçülülüğünün tespitinde büyük önem taşıdığına" işaret etmiştir (bkz. § 55). Hukuk seçiminin varlığına kanaat getiren Yargıtay'ın somut uyuşmazlık ile seçilen hukuktan daha sıkı ilişkiyi sağlayan bir hukukun araştırılması yoluna gitmemiş olmasının mahkemeye erişim hakkının ölçüsüz ve orantısız şekilde kısıtlanmasına yol açtığı ifade edilmiştir (bkz. § 60-61).

Anayasa Mahkemesi'nin verdiği bu sonucun mahkemeye erişim hakkının ihlâli bakımından yerinde olup olmadığı bir yana³⁰, bireysel başvuruların kabul edilebilirlik kriterleri arasında sayılan "açıkça dayanaktan yoksunluk" kriteri bağlamında sorgulanmaya muhtaç olduğunu düşünüyoruz. Zira, hukuk kurallarının uygulanması ve yorumlanmasına ilişkin başvurular "kanun yolu şikâyetine konu olan başvurular" kapsamında değerlendirilmekte ve özellikle adil yargılanma hakkı bağlamında açıkça dayanaktan yoksunluk kriterini sağlamayan bu tür başvuruların kabul edilmez olduğuna karar verilmesi gerektiği dile getirilmektedir³¹. Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kapsamında ihlâl edildiği ileri sürülen hak -somut olayda mahkemeye erişim hakkı- özelinde ilk ve üst derece yargı organlarının verdiği hukuki sonuçları inceleyebileceği ve denetleyebileceğinin, aksi halde bireysel başvuru yolunun etkin bir hak arama imkânı sunamayacağının kabulü tartışmasızdır³². Ancak buradaki ölçü, başvuru konusu temel hakkı ihlâl eden yargı organının hukuk kuralının tespiti, yorumlanması ve uygulanmasında keyfi davranması ya da açık ve bariz bir hata yapması neticesinde adalet ve sağduyunun katlanılamaz şekilde zarar görmüş olmasıdır.

Doktrinde haklı olarak, başvurucunun yanlış yorumlandığını veya uygulandığını savunduğu hukuk kuralının başvuruya konu -ihlâl iddiasının dayanağı olan- hak ile olan ilişkisi üzerinde durulmakta ve ilgili hukuk kuralı ile ihlâl edildiği ileri sürülen hakkın irtibatlı olması halinde Anayasa Mahkemesi'nin esastan inceleme yapabileceği, başvurunun kanun yolu şikâyeti olarak değerlendirilemeyeceği belirtilmektedir³³. Somut başvuru bu durumun bir örnekle açıklanması bakımından güzel bir çerçeve çizmektedir. Zira somut bireysel başvuru kararı, iş sözleşmesine uygulanacak hukuk olarak tespit edilen Rusya hukukunda (Rusya Federasyonu İş Kanunu'nda) yer alan üç aylık dava açma (zamanaşımı) süresinin işçinin mahkemeye erişim hakkını orantısız şekilde kısıtladığı izlenimi yaratmakta ancak buna ilişkin açık bir tespit içermemektedir. Bunun yerine Mahkeme Yargıtay'ın kanunlar ihtilafı kuralını uygulama şeklinin doğru olmadığına yönelik bir tespit yapma yoluna gitmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin ve AİHM'in mahkemeye başvuru ve itiraz sürelerini düzenleyen kanun hükümlerinin katı bir biçimde uygulanmasının mahkemeye erişim hakkının ihlâline yol açabileceğini belirten kararlarına rastlamak mümkündür³⁴. Nitekim somut bireysel başvuru kararında da bu içtihada atıf yapılmaktadır (bkz. § 43-49). Hukuki güvenlik ve istikrarın sağlanması bağlamında kabul görebilecek dava açma sürelerinin hak ihlâline yol açacak şekilde yorumlanması ya da uygulanması AİHM'e ya da Anayasa Mahkemesi'ne yapılan başvuruların inceleme ve denetleme alanına girmektedir. Ancak somut karara bakıldığında, Anayasa Mahkemesi'nin mahkemeye erişim hakkının kapsamı ve sınırlandırılmasının yerindeliği ile ilgili temel ilkeleri gayet açık bir biçimde ortaya koyduktan sonra, bu ilkelerin olaya uygulanmasını konu alan bölümde (bkz. § 50-61), bu ilkelerden tamamen bağımsız ve hatta ilgisiz bir değerlendirme yaptığı görülmektedir. Zira Anayasa Mahkemesi, somut olayda, Yargıtay'ın 5718

30 Bu konu aşağıda ayrıca ele alınacaktır. Bkz. "Mahkemeye Erişim Hakkının İhlali Çerçevesinde Anayasa Mahkemesinin Yaklaşımı" başlıklı bölüm.

31 Furkan Samet Eser, *Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuruda Kabul Edilebilirlik Kriterleri* (Adalet 2024) 108 ve 156 vd. AİHM'nin yaklaşımı hakkında ayrıca bkz. Birtane (n 4) 126-127.

32 Bireysel başvuru yolunun AİHS ve Anayasa ile korunan temel hak ve özgürlüklerin güvencesi olarak kabulü ve bu amaca yönelik yargılama faaliyetinin Anayasa Mahkemesini süper temyiz mahkemesi haline getirmeyeceği yönünde bkz. Atasoy (n 15) 255.

33 Eser (n 31) 157.

34 Bu konuda bkz. aşağıda "Mahkemeye Erişim Hakkının Anlamı ve Kapsamı" başlıklı bölüm.

sayılı Kanun m. 27 kapsamında hukuk seçiminin varlığına ilişkin yorumunu yanlış bulmuş ve devamında *"iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukukun -ki o hukukun somut olayda Türk hukuku olması beklenmektedir- bulunup bulunmadığının irdelenmemesi"*nin başvurunun mahkemeye erişim hakkına ölçüsüz bir müdahaleye sebep olduğu sonucuna varmıştır. Diğer bir ifadeyle, Anayasa Mahkemesi'nin yaptığı açıklamalar dikkate alındığında, somut olayda uygulanan yabancı hukuktaki dava (zamanaşımı) süresinin başvurunun mahkemeye erişim hakkını kullanmasına engel oluşturup oluşturmadığı tartışmasına yer vereceği düşünülecekken, Mahkeme kanunlar ihtilafı kuralının (5718 sayılı Kanun m. 27) uygulanma şartlarına ilişkin maddi bir değerlendirme yapma yoluna gitmiştir, ki bu durum ihlâl kararı ile varılmak istenen sonuç konusunda tereddüt uyandırmaktadır.

Oysa, somut olay çerçevesinde uygulanacak hukuk olarak tespit edilen Rusya hukukunda yer alan dava açma (zamanaşımı) süresinin mahkemeye erişim hakkını kısıtlayacak şekilde uygulanıp uygulanmadığı incelenmiş olsaydı, yukarıda hak verdiğimiz doktrin görüşüne bire bir örnek teşkil edecek bir durumun var olduğu sonucuna varmak imkân dahilinde olabilecekti. Şöyle ki, ihlâl edildiği ileri sürülen mahkemeye erişim hakkı ile dava açma süresini gösteren hukuk kuralının arasındaki irtibat, başvuruyu "kanun yolu şikâyeti" olmaktan çıkarabilecek niteliktedir. Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi'nin hukuk kuralının yanlış yorumlanması veya uygulanması bakımından yapacağı incelemenin sınırlarını yine hatırlamakta fayda vardır. Uygulanacak yabancı hukukun dava açma süresinin milletlerarası özel hukukun sunduğu imkânlar dahilinde, örneğin 5718 sayılı Kanun m. 5 çerçevesinde kamu düzenine aykırı bulunarak uygulanmaması ihtimal dahilindedir. Ancak bu ihtimalin gerçekleşmesi ancak derece mahkemelerinin somut olayın özelliklerini dikkate alarak yapacağı değerlendirmenin sonucuna bağlıdır. Bu değerlendirme sonucunda yabancı hukukun uygulanmasına karar verilmesi halinde de işçinin mahkemeye

erişim hakkının ihlâl edildiği sonucuna varmak mümkün olmayacaktır. Zira, bu noktada Anayasa Mahkemesi'nin derece mahkemelerinin yorum faaliyetine müdahale edemeyeceği gerçeği ile karşılaşmaktadır. Bu noktada Anayasa Mahkemesi'nin somut başvuruya konu ilk ve üst derece yargı kararlarında yapılan yorum ve değerlendirmelerle bağlı olduğunu, bu değerlendirmeleri dikkate alması gerektiğini, hukuk kurallarının yanlış yorumlanması veya uygulanmasına yönelik incelemenin "keyfilik ve açık hukuki ya da takdir hatanın varlığı" ile sınırlandırıldığını vurgulamak gerekmektedir³⁵.

Aksi yorum kanımızca, Anayasa Mahkemesi'nin "süper temyiz mercii" olabileceğine ilişkin kaygıları haklı çıkaracaktır ki, somut bireysel başvuru kararında da buna benzer bir durumun var olduğu görülmektedir. Hukuk seçiminin varlığına hükmedilmesinin ve başvuruya konu dava görülmekte iken yürürlükte olan 5718 sayılı Kanun m. 27'nin yapısına uygun şekilde daha sıkı ilişkili hukuka başvurulabileceğini düzenleyen kaçış hükmüne başvurulmamasının açık keyfilik ya da hukuk kuralının uygulanmasında fahiş hatanın varlığına işaret ettiğini savunmak kanımızca hayli güçtür. Nitekim kararın karşı oy yazısında da bu hususun altı çizilmiştir³⁶. Bir adım öteye giderek,

35 Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvurular kapsamında yapacağı incelemenin hak ihlalinin tespiti ile sınırlı kalmasının ve bu hassasiyetin "karar yazımına da yansıtılması"nın yüksek mahkemeler arasındaki ilişkiler bakımından önemi doktrinde de vurgulanmaktadır. Bkz. Kuş (n 13) 99. Bu hassasiyetin gözetilmesinin aynı zamanda yüksek yargı organları arasında Anayasa m. 148/4 ile kurulan denge ve olumlu iş birliği açısından da elzem olduğunun altını çizmek isteriz.

36 Aynı yönde bkz. Üye Ömer Çınar'ın Karşı Oy yazısı: "Anayasa Mahkemesinin yerleşik içtihatlarında belirtildiği üzere, delillerin değerlendirilmesi ve hukuk kurallarının yorumlanması bireysel başvurunun ikincilliği ilkesi yargılamayı yapan derece mahkemelerinin görevidir. Anayasa Mahkemesinin görevi ise, derece mahkemelerinin yorumlarının açıkça keyfi veya bariz takdir hatası içerecek nitelikte olup olmadığını incelemektir. Buna göre, davaya bakan yerel mahkemenin ve temyiz incelemesini yapan Yargıtay ilgili Dairesinin kararında bariz takdir hatası veya keyfilik de mevcut değildir. Yerel mahkemenin ve bu kararı denetleyen Yargıtay ilgili Dairesinin kararı gerekçeli olup, keyfilik ya da bariz takdir hatası içermediğinden Anayasa'nın 36.maddesinin ihlâl edilmesi söz konusu değildir."

bu keyfiliğin ya da açık hatanın adil yargılanma hakkı kapsamında ayrı bir hak olarak kabul edilen mahkemeye erişim hakkının ihlâlüne yol açtığına hükmetmek kanımızca mümkün değildir. Zira Anayasa Mahkemesi'nin ortaya koyduğu mantık silsilesinde -Mahkemece karar tarihinden önce iptal edilen- 5718 sayılı Kanun m. 27'nin "yanlış" yorumu ile ihlâl edildiği savunulan mahkemeye erişim hakkı özelinde doğrudan bir bağlantıda bulunmamaktadır.

Dolayısıyla aslında Anayasa Mahkemesi'nin, 5718 sayılı Kanun m. 27'nin üst derece yargı organı tarafından yorumlanmasına ve uygulanacak hukukun -başvurucuya göre- yanlış tespit edildiğine ilişkin bu başvurunun açıkça dayanaktan yoksun olması nedeniyle kabul edilmez olduğuna hükmetmesi gerekirdi. Mahkeme, bunu yapmadığı gibi, dava açma süresinin mahkemeye erişim hakkı ile olan yakın ilişkisinden faydalanaarak başvurunun kabul edilebilir olduğuna karar verdikten sonra, bireysel başvuru yolunun amacına tamamen aykırı bir gerekçeyle ihlâl kararı vermiş bulunmaktadır.

Anayasa Mahkemesi'nin, somut olayda olduğu gibi, kendi uzmanlık alanının dışında kalan konularda yargı organlarının yorum ve takdir hakkına müdahale niteliğindeki ihlâl kararlarının, bireysel başvuru yolunun amacına ve düzenleniş biçimine ters düşeceği düşüncesindeyiz³⁷. Bu

düşüncemiz somut kararda Anayasa Mahkemesi tarafından da şu ifadelerle desteklenmektedir: *"Hukuk kurallarının ne şekilde yorumlanacağı veya birden fazla yorumunun mümkün olduğu durumlarda bu yorumlardan hangisinin benimseneceği mahkemelerin yetkisinde olan bir husustur. Anayasa Mahkemesinin bireysel başvuruda mahkemelerce benimsenen yorumlardan birine üstünlük tanınması veya mahkemelerin yerine geçerek hukuk kurallarını yorumlaması bireysel başvurunun amacıyla bağdaşmaz (Mehmet Arif Madenci [2. B.], B. No:2014/13916, 12/1/2017, § 81)." (Bkz. § 51).*

Somut olayda, uyumsuzluk konusu bireysel iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi tarafından açık bir hukuk seçimi olarak yorumlanması, kanımızca bu tespitin bire bir karşılığıdır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yorumunun açıkça keyfilik ya da 5718 sayılı Kanun m. 27/1'in uygulanması açısından -özellikle aşağıda inceleneceği üzere³⁸ somut sözleşme hükümleri dikkate alındığında- bariz hukuka aykırılık veya hata içerdiği sonucuna ulaşmak mümkün değildir. Söz konusu yorum, ancak konusunda uzman milletlerarası özel hukukçuların taraf olabileceği, kanunlar ihtilafı bağlamında derin bir akademik tartışmaya konu olabilecek bir yorumdur. Somut olayda taraflarca hukuk seçimi yapıldığına ilişkin yorumun mahkemeye erişim hakkının ihlâlüne dayanak yapılmasının bireysel başvuru yolunun üst derece (süper) temyiz mekanizmasına dönüşmesine yol açacak nitelikte olduğu aşikardır.

Son olarak ifade etmek istediğimiz husus, somut bireysel başvuru kararında Anayasa Mahkemesi'nin önceki açık içtihadının aksine, "açıkça keyfilik" ya da bariz/açık takdir hatası" kavramlarına hiç değinmemiş olduğudur. Bunun yerine Mahkeme, iş sözleşmesinde tarafların seçtiği (belirlendiği) hukuk olarak mutad işyeri hukukunun uygulanmasının mahkemeye erişim hakkı üzerin-

37 Bireysel başvuruya konu ihlâl iddialarının genel olarak yargı organlarının hatalı karar verdiği yönünde bir "şikâyet mahiyetinde kaldığı" hallerde, bariz takdir hatası veya açık bir keyfilik tespit edilmediği sürece, kanun yolu şikâyeti olarak değerlendirilip kabul edilemez olduğuna karar verilmesi gerektiği yönünde bkz. Eser (n 31) 157. Buradaki temel ayrım, yukarıda da izah etmeye çalıştığımız üzere, yargı organlarının takdir hakkına müdahale sınırına dayanmaktadır. Örneğin, somut bireysel başvurunun Rusya hukukunun üç aylık dava zamanaşımı süresinin mahkemeye erişim hakkına esaslı ve ölçüsüz bir müdahale teşkil edip etmediğinin tartışma konusu yapması halinde, varılacak sonuçtan bağımsız bir şekilde ve en azından kabul edilebilirlik kriterleri bağlamında "açıkça dayanaktan yoksun olmayan" bir başvuru söz konusu olabilirdi. Ancak somut olaydaki gibi başvurunun Türk hukukunun uygulanması gerektiğine dair iddiaları çerçevesinde, iş sözleşmesinde yer alan hükümlerin Yargıtayca yorumlanması neticesinde 5718 sayılı Kanun m. 27/4 bağlamında iş sözleşmesi ile daha

sıkı ilişkili hukukun tespitine gerek duyulmamasına dayalı bir ihlâl kararı, dayandığı temel itibarıyla açıkça dayanaktan yoksun bir başvuru neticesinde verilmiştir.

38 Bkz. aşağıda "Somut Olayın Özellikleri ve 5718 sayılı Kanun m. 27 Bağlamında Değerlendirilmesi" başlıklı bölüm.

deki etkisi üzerinde durmuştur. Mahkemeye göre, “mutad işyerinin belirlenmesi olaya uygulanabilecek hukuku tamamen değiştirebileceğinden ve yapılacak yanlış bir belirleme dava açma hakkını anlamsız hale getirebileceğinden ölçülülük ilkesini zedeleyebilecektir” (bkz. § 55). Mahkemenin ihlâl gerekçesine bakıldığında, doğrudan 5718 sayılı Kanun m. 27’deki kavramların ve hükmün kendi içindeki uygulanacak hukukun tespitine ilişkin sistemin yorumu ile ilgili olduğu açıkça görülmektedir. Ancak Mahkeme, üst derece yargı organının yorumunun keyfilik içerdiğini belirtmekten de kaçınmıştır. Zira gerek hukuk seçiminin yanlış yorumlandığı gerekse uygulanacak hukukun yanlış tespit edildiği eleştirisi kararın esastan incelenmesine ilişkindir ve bireysel başvuru yolunun konusu değildir. Bu tespit, kanımızca, Anayasa Mahkemesi’nin derece mahkemeleri yerine geçerek karar verme eğiliminde olduğunu ve bu yönüyle ihlâl kararının hukuka aykırılığını açıkça ortaya koymaktadır.

B. Mahkemeye Erişim Hakkının İhlali Çerçevesindeki Anayasa Mahkemesi’nin Yaklaşımı

1. Mahkemeye Erişim Hakkının Anlamı ve Kapsamı

Mahkemeye erişim hakkı, adil yargılanma hakkının kapsamında sayılan hakların başında gelmektedir. Mahkemeler önünde hak arama özgürlüğünün temel taşlarından biri olan mahkemeye erişim hakkı, esasen adil yargılanmanın birinci adımını oluşturmaktadır. AİHM’in AİHS m. 6/1’de düzenlenen adil yargılanma hakkının medeni hak ve yükümlülüklerle ilişkin uygulanmasına ilişkin içtihadında önemli bir yere sahip olan mahkemeye erişim hakkı, Anayasa Mahkemesi’nin bireysel başvurular çerçevesinde de sıklıkla başvurduğu ihlâl sebeplerinden birini oluşturmaktadır.

Doktrinde tanımlandığı üzere mahkemeye erişim hakkı, “bireylerin iddia ve savunmalarını bir yargı mercii önünde ileri sürebilmelerini sağlayan adil yargılanmanın bir unsurudur”³⁹. Buna göre, “hakkını

mahkeme nezdinde ileri sürerek hukuki korunma talebinde bulunmak isteyen” her bireyin, mahkemeye erişim hakkını kullanabilmesi ve bu yolda “aşılması güç bir engelle karşılaşmaması” esastır⁴⁰. Bu açıdan mahkemeye erişim hakkı kısaca “bireylerin bir yargı önünde dava açabilmek için gerekli imkânlara sahip olmasını” güvence altına almaktadır⁴¹ ve “en genel ifadeyle mahkemeden karar elde edebilmeyi teminat altına almaktadır”⁴².

Mahkemeye erişim hakkı, hak arama özgürlüğü ve adalete erişim kavramları ile birlikte değerlendirilmektedir. Doktrinde bir görüş, Anayasa m. 36’da ifadesini bulan hak arama özgürlüğü ile mahkemeye erişim hakkının arasında terminolojiktan öte bir fark olmadığını ifade etmektedir⁴³. Buna karşın, hak arama özgürlüğünü adalete erişim kavramı ile birlikte ele alan görüş uyarınca, adalete erişim, “hak arayan kişilerin hukuk sisteminin resmî kurumlarına ulaşabilmelerini” ifade etmektedir⁴⁴. Her hâlüârdâ mahkemeye erişim hakkı adil yargılanma hakkının içtihat yoluyla genişletilen sınırları içinde kalmaktadır⁴⁵.

Anayasa Mahkemesi’ne göre ise mahkemeye erişim hakkı, “bir uyuşmazlığı mahkeme önüne taşıyabilmek ve uyuşmazlığın etkili bir şekilde karara

lerarası Özel Hukuka Etkisi (Adalet 2019) 241. Ayrıca bkz. Ahmet Ekinci, ‘Anayasa Mahkemesi’nin Bireysel Başvuru Kararlarında Mahkemeye Erişim Hakkı’ (2014) 18 (3-4) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 821, 823.

40 Sezin Aktepe Artık, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Medeni Usul Hukukunda Adil Yargılanma Hakkı (Seçkin 2014), 75.

41 A. İpek Sarıöz Büyükalp, AİHS ve AİHM Kararlarının da İncelenmesi Suretiyle Adil Yargılanma Hakkının Türk Milletlerarası Usûl Hukuku Üzerindeki Etkileri (On İki Levha 2018) 109-110. Bununla birlikte yazar mahkemeye erişim hakkının medeni usûl hukuku bağlamında dava niteliğinde olmayıp, icra takibi veya tedbir talebinde bulunulması gibi hukuki himaye talepleri bakımından da geçerli olduğunu dile getirmektedir.

42 Aleyna Kıran, ‘Mahkemeye Erişim Hakkının Anayasa Mahkemesi Kararları Ekseninde İncelenmesi’ (2025) 3 (1) Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1, 9, <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3930916> Erişim Tarihi: 24 Nisan 2026.

43 Ekinci (n 39) 824. Ayrıca bkz. Arslan (n 39) 247.

44 Aktepe Artık (n 40) 74-75. Mahkemeye erişim hakkını ifade etmek üzere doktrinde kullanılan kavramlar hakkında bkz. Arslan (n 39) 241, dn. 39.

45 Aktepe Artık (n 40) 73; Ekinci (n 39) 823.

39 İlyas Arslan, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Millet-

bağlanmasını isteyebilmek anlamına gelmektedir⁴⁶." Uyuşmazlığın etkili bir şekilde karara bağlanmasını isteyebilmek ifadesi mahkemeye erişim hakkının sadece uyuşmazlığı yetkili ve adil bir yargılama yapabilecek yargı otoritesinin önüne götürebilmeyi değil, aynı zamanda söz konusu otoritenin hüküm verinceye kadar da "erişilebilir" olmasını ifade etmektedir. Bu nedenledir ki, AİHM içtihadından etkilenen Anayasa Mahkemesi mahkemeye erişim hakkını dava şartlarına ve davanın açılabilmesi için gerekli şartların düzenlenmesi ve yorumlanmasını da kapsayacak şekilde yorumlamaktadır. Bu çerçevede Anayasa Mahkemesi içtihadı, mahkemeye erişim hakkının etkin bir şekilde kullanılmasının önüne geçebilecek ekonomik ve hukuki engellerin ortadan kaldırılmasının gerekli olduğunu ortaya koymaktadır⁴⁷. Bu kapsamda, devletin mahkemeye erişimi engelleyecek oranda (aşırı) yargılama giderleri öngörmekten ve talep etmekten kaçınması, mahkemeye erişmek isteyen bireylerin ekonomik durumlarını gözetenek adli yardım ve ücretsiz tercüman hakkının sağlanması gibi ekonomik yükümlülükleri yanında, dava şartlarının ve mahkemeye başvuru sürelerinin mahkemeye başvuru hakkının etkin şekilde kullanımını engelleyecek şekilde düzenlenmemesi ve yorumlanmaması için gerekli tedbirleri almak gibi bazı hukuki (pozitif) yükümlülükleri bulunmaktadır⁴⁸.

2. Mahkemeye Erişim Hakkının İhlalinin Şartları

Yukarıda yer verdiğimiz mahkemeye erişim hakkının kapsamının yanında, hakkın sınırlandırılabilir olup olmadığının, daha açık bir ifadeyle hakkın ne zaman ihlâl edilmiş olacağının üstünde durulmalıdır. Mahkemeye erişim hakkı, özüne

dokunulmadığı ve hakkın kullanımına orantısız şekilde müdahale edilmediği sürece amaca yönelik orantılı araçlar kullanılmak suretiyle sınırlandırılabilir bir usulî temel haktır⁴⁹. Doktrinde ifade edildiği üzere, özellikle AİHM içtihadına bakıldığında, mahkemeye erişim hakkına yönelik hukuk kuralları ile getirilen sınırlamaların birçoğu, adalet hizmetinin sağlıklı ve hızlı bir şekilde yürütülmesine hizmet etmektedir ve bu amaç "hukuk devleti ilkesine uygun ve AİHS'nin genel amaçlarıyla bağdaşmak kaydıyla" meşru bir amaç olarak kabul edilebilecektir⁵¹. Buradaki temel nokta, izlenen amaç ile mahkemeye erişim hakkını sınırlandıran araç arasında makul bir ölçünün gözetilmesidir. Şayet kullanılan araç mahkemeye erişim hakkının kullanılmasını tümüyle imkânsız hale getiriyorsa ve böylece hakkın anlamını ortadan kaldırıyorsa, sınırlandırmanın ihlâl sonucunu doğurması kaçınılmazdır.

Örneğin, Anayasa Mahkemesi hukuki belirsizliklerin ve karmaşıklıkların ya da uygulamadaki kararsızlıkların mahkemeye erişim hakkının ihlâli ile sonuçlanabileceğini dile getirmektedir⁵³. Mah-

49 Bu konuda AİHM'nin öncü kararı *Ashingdane v Birleşik Krallık* kararıdır. Bkz. AİHM, *Ashingdane v UK* ECHR 1985–8225/78, § 57. Karar ile ilgili bkz. Sarıöz Büyükalp (n 41) 122-123. Ayrıca bkz. Ekinci (n 39) 830; Arslan (n 39) 244 vd. Yazar, mahkemeye erişim hakkının sınırlandırılmasına dair Anayasa m. 36'da özel bir düzenlemeye yer verilmediğini, bu konuda Anayasa'nın 13. maddesinin devreye girebileceğini, ilgili hükmün AİHM içtihadı ile ortaya konan ilkeler ile benzerlik gösterdiğini ifade etmektedir. Anayasa Mahkemesi kararları da bu görüşü desteklemektedir. Bkz. Anayasa Mahkemesi, Özkan Şen Başvurusu, Başvuru No. 2012/791, 07.11.2013, § 58; Anayasa Mahkemesi, E. 2014/112 K. 2014/203, 25.12.2014 (RG 21.05.2015/29362).

50 Mahkemeye erişim hakkının kısıtlanmasına ilişkin bazı örnekler hakkında bkz. Sarıöz Büyükalp (n 41) 124 vd.

51 Arslan (n 39) 245.

52 AİHM içtihadı uyarınca, mahkemeye erişim hakkı, doğrudan veya dolaylı olarak sınırlandırılmaktadır. Bu sınırlamaların temel dayanağı meşru amacın varlığıdır. Ancak, amacın meşruluğu tek başına yeterli görülmemektedir. "AİHM'in, mahkemeye erişimin sınırlandırılması bakımından, dava konusunun önemine, başvuru kişinin özelliklerine ve başvurulmak istenen yargılama organının derecesine -yargılama konusunda yetkili tek bir merciin bulunduğu durumlarda AİHM daha katı bir denetim yapmaktadır- göre inceleme yaptığı ifade edilmektedir." Bkz. Sarıöz Büyükalp (n 41) 124.

53 Anayasa Mahkemesi, Şener Berçin Başvurusu, Başvuru

46 Anayasa Mahkemesi, Özkan Şen Başvurusu, Başvuru No. 2012/791, 07.11.2013, § 52; Anayasa Mahkemesi, Nevriye Sağır ve Salim Sağır Başvurusu, Başvuru No. 2014/6129, 20.05.2015, § 21; Anayasa Mahkemesi, Şener Berçin Başvurusu, Başvuru No. 2013/5516, 20.01.2015, § 52. Ayrıca bkz. Sarıöz Büyükalp (n 41) 115, dn. 336'da belirtilen Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararları.

47 Bkz. Ekinci (n 39) 832 vd.; Kıran (n 42) 17 vd.

48 Sarıöz Büyükalp (n 41) 116-117. Ayrıntılı incelemeler ve ilgili Anayasa Mahkemesi kararları için bkz. Aktepe Artık (n 40) 81 vd.; Ekinci (n 39) 832 vd.; Kıran (n 42) 17 vd.

kemeye göre, "kişinin mahkemeye başvurusunu engelleyen veya mahkeme kararını anlamsız hale getiren, bir başka ifadeyle mahkeme kararını önemli ölçüde etkisizleştiren sınırlamalar mahkemeye erişim hakkını ihlal edebilir"⁵⁴.

Çalışma konumuz açısından önem arz eden husus dava açma sürelerinin mahkemeye erişim hakkı üzerindeki etkileridir. Somut bireysel başvuru kararında olduğu gibi⁵⁵, genel olarak meşru bir amaç olarak addedilen ve adaletin doğru ve hızlı tecellisine hizmet ettiği kabul edilen⁵⁶ dava açma süreleri ile ilgili kararlarında, Anayasa Mahkemesi, AİHM içtihadına paralel olarak ilgili sürelerin dava açmaya engel olacak derecede katı bir şekilde uygulanmaması gerektiğinin altını çizmektedir⁵⁷. Bu

çerçevede dava açma sürelerinin "makul" olmayacak derecede uzun veya kısa olması halinde hakkın ihlali sonucu ile karşılaşılacaktır⁵⁸. Ayrıca mahkemeye erişim hakkına ilişkin hukuk kurallarının "bi-reylerin anlayabileceği şekilde açık ve kesin olması gerekmektedir"⁵⁹.

Anayasa Mahkemesi çalışma konumuzu oluşturan bireysel başvuru kararında, mahkemeye erişim hakkına yönelik sınırlamayı somut iş sözleşmesine uygulanan yetkili yabancı hukukun (Rusya hukukunun) getirdiği üç aylık dava açma süresi özelinde ele almıştır ve fakat somut olayın özellikleri açısından herhangi bir değerlendirme yapmamıştır. Mahkeme, bireysel başvuru kararının 47. paragrafında şu ifadelerle yer vermiştir: "Hukuki güvenlik ve istikrarın sağlanması bakımından dava açma hakkının belli bir süreyle sınırlandırılması tek başına mahkemeye erişim hakkını ihlal etmemekte ise de öngörülen sürenin makul olması, diğer bir ifadeyle haktan yararlanılmayı imkânsız kılacak veya aşırı derecede zorlaştıracak derecede kısa olmaması gerekir. Dava açma süresinin makul olup olmadığı değerlendirirken dava ile elde edilecek hakkın niteliği, davanın konusu ve kişinin dava hakkının doğduğunu öğrenme imkanına sahip olup olmadığı gibi hususlar göz önünde bulundurulmalıdır. Öngörülen sürenin dava açmak için gerekli araştırma ve hazırlıkların yapılmasına, gerekiyorsa hukuki ve teknik yardım alınmasına yetecek ve hakkın önemiyle orantılı bir uzunlukta olmaması durumunda ölçüsüz olduğu söylenebilir (Yaşar Çoban [GK], B.No:2014/6673,25/7/2017,§65)."

Dava açma süresinin makul olup olmadığının tespitinde başvuru özelinde subjektif bir değerlendirme yapılması gerektiğini belirten Anayasa Mahkemesi, somut uyuşmazlıkta yabancı hukukun uygulanmasının başvuru açısından ne gibi bir olumsuz sonuç yarattığının üstünde durmamıştır. Bunun yerine, Yargıtay'ın iş sözleşmesinde yer alan

No. 2013/5516, 20.01.2015, § 52. Ayrıca bkz. Arslan (n 39) 243; İkinci (n 39) 825.

54 Anayasa Mahkemesi, Nevriye Sağır ve Salim Sağır Başvurusu, Başvuru No. 2014/6129, 20.05.2015, § 21.

55 Bkz. § 44: "Dava açmayı imkânsız kılacak ölçüde kısa olmadıkça dava açmaya da kanun yollarına başvuru için belli sürelerin öngörülmesi, hukuki belirlilik ilkesinin bir gereğidir ve tek başına bu durum mahkemeye erişim hakkına aykırılık oluşturmaz (Remzi Durmaz [2.B.], B. No:2013/1718,2/10/2013, §27)."

56 İkinci (n 39) 834-835.

57 Bkz. Anayasa Mahkemesi, Şener Berçin Başvurusu, Başvuru No. 2013/5516, 20.01.2015, § 56-57: "Belli bir hakkın mahkemede ileri sürülebilmesi ya da hak arama hürriyeti kapsamında bir davanın açılabilmesi için öngörülecek süreler hukuk güvenliği ilkesi gereği olup, adil yargılanma hakkının ihlali olarak değerlendirilemez. Anılan süreler, mahkemelerin zamanın geçmesi nedeniyle güvenilirliği kalmayan, eksik ya da ulaşılmaması zor kanıtlara dayanarak uzak geçmişte meydana gelmiş olaylar hakkında karar vermelerini istemekle oluşabilecek adaletsizliklerin önüne geçmek ve hukuk güvenliğini sağlamak gibi önemli ve meşru amaçlara hizmet ederler. Süre sınırlaması getiren bu müdahaleler, devletin takdir yetkisi içinde olup, ulaşılmak istenen meşru amaçla orantılı oldukça ve hakkın özünü zedeledikçe Anayasa'da yer alan hak arama hürriyetini engellemiş sayılmazlar (Benzer yöndeki AİHM kararı için bkz. Stubbings ve Diğerleri/Birleşik Krallık, B. No: 22083/93, 22095/93; 22/10/1996, § 51).

Bunun yanında bir mahkemeye başvuru hakkının yasal birtakım şartlara tabi tutulması kabul edilebilir olsa da, mahkemeler usul kurallarını uygularken bir yandan âdil yargılanma hakkını ihlâl edebilecek aşırı şekilcilikten, diğer yandan da yasalar tarafından düzenlenen usul kurallarının ortadan kaldırılması sonucunu doğurabilecek aşırı gevşeklikten kaçınılmalıdır (Walchli/Fransa, B. No: 35787/03, 26/7/2007, § 29)."

Anayasa Mahkemesi çalışma konumuzu oluşturan kararında da benzer bir değerlendirme yapmıştır. Bkz. § 44: "Bu nedenle mahkemelerin usul kurallarını uygularken

yargılamanın hakkaniyetine zarar getirecek ölçüde katı şekilcilikten kaçınmaları gerektiği gibi kanunla öngörül-müş usul şartlarının ortadan kalkmasına neden olacak ölçüde aşırı esneklikten de kaçınmaları gerekir (Kamil Koç [1.B.], B. No:2012/660,7/11/2013, §65)."

58 Sarıöz Büyükalp (n 41) 128. Bazı örnekler için bkz. İkinci (n 39) 835 vd.

59 Sarıöz Büyükalp (n 41) 130.

ve sözleşmeden doğan uyuşmazlıklarda çalışılan ülke hukukunun uygulanacağını öngören sözleşme hükmünü yorumlama şekli değerlendirme konusu yapılarak, bu yorumun "mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin ölçülülüğünün tespitiinde büyük önem taşıdığı" vurgulanmıştır (bkz. § 55). Oysa, dava açmayı belirli sürelerle kısıtlayan hükümlere Türk hukukunda da yer verilmektedir. Yargıtay'ın 5718 sayılı Kanun m. 27'yi uygularken ve iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku tespit ederken izlediği yöntemin bizatihi kendisinin mahkemeye erişim hakkını kısıtladığı sonucuna varılması, Anayasa Mahkemesi'nin mahkemeye erişim hakkının ihlâline ilişkin önceki içtihadı ile izah edilebilir değildir. Anayasa Mahkemesi'nin bu farklı yorumu, kanımızca, Mahkemenin somut bireysel başvurunun karara bağlanmasından önce, yakın bir tarihte vermiş olduğu 5718 sayılı Kanun m. 27/1'in iptali ile ilgili kararına dayanak yaratma çabasında olduğunu göstermektedir. Bu düşüncemizi Mahkemenin kararda yer verdiği şu ifade de desteklemektedir: "Sonuç olarak işin mutad olarak yapıldığı yer tespit edilirken yalnızca tarafların iş sözleşmesi dikkate alınmıştır. Bunun dışındaki unsurların değerlendirilmemesi ve iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunup bulunmadığının irdelenmemesi hususları göz önüne alındığında başvurunun mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin katlanılması güç külfete sebep olduğu, bu itibarla yapılan müdahalenin ölçüsüz olduğu anlaşılmıştır." (bkz. § 61).

Anayasa Mahkemesi bu değerlendirmesiyle, somut uyuşmazlıkta uygulanacak hukukun tespitine ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin yaptığı yorumun mahkemeye erişim hakkına orantısız müdahale teşkil ettiğini ileri sürmektedir. Oysa ihlâl kararının dayanağı olan hukuk kuralı bir kanunlar ihtilafı kuralıdır. Kanunlar ihtilafı kuralları, somut uyuşmazlık ile en yakın ilişkiyi/irtibatı kuran hukuku, bir diğer ifadeyle o ilişkiyi yönetmeye en uygun olan hukuku tespit etme gayesi taşımaktadır ve kanunlar ihtilafı (milletlerarası özel hukuk) hakkaniyetini tesis etmeye yönelen bu kurallar, niteliği gereği ve kural olarak ortaya çıkacak mad-

di sonuç ile ilgilenmemektedir⁶⁰. Bununla birlikte, somut sonuç "adaletin" sağlanması ya da ortaya çıkan sonucun temel hak ve özgürlükleri ihlal edip etmediğinin tespiti açısından yetkili hukukun somut olaya uygulanan hükmünün Türk kamu düzenine aykırılık yaratıp yaratmadığı yönünde somut bir değerlendirme yapılabilir. Anayasa Mahkemesi'nin muradı derece mahkemelerinin bu yönde bir değerlendirme yapması gerektiği ise, bunun ihlâl kararında açıkça izah edilmesi gerektiği düşüncesindeyiz. Bu yönde bir tespit yapılmayıp yargı organlarının hukuk kurallarını uygularken sahip olduğu takdir hakkına doğrudan müdahale yoluna gidilmesi, kanımızca mahkemeye erişim hakkının ihlâl kararı ile bu müdahaleye sadece bir gerekçe oluşturma çabasından ibarettir.

C. Anayasa Mahkemesi'nin İhlâl Kararının Dayanağı Olan 5718 Sayılı Kanun m. 27'nin Uygulanmasına İlişkin Yorumunun Muhtemel Sonuçlarının Değerlendirilmesi

Yukarıda da açıklamaya çalıştığımız üzere, Anayasa Mahkemesi 2024/48855 numaralı Ali Çetin Başvurusu hakkında verdiği ihlâl kararında özetle, somut uyuşmazlığın kaynağı olan iş sözleşmesine uygulanacak hukukun yanlış tespit edildiğini, işçi lehine sonuç doğurması mümkün

60 Ziya Akıncı, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Vedat 2020) 11; Aysel Çelikel ve Bahadır Erdem, *Milletlerarası Özel Hukuk* (17. Baskı, Beta 2021) 33-34; Vahit Doğan, Alper Çağrı Yılmaz ve Lale Ayhan İzmirli, *Milletlerarası Özel Hukuk* (12. Baskı, Seçkin 2025) 199; Gülin Güngör, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku Kanunlar İhtilafı Hukuku Milletlerarası Usul Hukuku* (6. Bası, Yetkin Yayınları 2026) 34; Ergin Nomer, *Devletler Hususi Hukuku* (24. Baskı, Beta 2026) 14-15; Cemal Şanlı, Emre Esen ve İnci Ataman-Fıganmeşe, *Milletlerarası Özel Hukuk* (12. Baskı, Beta, 2025) 30, dn. 61. Kanunlar ihtilafı kurallarının maddi hukuk hakkaniyetini tümüyle yok saydığı söylenemez ise de öncelikli amaç kanunlar ihtilafı hakkaniyetinin sağlanmasıdır. Nitekim zayıf tarafın korunmasını gerektiren sözleşmesel ilişkiler bu durumun güzel bir örneğini teşkil etmektedir. Kanunlar ihtilafı kurallarında yer alan ve sözleşmesel ilişki ile daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasını öngören kaçış hükümlerinin kabulü de yine bu yönde verilebilecek bir örnektir. Bu konuda bkz. Sibel Özel, Mustafa Erkan, Hatice Selin Pürselim ve Hüseyin Akif Karaca, *Milletlerarası Özel Hukuk* (3. Baskı, On İki Levha 2024) 23 vd.

olan daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmamasının başvuru hukukunun mahkemeye erişim hakkının ihlâline yol açtığını dile getirmiştir⁶¹.

Anayasa Mahkemesi'nin karardaki hareket noktasının yanlışlığı bir kenara⁶², konuyu genel anlamda yabancılık unsuru taşıyan özel hukuk ilişkileri açısından değerlendirmekte yarar görüyoruz. Zira Anayasa Mahkemesi'nin somut bireysel başvuru kararında vardığı sonucun muhtemel olumsuz etkilerinin de ortaya konmasının gerekli ve hatta zorunlu olduğu düşüncesindeyiz. Anayasa Mahkemesi'nin somut kararda vardığı sonucun 5718 sayılı Kanun m. 27'nin ilk ve dördüncü fıkrasının yeniden düzenlenmesini gerekli kılan 05.11.2024 tarihli ve E. 2023/158, K. 2024/187 sayılı iptal kararının gerekçelerinden bağımsız olmadığını görüyoruz. Bu minvalde, konuya daha geniş bir çerçeveden yaklaşılması gerektiği kanaatindeyiz.

Somut bireysel başvuru, Türk işçinin Türk işveren tarafından yabancı bir ülkede çalıştırılmasından doğan bir uyuşmazlığa uygulanacak hukukun belirlenmesinden kaynaklanmaktadır ve benzer uyuşmazlıklar hakkında ilk derece ve üst derece yargı organları arasındaki fikir ayrılığı Anayasa Mahkemesi'nin 5718 sayılı Kanun m. 27/1'i iptali ile sonuçlanmıştır. Söz konusu iptal kararında Türk işçinin korunması gerektiği, bu korumanın çalışma hayatının düzenlenmesi ve çalışma barışının sağlanması konusunda devletin pozitif yükümlülüklerinin ifası bağlamında gerekli olduğunun altı çizilmiştir (bkz. § 18-19). Bu korumanın yabancılık unsuru içeren iş ilişkileri bakımından da geçerli olması gerektiği, kanunlar ihtilafı kurallarının da bu perspektif ile düzenlenmesi ve yorumlanmasının zaruri olduğunu dile getiren Anayasa Mahkemesi, iptal kararındaki anlayışına uygun olarak somut bireysel başvuru kararında da mahkemeye erişim hakkının ihlâl edildiği sonucuna ulaşmıştır. Bu sonuç, çalışma

konumuz olan bireysel başvuru kararından sonra verilen kararlarda da ifadesini bulmuştur⁶³.

Anayasa Mahkemesi'nin bir kanunlar ihtilafı kuralının ne şekilde uygulanması ve en nihayetinde uygulanacak hukukun nasıl tespit edilmesi gerektiğine ilişkin bu yaklaşımının kanunlar ihtilafı hukukunun amacını ve kanunlar ihtilafı kurallarının varlık sebebini tartışmaya açacak bir yanı olacağı endişesini taşımaktayız. Şöyle ki, somut bireysel başvuru kararında Anayasa Mahkemesi, başvuru hukukunun iddialarını dile getirirken, somut olayda Türk hukukunun uygulanması gerektiğinin ileri sürüldüğünü ve yetkili hukuk olarak tespit edilen mutad işyeri hukukunun (Rusya huku-

63 Bkz. Anayasa Mahkemesi, Nuh Yıldız ve Diğerleri Başvurusu, Başvuru No. 2024/70460, 24.12.2025, § 15-17: "15. Anayasa Mahkemesinin yukarıda belirtilen iptal kararı ve Ali Çetin kararı göz önüne alınarak uyuşmazlıklar değerlendirildiğinde tarafların iş sözleşmesine uygulanmak üzere hukuk seçimi yaptıkları durumda seçilen ülke hukuku veya mutad işyeri hukuku ile karşılaştırıldığında durumun bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasının işçi lehine sonuç doğurması mümkündür. Bu hâlde daha sıkı ilişkili hukukun işçiye yüksek standartta koruma sağlaması durumunda hukuk seçimiyle işçinin bu korumadan mahrum bırakılmasını önleyecek değerlendirme yapılmalıdır.

16. Tarafların hukuk seçimi yapmadıkları durum için de mutad işyeri hukuku ile karşılaştırıldığında iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasının işçi lehine sonuç doğurması mümkündür. Bu durumda daha sıkı ilişkili hukukun tespiti gerekir. Sıkı ilişkili hukuk tespit edilirken yukarıda belirtildiği üzere tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, iş görme ediminin ifa edildiği işyeri, işçinin tabi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke gibi unsurlar dikkate alınacaktır. Belirtilen unsurlar değerlendirilerek sıkı ilişkili hukukun da ortaya konulması işçi ile işveren arasındaki menfaatler dengesinin korunması bakımından önem arz eder (bkz. § 14).

17. Söz konusu uyuşmazlıklarda yargı mercileri yabancılık unsuru taşıyan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukukun tespiti bakımından bütün durum ve koşulları dikkate alarak iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili hukukun tespitine ilişkin unsurları herhangi bir şekilde değerlendirmemiştir. Başka bir deyişle kararlarda daha sıkı ilişkili hukuk araştırması ortaya konulamamıştır. Bu itibarla iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunup bulunmadığının irdelenmemesi hususu göz önüne alındığında başvuru hukukunun mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin katlanılması güç külfete sebep olduğu, bu itibarla ölçüsüz olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

61 Özellikle bkz. § 59 ve 60.

62 Bu konu aşağıda "5718 Sayılı Kanun m. 27'nin Öngördüğü Kanunlar İhtilafı Sisteminin Reddi Bağlamında Anayasa Mahkemesi'nin Vardığı Sonucun Yerinde Olup Olmadığı" başlıklı bölümde ele alınacaktır.

ku) başvuru tarafından bilinmesinin mümkün olmadığı savunulduğunu vurgulamıştır. Yine, başvurunun yargılama devam ederken Yargıtay'ın içtihat değiştirmesi nedeniyle davanın ret ile sonuçlandığından yakındığı dile getirilmiştir (bkz. § 30). Takiben, Yargıtay'ın önceki içtihatlarına değinen Anayasa Mahkemesi, eski içtihatları yaklaşımın daha sıkı ilişkili hukuk olarak Türk hukukunun uygulanması yönünde olduğunu da vurgulamıştır (bkz. § 52). Buna göre, Yargıtay'ın eski kararlarında -yabancı şirket ile organik bağı bulunan- Türk işverence yurtdışına götürülen Türk işçilerin iş sözleşmelerine "kamu düzeni de dikkate alınarak" Türk hukukunun uygulanması "makul" bir çözümdür. Anayasa Mahkemesi'nin bu yaklaşımı, daha sıkı ilişkili hukuk olarak tespit edilmesi "beklenen" hukuk, Türk hukuku olduğu için mutad işyeri hukukundan daha sıkı ilişkili bir hukukun aranması gerektiğine işaret etmektedir. Diğer bir ifadeyle Anayasa Mahkemesi, somut uyuşmazlıkta, yabancılık unsuru taşıyan tüm iş sözleşmelerine uygulanacak hukuku belirleyen genel bir kanunlar ihtilafı kuralı olan 5718 sayılı Kanun m. 27'nin birinci, ikinci ve dördüncü fıkralarının uygulanmasına sonuçta Türk hukukunun uygulanacak hukuk olarak belirlenmesi maksadıyla müdahale etmektedir. Bu durum maalesef kanunlar ihtilafının amacına ve kanunlar ihtilafı tekniğine tümüyle ters düşmekte ve bundan sonra verilecek ilk ve üst derece yargı kararlarında kanunlar ihtilafı yönteminin göz ardı edilerek benzer uyuşmazlıkların tümünde Türk hukukunun uygulanacağı endişesini tetiklemektedir.

Son olarak, çalışma konumuz olan bireysel başvuru kararının 5718 sayılı Kanun m. 27 sistematikliğine orantısız müdahalesinin yukarıda açıklamaya çalıştığımız bireysel başvuru yolunun amacı ve temel hak ve özgürlüklerin korunması bakımından anlamı ile örtüşüğünü savunmak kanımızca mümkün değildir. 5718 sayılı Kanun m. 27/1'in iptalinden önceki halinin geçerli ve madenin bütünüyle uygulanabilir olduğu somut uyuşmazlıkta, Anayasa Mahkemesi,-uyuşmazlık karara bağlandıktan ve hüküm kesinleştikten sonra verdiği iptal kararında dayandığı gerek-

çeleri ihlâl kararına dayanak yapmıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi 5718 sayılı Kanun m. 27'nin eski düzenlemesine atfen mutad işyeri hukukunun her durumda iş sözleşmesiyle en sıkı ilişkili hukuk olmayabileceğinin kabul edildiğini belirtirken hükmün iptal kararından sonraki haline atıf yapmaktadır (bkz. § 56). Karar metnindeki bu karışıklık, Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuruya konu uyuşmazlıkta uygulanması gereken -eski- hükmü, iptal kararı sonrasında yeniden düzenlendiği şekliyle algıladığını ve uyguladığını ortaya koymaktadır. Bu durum, yukarıda ele aldığımız süper temyiz mahkemesi tartışmasının ne kadar haklı olduğunu ortaya koyması açısından önem arz etmektedir⁶⁴.

Bireysel başvuru kapsamında verilen mahkemeye erişim hakkının ihlâli kararında tartışma konusu olabilecek hususların dışında ve hiçbir şekilde esaslı bir gerekçe oluşturmayacak şekilde, m. 27/1'in iptaline ilişkin karara dayanak teşkil edeceği düşünülerek, kaçış hükmünün uygulanmaması ve daha sıkı ilişkili hukukun tespit edilmemiş olması nedeniyle mahkemeye erişim hakkının ihlâli sonucuna varılması, ilk derece ve üst yargı organlarının hukuk kurallarını uygulama ve yorumlama yetkilerine yapılan müdahalenin açık bir göstergesidir.

Son dönemde bazı bireysel başvuru kararlarının sonuçları bağlamında yüksek yargı organları arasında fikir ayrılıkları yaşanmaktadır. Bu ortamda Anayasa Mahkemesi'ne büyük bir görev düşmektedir. Normlar hiyerarşisinin tepesindeki Anayasamızın korunması için Anayasa Mahkemesi'nin kendi yetki sınırlarını aşmamak ve derece mahkemelerinin takdir hakkına orantısız şekilde müdahale etmemek yönünde daha hassas davranması gerektiğini düşünüyoruz.

64 Doktrinde Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvurular kapsamında yapacağı incelemenin bireysel başvuru yolunun amacı ile sınırlı kalmasının önemi ve bu konuda Mahkemeye düşen hassasiyet üzerinde durulmuştur. Mahkemenin özellikle "tartışmaya yol açabilecek konularda daha titiz davranmasının" süper temyiz mahkemesi eleştirilerinin azalmasına etki edeceği ifade edilmiştir. Bkz. Atasoy (n 15) 255.

II. Anayasa Mahkemesi Kararına Konu Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararı'nın İncelenmesi

A. Somut Olayın Özellikleri ve 5718 Sayılı Kanun'un 27. Maddesi Bağlamında Değerlendirilmesi

1. Genel Olarak

Çalışma konumuz olan somut olayda davacı işçi, davalı işverenlere ait Rusya'da bulunan şantiyelerde yurt dışı iş sözleşmesi ile iş güvenliği gözetmeni olarak çalışmış ve iş sözleşmesinin işverenler tarafından feshedilmesi sonrasında kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, ücret, fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalılardan tahsilini talep etmiştir. İlk derece mahkemesince; iş hukukunun emredicilik yönü ve işçinin korunması ilkesi uyarınca yabancılık unsuru taşıyan bu tür uyuşmazlıklarda Türk vatandaşı olan işçinin kamu düzeni dikkate alınarak ve yurt dışına gönderen şirketin yabancı şirket ile arasında organik bağ bulunduğu gerekçe gösterilerek uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanmak suretiyle 27.07.2021 tarihinde davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir. Taraflarca yapılan istinaf başvurusu üzerine Bölge Adliye Mahkemesi'nce; kendi Dairelerinin görüşüne güvenilerek açılan davalarda önceki uygulamaya devam edilmesi uygun görüldüğünden Türk hukukunun olaya uygulanmasında isabetsizlik bulunmadığı gerekçesiyle 11.10.2022 tarihinde istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Kararın taraflarca temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 24.05.2023 tarihli kararı ile; davacı işçinin davalı işverenlerin yurt dışında bulunan projelerinde 16.07.2013-26.07.2015 tarihleri arasında çalıştığı, taraflar arasında 24.12.2013-24.06.2014 arasındaki çalışma dönemi için Kurum (İŞKUR) onaylı yurt dışı iş sözleşmesi düzenlendiği, bu sözleşmenin tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlüklerine ilişkin

çalışma süresi, fesih, fazla çalışma, hafta tatili ve genel tatil ücretine ilişkin maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını belirtildiği, yine sözleşmenin 18. maddesinde de açıkça anlaşmazlık hâlinde uygulanacak mevzuata ilişkin olarak ihtilaf durumunda çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını açıklandığı, bu nedenle yurt dışı iş sözleşmesi imzalanan çalışma döneminde iş sözleşmesi ile seçilen hukukun uygulanması gerektiği, davacının 24.06.2014 tarihinden sonraki çalışmalarının da yurt dışında geçtiği, yurt dışı iş sözleşmesi düzenlenmeyen 24.06.2014-26.07.2015 tarihleri arasındaki çalışma bakımından 5718 sayılı Kanun m. 27/2 uyarınca mutad işyeri hukukunun çalışılan ülke hukuku olduğunun kabul edilmesi gerektiği, bu sebeple davacının çalışma döneminde mutad işyerinin neresi olduğu araştırılıp tespit edilerek ilgili dönem için uyuşmazlığa uygulanacak hukukun belirlenmesi gerektiği gerekçesiyle Bölge Adliye Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına ve İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin bozma kararında; 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmü uyarınca iş sözleşmesinin taraflarının sözleşme ile irtibatlı olsun olmasın diledikleri bir ülkenin hukukunu seçebilecekleri, ancak tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeninin işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumanın altında kalması hâlinde mutad işyeri hukukunun uygulanacağı, bu durumda seçilen hukuk ile mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılması gerektiği belirtilmiş, *mutad* işyerinin işin zaman ve içerik olarak ağırlıklı ifa edildiği işyeri olduğu, başka bir anlatımla mutad işyerinin işçinin işini fiilen yaptığı yer olduğu ifade edilmiştir. Yine bozma kararında, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde tarafların uygulanacak hukuku seçmemişlerse veya yapmış oldukları hukuk seçimi anlaşması herhangi bir sebepten geçerli değilse işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği belirtilmiş, Kanun'un 27/4 hükmünde ise hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle *daha*

sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye mutad işyeri hukuku ve işverenin esas işyerinin bulunduğu ülke hukuku yerine bu hukukun uygulanabileceği düzenlenmesinin bulunduğu hatırlatılarak daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasındaki en önemli unsurun işçinin menfaati olduğu vurgulanmıştır.

2. Hükmün Uygulanması Açısından Sözleşme Özgürlüğü Kapsamında İrade Serbestisine Tanınan Üstünlük

Yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerine uygulanacak hukukun belirlenmesinde önemli rol oynayan ve somut olay yönünden uyuşmazlık konusu dönemde yürürlükte olan 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmü; "İş sözleşmeleri, işçinin *mutad* işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir." şeklinde düzenlenmiştir. Bu hükmün öncelikle sözleşme özgürlüğü açısından değerlendirilmesi önem arz etmektedir.

Türk hukukunda, sözleşme özgürlüğü temel bir ilke olarak kabul edilmiştir⁶⁵. Nitekim, Anayasa'nın "Çalışma ve sözleşme hürriyeti" başlıklı 48. maddesinin 1. fıkrasının birinci cümlesinde "*Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.*" denilmek suretiyle çalışma ve sözleşme özgürlüğü anayasal güvence altına alınmıştır. Diğer taraftan 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) "*Sözleşme özgürlüğü*" başlıklı 26. maddesinde "*Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler.*" hükmüne yer verilerek sözleşme özgürlüğü asli bir kural olarak düzenlenmiş, sözleşme özgürlüğünün sınırını kanunun emredici hükümlerinin oluşturduğu vurgulanmıştır.

Sözleşme özgürlüğü aslında irade serbestisi (muhtariyeti) fikrine dayanır. Bu fikre göre bireyler, irade özgürlüğüne sahip olup hukuki ilişkilerini ve özellikle borç ilişkilerini diledikleri gibi

düzenlerler. İrade özerkliğinin doğal bir sonucu olan sözleşme özgürlüğünün, bireylerin özel borç ilişkilerini hukuk düzeninin sınırları içinde yapacakları sözleşmeler ile özgürce düzenleme yetkisi olarak tanımlanması mümkündür⁶⁶. Anayasa'da temel hak ve özgürlükler arasında yer alan sözleşme özgürlüğünün kapsamına ise sözleşme yapıp yapmama, sözleşmenin karşı tarafını seçme, sözleşmenin içeriğini düzenleme, sözleşmenin tipini ve şeklini belirleme, sözleşmenin içeriğini değiştirme ve sözleşmeyi sona erdirmeye gibi özgürlükler girmektedir⁶⁷.

Anayasa Mahkemesi kararlarına göre ise sözleşme özgürlüğü, devletin kişilerin istedikleri hukuki sonuçlara ulaşmalarını sağlaması ve bu bağlamda kişilerin belirli hukuki sonuçlara yönelen iradelerini geçerli olarak tanınması, onların iradelerinin yöneldiği hukuki sonuçların doğacağını ilke olarak benimsemesi ve koruması anlamına gelmektedir. Sözleşme özgürlüğü uyarınca kişiler, hukuksal ilişkilerini özgür iradeleriyle ve sözleşmelerle düzenlemekte serbesttir. Anayasa'nın 48. maddesinde koruma altına alınan sözleşme özgürlüğü, sözleşme yapma serbestisinin yanı sıra yapılan sözleşmelere dışarıdan müdahale yasağını da içermektedir⁶⁸. Anayasa Mahkemesi'nin diğer bazı kararlarında da⁶⁹ özel hukukta irade özerkliğinin, kişilerin yasal sınırlar içinde istedikleri hukuki sonuca bu yoldaki iradelerini yeterince açığa vurarak ulaşabilmelerini ifade ettiği, bu bağlamda sözleşmenin iki taraflı bir hukuki işlem olup tarafların karşılıklı ve birbirine uygun surette irade açıklamalarıyla meydana geldiği, sözleşme özgürlüğü ilkesinin ise özel

65 Fikret Eren, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Baskı, Yetkin Yayınları 2015) 297.

66 Eren (n 65) 300; Özenç Dönmezer, 'Türk İş Hukuku'nda Sözleşme Özgürlüğünün Kapsam ve Sınırları' (Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi 2020) 45.

67 H. Kübra Ercoşkun Şenol, 'Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK.m.27' (2016) 74 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 709, 712; Eren (n 65) 301.

68 Anayasa Mahkemesi, E 2022/22 K 2022/92, 20.07.2022; Anayasa Mahkemesi, E 2017/154 K 2019/18, 10.04.2019.

69 Anayasa Mahkemesi, E 2024/114 K 2024/186, 05.11.2024; Anayasa Mahkemesi, E 2023/130 K 2024/17, 23.01.2024; Anayasa Mahkemesi, E 2013/57 K 2023/162, 26.12.2013.

hukuktaki irade özerkliği ilkesinin anayasa hukuku alanındaki dayanağı olduğu belirtilerek iki ilke arasındaki bağ açıklanmıştır.

Sözleşme özgürlüğü ilkesinin iş sözleşmeleri için de geçerli olduğu kuşkusuzdur. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 9. maddesinde, tarafların iş sözleşmesini *Kanun* hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilecekleri belirtilmiştir. İş sözleşmesi özgürlüğü⁷⁰; işçi ve işverenlerin iş sözleşmesi yapma yapmama, diledikleri ile iş sözleşmesi yapma, iş sözleşmesinin içeriğini belirleme, yaptıkları iş sözleşmesini sona erdirmeye serbesti ve seçeneklerini ifade etmektedir. Bu özgürlük, iş hukukunun sosyal amacı ve işçileri koruma kaygısıyla iş mevzuatında bir takım özel sınırlamalara⁷¹ tabi tutulmuştur. Bu sınırlamalar, bazı durumlarda iş sözleşmesi yapmayı yasaklarken (*yaş küçüklüğü, cinsiyet ve sağlık durumu gibi hallerde*), bazı durumlarda da iş sözleşmesi yapma zorunluluğu (*engelli ve eski hükümlü çalıştırma zorunluluğu, askerlik veya yasal ödev nedeniyle işten ayrılanların tekrar işe alınması gibi*) getirmektedir. Öte yandan, 6098 sayılı Kanun'un 27. maddesi ile getirilen genel sınırlamaların iş sözleşmeleri için de geçerli olduğu belirtilmelidir. Yani, iş sözleşmesinin içeriğinin kanunun emredici nitelikteki hükümlerine, ahlaka, kamu düzenine ve kişilik haklarına aykırı olmaması, sözleşmenin konusunun da imkânsız olmaması gerekmektedir. Aksi yöndeki sözleşme veya hükümler geçersiz olacaktır.

Türk kanunlar ihtilâfı hukuku bakımından ise 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinde yer verilen yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinde özel bağlama kuralları düzenlenirken taraf iradelerine ilk sırada yer verilmiştir. Sübjektif bağlama kuralı olarak da adlandırılan taraf iradelerine bağlama kuralı, yabancılık unsuru içeren iş sözleşmesinin

taraflarına uyumsuzluğa uygulanacak hukuku "seçme" imkânı tanımaktadır. Bir sözleşmenin taraflarının, uygulanacak hukuku seçebilmesi, kanunlar ihtilâfının konusunu oluşturan milletlerarası sözleşmeler açısından temel bir prensip hâline gelmiştir⁷². Diğer bir ifadeyle hukuk seçimi, yabancılık unsuru taşıyan sözleşmelere uygulanacak hukuku belirleyen kanunlar ihtilâfı kurallarının birincil bağlama noktasıdır. Uluslararası hukukun gelişimini amaçlayan Milletlerarası Hukuk Enstitüsü de irade özerkliğinin milletlerarası özel hukukun temel ilkelerinden biri olduğunu ifade etmiştir⁷³.

Hukuk seçimi yapabilme özgürlüğü, irade serbestisine dayanan sözleşme özgürlüğü esasının milletlerarası özel hukukta büründüğü şeklidir⁷⁴. 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmündeki düzenleme ile sınırlı da olsa irade özerkliği ilkesi benimsenerek taraflara hukuk seçimi imkânı tanınmıştır. Hukuk seçimi imkânının sözleşmeden doğan borç ilişkileri alanında Türk milletlerarası özel hukukunda kabul görmesi, tarafların yabancılık unsuru taşıyan bir sözleşmeye hangi hukukun uygulanacağını bilmeleri ve bu şekilde istikrar ile güveni sağlamaları, yine tarafların kendi menfaatlerini en yüksek derecede koruma ve hukuki ilişkilerini idare etme bakımından en uygun buldukları bir hukuku seçecek oldukları düşüncelerine dayanmaktadır⁷⁵.

Öte yandan, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde hukuk seçimi ilkesinin geçerli olup olmadığı tarihi gelişim içerisinde muhtelif tartışmalara konu olmuştur⁷⁶. İş sözleşmesinin men-

70 Hamdi Mollamahmutoğlu ve Muhittin Astarlı, *İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion Yayıncılık 2022) 544; Beyza Çağla Şahin, *Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2021) 25.

71 Emine Tuncay Senyen Kaplan, *Bireysel İş Hukuku* (Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Yetkin Yayınları 2022) 200; Sarper Süzek, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta Yayıncılık 2014) 297; Dönmezer (n 66) 65.

72 Doğa Elçin, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (1. Baskı, Adalet Yayınevi 2012) 64.

73 Elçin (n 72) 64.

74 Güngör (n 60) 186; Cemile Demir Gökyayla, *Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri* (Münhasır Bayilik Sözleşmeleri) (2. Baskı, Vedat 2013) 290-291.

75 Cansu İste-Arlanoğlu, *Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk* (1. Baskı, On İki Levha Yayıncılık 2021) 58; Güngör (n 60) 186.

76 Gülören Tekinalp, *Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama ve Usul Hukuku Kuralları* (13. Baskı, Vedat 2020) 330; Şahin (n 6) 58.

faatler dengesine dayanan bir sözleşme olması ve sosyal içerik olarak kendine has özelliklerinin bulunması dikkate alındığında sözleşmesel ilişkinin zayıf tarafı olan işçinin korunması amacıyla hukuk seçimi konusunda, hukuk seçiminin tamamen yasaklanması veya hukuk seçiminin sınırlandırılması şeklinde iki farklı yaklaşım⁷⁷ bulunmaktadır. Hukuk seçimini yasaklayan ya da reddeden görüşe göre, hukuk seçimine izin verilmesi durumunda sözleşmenin zayıf tarafı olan işçi, hukuk seçimi olmasaydı uygulanacak hukukun sağlayacağı korumadan mahrum kalacaktır⁷⁸. Bu görüş uyarınca tarafların sözleşmelerine uygulanacak hukuku seçme imkânı bulunmamakta olup, sözleşmesel ilişkiye objektif bağlama kuralı uyarınca tespit edilen hukukun uygulanması gerekir. Hukuk seçiminin sınırlandırılması ise, taraflara hukuk seçimi imkânı tanımakla birlikte ya seçilebilecek hukuk düzenlerinin sınırlandırılması ya da sözleşmenin zayıf tarafı bakımından asgari bir koruma şartı⁷⁹ getirilmesi şeklinde ortaya çıkmaktadır. Genel olarak karşılaştırılmalı hukuka bakıldığında sözleşmenin zayıf tarafının korunması bakımından, taraflara tanınan hukuk seçimi iradesinin sınırlandırılması esasının kabul edildiği görülmektedir⁸⁰.

5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmüne göre, iş sözleşmelerinde seçilen hukukun uygulanması, işçinin mutad işyeri hukukunun *emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari koruma saklı kalmak kaydıyla* mümkündür. Burada, sözleşmesel ilişkinin ekonomik yönden daha zayıf tarafında bulunduğu varsayılan ya da kabul edilen işçi aleyhine olabilecek bir hukuk seçiminin işveren tarafından dayatılabileceği endişesiyle, sınırlı etkiye sahip bir hukuk seçimi imkânı tanındığı görülmektedir. Söz konusu hükme göre, işçinin

mutad işyeri hukukunun sağladığı koruma asgari düzey olarak kabul edilmiş ve seçilen hukukun uygulanmasının ancak işçiye daha üst düzeyde bir koruma sağlaması halinde mümkün olabileceği öngörülmüştür⁸¹. Bu sebeple, işçinin mutad işyeri hukuku, koruyucu hukuk⁸² olarak nitelendirilmektedir. Kanun'un gerekçesinde⁸³ de, bireysel iş sözleşmelerinde hukuk seçimi imkânı tanındığı, taraflarca seçilen hukukun objektif bağlama kuralına göre belirlenen hukukun işçiyi koruyan düzenlemelerinden daha elverişsiz hükümler içermesi durumunda uygulanmasının mümkün olmadığı, dolayısıyla mutad işyeri hukukunun işçiyi koruyan hükümlerinin asgari koruma standardı olarak kabul edildiği ve hukuk seçimi yoluyla bu standardın altına inilmesinin engellendiği belirtilmiştir. Kanun koyucunun işçinin maddi hukuk adaleti bağlamında da korunmasına ilişkin bu tercihi çalışma hayatının ve çalışma refahının korunması açısından devletin anayasal düzlemde sahip olduğu pozitif yükümlülükleri yerine getirme amacını yansıtmaktadır.

5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmündeki düzenleme ile esasen sözleşmesel ilişkinin maddi içeriği bakımından bir sınırlama getirilmiş olup⁸⁴, bu sınırlama yöntemi Sözleşmeden Doğan Borç İlişkilerine Uygulanacak Hukuka İlişkin Roma I Tüzüğü'nün⁸⁵ 8. maddesinin birinci fıkrasında da açıkça yer almaktadır⁸⁶. Doktrinde⁸⁷, 5718 sayılı

77 Vahit Doğan, 'Milletlerarası Özel Hukukta Zayıf Akit Tarafın Korunması' (1995) 15 (1-2) Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni 21, 25; Vahit Doğan, '5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2007) 11 (1-2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147, 150; Şahin (n 70) 40.

78 Elçin (n 72) 65; Şahin (n 70) 60.

79 Şahin (n 70) 40; Doğan, 2007 (n 77) 152; Elçin (n 72) 92.

80 Doğan, 1995 (n 13) 27.

81 Şanlı, Esen ve Ataman-Fıganmeşe (n 60) 371; Nomer, (n 60) 349-350; Doğan, Yılmaz ve Ayhan İzmirli (n 60) 401.

82 Güngör (n 60) 215.

83 5718 sayılı Kanun'un 27. madde gerekçesi için bkz. <https://mevzuat.tbmm.gov.tr/Kanun/KanunDetay' Erişim Tarihi: 20 Nisan 2026.

84 Vahit Doğan, İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilâfı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti (1. Bası, Yetkin Yayıncılık 1996) 61; Doğan, 2007 (n 77) 152.

85 Regulation (EC) No 593/2008 of the European Parliament and of the Council of 17 June 2008 on the law applicable to contractual obligations (Rome I), [2008] OJ L177/6, 6-16, <https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2008/593/oj/eng' Erişim Tarihi: 20 Nisan 2026.

86 Roma I Tüzüğü madde 8/1: "Bireysel iş sözleşmeleri, 3. maddeye uygun olarak taraflarca seçilen hukuka tabidir. Ancak bu hukuk seçimi, işçiye 2, 3 ve 4. fıkralara göre hukuk seçiminin yokluğunda uygulanacak hukukun (objektif bağlama kuralı) emredici hükümlerince sağlanan korumayı elinden alacak şekilde yapılamaz."

87 Doğan, 2007 (n 77) 152; İste-Arlanoğlu (n 75) 57; Zeynep

Kanun'un 27. maddesinin birinci fıkrası ile Roma I Tüzüğü'nün 8. maddesinin birinci fıkrasının paralel hükümler içerdiği ifade edilmiştir.

Yabancı unsurlu bir iş sözleşmesinde tarafların diledikleri herhangi bir devletin hukuku seçebilmeleri mümkün olmakla birlikte, 5718 sayılı Kanun'un 27/1 hükmünde hukuk seçimine sınırlama getiren "asgari koruma şartı", seçilen hukuk ile objektif akit statüsü olarak kabul edilen mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması⁸⁸ yapılmasını gerektirmektedir. İş sözleşmeleri alanında yararlılık prensibinden maksat ise, tarafların kendi sübjektif iradeleri ile seçtikleri hukuk düzeninin zayıf tarafı koruyucu nitelikteki emredici hükümlerinin, taraflarca hukuk seçimi yapılmıyorsa uygulanması gereken objektif bağlama kurallarının gösterdiği hukukun zayıf tarafı koruyucu nitelikteki emredici hükümlerinden daha az bir koruma sağlaması durumunda objektif bağlama kuralının zayıf tarafı koruyucu nitelikteki hükümlerinin olaya müdahalesi imkânını elde etmektir⁸⁹. Yani, bu prensibe göre zayıf taraf açısından ilgili hukuk düzenlerinden hangisinin daha lehe hükümler taşıdığı tespit edilerek olaya o hukuk uygulanacaktır.

Yararlılık (taraflarca seçilen hukukun uygulanabilirliği) karşılaştırmasının nasıl yapılacağı konusunda kanun hükümlerinin tek tek karşılaştırılması, toplu olarak karşılaştırılması ve grup olarak karşılaştırılması olmak üzere üç değişik yöntem bulunmaktadır. Kanun hükümlerinin tek tek değil, birbiriyle bağlantılı hükümlerinin birlikte nazara alınarak karşılaştırmaya tabi tutulduğu grup

olarak karşılaştırma yönteminin daha isabetli sonuç vereceği doktrinde⁹⁰ genel olarak kabul edilmektedir.

3. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin Hukuk Seçiminin Varlığına ve Geçerliliğine İlişkin Yorumunun Dayanakları

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, yurt dışı iş sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklara ilişkin temyiz incelemelerinde 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesine yönelik olarak detaylı değerlendirmelerde bulunarak koşullarının bulunması halinde yabancı ülke hukukunun uygulanması gerektiğine dikkat çekmektedir. Bu konuda Yüksek Mahkemece son yıllarda verilen çok sayıda karar dikkate alındığında söz konusu uygulamanın yerleşik hale geldiğini söylemek mümkündür.

Genel olarak bakıldığında, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlarında hukuk seçiminin geçerliliği ve varlığı konusunda önemli noktalara işaret edilmektedir. Öncelikle hukuk seçimine ilişkin yapılan sözleşmenin Türkçe dilinde düzenlenmemesi durumunda sözleşme hangi yabancı dilde düzenlenmiş ise Türk işçinin o dili bildiğinin davalı işveren tarafından ispatlanması gerektiği, aksi hâlde geçerli bir hukuk seçiminin varlığından söz etmenin mümkün olmadığına karar verilmektedir⁹¹. Bu kararlar, özellikle sözleşmenin dili ile hukuk seçimi anlaşmasının geçerliliği arasındaki ilişkiyi ortaya koyması bakımından son dere-

Derya Tarman, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' (2010) 59 (3) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 521, 531; Tekinalp (n 76) 331. Ayrıca bkz. Ali Uçar, 'Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrasında Yurt Dışı İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Seçimine İlişkin Hükümlerin İş Hukuku Perspektifinden Değerlendirilmesi' (2025) 29 (3) Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1091, 1108 vd.

88 Doğan, 2007 (n 77) 153; Doğan, Yılmaz ve Ayhan İzmirli (n 60) 401-402; Tarman (n 87) 531; Şanlı, Esen ve Ataman-Figanmeşe (n 60) 279; Elçin (n 72) 98; Şahin (n 70) 64.

89 Doğan, 1996 (n 84) 65; Doğan, Yılmaz ve Ayhan İzmirli (n 60) 401; İste-Arlanoğlu (n 75) 93.

90 Ayrıntılı bilgi için bkz. Doğan, 1995 (n 77) 29 vd; Tarman (n 87) 532; Şahin (n 70) 64; Elçin (n 72) 104.

91 Yargıtay 9 HD, E 2025/109 K 2025/6798, 23.09.2025: "...Gürcistan'daki çalışma dönemi yönünden taraflar arasında yeni bir iş sözleşmesi imzalanmış olup imzalanan 25.04.2017 tarihli iş sözleşmesinin Türkçe tercümesinde, uyuşmazlık hâlinde Gürcistan hukukunun uygulanacağı yazılıdır. Ne var ki sözleşmenin dili Gürcüce ve İngilizce olup ispat yükü üzerinde olan davalı tarafça, davacı işçinin İngilizce ve Gürcüce bildiği ispatlanamadığına göre geçerli bir hukuk seçiminin varlığından söz etmek mümkün değildir..." Aynı yönde bkz. Yargıtay E 2026/2304 K 2026/2188, 10.03.2026: "...Somut uyuşmazlıkta dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; davacının davalı işyerinde çalışması yönünden taraflar arasında iş sözleşmesi imzalanmış olup sözleşmenin dili Rusça ve İngilizcedir. Dosya kapsamına göre davacı işçinin Rusça veya İngilizce bildiği ispatlanamadığından hukuk seçimi geçersizdir..."

ce önemlidir. Hukuk seçimi anlaşmasının taraflar arasındaki iş sözleşmesinde yer alan bir hüküm (şart, klot) ile ya da bağımsız başka bir sözleşme ile yapılabileceği⁹² dikkate alındığında her iki durum için de Yargıtay'ın yaptığı değerlendirmenin geçerli olduğu ifade edilmelidir.

Diğer yandan, İŞKUR tarafından düzenlenen iş sözleşmesini imzalayarak yurt dışında çalışan Türk vatandaşı işçiler bakımından hukuk seçiminin bulunup bulunmadığı da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararlarına konu olmuştur. 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun'a⁹³ dayanılarak çıkarılan Yurtdışı İstihdam Hizmetleri Yönetmeliği'nin 4. ve 8. maddelerine göre yabancı bir ülkede çalıştırmak üzere Türkiye'den işçi götürmek isteyen işverenlerin örneği İŞKUR tarafından hazırlanan iş sözleşmesini işçi ile karşılıklı olarak imzalamaları ve İŞKUR'a onaylatmaları gerekmektedir. İŞKUR tarafından hazırlanan söz konusu iş sözleşmelerinde, anlaşmazlık halinde uygulanacak hukuka ilişkin bazı hükümler bulunmaktadır. Özellikle "çalışma süresi", "sözleşmenin sona erdirilmesi" "fazla çalışma", "hafta tatili ve genel tatiller" ile "yıllık ücretli izin" başlıkları altındaki maddelerde çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğu ifade edilmekte olup, sözleşmelerin 16. maddesinde "sözleşme maddelerinde, çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilâfların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır." hükmü ya da 18. maddesinde "anlaşmazlık durumlarında uygulanacak mevzuata ilişkin ihtilaf durumunda çalışılan ülkenin idari ve adli makamlarının yetkili olduğu" hükmü yer almaktadır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 24.11.2020 tarihinden itibaren istikrarlı şekilde verdiği kararlarda İŞKUR sözleşmelerinde yer alan söz ko-

nusu hükümleri salt bir sözleşme hükmü olarak değerlendirmemekte aksine geçerli bir hukuk seçimi anlaşması olarak kabul etmektedir⁹⁴. Sözleşme hükümlerinde yer alan "çalışılan ülke hukuku" ifadesinden ise mutad işyeri hukukunun anlaşılması gerektiği, başka bir anlatımla seçilen hukukun "işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukuku" olduğu da Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ile Hukuk Genel Kurulu kararlarında⁹⁵ ifade edilmektedir.

Anayasa Mahkemesi kararına konu somut olayda taraflar arasında imzalanan "Rusya bireysel iş sözleşmesi" başlıklı İŞKUR sözleşmesinin çalışma süresi (m. 7), fazla çalışma (m. 8), hafta tatili ve genel tatiller (m. 9) ile işin sona ermesi ve feshedilmesi (m. 16) konularında çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağı belirtilmiş, "Anlaşmazlık Durumlarında Uygulanacak Mevzuat" başlıklı 18. maddesinde de anlaşmazlık durumlarında uygulanacak mevzuata ilişkin ihtilaf durumunda çalışılan ülkenin idari ve adli makamlarının yetkili olduğu düzenlemesine yer verilmiştir. İŞKUR sözleşmelerinin 16. maddesinde yer alan "sözleşme maddelerinde, çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğunun belirtildiği hususlardaki ihtilâfların çözümünde öncelikle çalışılan ülke mevzuatı, çalışılan ülkede konuya ilişkin hukuki düzenleme bulunmaması halinde Türk mevzuatı uygulanacaktır." şeklindeki hükümden kaynaklı kısmi ve şarta bağlı (kademeli) hukuk seçiminin 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmü kapsamında hukuk seçimi anlaşması olarak kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin doktrinindeki tartışma⁹⁶ bir

92 Rifat Erten, 'Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye'de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri' (2022) (1) 1 Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan 213, 242.

93 Türkiye İş Kurumu ile İlgili Bazı Düzenlemeler Hakkında Kanun, Kanun Numarası: 4904, Kabul Tarihi: 25.06.2003, RG 05.07.2003/25159.

94 Yargıtay 9. HD, E 2025/10091 K 2026/1042, 09.02.2026; Yargıtay 9. HD, E 2025/2589 K 2025/7225, 01.10.2025; Yargıtay 9. HD, E 2024/11224 K 2024/14519, 05.11.2024; Yargıtay 9. HD, E 2023/16547, K 2023/16069, 25.10.2023. Bkz. Volkan Altıntaş, 'Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi' (2023) 2 (50) Sicil İş Hukuku Dergisi 175, 198.

95 Yargıtay HGK, E 2022/9-985 K 2023/426, 10.05.2023; HGK, E 2024/9-3 K 2024/650, 11.12.2024; HGK, E 2025/9-5 K 2026/59, 11.02.2026; 9 HD, E 2025/4459 K 2025/9170, 26.11.2025; 9 HD, E 2025/5816 K 2025/9133, 25.11.2025; 9 HD, E 2024/887 K 2024/4340, 07.03.2024.

96 Kısmi ve şarta bağlı hukuk seçimine ilişkin hükümlerin 5718 sayılı Kanun'un 27/1 kapsamında geçerli bir

yana, somut olaydaki iş sözleşmesinin 7, 8, 9, 16. maddelerinde yer alan çalışılan ülke mevzuatının uygulama alanı bulacağına ilişkin hükümlerin yanında ayrıca ve açıkça çalışılan ülke mevzuatının uygulanacağını düzenleyen 18. maddedeki hüküm ile bu iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklara çalışılan ülke hukukunu yetkilendiren açık bir hukuk seçimi anlaşması yapılmış olduğu görülmektedir.

İŞKUR'un belirli ülkelere götürülecek işçiler için hazırladığı bir iş sözleşmesi örneği olarak somut olayda Rusya bireysel iş sözleşmesindeki hukuk seçimi klozu, sözleşme maddelerinde çalışılan ülke mevzuatının geçerli olduğu hususlara da özgülenmiş değildir⁹⁷. Yani, taraflar arasında söz konusu sözleşmeden doğabilecek tüm uyuşmazlıklar bakımından uygulanacak tek bir hukuku gösteren hukuk seçimi anlaşması yapılmıştır. Dolayısıyla geçerli bir hukuk seçimi anlaşmasının varlığı karşısında uyuşmazlık konusu dönemde yürürlükte olan 5718 sayılı Kanun m. 27/4 hükmüne göre kanunlar ihtilafı sistemine aykırı olarak daha sıkı ilişkili hukukun tespiti yoluna gidilmesi mümkün değildir⁹⁸. Zira daha sıkı ilişkili

hukukun uygulanabilmesi için taraflarca hukuk seçimi anlaşması yapılmamış olması ya da yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olması gerekir⁹⁹. Buna göre Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nce, somut olayda hukuk seçimi anlaşması yapılan çalışma döneminde seçilen hukukun uygulanması gerektiğine yönelik varılan sonucun isabetli olduğu anlaşılmaktadır. Esasen 5718 sayılı Kanun m. 27/4 hükmünde daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasına ilişkin olarak "uygulanabilir" şeklindeki ifade ile hâkime takdir hakkı tanınmış, başka bir ifade ile bu hükmün uygulanmasında zorunluluk/emredicilik öngörülmemiştir. Bu nedenle söz konusu *istisna*¹⁰⁰ (kaçış) hükmünün, hâkimin her durumda kendi hukukunun uygulanmasını sağlayacak bir araç¹⁰¹ olarak kullanılmaması veya buna yol açacak şekilde yorumlanmaması gerekir. Aksi yorum, m. 27 ile öngörülen kanunlar ihtilafı sistematığının tümüyle bozulmasına yol açabilecektir.

Öte yandan, 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinde seçilecek hukuk noktasında bir sınırlama getirilmediğinden taraflar hukuk seçiminde tamamen serbesttirler. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlarında¹⁰² da istikrarlı ve isabetli olarak, iş sözleşmesinin taraflarının sözleşme ile irtibatlı

hukuk seçimi olduğuna dair bkz. Erten (n 92) 244-247; Ayşe Ledün Akdeniz, 'Yurt Dışına Götürülen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım' (2024) 73 (2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 925, 947-948. Aksi yönde bkz. Sibel Özel, 'Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk' (2023) 43 (1) Public and Private International Law Bulletin 371, 393. Ayrıca bkz. Uçar (n 87) 1101-1102.

97 Akdeniz (n 96) 945-946.

98 Tarman (n 87) 539; Şanlı, Esen ve Ataman-Figanmeşe (n 60) 373; Erten (n 92) 237; İste-Arlanoğlu (n 75) 79; Özel (n 96) 392; İlke Gürsel, 'Millîterarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk-Yargıtay Karar İncelemesi' (2021) 2 (46) Sicil İş Hukuku Dergisi 155, 169. Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2022/3339 K 2022/3862, 22.03.2022: "... MÖHUK'un 27/4. maddesinde; 'Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir' düzenlemesi yer almaktadır. Anılan madde içeriğinden de anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin taraflarınca MÖHUK m. 27/1'göre hukuk seçimi anlaşması yapıldığında MÖHUK m. 27/4'te belirtilen daha sıkı ilişki ülke hukukunun uyuşmazlık konusu olaya uygulanması mümkün değildir. Bu nedenle, Bölge Adliye Mahkemesince hukuk seçimi anlaşması yapılan dönemler yönünden daha sıkı ilişkili ülke hukuku olarak Türk Hukuku'nun olaya uygulanmasına karar

verilmesi hatalıdır." Aynı yönde Yargıtay HGK, E 2025/9-5 K 2026/59, 11.02.2026: "...İşçi lehine yorum ilkesi yabancılık unsuru bulunan uyuşmazlıklarda ancak uygulanacak hukuk açıkça seçilmediğinde ve daha sıkı ilişkili hukukun tespiti bakımından gerektiğinde uygulanabilir. Açıkça hukuk seçimi yapılması durumunda ise daha sıkı ilişkili hukuk yönünden değerlendirme yapılmasına 5718 sayılı Kanun hükümleri karşısında imkân bulunmamaktadır."

99 Tarman (n 87) 539; Gürsel (n 98) 169; Erten (n 92) 237; Altıntaş (n 94) 188. Yargıtay 9 HD, E 2025/4250 K 2025/7357, 02.10.2025; 9 HD, E 2026/1588 K 2026/1687, 25.02.2026; 9 HD, E 2026/1199 K 2026/2117, 09.03.2026; 9 HD, E 2026/3303 K 2026/2456, 13.03.2026.

100 Tarman (n 87) 538; Elçin (n 72) 120; Şahin (n 70) 86-89.

101 Erten (n 92) 238; Güngör (n 60) 219. Yazar, özellikle somut bireysel başvuruda olduğu gibi İŞKUR sözleşmesi ile yurt dışında çalışan işçilerin durumundan yola çıkarak "lex forist" bir uygulamadan kaçınılması gerektiğinin altını çizmektedir.

102 Yargıtay 9 HD, E 2025/2041 K 2025/2868, 19.03.2025; Yargıtay 9 HD, E 2024/15163 K 2025/2575, 12.03.2025; Yargıtay 9 HD, E 2024/14005 K 2025/1733, 18.02.2025; Yargıtay 9 HD, E 2024/13392 K 2025/1011, 03.02.2025. Bu konuda bkz. Elçin (n 72) 82-83; Şahin (n 70) 64; İste-Arlanoğlu (n 75) 84-85.

olup olmadığına bakılmaksızın diledikleri herhangi bir devletin hukukunu seçebilecekleri, tarafların seçmiş oldukları bu hukuk düzeninin işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgari korumanın altında kalması hâlinde mutad işyeri hukukunun uygulanacağı, bu durumda seçilen hukuk ile mutad işyeri hukuku arasında bir yararlılık karşılaştırması yapılması gerektiği belirtilmiştir. Bu çerçevede taraflarca, objektif bağlama kuralının işaret ettiği yani somut olayda olduğu gibi mutad işyeri hukukunun (işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukuku) seçilmesi de mümkün ve geçerlidir. Bu şekilde yapılan hukuk seçimi anlaşmasının en önemli sonucu, Anayasa Mahkemesi'nin somut bireysel başvuru kararında belirtildiğinin aksine 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmü uyarınca daha sıkı ilişkili hukuk araştırmasına gidilemeyecek¹⁰³ olmasıdır.

Ayrıca, 5718 sayılı Kanun'da pek çok sözleşme türünde taraflara tanınan uyuşmazlığa uygulanacak *hukuku seçme* imkânı iş sözleşmeleri için de kabul edilmiş olup, bunun temelinde milletlerarası özel hukukun temel ilkelerinden biri olan irade serbestisi ilkesi, diğer bir ifade ile sözleşme özgürlüğü esası yer almaktadır. Milletlerarası özel hukukun önemle üzerinde durduğu konulardan biri¹⁰⁴ olan iş sözleşmelerine uygulanacak hukuk bakımından taraflara hukuk seçimi imkânı tanıyan 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmünün uygulama alanı sadece İŞKUR sözleşmelerinden kaynaklanan uyuşmazlıklar olmayıp, hükmün Türkiye'de çalışan yabancı işçiler ile yurt dışında İŞKUR sözleşmeleri dışındaki bireysel iş sözleşmelerine tabi olarak çalışan Türk vatandaşı işçilerin imzaladıkları iş sözleşmeleri¹⁰⁵ açısından da

uygulanacağını belirtmek gerekmektedir.

B. 5718 Sayılı Kanun'un 27. Maddesinin Öngördüğü Kanunlar İhtilafı Sisteminin Reddi Bağlamında Anayasa Mahkemesi'nin Vardığı Sonucun Yerinde Olup Olmadığı

Bireysel başvuruya konu somut olayda Anayasa Mahkemesi, yabancılık unsuru içeren bireysel iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlık hakkında Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin uygulanacak hukukun hangi esaslar dahilinde tespit edilmesi gerektiğine yönelik yaptığı değerlendirmenin işçinin mahkemeye erişim hakkını ihlal ettiği sonucuna varmıştır. Bu sonuca ulaşmasının gerekçelerini ilkelerin olaya uygulanmasına ilişkin bölümde (bkz. § 50-61) açıklamıştır. Yukarıda da

maddesinde sözleşme şartlarının Gürcistan yasalarına tâbi olacağını ifade edildiği ve bu suretle tarafların bir hukuk seçimi anlaşması yaptıkları görülmektedir. Dosya kapsamındaki ek sözleşmelerde de değişikliğin sadece geçerlilik süresine ilişkin olduğu, asıl sözleşmenin diğer şartlarında hiçbir değişiklik yapılmadığı ifade edilmiştir. Davacının tüm çalışma süresinde bireysel iş sözleşmeleri kapsamında çalıştığı da göz önünde bulundurulduğunda, tarafların hukuk seçimi anlaşması yaptıkları açıktır. Uyuşmazlık döneminde yürürlükte olan 5718 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü kapsamında hukuk seçimi anlaşması bulunduğu anlaşıldığından davacının tüm çalışma dönemi için somut uyuşmazlığa iş sözleşmesi ile seçilen hukuk uygulanmalıdır." Yine, Umman'da çalışan Türk vatandaşı işçinin imzaladığı bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan başka bir uyuşmazlık hakkında Yargıtay 9 HD, E 2025/5060 K 2025/8453, 04.11.2025: "...Taraflar arasındaki 13.11.2012 tarihli bireysel iş sözleşmesinde tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı, bu sözleşmenin ücrete ilişkin 3. maddesinde aylık temel ücretin Umman Sultanlığı kanunlarına göre hesaplanacak olan normal çalışma saat ücreti üzerinden, yapılan fazla çalışma ücretinin ise çalışanı Umman Sultanlığı kanunlarına göre ödeneceği düzenlenmiş olup resmî tatil günleri için proje şart ve koşullarına atıf yapılmış, 6. maddesinde yıllık izin, 12. maddesinde feshe ilişkin düzenlemelere yer verilmiş, "Uygulanacak Hukuk" başlıklı 16. maddesinde ise çalışılan ülke mevzuatı ve düzenlemelerinin uygulanacağı hüküm altına alınmıştır. Davacının dava konusu dönemdeki tüm çalışmasının söz konusu iş sözleşmesi kapsamında geçtiği anlaşılmaktadır. Uyuşmazlık döneminde yürürlükte olan 5718 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü kapsamında hukuk seçimi anlaşması bulunduğu anlaşıldığından, davacının tüm çalışma dönemi için somut uyuşmazlığa iş sözleşmesi ile seçilen hukuk olan Umman Sultanlığı hukuku uygulanmalıdır."

¹⁰³ Erten (n 92) 246; İste-Arlanoğlu (n 75) 79.

¹⁰⁴ Güngör (n 60) 214.

¹⁰⁵ Didem Kayalı, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk: İki Yanlı Bir Doğru Eder mi?' (2026) (279) Legal Hukuk Dergisi 35, 46-47. Örneğin Gürcistan'da çalışan Türk vatandaşı işçinin imzaladığı bireysel iş sözleşmesinden kaynaklanan uyuşmazlık hakkında Yargıtay 9 HD, E 2025/3976 K 2025/7158, 01.10.2025: "...Taraflar arasındaki 18.09.2014 tarihli bireysel iş sözleşmesinde tarafların iş ilişkisindeki hak ve yükümlülüklerine ilişkin düzenlemelerin yer aldığı, sözleşmenin 14.

değindiğimiz üzere¹⁰⁶, kararın karşı oy yazısında ise, yargılamayı yapan yerel mahkeme ile temyiz incelemesini yapan Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında bariz takdir hatası veya keyfilik mevcut olmadığından mahkemeye erişim hakkının ihlal edilmesinin söz konusu olmadığı vurgulanmıştır.

Öncelikle belirtmek gerekir ki, bireysel başvuruya konu olaydaki uyuşmazlık döneminde yürürlükte olan 5718 sayılı Kanun m. 27/1 ve 27/4 hükümleri "(1) *İş sözleşmeleri, işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olacağı asgarî koruma saklı kalmak kaydıyla, tarafların seçtikleri hukuka tâbidir.* (4) Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir." şeklindedir. Söz konusu hükümler; uyuşmazlığın yerel mahkemelerde karar bağlandığı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin uygulanacak hukuka ilişkin bozma kararı verdiği ve Anayasa Mahkemesi'ne bireysel başvurunun yapıldığı tarihlerde de hâlen yürürlükteydi. Anayasa Mahkemesi'nin ihlal kararının gerekçesinin 56. paragrafında ise "*5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin (4) numaralı fıkrasında hâlin bütün şartlarına göre işin yapıldığı yer hukukunun işin yapıldığı sırada uygulanmak zorunda olan hükümleri hariç olmak üzere, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması durumunda sözleşmeye anılan maddenin (2) ve (3) numaralı fıkralarında öngörülen hukukun yerine daha sıkı ilişkili hukukun uygulanabileceği belirtilmiştir.*" şeklindeki açıklama ile 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinde 04.06.2025 tarihinde yapılan değişiklik sonrası haline atıf yapılmıştır. Bu durum, Anayasa Mahkemesi'nce bireysel başvuruya konu uyuşmazlıkta Kanun'un yeni hükmüne göre değerlendirme yapıldığını ortaya koymaktadır. Oysa ki Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ile Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararlarında¹⁰⁷ da açıkça vurgulandığı üze-

re 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinde yapılan kanun değişikliği niteliği itibarıyla maddi hukuka ilişkin bir düzenleme olduğundan yalnızca yürürlüğe girmesinden sonra ortaya çıkan hukuki olgu ve ilişkilere uygulanabilir; değişen hükmün yürürlüğünden önce ortaya çıkan olaylar ve hukuki ilişkiler, ortaya çıktıkları tarihte yürürlükte bulunan kanun hükümlerine tâbidir. Buna göre, *bireysel başvurunun yapıldığı tarihte* dahi yürürlükte olmayan 5718 sayılı Kanun m. 27 hükmünün değişiklik sonrası yeni lafzına göre değerlendirme yapılmasının isabetli olmadığı düşüncesindeyiz.

Diğer yandan, Anayasa Mahkemesi kararının 55. paragrafında; başvuruya konu olayda tarafların *iş sözleşmesi yapması durumunda mutad işyeri hukukunun da belirlendiğine* yönelik yorumun mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin ölçülülüğünün tespitinde büyük önem taşıdığı, zira mutad işyerinin belirlenmesinin olaya uygulanacak hukuku tamamen değiştirebileceğinden ve yapılacak yanlış bir belirlemenin dava açma hakkını anlamsız hâle getirebileceğinden ölçülülük ilkesini zedeleyebileceği, bu bakımdan 5718 sayılı Kanun m. 27/4 hükmünün göz ardı edilmemesi gerektiği belirtilmiş, 59. paragrafta da somut olayda mahkemelerin mutad işyeri hukukunu tespit ederken taraflar arasında yapılan iş sözleşmesi ile uygulanacak hukukun da *belirlendiği* değerlendirmesinde bulundukları ifade edilmiştir.

Ancak, Anayasa Mahkemesi kararında belirtildiğinin aksine bireysel başvuruya konu somut olayda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında tarafların iş sözleşmesi yapması durumunda "*mutad işyeri hukukunun*" da "*belirlendiğine*" yönelik bir tespit yapılmadığı görülmektedir. Yukarıda da açıklandığı üzere somut olayda İŞKUR'un belirli ülkelere götürülecek işçiler için hazırladığı bir iş sözleşmesi olarak taraflar arasındaki Rusya bireysel iş sözleşmesi içeriğinde yer alan hükümler ile

¹⁰⁶ Bkz. yukarıda "Bireysel Başvuru Yolunun Dayandığı Bazı Temel İlkelerin Somut İhlâl Kararı Bağlamında Açıklanması" başlıklı bölüm.

¹⁰⁷ Yargıtay HGK, E 2025/9-3 K 2026/58, 11.02.2026; HGK, E 2025/9-5 K 2026/59, 11.02.2026; 9 HD, E 2026/255 K

2026/1978, 04.03.2026; 9 HD, E 2026/1683 K 2026/1689, 25.02.2026; 9 HD, E 2026/258 K 2026/733, 02.02.2026; 9 HD, E 2026/146 K 2026/403, 19.01.2026; 9 HD E 2025/9302 K 2025/10449, 29.12.2025.

açık bir hukuk seçimi anlaşması yapıldığı¹⁰⁸ ve seçilen hukukun mutad işyeri hukuku olduğu açıktır. Sözleşme özgürlüğü (ve irade serbestisi) kapsamında tarafların 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmü kapsamında uygulanacak hukuku diledikleri gibi seçebilecekleri dikkate alındığında uyuşmazlıkta mutad işyeri hukukunun seçilmesinde anayasal veya yasal herhangi bir engel de bulunmamaktadır. Ayrıca, hukuk seçimi anlaşmasının asıl sözleşmeden ayrı başka bir sözleşme ile yapılması zorunluluğu bulunmadığından somut olayda olduğu gibi hukuk seçimi anlaşması asıl sözleşmeye konulan bir hükümle yapıldığında bu hükmün de bağımsız bir sözleşme olarak kabul edilmesi gerekir¹⁰⁹. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin kararında da hukuk seçimi anlaşması yapılan dönemde *seçilen hukukun uygulanması gerektiği* ifade edilmiştir.

Üzerinde önemle durulması gereken husus şudur: Somut olayda hukuk terminolojisi ve kanunlar ihtilafı metodolojisi açısından imzalanan iş sözleşmesi ile mutad işyeri hukukunun "belirlenmesi" değil, kanunlar ihtilafı sistemi bağlamında ve 5718 sayılı Kanun'un 27/1 hükmü kapsamında hukuk seçimi anlaşması (bağımsız sözleşme) ile mutad işyeri hukukunun "seçilmesi" söz konusudur. Dolayısıyla, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinde tarafların sözleşme özgürlüğü çerçevesinde hukuk seçimi anlaşması yapabilmelerinin birçok ülke tarafından kabul edilen bir ilke olduğu da dikkate alındığında Anayasa Mahkemesi'nin 55. ve 59. paragraflardaki değerlendirme ve tespitlerinin isabetli olmadığı, kavram karmaşası içerdiği, uygulanacak hukuk kuralında yer alan hukuk seçimi imkânını yok saydığı ve Anayasanın 48. maddesinde güvence altına alınan sözleşme özgürlüğü yönünden olumsuz sonuçlar yaratabilecek mahiyette

olduğu ifade edilmelidir.

Öte yandan, somut bireysel başvuru kararının 57, 58, 60 ve 61. paragraflarında; daha sıkı ilişkili hukukun işçiye mutad işyeri hukuku veya sözleşme ile belirlenen hukuktan daha yüksek standartta bir koruma sağlayabileceğinin açık olduğu, mahkemelerin sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması yerine mutad işyeri hukukunu uyguladıkları, hâlbuki iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili hukukun uygulanmasının işçi lehine sonuç doğurmasının da mümkün olduğu, *olayda yargı mercilerinin sıkı ilişkili hukukun tespit edilmesine ilişkin unsurları herhangi bir şekilde değerlendirmeyip yalnızca iş sözleşmesinin imzalanması ile uygulanacak hukukun tespit edildiğini* ifade ettikleri, bu çerçevede iş sözleşmesinde hukuk seçimi yapılmaması durumunda işçinin sahip olacağı haklardan anılan seçim nedeniyle mahrum kalmasını engelleyecek nitelikte değerlendirme yapılması gerektiği ve iş sözleşmesi ile daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunup bulunmadığının irdelenmemesi hususları gözönüne alındığında başvurucunun mahkemeye erişim hakkına yapılan müdahalenin katlanılması güç külfete sebep olduğu, bu itibarla yapılan müdahalenin ölçüsüz olduğu belirtilmiştir.

Bireysel başvuru konusu olayda uyuşmazlık dönemi ile bireysel başvuru tarihinde yürürlükte olan ve Anayasa Mahkemesi kararının 19. paragrafında da yer alan 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmü "*Ancak hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri yerine bu hukuk uygulanabilir.*" şeklindedir. Hükümde birinci fıkraya gönderme yapılmadığından daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması, hukuk seçimi anlaşmasının bulunmadığı veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu hallerde mümkün olabilmektedir. Yani, somut olayda olduğu gibi taraflar arasında birinci fıkra kapsamında hukuk seçimi anlaşması yapılmışsa, tarafların iradesine öncelik verilmiş ve daha sıkı ilişkili hukukun uygulanması ihti-

¹⁰⁸ Açık hukuk seçimi, açıklanmış hukuk seçimidir. Tarafların sözleşmelerinde yetkili devletin hukukunu ismen bildirmeleri veya söz konu yer sözleşmede belli olmak kaydıyla "işyeri hukuku" gibi sıfatıyla belirlemeleri açık hukuk seçimidir. Bkz. Gülin Güngör, Türk Milletlerarası Özel Hukuku Kanunlar İhtilafı Hukuku Milletlerarası Usul Hukuku (2. Bası, Yetkin Yayınları 2021)179.

¹⁰⁹ Erten (n 92) 242; Altıntaş (n 94) 183; Kayalı (n 105) 48.

mali dışlanmıştı¹¹⁰. Taraflarca hukuk seçimi anlaşması yapılması durumunda daha sıkı ilişkili hukuk istisnasının uygulanamayacağı kuralının Anayasa'ya aykırı olduğunun söylenemeyeceği¹¹¹ bir yana, 5718 sayılı Kanun m. 27/1 hükmünün iptalinden önceki halinin geçerli ve maddenin bütünüyle uygulanabilir olduğu somut uyuşmazlıkta bireysel başvuru tarihinden sonra verilen iptal kararında dayanan gerekçelerin ihlal kararına dayanak yapılması ve bireysel başvuru tarihinde yürürlükte olmayan 5718 sayılı Kanun'un değişiklikten sonraki yeni haline göre Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararının değerlendirilmesinin isabetli olmadığı görüşünderiz. Dolayısıyla, somut uyuşmazlıkta hukuk seçimi anlaşması yapılan çalışma döneminde seçilen hukukun uygulanması gerektiğine karar veren Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin seçilen hukuktan daha sıkı ilişkili hukukun bulunup bulunmadığı araştırmasına gitmemiş olmasının mahkemeye erişim hakkının ölçüsüz şekilde kısıtlanmasına yol açtığına dair Anayasa Mahkemesi'nce varılan sonucun yerinde olmadığı kanaatindeyiz. Aksi durumun kabulü halinde yani, taraflarca hukuk seçimi anlaşması yapılmasına rağmen daha sıkı ilişkili hukuk araştırmasına gidilmesi durumunda uygulanacak hukuk konusunda öngörülebilirliğin zedelenmesi, sözleşme özgürlüğü ilkesinin kanunlar ihtilâfi hukukundaki yansıması olan ve iş sözleşmeleri açısından sınırlı bir şekilde de olsa kabul edilen sözleşmeye uygulanacak hukuku seçme özgürlüğünün de fiilen

işlevsiz hale gelmesi¹¹² söz konusu olabilecektir.

Son olarak, Anayasa Mahkemesi'nin tüm karar içeriğine göre (özellikle bkz. § 50-61) daha sıkı ilişkili hukuk olarak tespit edilmesi *beklenen* hukukun Türk hukuku olduğu genel kabulü/varsayımı ile açıklanan sonuca varılmış ise de bu sonucun yerinde olmadığı kanaatindeyiz. Zira, öncelikle yabancılık unsuru içeren iş sözleşmesinden kaynaklanan somut bir uyuşmazlıkta sözleşme ile daha sıkı ilişkili hukuk her zaman Türk hukuku olmayabilir¹¹³. Ayrıca, iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olması ihtimalinde de bu hukukun uygulanması, Anayasa Mahkemesi kararında belirtildiğinin aksine seçilen hukuk veya mutad işyeri hukukuna göre işçi-

112 Kayalı (n 105) 51.

113 Bkz. Yargıtay 9 HD, E 2026/255 K 2026/1978, 04.03.2026:

"Hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyuşmazlık konusu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde ise sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; davalı Şirketin Tataristan'da bulunan şantiyesinde çalışan davacı işçinin çalışma döneminde Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı yer ile ücretinin Tataristan'da ödendiği dikkate alındığında, hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyuşmazlık konusu dönemde daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşıldığından davacının tespit edilen tüm çalışma dönemi bakımından uyuşmazlığa mutad işyeri hukuku olan Tataristan Cumhuriyeti hukuku uygulanarak dava konusu alacaklar hakkında bir karar verilmesi gerekmektedir." Aynı yönde Yargıtay 9 HD, E 2025/9442 K 2026/740, 03.02.2026: "Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 27/2 hükmünde genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Somut uyuşmazlıkta dosyadaki bilgi ve belgelere göre yukarıda açıklanan hususlar dikkate alınmak suretiyle değerlendirme yapıldığında; davacının Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ve ücretinin ödendiği yer dikkate alındığında, daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşılmakla; davaya konu çalışma dönemi bakımından uyuşmazlığa mutad işyeri hukuku olan Rusya Federasyonu hukuku uygulanarak dava konusu alacaklar hakkında bir karar verilmesi gerekmektedir."

110 Erten (n 92) 237; Tarman (n 87) 539; Gürsel (n 98) 169; İste-Arlanoğlu (n 75) 115-116; Altıntaş (n 94) 188; Akdeniz (n 96), 935-938.

111 Emine Tuncay Senyen Kaplan, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerinde Uygulanacak Hukuk-Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı' (2025) 1 (53) Sicil İş Hukuku Dergisi 9, 25. Aynı yönde bkz. Anayasa Mahkemesi'nin 05.11.2024 tarihli ve E 2023/158, K 2024/187 sayılı iptal kararında Üyeler Muhterem İnce ve Ömer Çınar'ın Karşı Oy yazısı: "...Tarafların seçtiği hukukun ve mutad işyeri hukukunun korumasının yeterli olmadığı hallerde kamu düzenine aykırı bir durum varsa Türk Hukukunun uygulanması her zaman mümkün olup, hukuk seçimi yapılması halinde 5718 sayılı Kanunun 27. maddesinin 4. fıkrasında belirtilen daha sıkı ilişkili hukuk korumasından işçinin yararlandırılmasının Anayasa'ya aykırı olduğu söylene-
mez."

ye daha yüksek standartta bir koruma sağlama-yabilir. Somut olayda işçinin Rusya'da çalıştığı ve hukuk seçimi anlaşması ile bu ülke hukukunun seçildiği dikkate alınarak bu konuda bir örnek¹¹⁴ vermek gerekirse, dava zamanaşımı süresi konusundaki tartışmalar bir yana, Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun 91. maddesine göre haftalık çalışma süresi 40 saat olup aynı Kanun'un 152. maddesinde ise fazla çalışma ücretinin ilk iki saatlik fazla çalışma süresinin normal çalışma ücretinin 1,5 katı olarak sonraki fazla çalışma saatlerinin ise normal çalışma ücretinin iki katı olarak ödeneceği düzenlenmiştir. Anılan Kanun'un 111. maddesinde ise haftada 6 gün çalışan işçilere bir gün hafta tatili izni verileceği belirtilerek 153. maddede hafta tatili günlerinde yapılan çalışmalarda günlük ücretin iki katı olarak ödeme yapılacağı hüküm altına alınmıştır. Yine Kanun'un 112 ve 153. maddelerde genel tatil günlerinde yapılan çalışmalarda günlük ücretin iki katı olarak ödeme yapılacağı düzenlenmiş; 115 ve 122. maddelerde altı aylık çalışması bulunan işçinin ilk çalışma yılı için 28 takvim günü yıllık ücretli izne hak kazanacağı belirtilmiştir. Kanun'un 178. maddesinde düzenlenen işten çıkarma (kıdem) tazminatı için tavan uygulaması öngörülmemiş, 180. maddede de işçinin işten çıkarılmadan en az iki ay öncesinde işveren tarafından şahsen ve imza karşılığında ihbar edileceği belirtilerek iki aylık ihbar öneli tanınmıştır.

Somut olaya ilişkin belirtilen hükümler dikkate alındığında seçilen hukukun hükümlerinin Anayasa Mahkemesi'nce uygulanması gerektiği düşünülen Türk hukukuna oranla işçiyi çok daha fazla koruduğu ve işçi lehine sonuç doğurmasının da mümkün olduğu görülmektedir. Bu sebeple, her somut olay bakımından uygulanacak hukukun hükümlerinin değerlendirilmesi yerine sadece dava zamanaşımı süresi özelinde bir değerlendirme yapılarak sonuca gidilmesinin doğru bir yaklaşım olmadığını ve tüm bu sebeplerle

Anayasa Mahkemesi'nin vardığı sonuca katılmadığımızı ifade etmek isteriz.

Sonuç

Çalışma konumuzu oluşturan bireysel başvuru yabancılık unsuru taşıyan bir iş sözleşmesinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle somut uyuşmazlığa uygulanacak hukukun 5718 sayılı Kanun çerçevesinde tespit edilmesi gerektiği tartışmasızdır. Bu tespiti yapmakla yükümlü olan yargı organlarının 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesinin sistematığına uymaya ve özellikle hükümde birinci bağlama noktası olarak düzenlenen hukuk seçimini göz ardı etmemeye özen göstermesi gerekmektedir. Bu bağlamda uyuşmazlığa uygulanacak hukuku seçme imkânının tarafların elinden alınmaması veya ilgili hükmün buna yol açacak şekilde yorumlanmaması esastır.

İş sözleşmelerine uygulanacak hukuku belirleyen 5718 sayılı Kanun m. 27'nin bir bütün halinde ele alınması gerekmektedir. Anayasa Mahkemesi'nin somut bireysel başvuru kararında vardığı sonucun, yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmesinden doğan uyuşmazlıklara uygulanacak hukukun Türk hukuku olarak belirlenmesine odaklı bir yaklaşımı yansıttığı görülmektedir. Bu yaklaşımın gelecekte yargı kararlarına konu olabilecek benzer uyuşmazlıklar için örnek oluşturabilecek olma ihtimali, kanunlar ihtilafı kurallarının yorumlanması ve uygulanması açısından oldukça endişe vericidir. Bu nedenle anılan yaklaşımın örnek teşkil etmesinin mümkün olmadığı düşünülmektedir.

Anayasa Mahkemesi'nin bireysel başvuru kararında vardığı sonuca göre, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesini uygularken ve yetkili hukuku tespit ederken başvuru (işçinin) mahkemeye erişim hakkını kısıtlamıştır. Ancak bu kısıtlama tümüyle anılan hükmün uygulanma koşullarının belirlenmesi ve bu koşulların yorumlanması ile doğrudan ilintilidir. Bireysel başvuru, derece mahkemelerinin hukuk kurallarına ilişkin yorumunun esastan gözden geçirildiği bir yargı yolu değildir. Bunun-

¹¹⁴Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun bazı hükümlerinin değerlendirilmesine ilişkin bkz. Yargıtay 9 HD, E 2025/329 K 2025/1401, 12.02.2025; 9 HD, E 2024/13964 K 2025/1134, 05.02.2025.

la birlikte, açık ve keyfi hukuksuzluklar veya bariz takdir hataları bu kuralın dışındadır. Anayasa Mahkemesi'nin yerleşik içtihatlarında belirtildiğinin aksine çalışma konumuz olan bireysel başvuru kararında "açık keyfilik" ya da "bariz takdir hatası" kavramlarına hiç değinilmemesi, bu hususta olumlu veya olumsuz bir değerlendirme yapılmaması önemli bir eksiklik. Zira esasen başvuru konusu ve verilen ihlâl kararı bu kavramların nasıl yorumlandığı ile yakından ilgilidir. Anayasa Mahkemesi kararındaki bu eksiklik, gelecekte karara bağlanacak tüm yabancılık unsuru taşıyan iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklar hakkında derece mahkemeleri kararları üzerinde olumsuz etkiler doğurabilecek niteliktedir. Kanımızca açık keyfilik ya da bariz takdir hatası esasen *lex forist* bir yaklaşımın benimsenmesi halinde ortaya çıkabilecektir. Zira, 5718 sayılı Kanun'da yer alan kanunlar ihtilafı kurallarının mahkemenin hukukunu uygulamak üzere yorumlanması kanunlar ihtilafının ruhuna aykırıdır.

Temelinde irade serbestisinin yattığı uygulanacak hukuku seçme yetkisi, tüm modern hukuk sistemlerinde olduğu gibi 5718 sayılı Kanun'da da sözleşmeden doğan borç ilişkileri (m. 24 vd.), haksız fiiller ve sebepsiz zenginleşmeye ilişkin hükümlerde yer almaktadır. Hukuk seçiminin kabulü, taraflara uyuşmazlığın kaderini tayin noktasında önemli bir imkân tanımaktadır. Diğer bir ifadeyle, uyuşmazlık konusu tarafların serbest iradesine bağlanmaktadır. Tüm sözleşmelerde olduğu gibi, iş sözleşmelerinde de geçerli bir hukuk seçiminin var olup olmadığına tarafların gerçek iradelerinin yorumlanması sonucunda karar verilebilecektir ve bu yorum somut olay odaklı olmalıdır. Bununla birlikte bireysel başvurunun ne amacı ne de konusu derece mahkemelerince yapılması gereken bu yorum faaliyetinin gözden geçirilmesidir. Yabancılık unsuru içeren iş sözleşmelerinde hukuk seçimini düzenleyen m. 27/1'in açık hükmünün tarafların hukuk seçimi yapma yetkisini ellerinden alacak şekilde yorumlanması gerekir. Aksi halde bu yorumun kendi içinde bir bütünlük ve tutarlılık arz eden 5718 sayılı Kanun'un uyumunu ve sistematüğini bozacağını da

ifade etmek isteriz.

Bireysel iş sözleşmelerinden doğan uyuşmazlıklarda uygulanacak hukuku doğru tespit etmek amacıyla son yıllarda yavaş yavaş geliştirilen 5718 sayılı Kanun'un 27. maddesine ilişkin içtihadın Anayasa Mahkemesi'nin bu kararından olumsuz etkilenmeyeceğini umut etmekteyiz. Ayrıca, içtihat değişikliklerinin yaratacağı hukuki belirsizliğin bizatihi kendisinin bireylerin mahkemeye erişim hakkını ihlâl edeceğini hatırlatmakta fayda görüyoruz.

KAYNAKÇA

- Akdeniz A.L., 'Yurt Dışına Götürülen İşçilerin İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Konusuna İnterdisipliner Bir Yaklaşım' (2024) 73 (2) Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 925-977.
- Akıncı Z, *Milletlerarası Özel Hukuk* (Vedat 2020).
- Aktepe Artık S, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları Işığında Medeni Usul Hukukunda Adil Yargılama Hakkı (Seçkin 2014).
- Algan B, 'Bireysel Başvurularda "Açıkça Dayanaktan Yoksunluk" Kriterinin Anayasa Mahkemesi Tarafından Yorumu ve Uygulanması' (2014) 63 (2) AÜHFD 247-284.
- Altıntaş V, 'Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukukun Genel İşlem Koşulları Bağlamında Değerlendirilmesi' (2023) 2 (50) Sicil İş Hukuku Dergisi 175-206.
- Arslan İ, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin Milletlerarası Özel Hukuka Etkisi (Adalet 2019).
- Atasoy H, 'Bireysel Başvuruda Güncel Sorunlar' iç Sevtap Yokuş (ed), Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru (Anayasa Şikayeti) (2. Baskı, Seçkin 2015) 227-277.
- Batum S, Yılmaz D ve Köybaşı S, *Anayasa Hukuku Temel Kavramlar ve Genel Esaslar*, (2. Baskı, On İki Levha 2025).
- Birtane Ş, *Etkili Bir Başvuru Yolu Olarak Bireysel Başvuru*, (Yetkin 2019).
- Çelikel A ve Erdem B, *Milletlerarası Özel Hukuk* (17. Baskı, Beta 2021).

Anayasa Mahkemesi'nin 2024/48855 Numaralı Ali Çetin Başvurusu Hakkında Verdiği 29.07.2025 Tarihli Kararın 5718 Sayılı Kanun'un 27. Maddesinin Uygulanması Bağlamında Değerlendirilmesi

- Demir Gökyayla C, *Milletlerarası Özel Hukukta Tek Satıcılık Sözleşmeleri (Münhasır Bayilik Sözleşmeleri)* (2. Baskı, Vedat 2013).
- Doğan V, '5718 Sayılı Kanununa Göre İş Akdine Uygulanacak Hukukun Tespiti' (2007) 11 (1-2) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 147-163 (Doğan, 2007).
- Doğan V, 'Milletlerarası Özel Hukukta Zayıf Akit Tarafın Korunması' (1995) 15 (1-2) Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni 21-42 (Doğan, 1995).
- Doğan V, İş Akdinden Doğan Kanunlar İhtilâfı Alanında Bağlama Kuralının ve Sınırlarının Tespiti (1.Baskı, Yetkin 1996) (Doğan, 1996).
- Doğan V, Yılmaz AÇ ve Ayhan İzmirli L, *Milletlerarası Özel Hukuk* (12. Baskı, Seçkin 2025).
- Dönmezer Ö, 'Türk İş Hukuku'nda Sözleşme Özgürlüğünün Kapsam ve Sınırları' (Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi 2020).
- Durmaz C, 'Esasa İlişkin Kabul Edilemezlik Nedenleri' iç Musa Sağlam (ed), *Bireysel Başvuru İnceleme Usulü ve Kabul Edilebilirlik Kriterleri* (2. Baskı, Anayasa Mahkemesi Yayınları 2013) 225-246.
- Ekinci A, 'Anayasa Mahkemesi'nin Bireysel Başvuru Kararlarında Mahkemeye Erişim Hakkı' (2014) 18 (3-4) Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 821-848.
- Elçin D, *Milletlerarası Unsurlu Bireysel ve Toplu İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (1. Baskı, Adalet 2012).
- Eren F, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (19. Baskı, Yetkin 2015).
- Erten R, 'Yurt Dışında Çalışan Türk Vatandaşı İşçilerin Türkiye'de Açtıkları İşçi Alacaklarına Dair Davalarda Milletlerarası Yetki ve Uygulanacak Hukuk Meseleleri' (2022) (1) 1 Prof. Dr. Rıza Ayhan'a Armağan 213-262.
- Eser FS, *Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuruda Kabul Edilebilirlik Kriterleri* (Adalet 2024).
- Gözler K, *Türk Anayasa Hukuku* (2. Baskı, Ekin 2018).
- Göztepe E, 'Türkiye'de Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Hakkının (Anayasa Şikâyeti) 6216 Sayılı Kanun Kapsamında Değerlendirilmesi' (2011) 95, TBB Dergisi 13-40.
- Güngör G, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku Kanunlar İhtilâfı Hukuku ve Milletlerarası Usul Hukuku* (2. Bası, Yetkin 2021).
- Güngör G, *Türk Milletlerarası Özel Hukuku Kanunlar İhtilâfı Hukuku ve Milletlerarası Usul Hukuku* (6. Bası, Yetkin 2026).
- Gürsel İ, 'Milletlerarası Özel Hukukta İş Sözleşmelerinden Kaynaklanan Uyuşmazlıklara Uygulanacak Hukuk-Yargıtay Karar İncelemesi' (2021) 2 (46) Sicil İş Hukuku Dergisi 155-187.
- İste-Arlanoğlu C, *Uluslararası İş Akitlerinden Doğan Uyuşmazlıklarda Türk Mahkemelerinin Milletlerarası Yetkisi ve Esasa Uygulanacak Hukuk* (1. Baskı, On İki Levha 2021).
- Kayalı D, 'Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk: İki Yanlı Bir Doğru Eder mi?' (2026) (279) Legal Hukuk Dergisi 35-60.
- Kıran A, 'Mahkemeye Erişim Hakkının Anayasa Mahkemesi Kararları Ekseninde İncelenmesi' (2025) 3 (1) Trabzon Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1-44.
- Korkmaz R, *Medeni Usûl Hukuku Açısından Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru* (2. Baskı, On İki Levha 2017).
- Kuş M, 'Örnek Uygulamalar Işığında Bireysel Başvuru ve Geleceği' iç Sevtap Yokuş (ed), *Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru (Anayasa Şikâyeti)* (2. Baskı, Seçkin 2015) 77-114.
- Mollamahmutoğlu H, Astarlı M ve Baysal U, *İş Hukuku* (Güncellenmiş 7. Baskı, Lykeion 2022).
- Nomer E, *Devletler Hususi Hukuku* (23. Baskı, Beta 2021).
- Özbey Ö, 'Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvurularda Kabul Edilmezlik Nedenleri' iç Sevtap Yokuş (ed), *Türkiye'de Anayasa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru (Anayasa Şikâyeti)* (2. Baskı, Seçkin 2015) 185-226.

- Özbey Ö, *Türk Hukukunda Anayasa Mahkemesi-ne Bireysel Başvuru Hakkı* (2. Baskı, Adalet 2013).
- Özel S, 'Yurt Dışı Hizmet Akitlerinde Uygulanacak Hukuk' (2023) 43 (1) Public and Private International Law Bulletin 371-408.
- Özel S, Erkan M, Pürselim HS ve Karaca HA, *Milletlerarası Özel Hukuk* (3. Baskı, On İki Levha 2024).
- Sağlam F, 'Anayasa Şikâyeti Kurumunun Türk Hukukuna Kazandırılması ile İlgili Sorunlar ve Çözüm Olanakları' iç Mehmet Turhan ve Hikmet Tülen (ed) *Anayasa Yargısı İncelemeleri 1* (Anayasa Mahkemesi Yayınları 2006), 71-111.
- Sarıöz Büyükalp Aİ, AİHS ve AİHM Kararlarının da İncelenmesi Suretiyle Adil Yargılanma Hakkının Türk Milletlerarası Usûl Hukuku Üzerindeki Etkileri (On İki Levha 2018).
- Senyen Kaplan ET, 'Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerinde Uygulanacak Hukuk-Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı' (2025) 1 (53) Sicil İş Hukuku Dergisi 9-28.
- Senyen Kaplan ET, *Bireysel İş Hukuku* (Güncelleştirilmiş 12. Baskı, Yetkin 2022).
- Süzek S, *İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2014).
- Şahin BÇ, *Bireysel İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk* (1. Baskı, On İki Levha 2021).
- Şanlı C, Esen E ve Ataman-Figanmeşe İ, *Milletlerarası Özel Hukuk* (12. Bası, Beta 2025).
- Şenol Ercoşkun HK, 'Sözleşmenin İçeriğini Belirleme Özgürlüğü ve Bunun Genel Sınırı: TBK.m.27' (2016) 74 (2) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 709-738.
- Şirin T, *Türkiye'de Anayasa Şikâyeti (Bireysel Başvuru) İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi ve Almanya Uygulaması ile Mukayeseli Bir İnceleme* (On İki Levha 2013).
- Tarman ZD, 'Yabancılik Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk' Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2010, C. 59, S. 3, s. 521-550.
- Tekinalp G, *Milletlerarası Özel Hukuk Bağlama ve Usul Hukuku Kuralları* (13. Baskı, Vedat 2020).
- Turan H, 'Bireysel Başvuru Yolunun Tanımı, Amacı ve Özellikleri' iç Hüseyin Turan ve Recep Kaplan (ed), *Anayasa Mahkemesine Bireysel Başvuru Usulü ve Kabul Edilebilirlik Kriterleri* (Anayasa Mahkemesi Yayınları 2015) 1-6.
- Uçar A, 'Anayasa Mahkemesi'nin İptal Kararı Sonrasında Yurt Dışı İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk Seçimine İlişkin Hükümlerin İş Hukuku Perspektifinden Değerlendirilmesi' (2025) 29 (3) Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 1091-1147.

Bireysel Emeklilik Otomatik Katılım Sistemi Kapsamında Kesilen Katkı Paylarının İşçilik Alacağı Niteliği ve Hukuki Sonuçları

Öz

Çalışanların otomatik katılım sistemi aracılığıyla bireysel emeklilik sistemine dahil edilmesi için işveren tarafından ücretlerden kesilen tutarlara katkı payı adı verilmektedir. Söz konusu katkı paylarının işçilik alacağı niteliği uygulamada ihtilaflı hususların ortaya çıkmasına neden olmuştur. Katkı payının temel ücretin bir parçası mı yoksa ücret eki niteliğinde mi olduğu, tazminat hesaplamalarında göz önüne alınıp alınamayacağı, alacak davalarına konu edilip edilemeyeceği gibi sorunlar ortaya çıkmıştır.

Ayrıca söz konusu tutar için faiz talep edilip edilemeyeceği, katkı payının işverence emeklilik şirketine ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkının bulunup bulunmadığı ya da katkı payının işverence emeklilik şirketine zamanında ödenmemesi/geç ödenmesi nedeniyle işçinin haklı nedenle fesih hakkının söz konusu olup olmadığı hususları bazı uygulama sorunlarını beraberinde getirmektedir.

Yine katkı payı ile ilgili hususlarda yapılacak denetimlerin niteliği de ihtilaflıdır. Katkı

payı ödemesini eksik/geç yapan ya da yapmayan işveren hakkında idari para cezasının nasıl uygulanması gerektiği ya da denetimin hangi dönemleri kapsayabileceği hususlarında da yine bazı ihtilaflar bulunmaktadır. Örneğin; iş sözleşmesi sona eren bir işçinin ücret alacağı ile ilgili başvuru yapması halinde bu başvurunun İş Kanunu gereği incelenmesi yapılamamaktadır. Ücretinden katkı payı kesilmesine rağmen söz konusu tutarın emeklilik şirketine aktarılmadığı için başvuru yapan işçinin bu başvurusunun inceleme-ye alınıp alınamayacağı tartışmalıdır.

Bu çalışmada otomatik katılım sistemi kapsamında kesilen katkı payları nedeniyle oluşan ihtilaflar göz önüne alınarak katkı paylarının işçilik alacağı niteliği ve hukuki sonuçları hakkında açıklamalar yapılacaktır. İşçilerin otomatik katılım sistemine katılma şartları, hangi durumda ne kadar devlet desteği sağlandığı gibi hususlara ise sadece katkı payının ücret niteliği ile ilgili hususlar açısından zorunlu oldukça yer verilecek, bu hususlarda ayrıntılara değinilmeyecektir.

Anahtar Sözcükler:

Bireysel emeklilik, otomatik katılım sistemi, ücret, çalışan, katkı payı.

* Avukat, Eski İş Başmüfettişi, av.dr.mustafa@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2067-9455.

The Nature of Contributions Deducted within the Scope of the Automatic Enrollment System in Individual Pension Schemes as Employment Receivables and Their Legal Consequences

Abstract

The amounts deducted by the employer from employees' wages to include them in the individual pension system through the automatic enrollment system are referred to as "contribution shares." The legal characterization of these contribution shares as employment receivables has led to various disputes in practice. Issues have arisen as to whether such contributions constitute a component of the base wage or a supplementary wage element, whether they should be taken into account in compensation calculations, and whether they may be subject to claims in receivables lawsuits.

Furthermore, questions emerge regarding whether interest may be claimed on these amounts, whether employees have the right to refrain from work in cases where the employer fails to remit the contributions to the pension company, and whether delayed or non-payment by the employer grants the employee the right to terminate the employment contract for just cause. These matters give rise to additional practical challenges.

The nature of inspections concerning contribution shares is also contentious. Disputes exist as to how administrative fines

should be imposed on employers who fail to pay, underpay, or delay payment of contribution shares, as well as which periods such inspections may cover. For instance, if an employee whose employment contract has been terminated files a claim regarding unpaid wages, such claims cannot be examined under the Labor Law. It remains debatable whether applications submitted by employees—whose contributions have been deducted from their wages but not transferred to the pension company—can be subject to review.

This study aims to provide an analysis of the wage-related nature of contribution shares and their legal consequences, taking into account the disputes arising from deductions made under the automatic enrollment system. Issues such as the conditions for employees' participation in the automatic enrollment system and the extent of state support in different circumstances will only be addressed insofar as necessary for examining the wage-related nature of contribution shares; detailed discussion of these matters is beyond the scope of this study.

Keywords:

Individual pension, automatic enrollment system, wage, employee, contribution share.

Giriş

Emeklilik sistemi genel olarak kamu idaresine ait sosyal sigorta kurumları aracılığıyla yürütülmektedir. Bunun yanında bireysel olarak özel şirketler vasıtasıyla da emekli olabilme imkânı mevcuttur. Ülkemizde de bireylerin tasarruflarını artırma amacıyla bireysel emeklilik sistemine çalışanlar dahil edilmek istenmiş ve bu kapsamda otomatik katılım sistemi uygulamaya konmuştur. Bu sistemle çalışanlar bireysel emeklilik sistemine otomatik olarak dahil edilmekte ve çalışanların ücretlerinden işveren tarafından kesinti yapılarak emeklilik şirketlerine düzenli ödeme yapılması sağlanmaktadır. Böylece çalışanın bireysel emeklilik için ödemesi gereken tutarı ödemesi disiplin altına alınmış olmaktadır. Ayrıca sisteme otomatik dahil edilme sayesinde hem başvuru vb. süreçler ile vakit kaybının önüne geçilecek hem de daha çok çalışanın sisteme katılımı sağlanmış olacaktır. Ayrıca devlet desteği gibi hususlarla da çalışanın bu sistemde kalması teşvik edilmeye çalışılmaktadır.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu¹'nin 1. maddesinde Kanunun amacı "Kamu sosyal güvenlik sisteminin tamamlayıcısı olarak, bireylerin emekliliğe yönelik tasarruflarının yatırıma yönlendirilmesi ile emeklilik döneminde ek bir gelir sağlanarak refah düzeylerinin yükseltilmesi, ekonomiye uzun vadeli kaynak yaratarak istihdamın artırılması ve ekonomik kalkınmaya katkıda bulunulmasını teminen, gönüllü katılıma dayalı ve belirlenmiş katkı esasına göre oluşturulan bireysel emeklilik sisteminin düzenlenmesi ve denetlenmesi" olarak açıklanmıştır.

4632 sayılı Kanun'un amacından da görüleceği üzere bireyler tasarrufa yönlendirilmek istenmekte ve bu kapsamda bireysel emeklilik sistemine katılımları devlet tarafından teşvik edilmektedir. Bu kapsamda bireyler tarafından yapılan ödemelerin belli oranında devlet desteği verilmesi en önemli teşviklerdendir.

Otomatik katılım sisteminin uygulamaya alındığı düzenlemeleri getiren Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısının Genel Gerekçesinde "Otomatik katılım uygulaması ile yurtiçi tasarruf oranının artırılması ve çalışanların çalışma döneminde sahip oldukları refah seviyesinin emeklilik döneminde de korunması için emekliliğe yönelik olarak tasarruf etmeye özendirilmesi amaçlanmaktadır." açıklamasına yer verilmiştir².

Ülkemizde bireysel emeklilik sistemi kapsamında oluşan fonun son zamanlarda bir büyüme sağladığı görünmektedir. Bu büyüme ve kapsayıcılığın nedenleri arasında otomatik katılım sisteminin getirilmesi, devlet katkısı sağlanması ve 18 yaş altı için yapılan BES uygulamalarının etkili olduğu belirtilebilecektir³.

Bu çalışmada otomatik katılım sistemi kapsamında çalışanların ücretlerinden kesilen katkı payları hakkında açıklamalarda bulunulacaktır. Önce otomatik katılım sistemi ile ilgili mevzuatta yer alan temel hükümlere değinilecek ardından da katkı payı işçilik alacağı niteliği açısından değerlendirilecektir. Bu kapsamda da katkı payının ücret eki olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği, katkı payı için alacak davası açılıp açılmayacağı, faiz talep etmenin mümkün olup olmadığı, işveren tarafından emeklilik şirketine katkı payının ödenmemesi halinde çalışmaktan kaçınma hakkının söz konusu olup olmadığı, işten ayrılan işçinin katkı payının işverence emeklilik şirketine ödenmemesi nedeniyle yaptığı şikayet hakkında denetim yapıp yapılamayacağı ve her ihlal için düzenlenen idari para cezasının her işçi ve her ay için uygulanıp uygulanamayacağı gibi hususlarda açıklamalar yapılacaktır. Bu

2 Türkiye Cumhuriyeti Emekli Sandığı Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun: <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBS-PublicFile/D26/Y1/T1/WebOnergeMetni/a1e9bff5-1e-a5-4991-bfb3-48258df3c9ee.pdf>.

3 Meral, Hasan: Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin 20. Yılı: OECD Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir Analiz Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 42, S. 3, 2024, 480.

1 RG, 07.04.2001, S. 24366.

açıklamalar yapılırken sadece ihtilaflı hususlar hakkında açıklamalar yapılacaktır. Katkı payının işçilik alacağı niteliği konusuna dahil olmayan hangi çalışanların ve hangi işverenlerin kapsamda olduğu, bireysel emeklilik sisteminde emekli olmanın şartları gibi hususlara bu çalışmada yer verilmeyecektir. Her ne kadar kamu görevlisi (memur) olarak çalışanlar da otomatik katılım sisteminde dahil olsalar da kamu görevlilerine ilişkin detaylara kapsam nedeniyle bu çalışmada yer verilmeyecektir.

I. Otomatik Katılım Sistemi Hakkında Genel Düzenlemeler

Otomatik katılım sistemi (OKS) 4632 sayılı Kanun'a 2016 yılında 6770 sayılı Kanun'la eklenen "Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi" başlıklı Ek 2. madde ile düzenlenmiştir. OKS kapsamında olabilmek için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olmak ya da mavi kart sahibi olmak ilk temel şarttır. Kamu ya da özel sektörde ücret karşılığı bir işverene bağlı olarak çalışmak ise diğer temel şart olarak düzenlenmiştir. 45 yaşını doldurmamış çalışanlar sisteme otomatik olarak dahil edilirken 45 yaşını doldurmuş olan çalışanlar istekleri halinde sisteme dahil olabilirler⁴.

4 4632 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesine göre; "Türk vatandaşı veya 29/5/2009 tarihli ve 5901 sayılı Türk Vatandaşlığı Kanununun 28 inci maddesi kapsamında olup kırk beş yaşını doldurmamış olanlardan; 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) ve (c) bentlerine göre çalışmaya başlayanlar ile 17/7/1964 tarihli ve 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olarak çalışmaya başlayanlar, işverenin bu Kanun hükümlerine göre düzenlediği bir emeklilik sözleşmesiyle emeklilik planına dâhil edilir. (Ek cümle:19/1/2022-7351/7 md.) Kırk beş yaşını doldurmuş çalışanlar, talep etmeleri halinde anılan planlara dahil edilebilir. İşveren, çalışanını ancak otomatik katılım için emeklilik planı düzenleme konusunda Kurumca uygun görülen şirketlerden birinin sunacağı emeklilik planına dâhil edebilir. Cumhurbaşkanı, bu madde uyarınca emeklilik planına dâhil edilecek işyerleri ile çalışanları ve bu kapsamdaki uygulama esaslarını belirlemeye yetkilidir."

OKS sisteminde çalışanın ücretinden yapılacak katkı payı kesintisi ile ilgili genel kural Ek 2. maddede düzenlenmiştir. Buna göre "Çalışan katkı payı, çalışanın 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi çerçevesinde belirlenen prime esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır."Yine aynı maddede çalışanın daha yüksek bir tutarda kesinti yapılmasını işvereninden talep edebileceği düzenlenmiştir⁵. Katkı payının hesaplanması ile ilişkin hususlar ayrıca "Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dahil Edilmesine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik"⁶ ile detaylandırılmış olup söz konusu Yönetmeliğin 7. maddesine göre; "4632 sayılı Kanun uyarınca, çalışanın ücretinden işveren tarafından kesilecek katkı payı tutarı, ilgisine göre prime esas kazancın veya emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında hesaplanır. Bu şekilde hesaplanan katkı payının virgülden sonraki kısmı dikkate alınmaz."

Katkı payı kapsamında kesilen tutar 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddeye göre "en geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır. İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5 inci maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kayıptan sorumludur. Bu madde hükmüne göre çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu şirkete aittir. Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurum takip ve tahsil sorumluluğunun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşça yerine getirilmesine karar verebilir. Bankalar, Sosyal Güvenlik Kurumu, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklar ile bunların ilgili bulun-

5 (Ek cümle: 18/1/2017-6770/18 md.) 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında kurulmuş olan sandıkların iştirakçisi olan çalışanlar için bu çalışanların bağlı bulunduğu sandığa, katkı payı, kesenek veya diğer adlar altında ödediği tutarların hesaplanmasına esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır. Bu oranı iki katına kadar artırmaya, yüzde bire kadar azaltmaya veya katkı payına maktu limit getirmeye Cumhurbaşkanı yetkilidir.

6 RG, 02.01.2017, 29936-Değişik: RG, 27.12.2018, 30638-C.K.-513/7 md.)

dukları kuruluşlar ve ilgili diğer kamu kurumları, çalışan katkı payının takip ve tahsili ile Devlet katkısının hesaplanması için ihtiyaç duyulan verileri, Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurumca belirlenen usul ve esaslara göre emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre takip ve tahsil sorumluluğu ile yetkilendirilecek kuruluşa aktarır. Emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre yetkilendirilecek kuruluş, söz konusu verileri şirketler ile paylaşabilir. Bu verilerden kişisel nitelikte olanlar, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın ilgili kuruluşlar arasında paylaşılabılır ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.”

Yukarıda yer alan Kanun maddesinden de görüleceği üzere kanun koyucu katkı payı takip ve tahsilinin tam olarak sağlanabilmesi amacıyla kurallar getirmiştir. Yine aynı maddenin devamında otomatik katılım sistemi kapsamındaki katkı paylarından emeklilik şirketlerince yapılabilecek kesintiyi sınırlamaktan katkı payının işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacak olduğuna varıncaya kadar düzenlemelere gidilmiştir.

4632 sayılı Kanun’un Ek 2. maddesinin 6. fıkrasında “Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında şirketlerce 7 nci maddede uyarınca fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir. İşverenin bu madde kapsamındaki yükümlülüklerine ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelere uymaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanır.” hükmü bulunmaktadır⁷.

Otomatik katılım sistemi yukarıda yer alan hususlar dışında bireysel emeklilik sistemi kapsamında değerlendirilebilecektir. Bununla birlikte sisteme katılımdaki başlangıç dönemi süresince birikimlerde meydana gelebilecek olası değer kaybını emeklilik şirketinin karşılaması yükümlülüğünün bireysel emeklilikte olmamasına rağmen otomatik katılım sisteminde mevcut olduğu gibi farklılıklar da söz konusu olabilmektedir⁸.

Çalışan katkı payı, otomatik katılım ile bireysel emeklilik sistemi içerisinde yer alan bir düzenlemedir. Bu düzenlemede kamu adına Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu düzenleyici/denetleyici rol oynamaktadır. Ayrıca söz konusu kurum ile yetkili emeklilik şirketleri temsilcileri tarafından yönetilmekte olan Emeklilik Gözetim Merkezi de bu süreçte aktif şekilde yer almaktadır. Kısacası otomatik katılım sisteminde işçi, işveren, emeklilik şirketi, Emeklilik Gözetim Merkezi ile Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu’nun bulunduğu ifade edilebilecektir.

II. Katkı Payının Ücret/Alacak Niteliği

1. Katkı Payının Ücret Eki Olarak Değerlendirilip Değerlendirilemeyeceği

Ücret, işçiye sağlanan en önemli menfaat olup işçiye yapılacak bir menfaatten bahsedebilmek için işçiye bir kazandırmanın söz konusu olması gerekmektedir⁹. İşçilere mevzuat gereği nakdi ödeme yapılması gerekmektedir. Ancak bazı durumlarda aynı olarak sağlanan haklar da olabilir. İşçiye nakdi olarak bir tutar ödenebilir ya da bir

lanacağı gibi hususlar da ilgili maddede düzenlenmiş olup çalışma kapsamında olmadığından ilgili hükümlere burada yer verilmemiştir.

8 Emeklilik Gözetim Merkezi, Bes-Oks Karşılaştırması, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>

9 Özdemir, Eda Manav/ Urhanoglu, İhtar: Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 2022/2, 1442.

7 OKS’ye dahil edilen çalışanın cayma hakkını nasıl kullanacağı, devlet katkısının hangi koşullarda ve nasıl sağ-

haktan yararlanması sağlanabilir. Örneğin; yol yardımı nakden yapıldığında işçiye yapılan ödeme artacaktır. Ancak servis imkânı verilip gider azaltıcı bir yol izlenebilir. Aynı şekilde kreş yardımı yapılabileceği gibi işyerinde kreş açılması da söz konusu olabilecektir. İşçilerin çocuklarının bu kreşten yararlanması durumunda işçilere yapılan ödeme artmasa da kreşten faydalanan işçiler için gider azalmış olacaktır¹⁰. Ücret sadece işçi için değil ailesi için de tek geçim kaynağı olabilmesi nedeniyle özel bir korumaya sahip olmalıdır. Bu bağlamda ücretin herhangi bir alacak hakkı ile aynı seviyede olması mümkün değildir¹¹.

Ücret ile ilgili hususlar sadece çalışan ve onun ailesi için değil toplumsal düzen için de önemlidir. Bu nedenden ötürü, hukuk sistemlerinde genel olarak ücret, kamu düzeni için önemli kabul edilmiş ve asgari ücret gibi temel standartlarla birlikte birçok düzenlemeye konu olmuştur. Ücret ile ilgili düzenlemeler gelir dağılımında adaleti sağlamaya yönelik olup böylece toplumsal düzeyde de bir denge sağlanmaya çalışılmaktadır. Türk hukuk sistemimizde de bu hususta birçok düzenleme mevcuttur. Anayasada yer alan çalışanların yapmış oldukları işe uygun bir ücrete hak kazanacaklarına ilişkin hususlar bu düzenlemelerin en temel göstergesidir. Ayrıca İş Kanunu ve diğer kanunlarla ücret yükümlülüğünün yerine getirilmesi amacıyla kurallar oluşturulmuştur¹². İş hayatında ücretin eki olduğu ifade edilebilecek pek çok ödeme mevcut olup bunun en yaygınlarından biri ikramiyedir¹³.

Giydirilmiş ücret olarak kabul edilen ve işçiye yapılan ücret eklerini de içeren ücretin tam olarak tespiti, işçilik alacakları hesaplanırken önemlidir. Bazı tazminat ve ödeme kalemlerinde, örne-

ğin; ulusal bayram ve genel tatil, yıllık izin ücreti vb. ödemelerde, sadece ücretin kendisi yani çıplak ücret denilen kısım önemliyken kıdem ve ihbar tazminatı gibi hesaplamalarda ücret ekleri de önemlidir¹⁴. İş hukukunda ücretle ilgili bir diğer husus ise ücret sistemlerine ilişkindir. Zamana göre ücret, parça başına ücret gibi ücret sistemleri vardır. Zamana göre ücrette işçinin verimi düşük olsa da ya da işletmesel sebeplerle kötü sonuçlar ortaya çıksa da işçi söz konusu zamanda çalışması karşılığında ücrete hak kazanacaktır¹⁵.

Çalışan katkı payı ilgili Kanun uyarınca, işveren tarafından çalışanın ücretinden kesilmekte ve katkı payı tutarı, işçiler için sigorta prime esas kazanç tutarının veya memurlar için ise emeklilik keseneğine esas aylığın yüzde üçü oranında hesaplanmaktadır. Sigorta primine esas kazanç üzerinden yüzde üçlük tutar hesaplanmakta ve bu tutar kadar kısım işçiye değil emeklilik şirketine ödenmektedir. Diğer bir ifadeyle ücretin 97 birimlik kısmı işçiye ücret olarak ödenirken 3 birimlik kısmı bir nevi işçi adına tasarruf yapılması için işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılmaktadır¹⁶.

4632 sayılı Kanun'a göre otomatik katılım sistemi (OKS) kapsamında katkı payının süreci şu şekilde sıralanabilecektir;

"1-En geç çalışanın ücretinin ödeme gününü takip eden iş günü, bu Kanun hükümleri uyarınca işveren tarafından şirkete aktarılır.

2-İşveren bu madde uyarınca katkı payını zamanında şirkete aktarmaz veya geç aktarırsa çalışanın 5 inci maddedeki hesaplama yöntemi uyarınca varsa birikiminde oluşan parasal kaybindan sorumludur.

10 Kayık Aydınalp, Aslıhan: İşçi Lehine Hüküm İlkesi, Adalet Yayınevi, Ankara, 2023, 167.

11 Özdemir / Urhanoğlu, 1447.

12 Cindemir, Hakan: İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Alacağının Döviz Cinsinden veya Döviz Endeksli Olarak Kararlaştırılması Yasağı, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C. 10, 2025/2, 1127.

13 Erat, Ezgi: Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S. 60, 2024, 570.

14 Erat, 571.

15 Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Ankara, Lykeion Yayıncılık, 2022, 175.

16 Katkı payı çalışanın sigorta primine esas kazancı üzerinden hesaplandığından yasal kesintiler sonrası işçiye yapılacak ödeme göz önüne alındığında işçiye yapılan net ödemenin yüzde üçünden fazla bir tutara denk geliyor olsa da karışıklığa yol açmaması amacıyla ve konunun özünde farklılığa yol açmaması nedeniyle çalışmada ücretin üç birimlik parçası olarak adlandırılmıştır.

3- Çalışan katkı payının takip ve tahsil sorumluluğu emeklilik şirketine aittir. Bakanlığın uygun görüşüyle, Kurum takip ve tahsil sorumluluğunun bu amaçla yetkilendirilecek bir kuruluşça yerine getirilmesine karar verebilir.

4-Bankalar, Sosyal Güvenlik Kurumu, 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamındaki sandıklar ile bunların ilgili bulundukları kuruluşlar ve ilgili diğer kamu kurumları, çalışan katkı payının takip ve tahsili...için ihtiyaç duyulan verileri, ... emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre takip ve tahsil sorumluluğu ile yetkilendirilecek kuruluşça aktarır.

5-Emeklilik gözetim merkezi ile bu maddeye göre yetkilendirilecek kuruluş, söz konusu verileri şirketler ile paylaşabilir. Bu verilerden kişisel nitelikte olanlar, veri sahibinin açık rızasının alınmasına gerek olmaksızın ilgili kuruluşlar arasında paylaşılabılır ve veri paylaşımı, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuat hükümlerine aykırılık teşkil etmez.

6-Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır.”

4632 sayılı Kanun’da yer alan ve yukarıda altı aşama halinde açıklanan süreç kısaca açıklanacak olursa, katkı payı ücret ödeme gününden sonraki iş günü işveren tarafından bu kapsamda sözleşme imzalanmış olan emeklilik şirketine aktarılmakta, olası gecikmelerden dolayı oluşan kayıptan işveren sorumlu olmakta, katkı payının takip ve tahsiline ilişkin sorumluluk emeklilik şirketine ait olmakla birlikte onun yetkilendirileceği kuruluş tarafından da yapılabilmekte, tüm kurumlar bu tahsilatın yapılması için gerekli verileri sağlamakla yükümlü kılınmakta, bu kapsamda elde edilecek kişisel veriler için çalışanın onayının alınması gerekmemekte, tüm bu süreç sonunda Emeklilik Gözetim Merkezi çalışan adına haciz yapmak da dahil işçilik alacağı için izlenebilecek tüm yolları izleyerek katkı payının tahsilatını yapmakla yetkilendirilmektedir.

Mevzuat gereği 01.01.2019 tarihinden itibaren Sosyal Güvenlik Kurumu’na çalışan sayısının beş veya üzerinde bildirilmesi halinde söz konusu bildirim müteakip takvim yılı başı itibarıyla emeklilik planına dahil etme zorunluluğu bulunmaktadır¹⁷. Diğer bir ifadeyle çalışan katkı payına ilişkin hususlar beş ve üzeri çalışanı olan tüm işverenler için düzenlenmektedir.

Yukarıda özetlenen süreçten görüleceği üzere mevzuat gereği OKS kapsamında olan işverenler işçileri talep ettiği müddetçe işçilerine ait katkı paylarını emeklilik şirketine aktarmak zorundadır. Aktarmadığı durumda emeklilik şirketi katkı payının gecikmesi nedeniyle işçinin uğrayacağı zararı karşılayacak şekilde katkı payının tahsilini sağlamaya çalışacak, yine tahsil edilemezse icra yoluyla talep edebilecektir. Görüleceği üzere çalışan katkı payının işverence ödenmemesi/geç ödenmesi halinde kesin işlemekte olan bir süreç bulunmaktadır. Söz konusu katkı payının tahsili belli sıralama dahilinde yürütülmektedir. Ancak ücretin asıl kısmı yani katkı payı haricindeki kısmı işverence ödenmediği durumda işçi fiilen arbulucuya/mahkemeye başvuruda bulunmaması halinde söz konusu tutarın işverenden tahsili mümkün değildir. Yani ücretin katkı payı haricindeki kısmı için işçi tarafından kullanılabilir bir hak söz konusu iken katkı payı tutarı için emeklilik şirketi tarafından kullanılması zorunlu olan bir hak mevcuttur.

Katkı payının ödenmemesi ile ücretin katkı payı haricindeki kısmının ödenmemesi arasındaki bir diğer fark, işçi hayatında oluşacak sonuçlar açısından olacaktır. Katkı payının ödenmediği durumda işçinin geçimini sağlayıcı ücretinde bir eksilme olmayacaktır. Zira katkı payı işçinin tasarrufunun bir parçasıdır. Ancak katkı payı haricindeki ücretin asıl kısmının ödenmemesi halinde işçinin hayatında olumsuz sonuçlar ortaya çıkabilecektir. Otomatik katılım sisteminde işçinin katkı payı işveren tarafından geç ödenmiş

17 Emeklilik Gözetim Merkezi: İşverenler Bilgilendirme Rehberi, <https://www.egm.org.tr/isverenler/isveren-bilgilendirme-rehberi/>

olsa bile getiri kaybı işverene ödettirilmektedir.

Ücretin asıl kısmının zamanında ödenmemesi halinde bunun insan hayatında olağan sonuçları olabilmektedir. İşçinin ücretinin ödenmesindeki birkaç günlük gecikme dahi kişiyi olumsuz etkileyebilmektedir. Örneğin; kredi kartlarının son ödeme tarihleri genel olarak ücret ödeme tarihlerine göre ayarlanmış olduğundan gecikmeli ücret ödemeleri önemli sorunlara yol açabilmektedir¹⁸. Yine başka bir örnek olarak konut kirasını ücretin katkı payı haricindeki kısmı gecikme nedeniyle zamanında ödeyemeyen işçi, bu sebeple evinden tahliye edilmek zorunda kalabilmektedir. Yani geç ödenen ücret sonradan faiziyle verilse bile telafi edilemez durumlar söz konusu olabilmektedir. Ancak OKS kapsamında işverence yapılan geç ödeme kapsamında işçinin kaybı olmamaktadır. Zira gecikme kaynaklı işçinin zararı olmamaktadır. Yukarıda yer alan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere katkı payının ücretten daha fazla korunması mümkün değildir. Aksi durum daha üstün bir nitelikte bir alacak olduğu anlamına dahi gelebilecektir. Tüm bunlardan bağımsız olarak işçinin ücretinin yüzde doksan yedilik kısma denk gelen tutarın yüzde üçlük kısmına denk gelen tutara nazaran çok daha etkili sonuçlar doğuracağı açıktır.

Yukarıda yapılan açıklamalar neticesinde katkı payının ücretin eki olarak değerlendirilemeyeceği ve ücretin bizzat kendisi niteliğinde bir ödeme olduğu ifade edilebilecektir. En temel ifadeyle katkı payı, işçiye ödenecek tutarın bir kısmının işçiye ödenmeyip işçi adına tasarruf yapması adına emeklilik şirketine ödenmesidir. OKS kapsamında işçinin ücretinden kesilen katkı payının, uygulamada en çok benzediği kavramın "avans ödemeleri" olduğu ifade edilebilecektir. Nasıl ki avans ödemeleri giydirilmiş ücret hesabında göz önüne alınması gereken ödemeler değil ise katkı payı da salt ödeme tutarı ve ödeme zamanı ile ilgili bir husus olup hesaplamalarda

göz önüne alınması gereken bir alacak kalemi olarak değerlendirilemeyecektir. Katkı payı, prime esas kazanca dahildir. Ayrıca sadece asgari ücret düzeyinde ücret alan ve başka herhangi bir ek ödemesi olmayan işçi örneğinde açıklanırsa söz konusu işçinin aylık ücreti brüt asgari ücret düzeyinde olacak ve işçiden katkı payı kesilse dahi işçinin hesaplama esas ücretinde bir değişiklik olmayacaktır. Yine katkı payı nedeniyle işçiye asgari ücretin altında ödeme yapıldığı iddia edilemeyecektir. Zira bu durumda asgari ücretin altında ödeme söz konusu olmayıp işçiye yapılacak ödemenin bir kısmının katkı payı olarak işçi adına tasarruf edilme durumu olduğu belirtilebilecektir.

2. Ücretin Ödeme Zamanı ve Çalışmaktan Kaçınma Hakkı Açısından Katkı Payı

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 406. maddesine göre "Aksine âdet olmadıkça, işçiye ücreti her ayın sonunda ödenir. Ancak, hizmet sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesiyle daha kısa ödeme süreleri belirlenebilir... İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması hâlinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür."

İşçinin olağan ücret ödeme dönemini beklemesi her zaman kolay olmamakta, bu nedenle işçi avans isteyebilmektedir¹⁹. Uygulamada ay sonunda ya da izleyen ayın beşinci gününe kadar ödeme yapılmakta, işveren de isteyen işçilere genellikle çalışılan ayın on beşinde ya da yirmisinde aylığın yarısı kadar avans verebilmektedir²⁰. İşçinin avans talebi bulunmaksızın işyeri genel uygulaması olarak tüm işçilere her ay düzenli olarak örneğin; on beşinde o güne kadar hak ettiği ücretlerini avans olarak ödendiği durumlar söz konusu olabilmektedir²¹. Ayrıca çok yaygın olmasa

18 Çil, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020, 132.

19 Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023, 349.

20 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, 349.

21 Süzek Sarper / Başterzi Süleyman: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025, 438.

da işçilerin aldıkları ücretlerden bağımsız olarak tüm işçilere eşit bir tutarın, çalışılan ay içerisinde avans olarak ödendiği işyeri uygulamaları da mevcuttur.

Hazine ve Maliye Bakanlığı (Hazine Müsteşarlığı/Sigortacılık Genel Müdürlüğü) 30.12.2016 tarih ve 2016/39 sayılı Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Genelge'nin 18.04.2019 tarih ve 2019/3 sayılı Genelge ile Değişik Birinci Bölümünün Başlığının ilk hali OKS Kapsamında Kurulan Sözleşmeler İçin Yapılacak Tahsilatlar şeklinde idi. Söz konusu 2016/39 sayılı Genelge'nin yerini 2026 yılında Sigortacılık ve Özel Emeklilik Düzenleme ve Denetleme Kurumu tarafından düzenlenen 2026/1 sayılı Genelge almıştır. Bu genelgenin "Ücret Ödeme Günü" başlıklı 14. maddesine göre: "(1) İşveren, farklı çalışan grupları için bir veya birden fazla ücret ödeme gününü sözleşmede belirleyebilir. Her durumda, katkı payı tutarı, en geç ücret ödeme gününü takip eden iş günü işveren tarafından şirkete aktarılır. Katkı payı, ücret ödeme günü öncesinde de şirkete aktarılabilir. (2) İşverenin, çalışan için aynı dönem içinde ücret dışında farklı tarihlerde birden fazla ödeme (ikramiye, bonus, maaş farkı, prim vb.) yapması halinde her bir ödemeye karşılık gelen katkı payı tutarı, en geç müteakip ücret ödeme gününü takip eden iş gününe kadar şirkete aktarılır. Bu tutar, ait olduğu ücret ödeme dönemine ilişkin katkı payı olarak şirkete aktarılır. (3) Şirket, sözleşmede belirlenen ücret ödeme gününü ve katkı payının nakden ödendiği günü ayrı ayrı takip eder."

Genelge hükümlerinden görüleceği üzere katkı payının emeklilik şirketine aktarım tarihi olarak işçiye yapılan ödeme tarihini izleyen iş günü belirlenmiştir. Yine emeklilik şirketinin işveren ile yaptığı sözleşmede belirlenmiş olan ücret ödeme gününü ve katkı payının nakden ödendiği günü ayrı ayrı takip edeceği düzenlenmiştir. İşçiye avans verilmesi halinde söz konusu avansın katkı payı ertesi gün emeklilik şirketine aktarılacak zorunda değildir. Zira bu ödeme, zamanından önce yapılmış bir ödemedir ve temel ücret ile tahakkuk edilip sigorta primi daha sonra bildirilecektir. Ancak yukarıda bahsi geçen genelgeden de görüle-

ceği üzere işçiye temel ücret ödemesinden sonra yapılan her türlü ek ödeme de katkı payı dahilinde olacaktır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 34. maddesi gereğince "Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir." Ücret ifadesi geniş anlamda ücret olarak kabul edilmesi gerektiğinden ücret eklerinden birinin ödenmemesi halinde de iş görmekten kaçınma hakkının mevcut olduğu ifade edilebilecektir²². İşçinin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretlerinin ödenmediği durumlarda dahi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanabilmesi gerekir²³. İş görmekten kaçınma hakkının kullanılması söz konusu olduğunda işçinin işyerine gitmemesi ya da gitmesine rağmen çalışmaması gibi durumlar söz konusu olabilecektir. Aynı şekilde uzaktan çalışma yapan işçi de isterse sisteme hiç giremeyebilir. Yine işçi isterse sisteme girmesine rağmen çalışma yapmayabilir²⁴. Her ne kadar Yargıtay aksi yönde hükümler kursa da doktrindeki genel görüş, iş görmekten kaçınan işçinin ücrete hak kazanması gerekeceği yönündedir²⁵.

Kanaatimiz, sadece katkı payının emeklilik şirketine aktarılmasını gerekçe göstererek işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının bulunmayacağı yönündedir. Bu çalışmanın ilgili bölümünde daha önce detaylı açıklandığı üzere, katkı payının ödenmemesi ile ücretin katkı payı haricindeki kısmının ödenmemesi aynı nitelikte değildir. Asıl ücret ödenmediğinde işçinin ev kirasını ödeyememe gibi zorlukları beraberinde gelecektir. Ayrıca katkı payının tahsilatının takibi emeklilik şirketi tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle işçinin çalışmaktan kaçınma hakkının ortaya çıkmasına ilişkin bir durum olmadığı sonucuna ulaşılabilmektedir. İşçiye aynı anda hem ücretinin katkı payı

22 Pekşen, Miraç Şamil: Amacına Ulaşamayan Bir Hak: Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara Barosu Dergisi S. 83,2025/1, 200; Süzek / Başterzi, 442.

23 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, 357.

24 Pekşen, 204.

25 Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraça, 358; Süzek / Başterzi, 446.

harici asıl kısmının hem de katkı payının mücbir bir sebep olmadan ödenmemesi halinde ise işçinin asıl ücret için bu hakkı kullanabileceği hususunda ise bir ihtilaf bulunmamaktadır.

3. Fesih Hakkı ve Katkı Payı

İşçiye ücretinin ödenmediği ya da eksik ödenmediği durumlarda işçinin haklı nedenle fesih hakkı bulunmaktadır. Burada bahsedilen ücret geniş anlamda ücret olup prim, hafta tatili ücreti, fazla çalışma ücreti gibi alacakların da ödenmemesi, haklı nedenle fesih imkânı tanımaktadır²⁶. Fesih hakkının kötüye kullanımı söz konusu olmadan işçi haklı nedenle fesih hakkını her zaman kullanabilir. Hatta iş sözleşmesini feshedip başka bir işyerinde işe başlaması durumunda bile fesih hakkının kötüye kullanımının söz konusu olmadığı yönünde görüş vardır. İşçilerin yasal yükümlülüklerini tam olarak yerine getiren işveren nezdinde çalışma hakları mevcuttur²⁷. Ücretin ödenmemesi işçi için haklı nedenle fesih hakkı doğurur. Ancak bu durumda da işçi, işsiz kalacağı için gerçek çözümün fesih olduğu düşünülemeyecektir²⁸.

Otomatik katılım sistemi kapsamında işçiden kesilen katkı payının işveren tarafından emeklilik şirketine aktarılmaması ya da geç aktarılmasının işçi açısından haklı nedenle fesih hakkı verip vermediği ihtilaflıdır. Ancak katkı payı ücretin bir parçasının oluştursa da zamanında ya da hiç ödenmemesinin sonuçları ile ücretin katkı payı hariç kısmının ödenmemesinin sonuçları aynı olmayacaktır. Yine katkı payının takip ve tahsili işçi uhdesinde değil işverence sözleşme imzalayan emeklilik şirketinin görev ve yetkisinde olması da işçinin haklı nedenle fesih yapamayacağı sonucuna ulaşılmasına neden olmaktadır.

4. Arabuluculuk ve Alacak Davası Süreçlerinde Katkı Payı

Bilindiği üzere 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu gereğince işçilerin alacak davası açmadan

önce arabulucuya başvurusu zorunludur. Katkı payının, 4632 sayılı Kanun'un Ek 2. maddesinde açık bir şekilde işçilik alacağı olduğu açıklanmıştır. Ancak söz konusu alacak ile ilgili takip hakkı bir nevi emeklilik şirketine devredilmiştir. Bu husus 2026/1 sayılı Genelge'nin "Bölüm H: Otomatik Katılım Sistemine İlişkin Hükümler" bölümünde yer almaktadır. Söz konusu bölümün 7. maddesi "Ödenmeyen veya eksik ödenen katkı paylarının tahsilatı" başlığını taşımaktadır. Söz konusu maddede tahsilat ile ilgili aşamalar tek tek yer almaktadır. Buna göre; "(1) ... yapılan kontroller sonucunda ödenmediği veya eksik ödendiği Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) tarafından tespit edilen katkı payı tutarları, İşveren Takip Sistemi (İTS) üzerinde raporlanır. Raporlama yapıldığına ilişkin bilgi elektronik iletişim araçları ile işverene iletilir.

(2) İşveren, ödenmeyen veya eksik ödenen katkı paylarını çalışanın ücretinden kesip kesmediğine ilişkin beyanını, raporlama tarihini takip eden ayın sonuna kadar İTS üzerinden EGM'ye iletir.

(3) İşverenin beyanını iletmemesi veya İTS'ye kayıt olmaması nedeni ile işverene raporlamaya ilişkin bildirim yapılamaması halinde, raporlanan tutarların çalışanın ücretinden kesilmesine rağmen işverence ödenmediği veya eksik ödendiği kabul edilir.

(4) Katkı payını ödemediği veya eksik ödediği İTS üzerinden iletilen beyanlar da dikkate alınarak EGM tarafından tespit edilen işverenler Kuruma bilgi verilerek, Çalışma Bakanlığına raporlanır.

(5) EGM, işverene, ödemesi gereken, ödenmeyen veya eksik ödenen katkı payı tutarı ile güncel tutar bilgisini varsa yatırıma yönlendirilmesinin gecikmesi nedeni ile oluşan getiri kaybına ilişkin ödenmesi gereken güncel tutar bilgisini şirketlerden temin ederek İTS üzerinden raporlar.

(6) İşveren, İTS üzerinden kendisine bildirilen güncel tutarı ilgili şirketin hesabına öder.

(7) EGM, yükümlülüğünü yerine getirmeyen işverenleri, Kuruma bilgi vererek, Çalışma Bakanlığına raporlar.

(8) İşverenin bu madde kapsamında kesinleşen borcu, çalışan adına EGM tarafından 9/6/1932 ta-

²⁶ Çil, 85.

²⁷ Çil, 86.

²⁸ Pekşen, 192.

rihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre tahsil edilir.

(9) EGM tarafından gerçekleştirilen tahsilatlar, en geç, tahsil edilen tutarın EGM hesaplarına intikalini takip eden iş günü EGM tarafından çalışanın hesabına aktarılacak suretiyle gerekli bilgiler ile şirkete iletilir.”

Takip ve tahsil sürecinden de görüleceği üzere Emeklilik Gözetim Merkezi (EGM) önce işvereni uyarmakta, işverenlerle iletişim için kurulan İTS sisteminden cevap vermeyen işverenin katkı payını kesmesine rağmen aktarımda bulunmadığı kabul edilmekte, işverenden getiri kaybı dahil katkı payının tahsiline gidilmekte, işverence ödeme yapılmazsa çalışan adına EGM tarafından İcra ve İflas Kanunu ile ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil edilmektedir. Görüldüğü üzere katkı payı kapsamındaki alacağın takibi emeklilik şirketi ve EGM tarafından yapılmaktadır. Bir nevi alacak hakkının devri söz konusudur. Bu nedenle işçinin bu katkı payı için arbulucuya başvurma ve alacak davası açma hakkı bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak söz konusu işçinin alacak haklarıyla ilgili bir dava açması durumunda katkı payı için kesintilerin göz önüne alınması gerekebilecektir. Örneğin; işçi son 3 aylık ücret alacağının ödenmediğini ifade ederek talepte bulunmuşsa temel/çıplak ücret alacağı açısından yapılacak hesaplama katkı payı tutarının mahsup edilmesi gerekmektedir. Aksi takdirde mükerrer kazanç durumu söz konusu olacaktır. Zira katkı payının tahsili EGM tarafından başlatılan süreçte tahsil edilecektir. Ancak katkı payı kesilen asıl ücret dışındaki örneğin fazla çalışma ücreti, yıllık izin ücreti ya da tazminat hesabı gibi alacak kalemlerinin hesaplanmasında, katkı payı kesilip kesilmediğine bakılmaksızın hesaplama yapılması gerekmektedir.

5. Katkı Payının Ödenmemesi/Geç Ödenmesi Halinde İşçinin Faiz Talep Edip Edemeyeceği

İş Kanunu’nun 34. maddesine göre “Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır.” Katkı payı açısından

işçinin kaybı, katkı payı dışında kalan ücretin asıl kısmı ile farklılık göstermektedir. Geç ödenen katkı payları nedeniyle çalışanın oluşan getiri kaybı emeklilik şirketi tarafından bireysel emeklilik sistemi kapsamında hesaplanır ve ardından tahsilatı yoluna gidilir. 2026/1 sayılı Genelge’nin “Bölüm H: Otomatik Katılım Sistemine İlişkin Hükümler” bölümünün 8. maddesi “Geç ödenen katkı payları nedeniyle oluşan getiri kaybının tahsilatı” başlığını taşımaktadır ve ilgili süreci anlatmaktadır. Buna göre;

“(1) ... geç ödendiği EGM tarafından tespit edilen katkı payı tutarları, İTS üzerinde raporlanır. Raporlama yapıldığına ilişkin bilgi elektronik iletişim araçları ile işverene iletilir.

(2) Katkı payını geç ödendiği EGM tarafından tespit edilen işverenler Kuruma bilgi verilerek, Çalışma Bakanlığına raporlanır.

(3) EGM, geç ödenen katkı paylarının, yatırıma geç yönlendirilmesi nedeni ile varsa oluşan getiri kaybına ilişkin ödenmesi gereken güncel tutar bilgisini şirketlerden temin ederek İTS üzerinden işverene raporlar.

(4) İşveren, İTS üzerinden kendisine bildirilen tutarı ilgili şirket hesabına İTS üzerinden güncel tutarın hesaplandığı gün ödemek zorundadır.

(5) İşverenin dördüncü fıkradaki yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde EGM tarafından ... işlem tesis edilir.” açıklamasına yer verilmiştir.

Görüldüğü üzere İş Kanunu’nda işçinin ücretini zamanında alamamasından ötürü kaybını önleme amaçlı getirilen faiz düzenlemesine katkı payı açısından gerek yoktur çünkü katkı payının geç ödenmesi nedeniyle işçinin bireysel emeklilik sisteminde uğradığı getiri kaybı giderilmektedir. Bu nedenle katkı payına ilişkin olarak işçinin faiz talebinde bulunma imkânı olmadığı sonucuna ulaşılmaktadır.

III. Denetim ve İdari Para Cezası Açısından Katkı Payı

1. Katkı Payının Denetimi

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Ya-

tırım Sistemi Kanunu'nun "Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi" başlıklı Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında "Bu madde kapsamında sunulan emeklilik planları kapsamında şirketlerce 7 nci madde uyarınca fon işletim gideri kesintisi dışında başka bir kesinti yapılamaz. Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir." hükmü bulunmaktadır.

4632 sayılı Kanun'da "İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından... denetlenir." ibaresi bulunmaktadır. Öncelikle söz konusu Kanunun Ek 2. maddesindeki işveren yükümlülüklerinin tespiti gerekmektedir. Bu yükümlülüklerin ne olduğu Kanunda yer almakla birlikte Emeklilik Gözetim Merkezi'nin "Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu'nda"²⁹ "Kontrol Noktaları" başlığı altında sistematik bir biçimde açıklanmıştır. Söz konusu Kılavuza göre "Otomatik katılım sistemi kapsamında işverenlerin giriş takvimine uygun olarak sisteme dahil olması ve çalışanların ücretlerinden kesilen katkı paylarının emeklilik şirketine intikal ettirilmesi sürecinin mevzuatta tanımlanan esaslara uygun olarak yapıldığının kontrolü esas olarak iki ana başlıkta toplanmaktadır.

1. Giriş Takvimine İlişkin Kontrol: SGK verilerinden temin edilen çalışan sayısına göre sisteme girmekle yükümlü olan işverenlerin; bir emeklilik şirketinde sözleşme akdetme ve çalışanları plana dahil etme yükümlülüğünü mevzuatta tanımlanan giriş takvimine uygun olarak yerine getirdiği kontrol edilir.

2. Katkı Payına İlişkin Kontrol: Sistemde sözleş-

me akdeden işverenlerin;

a) Çalışanın ücretinden mevzuatta tanımlanan asgari oranda katkı payı kestiği,

b) Kesilen katkı payını tam ve mevzuata uygun olarak emeklilik şirketine intikal ettirdiği,

c) Geç aktarılan katkı paylarına ilişkin olarak EGM tarafından yapılan bildirimi takiben çalışanların getiri kaybını ödeyip ödemediği kontrol edilir."

Görüleceği üzere işverenin yükümlülükleri çalışanı sisteme dahil etme, asgari oranda katkı payı kesme, katkı payının emeklilik şirketine aktarımı ve geç yapılan aktarımlarda getiri kaybını ödeme olarak sıralanabilecektir. Bu hususlarda EGM kontrol yapmakta ve aykırılıkları 2026/1 sayılı Genelge'nin ilgili bölümlerinde yer aldığı üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na raporlamaktadır. Bu noktada Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın EGM tarafından gönderilen raporu esas alarak denetim yapması gerekmektedir. İşverenin çalışanı sisteme dahil etme yükümlülüğünün yerine getirmede olduğu yönündeki denetim işçinin ilgili işyerinde iş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın Bakanlık tarafından yapılmalıdır. Ancak katkı payına ilişkin kontroller kapsamında yapılacak denetimin iş sözleşmesi sona eren işçi açısından yapılması hususunun incelenmesi gerektiği kanaatini taşımaktayız.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 1. fıkrasında "Devlet, çalışma hayatı ile ilgili mevzuatın uygulanmasını izler, denetler ve teftiş eder. Bu ödev Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na bağlı ihtiyaca yetecek sayı ve özellikte teftiş ve denetlemeye yetkili iş müfettişlerince yapılır." hükmü yer almaktadır. 7036 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile değişik aynı maddenin ikinci fıkrasında ise "İşçilerin kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin başvuruları üzerine, iş sözleşmesinin devam etmesi kaydıyla birinci fıkra hükmü uyarınca işlem yapılabilir." hükmü yer almaktadır.

4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun "Çalışanların otomatik

²⁹ Emeklilik Gözetim Merkezi: Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu, https://cdn.egm.org.tr/sites/files/Otomatik_Katılım_Katkı_Paylarının_Kontrolü_Ve_Tahsilat_Takip_Işlemleri_Kılavuzu-1017.pdf

olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi' başlıklı Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında "Çalışan katkı payı, işverenin taraf olduğu 9/6/1932 tarihli ve 2004 sayılı İcra ve İflas Kanunu kapsamındaki haciz ve iflas yoluyla takip bakımından işçi alacağı niteliğinde imtiyazlı bir alacaktır. İşverenler bu madde kapsamındaki yükümlülükleri bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenir." hükmü bulunmaktadır.

Kanun koyucu ilgili kanun maddesinde öncelikle çalışan katkı payının, işçi alacağı niteliğinde olduğunu açıklamıştır. Bu kapsamda 4632 sayılı sayılı Kanun'da açık bir şekilde çalışan katkı payının işçilik alacağı niteliğinde olduğu hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 2. fıkrasında ise bireysel/işçilik alacaklarına ilişkin başvuruların incelenmesi ve teftiş kapsamına alınması iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluna bağlanmıştır. Görüleceği üzere her iki kanun da denetim yetkisinin kapsamını belirlerken bireysel alacağı esas almıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erdiği anlaşılan işçilerin başvurularının ve söz konusu işçilere ait katkı payı ile ilgili hususların mevzuat gereği Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından incelenmeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 2. fıkrasında inceleme yapılması için iş sözleşmesinin devam etme şartı aranmıştır. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanununun Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında da çalışan katkı payının işçilik alacağı hükmünde olduğu açıkça yer almaktadır. Kanun koyucu 91. madde 2. fıkrayı son olarak 7036 sayılı Kanun'un 13. maddesi ile değiştirmiştir. Bakanlar Kurulu tarafından 1.5.2017 tarihinde kararlaştırılan "İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı" 13. madde gerekçesinde "Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi alacak ve tazminatları için arabulucuya başvurulmuş olması tasarıyla dava şartı haline getirilmiştir. Madde ile, "iş sözleşmesi fiilen sona eren işçilerin" kanundan, iş ve toplu iş sözleşmesinden doğan bireysel alacaklarına ilişkin şikayetleri Çalışma ve İş Kurumu il müdürlükleri personelinin inceleme yetkisi kaldırılmakta-

dır. İş sözleşmesi devam eden işçiler bakımından Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının iş müfettişleri eliyle denetim ve teftiş yetkisi devam edecektir. İş sözleşmesi fiilen sona eren işçiler ise doğrudan arabulucuya başvuracaklardır³⁰." açıklamasına yer verilmiştir. 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddenin 6. fıkrası 2016 yılında getirilmişken 7036 sayılı Kanun 2017 yılında getirildiğinden düzenleme zamanı da kanun koyucunun iradesini ayrıca göstermektedir. Bu nedenlerden ötürü işçilik alacağı niteliğinde olan katkı payı açısından yapılan başvuruların işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda dahi incelenmesi kanun koyucunun iradesine ve 91. maddenin lafzına aykırılık taşıyacaktır. Söz konusu düzenlemeler gereği ücretin katkı payı haricindeki kısmı için müfettiş incelemesi kaldırılmakta ve doğrudan arabulucuya başvuru zorunluluğu getirilmektedir. İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde katkı payı için de yine müfettiş incelemesi yerine doğrudan bir sonraki aşamaya geçilmeli, işçinin katkı payının geç ödenmesi nedeniyle uğradığı getiri kaybının sağlanmaya çalışılması gerekmektedir.

İş sözleşmesi sona eren işçinin katkı payına ait inceleme yapılması ücretin katkı payı kısmının katkı payı haricindeki asıl kısmına nazaran daha üstün nitelikte bir alacak olduğu anlamına gelecektir. Çalışan katkı payı, "Çalışanın 5510 sayılı Kanunun 80 inci maddesi çerçevesinde belirlenen prime esas kazancının yüzde üçüne karşılık gelen tutardır." Buradan da anlaşılacağı üzere katkı payı, bir nevi işçinin ücretinin yüzde üçlük kısmını oluşturan bir parçasıdır. Örneğin; ücretinin ödenmediği yönünde başvuru yapan işçinin teftiş yapılmadan önce iş sözleşmesinin sona erdiğinin tespiti halinde söz konusu başvuruya istinaden teftiş yapılamamaktadır. İşçinin katkı payı için başvurusunda inceleme yapılması İş Kanunu'nun 91. maddesinin ikinci fıkrasına aykırılık içermektedir. Zira böylece tabiri caizse ücretinin yüzde doksan yedilik kısmını oluşturan tutar için

30 İş Mahkemeleri Kanunu Tasarısı, <https://cdn.tbmm.gov.tr/KKBSPublicFile/D26/Y2/T1/WebOnergeMetni/eae5f699-d297-49cc-8405-64435805a0f3.pdf>

bir inceleme yapılmazken yüzde üçlük kısmı için inceleme yapılması söz konusu olacaktır.

İş sözleşmesi sona eren işçinin katkı payı kapsamında teftişinin yapılmasının bir diğer sonucu da emeklilik şirketine ödenmesi gereken katkı payının SGK tarafından toplanan sosyal sigorta primlerinden daha üstün bir nitelikte kamu alacağı olduğu anlamına gelmesi olacaktır. Kamu kurumlarında görev yapan personel tarafından işyerlerinde kendi mevzuatları kapsamında yapılan inceleme/denetimlerde işverenlikçe tahakkuk yapılan sosyal sigorta primlerinin ödenip ödenmediği incelemeye konu olmamaktadır. İnceleme işçilerin sigortalı bildirilip bildirilmediği, bu hususta gerekli tahakkukların yapıp yapılmadığına yöneliktir. Hal böyle iken işçinin anayasal hakkı olan sosyal güvenliğinin sağlanması durumunda dahi yapılan inceleme SGK'ya bu yönde bir bildirim bulunup bulunmadığına yönelik olmaktadır. Yani kamu alacağı söz konusu olduğunda dahi işyerinde yapılan tespit sigorta primlerinin tahakkuk edilip edilmediği açısından olmaktadır. Emeklilik şirketine ödenecek tutar kamu alacağı niteliğinde olmadığı gibi yürürlükteki mevzuat gereği de katkı payı işçilik alacağı kabul edilerek işçi adına tüm yolların izlenmesi yetki ve görevi EGM'ye verilmiştir. Tüm bunlara ek olarak işçinin ücretinden katkı payı kesinti yapılması ancak kesilen katkı payının emeklilik şirketine aktarılmaması halinde kamunun herhangi alacağı zayi olmamaktadır. İşçinin brüt ücreti üzerinden belirlenen prim SGK'ya bildirilmekte, SGK primleri ve vergi ödemeleri bu tutar üzerinden ödenmektedir.

Yukarıda detaylı bir şekilde açıklanan gerekçeler neticesinde 4632 sayılı Kanun'da açıkça işçilik alacağı olduğu düzenlenen katkı paylarına ilişkin olarak işten ayrılan işçilere ait incelemenin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılamayacağı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak çalışanın otomatik katılım sistemine dahil edilmesine ilişkin işveren yükümlülüklerinin iş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetlenebileceği ifade edilebilecektir. Sonuç

olarak sadece iş sözleşmesi devam eden işçilere ait katkı payı incelemelerinin ve işyerinin faaliyetinin devam ettiği durumlarda da sadece işçilik alacağı doğrultusunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından işlem yapılabilmesi kabul edilebilecektir.

2. Katkı Payı ile İlgili İdari Para Cezası

Katkı payı ile ilgili olarak uygulamada yaşanan bir diğer ihtilaf idari para cezası açısından gerçekleşmektedir. 4632 sayılı Bireysel Emeklilik Tasarruf ve Yatırım Sistemi Kanunu'nun "Çalışanların otomatik olarak bir emeklilik planına dâhil edilmesi" başlıklı Ek 2. maddesinin altıncı fıkrasında "İşverenin bu madde kapsamındaki yükümlülüklerine ve bu madde uyarınca yürürlüğe konulan düzenlemelere uymaması hâlinde, her bir ihlal için Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yüz Türk lirası idari para cezası uygulanır." hükmü bulunmaktadır.

Emeklilik Gözetim Merkezi'nin "Çalışanların İşverenleri Aracılığıyla Otomatik Olarak Emeklilik Planına Dâhil Edilmesine İlişkin Sektör Duyurusu (2019/2)" incelendiğinde idari para cezası başlıklı 8. maddesinde aynen "Yönetmelik kapsamında çalışanlarını sisteme dâhil etmesi gereken işverenlerin, bu yükümlülüğünü yerine getirmemesi halinde, T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından, işverene bağlı her bir çalışan için, ilgili çalışanın sisteme dâhil edilmediği ay sayısı kadar idari para cezası uygulanmaktadır. 27.12.2018 tarihinden önce, çalışanlarını otomatik olarak emeklilik planına dâhil etmesi gerektiği halde bu yükümlülüğünü yerine getirmemiş olan işverenler hakkında, 27.02.2019 tarihine kadar çalışanlarını sisteme dâhil etmeleri halinde, çalışanlarını sisteme geç dâhil etmiş olmaktan dolayı idari para cezası uygulanmaz. Ancak, işverenin yükümlülüğünü zamanında yerine getirmemesinden dolayı özel emeklilik mevzuatı ve ilgili diğer mevzuat kapsamında herhangi bir ihlal olması durumunda, işverenin sorumluluğu ortadan kalkmaz." açıklamasına yer verilmektedir³¹.

31 Emeklilik Gözetim Merkezi: Sektör Duyurusu, <https://www.egm.org.tr/mevzuat/bireysel-emeklilik-mevzuati/>

Görüleceği üzere ilgili sektör duyurusunda, idari para cezasının nasıl uygulanacağı değil, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından nasıl uygulandığı açıklanmaktadır.

Bilindiği üzere idari yaptırımlara ilişkin genel kanun 5326 sayılı Kabahatler Kanunu'dur. Bu Kanunun 4. maddesinin ikinci fıkrasında "Kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarı, ancak kanunla belirlenebilir." hükmü bulunmaktadır. 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddede her bir ihlal için idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünden her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanacağı sonucuna doğrudan ulaşılamamaktadır. Kanunda yer almayan bir şekilde idari para cezasının uygulanması mümkün değildir. İdari para cezasına ilişkin bir hususun, yönetmelik vb. bir alt düzenleme ile farklılaştırılması mümkün değildir. Somut olayda halihazırda bu konuda bir yönetmelik, genelge vb. bir alt düzenleme de mevcut değildir. Ceza/kabahat hukukunun genel ilkesi gereği mevzuat hükümleri müeyyide uygulanacak kişi/kurum aleyhine geniş şekilde yorumlanamaz. Ayrıca kıyasen uygulama da yapılamaz.

İhlal kelimesinin ilk anlamı "bozma, zarar verme" iken diğer anlamı "yasa ve düzene uymama" şeklindedir. Ayrıca ihlal etmek ise "bozmak, zarara uğratmak" ve "kurala aykırı davranmak" anlamına sahiptir³². Kanunda her ihlal için ceza uygulanacağı düzenlenmiş olup buradaki ihlallerin Emeklilik Gözetim Merkezi'nin "Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzunda"³³ yer alan hususlar olduğu ifade edilebilecektir. Bu kapsamda işverenin yükümlülükleri çalışanı sisteme dahil etme, asgari oranda katkı payı kesme, katkı payının emeklilik şirketine aktarımı ve geç yapılan aktarımlarda getiri

kaybını ödeme olarak sıralanmıştır. Kanunda her ihlal için ceza uygulanacağı düzenlenmiştir. İhlalin söz konusu her yükümlülük olarak ele alınması gerektiği kanaatini taşımaktayız. Bu noktada her ay ve her işçi için ceza uygulanması mümkün değildir. Bu hususlarda EGM kontrol yapmakta ve aykırılıkları 2026/1 sayılı Genelge'de ilgili bölümlerde yer aldığı üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na raporlamaktadır.

4632 sayılı Kanun'daki yaptırımın her işçi ve her ay olarak düzenlenmesi halinde bir mükerrerlik de söz konusu olabilecektir. Bilindiği üzere İş Kanunu 102/a maddesi gereğince ücreti kasten zamanında ödemeyen işverene her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanmaktadır. Ücretin zamanında ödenmediği durumda tek bir ücreti zamanında ödemeyen işverene ayrıca otomatik katılım sistemine dahil olup katkı payı kesilen işçi için de her işçi ve her ay idari para cezası uygulanması mükerrerliğe yol açacaktır.

Kanun koyucu işçi için geç ödenmesinin çok daha ağır sonuçlara yol açan ücretin yaklaşık yüzde doksan yedilik kısmını oluşturan katkı payı dışındaki asıl ücret için ceza uygulanmasını kast unsuruna bağlamıştır. Diğer bir ifade ile bir nevi ekonomik sıkıntısını kanıtlayan işverene söz konusu cezanın uygulanmaması yönünde bir imkân tanınmıştır. Ancak kanun koyucunun açıkça ifade etmediği bir durumda her ihlal olarak adlandırılan hususta her işçi ve her ay için ceza uygulanması hukuki belirlilik ve ölçülülük gibi ilkelere de aykırılık taşıyacaktır.

Sonuç

Katkı payı, otomatik katılım sistemi aracılığıyla bireysel emeklilik sistemine çalışanların dahil edilmesini sağlamak için işveren tarafından ücretlerden kesilip emeklilik şirketine aktarılan tutardır. 4632 sayılı Kanun ve ilgili mevzuata göre katkı payı, ücret ödeme gününden sonraki iş günü işveren tarafından bu kapsamda sözleşme imzalanmış olan emeklilik şirketine aktarılmakta, olası gecikmelerden dolayı oluşan kayıptan işveren sorumlu olmakta, katkı payının takip ve

sektor-duyurulari-ve-ozelgeler/calisanlarin-isverenleri-araciligiyla-otomatik-olarak-emeklilik-planina-dahil-edilmesine-iliskin-sektor-duyurusu/

32 Türk Dil Kurumu, Sözlük, sozluk.gov.tr

33 Emeklilik Gözetim Merkezi: Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu, https://cdn.egm.org.tr/sites/files/Otomatik_Katılım_Katkı_Paylarinin_Kontrolu_Ve_Tahsilat_Takip_Islemleri_Kilavuzu-1017.pdf

tahsiline ilişkin sorumluluk emeklilik şirketine ait olmakla birlikte onun yetkilendirileceği kuruluş tarafından da yapılabilmekte, tüm kurumlar bu tahsilatın yapılması için gerekli verileri sağlamakla yükümlü kılınmakta, bu kapsamda elde edilecek kişisel veriler için çalışanın onayının alınması gerekmekte, tüm bu süreç sonunda Emeklilik Gözetim Merkezi çalışan adına İcra ve İflas Kanunu ile ilgili mevzuat hükümlerine göre tahsil yapmak da dahil işçilik alacağı için izlenebilecek tüm yolları izleyerek katkı payının tahsilatını yapmakla yetkilendirilmektedir. Görüleceği üzere çalışan katkı payının işverence ödenmemesi/geç ödenmesi halinde kesin işlemekte olan bir süreç bulunmaktadır. Ancak ücretin asıl kısmı yani katkı payı haricindeki kısmı işverence ödenmediği durumda işçinin fiilen arabulucuya/mahkemeye başvuruda bulunmaması halinde söz konusu tutarın işverenden tahsili mümkün değildir. Yani ücretin katkı payı haricindeki kısmı için işçi tarafından kullanılabilir bir hak söz konusu iken katkı payı tutarı için emeklilik şirketi tarafından kullanılması zorunlu olan bir hak mevcuttur.

Katkı payının ödenmemesi ile ücretin katkı payı haricindeki kısmının ödenmemesi arasındaki temel fark işçi hayatında oluşacak sonuçlar açısından olacaktır. Ücretin ödenmesindeki birkaç günlük gecikme dahi kişiyi olumsuz etkileyebilmektedir. Katkı payının ödenmediği durumda işçinin geçimini sağlayıcı ücretinde bir eksilme olmayacaktır. Zira katkı payı işçinin tasarrufunun bir parçasıdır. Otomatik katılım sisteminde işçinin katkı payı işveren tarafından geç ödenmiş olsa bile getiri kaybı işverene ödettirilmektedir. Aynı gerekçelerle katkı payının işveren tarafından emeklilik şirketine zamanında aktarılmaması ya da geç aktarılmasının işçiye çalışmaktan kaçınma hakkı vermeyeceği ve yine işçiye haklı nedenle fesih hakkı vermediği sonucuna ulaşılabilecektir. Ücretin zamanında ödenmemesinde işçinin kaybını önleme amaçlı getirilen faiz düzenlemesine de katkı payı açısından gerek yoktur.

Katkı payı kapsamındaki alacağın takibi emeklilik şirketi ve EGM tarafından yapılmaktadır. Bu nedenle işçinin bu katkı payı için arabulucuya

başvurma ve alacak davası açma hakkı bulunmadığı sonucuna ulaşılmaktadır. Ancak işçinin alacak haklarıyla ilgili bir dava açması durumunda katkı payı için kesintilerin göz önüne alınması gerekebilecektir. Örneğin; işçi son 3 aylık ücret alacağının ödenmediğini ifade ederek talepte bulunmuşsa temel/çıplak ücret alacağı açısından yapılacak hesaplamadan katkı payı tutarının mahsup edilmesi gerekmektedir.

Ücretten kesilen katkı payının uygulamada en çok benzediği bordro tahakkuk kaleminin "avans ödemeleri" olduğu ifade edilebilecektir. Nasıl ki avans ödemeleri giydirilmiş ücret hesabında göz önüne alınması gereken ödemeler değil ise katkı payı da salt ödeme tutarı ve ödeme zamanı ile ilgili bir husus olup hesaplamalarda göz önüne alınması gereken bir alacak kalemi olarak değerlendirilemeyecektir.

Çalışanın otomatik katılım sistemine dahil edilmesine ilişkin katkı payı dışındaki işveren yükümlülüklerinde iş sözleşmesinin sona erip ermediğine bakılmaksızın Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından denetim yapıldığı ifade edilebilecektir. 4632 sayılı Kanun'da açık bir şekilde çalışan katkı payının işçilik alacağı niteliğinde olduğu hüküm altına alınmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 91. maddesinin 2. fıkrasında ise bireysel/işçilik alacaklarına ilişkin başvurularının incelenmesi ve teftiş kapsamına alınması iş sözleşmesinin devam etmesi koşuluna bağlanmıştır. Dolayısıyla iş sözleşmesi sona erdiği anlaşılan işçilere ait katkı payı ile ilgili hususların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından incelenemeyeceği sonucuna ulaşılmaktadır. İş sözleşmesi sona eren işçinin katkı payına ait inceleme yapılması katkı payının ücretin katkı payı haricindeki asıl kısmına nazaran daha üstün nitelikte bir alacak olduğu anlamına gelecektir. Bir diğer sonucu da emeklilik şirketine ait primin SGK tarafından toplanan primlerden daha üstün bir nitelikte kamu alacağı olduğu anlamına gelmesi olacaktır.

2019/2 sayılı Sektör Duyurusunda idari para cezasının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her işçi ve her ay için uygulandığı

açıklanmaktadır. Kabahatler Kanunu'na göre "Kabahat karşılığı olan yaptırımların türü, süresi ve miktarı, ancak kanunla belirlenebilir." 4632 sayılı Kanun Ek 2. maddede her bir ihlal için idari para cezası uygulanacağı düzenlenmiştir. Söz konusu kanun hükmünden her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanacağı sonucuna ulaşılamamaktadır. Mevzuat hükümleri müeyyide uygulanacak kişi/kurum aleyhine geniş şekilde yorumlanamaz ve kıyasen uygulama da yapılamaz. 4632 sayılı Kanun'daki yaptırımın her işçi ve her ay olarak uygulanması halinde bir mükerrerlik de söz konusu olabilecektir. Bilindiği üzere İş Kanunu 102/a maddesi gereğince ücreti kasten zamanında ödemeyen işverene her işçi ve her ay için idari para cezası uygulanmaktadır. Tek bir ücreti zamanında ödemeyen işverene ayrıca otomatik katılım sistemine dahil olup katkı payı kesilen işçi için de her işçi ve her ay idari para cezası uygulanması mükerrerliğe yol açacaktır. Kanun koyucu işçi için geç ödenmesi çok daha ağır sonuçlara yol açan, ücretin yaklaşık yüzde doksan yedilik kısmını oluşturan, katkı payı dışındaki asıl ücret için ceza uygulanmasını kast unsuruna bağlamıştır. Kanunda açıkça ifade edilmemesi nedeniyle her ihlal olarak adlandırılan hususta her işçi ve her ay için ceza uygulanmasının hukukun genel ilkelerine aykırı olduğu kanaatini taşımaktayız.

KAYNAKÇA

- Cindemir, Hakan: İş Sözleşmesinden Kaynaklanan Ücret Alacağının Döviz Cinsinden veya Dövizde Endeksli Olarak Kararlaştırılması Yasası, İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.10,2025/2, 1125-1158. doi.org/10.58733/imhfd.1605252.
- Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat, Talat/ Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2023.
- Çil, Şahin: İş Uyuşmazlıklarında Yargıtay Uygulamaları, Yetkin Yayınları, Ankara, 2020.
- Emeklilik Gözetim Merkezi: Otomatik Katılım Katkı Paylarının Kontrolü ve Tahsilat Takip İşlemleri Kılavuzu, https://cdn.egm.org.tr/sites/files/Otomatik_Katilim_Katki_Paylarinin_Kontrolu_Ve_Tahsilat_Takip_Islemleri_Kilavuzu-1017.pdf
- Emeklilik Gözetim Merkezi, Bes-Oks Karşılaştırması, <https://www.egm.org.tr/otomatik-katilim/oks--bes-karsilastirmasi/>
- Emeklilik Gözetim Merkezi: İşverenler Bilgilendirme Rehberi, <https://www.egm.org.tr/isverenler/isveren-bilgilendirme-rehberi/>
- Erat, Ezgi: Uzaktan Çalışmanın Bir Türü Olarak Tele Çalışma ve Tele Çalışanın Ücret ve Ücret Eklerinin Değerlendirilmesi, Türkiye Adalet Akademisi Dergisi, S.60, 2024, 555-588. doi.org/10.54049/taad.1572965
- Kayık Aydınalp, Aslıhan: İşçi Lehine Hüküm İlkesi, Ankara, Adalet Yayınevi, 2023.
- Özdemir, Eda Manav/ Urhanoğlu, İştari: Türk İş Hukukunda Ücretin Güvencesi, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi 2022/2, 1437-1472. 10.33432/ybuhukuk.1109347
- Meral, Hasan: Türkiye'de Bireysel Emeklilik Sisteminin 20. Yılı: OECD Ülkeleriyle Karşılaştırmalı Bir Analiz Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C. 42, S. 3, 2024, 471 – 489, doi.org/10.17065/huniibf.1403756
- Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş: İş Hukuku Ders Kitabı, 5. Baskı, Lykeion Yayıncılık, Ankara, 2022.
- Pekşen, Miraç Şamil: Amacına Ulaşamayan Bir Hak: Ücretin Ödenmemesi Nedeniyle İş Görmekten Kaçınma Hakkı, Ankara Barosu Dergisi S. 83,2025/1, 189- 228. doi.org/10.30915/abd.1529754
- Süzek, Sarper / Başterzi Süleyman: İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul, 2025.
- Türk Dil Kurumu, Sözlük, sozluk.gov.tr

Karar İncelemesi

Sicil, 2026/I Sayı 55: 192-205

Makale Gönderim Tarihi: 3 Haziran 2026

Makale Kabul Tarihi: 10 Haziran 2026

İş Sözleşmesini Evlilikten İtibaren Bir Yıl İçinde Fesheden Ancak Kocasını Fesih Önce Ölen Kadın İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?

–Sıradışı ve üzücü bir olasılığa yönelik değerlendirme – İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi’nin 03.04.2026 tarihli Kararı’nın incelenmesi.

Öz

1475 sayılı İş Kanunu’nun 14. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesini, “kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi” halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiştir, fesih tarihinde kocanın hayatta olması gibi bir koşul yasada aranmamıştır. Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında “evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir

gereği olarak” bu fesih hakkının tanındığı belirtilmektedir. Bu hakkın kazanılması için tek şart, kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde feshetmesidir. Sözleşmeyi fesih olgusunun içerik denetimi yetkisi işverene verilmemiştir. Bu nedenle ilk derece mahkemesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi’nin 03.04.2026 tarihli Kararı isabetli değildir.

Anahtar Sözcükler:

Kıdem tazminatı, kocanın ölümü, resmi evlilik, iş sözleşmesinin feshi, kadın işçi

Can a Female Employee Who Terminates Her Employment Contract within One Year of Marriage, but Whose Husband Died Before the Termination, Still Be Entitled to Severance Pay?

A Review of an Unusual and Sad Scenario – Analysis of the Decision of the 52nd Civil Chamber of the Istanbul Regional Court of Justice Dated 03.04.2026¹

Abstract

Article 14, paragraph 1 of the Labor Law No. 1475 provides that a female employee shall be

*Marmara Üniversitesi İktisat Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi, hediyeergin@gmail.com, ORCID: 0000-0003-2339-4842.

entitled to severance pay if she terminates her employment contract "of her own will within one year from the date of her marriage." The law does not require that the husband be alive on the date of termination.

In the decisions of the Court of Cassation and the Regional Courts of Justice, it has been stated that this right of termination is granted "as a consequence of the social responsibilities that marriage imposes upon a woman." The only

condition for acquiring this right is that the female employee terminate her employment contract within one year of the date of marriage.

The authority to conduct a content review of the termination of the contract has not been granted to the employer. For this reason, the decision of the court of first instance and the 52nd Civil Chamber of the Istanbul Regional Court of Ap-peal dated 03.04.2026 are not correct.

Keywords:

Severance pay, death of the husband, legal marriage, termination of the employment contract, female employee.

İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 11.10.2021 tarih ve 2019/907 Esas, 2021/801 Karar sayılı kararına karşı davacı vekilince istinaf kanun yoluna başvurulmuş, ancak "Davacı vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan reddine karar verilmiştir. T.C İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 2022/4506 dosya numaralı, 2026/741 Karar numaralı ve 03.04.2026 tarihli Kararında;¹

I. Dava:

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının davalı iş yerinde 01.10.2007-14.05.2019 tarihleri arasında hemşire olarak çalıştığını, iş akdinin davacı tarafından haklı nedenle feshedildiğini, işçilik alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. Cevap:

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının iş akdinin haklı nedenle feshedilmesi nedeni ile haksız açılan davanın reddine karar verilmesini talep ve müdafaa etmiştir.

III. İlk Derece Mahkemesi Kararı:

İlk Derece Mahkemesi'nce, «Mahkememizce yapılan yargılama neticesinde; dava ve cevap dilekçeleri, taraf vekillerinin mahkememizdeki beyanları, incelenen SGK ve özlük kayıtları, tanık anlatımları, bilirkişi raporu, ek rapor, idari ve mali kurumların cevabi yazıları ve tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalıya ait işyerinde 01/10/2007-19/05/2019 tarihleri arasında 11 yıl 1 ay 10 gün süre ile aylık 8.307,36 TL brüt ücret ile çalıştığı ve davacının iş akdinin davacı yanca feshedildiği sabittir. Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin evlilik sebebi ile haklı nedenle feshedildiğini iddia etmiş ise de davacının 08/07/2018 tarihinde evlendiği, eşinin yaklaşık 1 ay sonra vefat ettiği, vefatından 3 ay kadar sonra ücretsiz izin talep edip ücretsiz izne ayrıldığı, akabinde 25/04/2019 tarihinde evlilik nedeni ile iş akdini feshettiğini bildirdiği, davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı, bu hali ile davacının evlilik sebebine dayanarak istifa etme hakkının bulunmadığı, her ne kadar dava dilekçesinde eşinin vefatından dolayı psikolojik yıkım yaşadığı

¹ T.C. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 2022/4506 dosya numaralı, 2026/741 Karar numaralı ve 03.04.2026 tarihli Kararı. Bu karar İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 11.10.2021 tarih ve 2019/907 Esas, 2021/801 Karar sayılı Kararının istinaf başvuru yoluyla incelenmesine ilişkin olup kararlar özel arşivden alınmıştır.

iddia edilmiş ise de bu hususta tanık dinletmediği, bu hali ile iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından kıdem tazminatına hak kazanamadığı sonucuna varılmış, aşağıdaki şekilde hüküm kurulmuştur.” gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İstinaf Sebepleri:

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesi’nce yazılan gerekçeli karar, taraflara usulüne uygun tebliğ edilmiştir. İstinaf Kanun Yoluna yasal süresinde davacı tarafça müracaat edilmiştir.

B. İstinaf Sebepleri

Davacı vekili istinaf dilekçesinde özetle; davacının iş sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde sona erdirdiğini, kıdem tazminatı almaya hak kazandığını, işyerindeki kideminin 11 Yıl 7 Ay 13 Gün olduğunu, davacının 08.07.2018 tarihinde evlendiğini, evlendikten çok kısa bir süre sonra eşinin vefat ettiğini, kocasının ölümü ile evlilikten mütevellit bir sonuç olan psikolojik yıkım, müvekkilimin bütün hayatını değiştirdiğini, elim olay üzerine, müvekkilim işten ayrılmak için başvurduğunu, İş Kanununun 14.maddesinin 1,5.fıkrası hükmü uyarınca «kadın işçinin evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde iş sözleşmesini feshetme hakkı» çerçevesinde iş sözleşmesini feshetme hakkını kullandığını belirttiğini, davalı işverenlik müvekkile ücretsiz izin vererek ara vermesini sağladığını, ücretsiz izin süresi zarfında İngiltere’deki ailesinin yanına gittiğini, Mayıs 2019’a değin davalı işverenlikçe ücretsiz izin verildiğini, 14.05.2019 tarihinde işverenin davacının istifasını kabul ettiğini, işten çıkış kodunu “13” yerine “03” olarak SGKya bildirdiğini, mahkemenin “davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı”nı belirterek vermiş olduğu hükme gerekçe yapılmasının hatalı olduğunu, kararın gerekçesiz olduğunu beyanla istinaf yasa yoluna başvurmuştur.

V. Delillerin Değerlendirilmesi ve Gerekçe:

Dava; kıdem tazminatı ve bir kısım işçilik alacaklarının tahsili istemine ilişkindir.

HMK’nın 342. maddesinde yer alan “istinaf başvuru dilekçesinde başvuru sebepleri ve gerekçesinin bildirilmesi”, 355. maddesinde yer alan “incelemenin, istinaf dilekçesinde belirtilen sebeplerle sınırlı olarak yapılacağı ancak, bölge adliye mahkemesinin kamu düzenine aykırılık gördüğü takdirde bunu resen gözeticeği” ve 357. maddesinde yer alan “bölge adliye mahkemesince resen göz önünde tutulacaklar dışında, ilk derece mahkemesinde ileri sürülmeyen iddia ve savunmaların dinlenemeyeceği, yeni delillere dayanılamayacağı” ve “ilk derece mahkemesinde usulüne uygun olarak gösterildiği hâlde incelenmeden reddedilen veya mücbir bir sebeple gösterilmesine olanak bulunmayan delillerin Bölge Adliye Mahkemesince incelenebileceği” hükümleri doğrultusunda istinaf başvuru dilekçesinde herhangi bir gerekçe içermeyen soyut ve yasanın amacına uygun olmayan sebepler nazara alınmaksızın gerekçeli olarak ileri sürülen istinaf sebepleri ile kamu düzenine ilişkin hususlar inceleme konusu yapılmıştır.

Taraflar arasında iş sözleşmesinin bayan işçi tarafından evlilik sebebiyle feshedilip feshedilmediği ve buna göre kıdem tazminatı hakkının doğup doğmadığı konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

4857 sayılı İş Kanunu’nun 120. maddesi yollamasıyla, halen yürürlükte olan mülga 1475 sayılı Yasanın 14. maddesinin birinci fıkrasında, bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceği hükme bağlanmıştır. Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı, evlilik tarihinden itibaren başlar. Bu hak, sadece bayan eşi tanınmış olup, resmi evlilik işleminin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır. Kadın işçinin evlilik öncesinde bu hakkını kullanması da olanaksızdır.

Kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar. Feshin işverence kabul edilmesi gerekmez. Aynı zamanda işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır.

Evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak yasada belirtilen fesih hakkı tanınmıştır. Çalışma hayatının evlilikle birlikte gere-

ğ gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri, yasakoyucuyu bu doğrultuda bir düzenlemeye yöneltmiştir. Bununla birlikte Anayasal temeli olan çalışma hak ve hürriyetinin ortadan kaldırılması düşünülemez. Kadının işçinin evlilik nedenine bağlı feshinin ardından kısa bir süre sonra yeniden çalışmasının gerekleri ortaya çıkmış olabilir. Hatta kadın işçi evlilik nedenine dayalı feshin ardından ara vermeksizin başka bir iş yerinde çalışmaya başlayabilir ve bu durum evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğurabilir.

İşçinin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceğine yönelik kanuni düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının, işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez.

Yasaya göre davacının kıdem tazminatını gerektirir fesih hakkı resmi evlilik işlemi ile doğacaktır.

Somut olayda, davacı 08.07.2018 tarihinde evlenmiş olup, eşi 22.08.2018 tarihinde vefat etmiş, eşinin vefatı sonrasında 10.11.2018 - 10.05.2019 tarihleri arasında ücretsiz izin talebinde bulunulmuş, işveren tarafından kabul edilmiş, 25.04.2019 tarihli dilekçesiyle iş akdini evlilik nedeniyle 10.05.2019 tarihinde iş akdini sona erdirdiğini ve kıdem tazminatının ödenmesini talep ettiği anlaşılmaktadır. 1475 sayılı kanunun 14 ncü maddesinde yukarıda açıklandığı üzere yasa koyucu tarafından evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak fesih hakkı tanınmış olup, resmi evlilik işlemleri gerçekleştirilmeden gerçekleştirilen feshin işverenle fesin öncesinde bir anlaşma bulunmaması halinde kıdem tazminatına hak kazandırmayacağı yerleşik Yargıtay içtihadı niteliğindedir. Her hak gibi bu hakkın da ayrıca dürüstlük kuralına uygun olarak kullanılması gerekmektedir. Davacı tarafından her ne kadar evli-

lik tarihi olan 08.07.2018 tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde bu hak kullanılmış ise de; çalışma hayatının evlilikle birlikte gereği gibi yürütülemeyeceği düşüncesi, aile birliğinin korunması ve kadının aile ile ilgili görevleri dikkate alınarak yasa koyucu tarafından konulan düzenlemenin kabulü için fesih tarihi itibarıyla söz konusu evliliğin devam ediyor olması gerektiği hususu açık olup, salt evlilik haricinde başkaca bir neden ileri sürülüp ispatlanmadığı (hamilelik, müşterek çocuk, feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi) dikkate alındığında ilk derece mahkemesince fesih tarihi itibarıyla eşinin vefatı nedeniyle evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi isabetli olup, buna ilişkin istinaf itirazları yerinde bulunmamaktadır.

Tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, danyandıkları belgelere, hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, vakıa mahkemesi hakiminin objektif, mantıksal ve hayatın olağan akışına uygun, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitlerine ve uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kurallarına göre, HMK'nın 355. maddesi uyarınca istinaf sebepleriyle sınırlı olarak ve resen kamu düzeni yönünden yapılan inceleme sonucu; ilk derece mahkemesinin vakıa ve hukuki değerlendirmesi ile delillerin değerlendirilmesi ve karar gerekçesinde usul ve esas yönünden yasaya aykırılık bulunmadığı, istinaf kanun yolu başvuru talebinin esastan reddi gerektiği sonuç ve kanaatine varılarak aşağıdaki gibi hüküm kurulmuştur.

VI. Hüküm:

Gerekçesi Açıklandığı Üzere;

1-Davacı vekilinin vekilinin istinaf başvurusunun HMK 353/1-b.1 maddesi gereğince esastan REDDİNE,

2-YARGILAMA GİDERLERİ;

a-) Bakiye 672,70 TL istinaf karar harcının Davacıdan alınarak Hazineye gelir kaydına,

b-) Kararın, HMK 359/4 maddesi gereğince, re'sen taraflara tebliğine,

c-) Karar kesinleştiğinde, tebligat, harç ve avans iadesi işlemlerinin İlk Derece Mahkemesince tamamlanmasına;

Dair, 6100 sayılı HMK 361. maddesi gereğince, kararın tebliği tarihinden itibaren İKİ HAFTA içinde YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ nezdinde temyiz yolu açık olarak, oy birliği ile karar verildi.03/04/2026" denilmiştir.

I. Uyuşmazlığa Konu Olay

25.8.1971 tarihli ve 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin, 29.7.1983 tarihli ve 2869 sayılı Kanun'un 3. maddesi ile değiştirilen birinci fıkrasına göre iş sözleşmesini, "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Somut olayda davacı 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 1. fıkrası uyarınca iş sözleşmesini evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde olmak üzere 14.05.2019 tarihinde feshetmiştir. 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan davacı 08.07.2018 tarihinde resmi nikahla evlenmiş ve davalı işverene evliliğini bildirmiş, evlilik cüzdanını özlük dosyasına sunmuştur. Ancak evlendikten çok kısa bir süre sonra davacının kocası geçirdiği kalp krizi nedeniyle vefat etmiştir. Bu ölüm üzerine davacı çok büyük bir travma geçirmiş, manevi yıkım yaşamıştır. Kocasının ölümü ile evlilikten kaynaklanan bir sonuç olan psikolojik yıkım, davacının bütün hayatını değiştirmiştir. Bu kayıp, davacının hem sosyal hayatını hem de çalışma hayatını derinden etkilemiştir.

İlk derece mahkemesi olan İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 11.10.2021 tarih, 2022/4506 E. ve 2026/741 K. sayılı kararında, davacının iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmiş olmasına rağmen, fesihten önce kocası vefat etmiş olduğu için kıdem tazminatına hak kazanmadığına hükmedilmiştir. Gerekçeli Kararda; "... tüm dosya kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; davacının davalıya ait işyerinde 01/10/2007-19/05/2019 tarihleri arasında 11 yıl 1 ay 10 gün süre ile aylık 8.307,36 TL brüt ücret ile çalıştığı ve davacının iş akdinin davacı yanca feshedildiği sabittir. Davacı vekili, müvekkilinin iş akdinin evlilik sebebi ile haklı nedenle feshedildiğini iddia etmiş ise de davacının 08/07/2018 tarihinde evlendiği, eşinin yaklaşık 1 ay sonra vefat ettiği, vefatından 3 ay kadar sonra ücretsiz izin talep edip ücretsiz izne ayrıldığı,

akabinde 25/04/2019 tarihinde evlilik nedeni ile iş akdini feshettiğini bildirdiği, davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı, bu hali ile davacının evlilik sebebine dayanarak istifa etme hakkının bulunmadığı, her ne kadar dava dilekçesinde eşinin vefatından dolayı psikolojik yıkım yaşadığı iddia edilmiş ise de bu hususta tanık dinletmediği, bu hali ile iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından kıdem tazminatına hak kazanamadığı sonucuna varılmış" denilerek gerekçeli karar oluşturulmuştur.²

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararı ile ilk derece mahkemesinin kararına karşı davacı vekilince yapılan istinaf başvurusu, Yargıtay yolu açık olmak üzere reddedilmiştir.

II. Hukuki Sorun

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli kararı, evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin bir yıl içerisinde feshedilmesi, ancak fesih tarihinden önce kocanın vefat etmesi durumunda kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanıp kazanmayacağının tartışıldığı ilk karar (görülebildiği kadarıyla) olması nedeniyle büyük bir önem taşımaktadır. Zira 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında iş sözleşmesini, "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı düzenlenmiş, fesih tarihinde kocanın hayatta olması gibi bir koşul aranmamıştır. Hal böyleyken İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli bu kararı ile 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1.maddesine adeta yeni bir koşul eklenmiş, fesih tarihinde kocanın hayatta olması şartı genişletici yorum yoluyla kabul edilmiştir. Bu karar incelemesinde sadece evlilik nedeniyle fesihte kıdem tazminatına hak kazanma bakımından inceleme yapılmış, kıdem tazminatına esas hizmet süresi, tazminata esas ücret vb. konulara sınırlı şekilde yer verilmiştir.

2 T.C. İstanbul Anadolu 1. İş Mahkemesi'nin 2019/907 Esas, 2021/801 Karar, 11.10.2021 tarihli Kararı (özel arşiv).

III. Değerlendirme

1. İş Sözleşmesini Evlilik Nedeniyle Fesheden Kadın İşçinin Kıdem Tazminatına Hak Kazanma Koşulları

A) Kadın İşçinin İş İlişkisi Esnasında Evlenmesi

4857 sayılı İş Kanunu'nun 120. maddesinin yollamasıyla, halen yürürlükte olan 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında, kadın işçinin evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini fesih ile sona erdirmesi halinde kıdem tazminatına hak kazanacağı hükme bağlanmıştır. Bu hak sadece 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında çalışan ve iş ilişkisi devam ederken evlenen kadın işçiye tanınmıştır.³ Yoksa iş ilişkisi kurulmadan önce evlenmiş olan ya da resmi nikahla evlilik kurulmadan önce, nişanlılık veya sözlülük döneminde iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanması söz konusu olmayacaktır. Zira, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının lafzına göre, kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı evlilik tarihinden itibaren başlar. Dolayısıyla, kadın işçinin resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden önce evlilik nedeniyle çalışmak istemediğini belirten bir dilekçe ile iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması mümkün olmayacaktır. Yargıtay kararlarında da bu hususun vurgulandığı görülmektedir; "Somut olayda, davacı evlilik nedeniyle ancak henüz resmi evlilik işlemi yapılmadan iş sözleşmesini feshetmiştir. Yukarıdaki ilke kararında da belirtildiği üzere Yasa hükmü açık olup resmi evlilik işlemi yapılmadan bu hak kullanılamayacağından davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı ve bu nedenle davanın reddi gerektiği gözetilmeden, yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup bozma nedenidir."⁴ Yargıtay diğer

kararlarında da iş sözleşmesini feshettikten 23 gün sonra,⁵ 10 gün sonra,⁶ 7 gün sonra evlenen kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanamayacağına hükmetmiştir.⁷

leminden önce müstakbel bir evlilik için başka bir anlamla yapacağı evlilik nedeni ile iş sözleşmesini fesheden davacının, 1475 Sayılı Kanun'un 14. maddesindeki hüküm karşısında kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir.", Yargıtay HGK, E. 2015/7-3743, K. 2018/81, 24.1.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com); Yargıtay 9. HD., E. 2024/4245, K. 2024/5687, 26.03.2024 tarihli kararı (www.legalbank.net).

5 Yargıtay HGK, E. 2015/7-3743, K. 2018/81, 24.1.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com).

6 "Davacının evlenmek amacıyla evlilik tarihi olan 09.10.2006 tarihinden yaklaşık on gün kadar önce 30.09.2006 tarihinde iş akdini sona erdirmek amacıyla davalı işyerine dilekçe verdiği, yani fesih hakkını, resmi evlilik işlemi tamamlamadan kullandığı, davacı kadın işçinin nikah öncesi iş akdini sonlandırmaya yönelik yaptığı bu işlemin fesih olarak nitelendirilmesinin mümkün bulunmadığı, işyerinden ayrılmak amacıyla verilen dilekçenin istifa mahiyetinde olduğu, bu itibarla 1475 Sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında yer alan ve fesih hakkının, resmi evlilik işleminin gerçekleştiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kullanılacağına dair kanunun açık hükmüne aykırı davranıldığı anlaşılmaktadır. Hal böyle olunca; Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma ilamına uyulmak gerekirken, önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır. Bu sebeple direnme kararı bozulmalıdır.", Yargıtay HGK, E. 2014/9-1136, K. 2016/968, T. 12.10.2016 (www.kazanci.com). Aynı yönde; "Somut olayda davacı iş akdini 17.08.2009 tarihli ihtarnamesi ile evlilik nedeniyle sona erdirmiş, 25.09.2009 tarihinde de evlenmiştir. Davacının fesih tarihinden sonra evlendiği anlaşıldığından kıdem tazminatına hak kazanamaz. Anılan işteğin reddi gerekirken kabulü hatalıdır." (Yargıtay 9. HD., E. 2012/9096, K. 2014/14994, 8.5.2014 tarihli Kararı, (www.kazanci.com)); Bir başka kararda da; "Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı 11.06.2009 tarihinde yazıp imzaladığı dilekçesi ile "14.08.2009 itibarıyla evlilik nedeniyle ayrılmak durumdayım" diyerek iş akdini fesih hakkı resim evlilik işlemi ile doğacağından ve davacı henüz resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden iş sözleşmesini verdiği dilekçe ile sona erdirdiğinden kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi gerekirken yanlışlığı değerlendirme ile davacı istemlerinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir (Yargıtay 9. HD., E. 2011/20789, K. 2013/19362, 24.6.2013 tarihli Kararı (www.kazanci.com)).

7 Yargıtay 9. HD., E. 2012/26431, K. 2014/27565, 22.09.2014 tarihli Kararı (www.kazanci.com). Kararda, "kendi el yazısı ile kaleme alınmış dilekçesine göre 4.7.2009 tarihi itibarıyla evlilik işlemlerini yapabilmek için istifa etmiş, ancak 11.7.2009 tarihinde evlenmiştir. Evlilik nedeni ile feshin kıdem tazminatına hak kazandırabilmesi için bu hakkın evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içinde kullanılması gerekirken, somut olayda evlenme tarihinden önce gerçekleşen istifanın haklı nedenle fesih olarak kabulü mümkün değildir. Davacı işçinin kıdem tazminatı talebi-

3 Narmanlioğlu, Ünal, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Baskı, İstanbul 2014, s. 577-578; Akyiğit, Ercan: Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010, s. 203.

4 Yargıtay 9. HD., E. 2011/28288, K. 2013/23400, 23.09.2013 tarihli Kararı (www.legalbank.net). Aynı yönde; "davacının iş sözleşmesini 05.06.2008 tarihinde eylemli olarak feshettiği, resmî evlilik işleminin ise 24.06.2008 tarihinde gerçekleştiği dikkate alındığında, resmî evlilik iş-

Kadın işçinin evlilik nedeniyle fesih hakkı, resmi evlilik tarihinden itibaren başlar. 1475 sayılı İş Kanunu'nun m. 14/1 lafzına göre göre, bu hak sadece kadın eşi tanınmış olup, resmi evlilik işlemlerinin tamamlanmasından itibaren bir yıl içinde kullanılmalıdır.⁸ Bu hükme dayanarak erkek işçilerin evlendikten sonra bir yıl içinde iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması olanak dışıdır. Nitekim, evlilik nedeniyle feshe bağlı olarak kıdem tazminatına hak kazanmaya ilişkin kadın işçilere tanınan yasal düzenlemenin Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı olduğu iddiasıyla açılan davada Anayasa Mahkemesi iptal talebini reddetmiştir.⁹

Kadın işçinin sadece iş ilişkisi devam ederken evlenmesi halinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatı talep edebilmesi mümkündür. Yoksa işe girdiği esnada halihazırda evli olan kadın işçinin 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesindeki haktan yararlanması olanak dışıdır.¹⁰ Ancak, çalıştığı esnada kadın işçinin eşinden boşanıp başka birisiyle yeniden evlenmesi halinde ve feshin bir yıl içinde gerçekleşmesi şartıyla iş sözleşmesini kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde feshedebilecektir.¹¹

Kadın işçinin evlilik sebebiyle fesih hakkı evlilik tarihinden itibaren başladığı için bu hakkın resmi evlilik tarihinden itibaren kullanılması gerekir. Resmi nikah işleminin atama vb. nedenlerle önceden yapıldığı ve geleneksel evlilik töreninin daha sonra yapıldığı şeklindeki iddiaların fesih hakkını kul-

lanma süresine etkisi olmayacaktır.¹² Bunun gibi kadın işçinin resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden önce evlilik nedeniyle çalışmak istemediğini belirtir yönde ifadeler kullanarak yazdığı dilekçe ile iş sözleşmesini feshetmesi ve kıdem tazminatına hak kazanması mümkün değildir. Yargıtay 9. HD'nin 23.09.2013 tarihli Kararına konu olan olayda, "davacı evlilik nedeniyle ancak henüz resmi evlilik işlemi yapılmadan iş sözleşmesini feshetmiştir. Yukarıdaki ilke kararında da belirtildiği üzere Yasa hükmü açık olup resmi evlilik işlemi yapılmadan bu hak kullanılamayacağından davacının kıdem tazminatına hak kazanamayacağı" belirtilerek davanın reddi yönünde hüküm verilmiştir.¹³

B) Kadın İşçinin Evlilik Tarihinden İtibaren Bir Yıl İçinde Fesih Bildiriminde Bulunması

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası hükmüne göre; "Bu Kanuna tabi işçilerin hizmet akitlerinin: ... kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi ... hallerinde işçinin işe başladığı tarihten itibaren hizmet aktinin devamı süresince her geçen tam yıl için işverence işçiye 30 günlük ücreti tutarında kıdem tazminatı ödenir. Bir yıldan artan süreler için de aynı oran üzerinden ödeme yapılır." Görüldüğü gibi, yasal düzenlemeye göre, kıdem tazminatı hakkından yararlanabilmenin şartı, evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesinin kadın işçi tarafından sona erdirilmesidir. Fesih için maddede öngörülen bir yıllık süre hak düşürücü nitelikte olup,¹⁴ aynı zamanda nispi emredicidir. Dolayısıyla iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmeleriyle işçi lehine olmak kaydıyla aksi kararlaştırılabilecek, bir yıllık süre uzatılabilecektir. Kadın işçinin hangi gerekçe ile işi bıraktığı konusunda içerik denetimi yapma yetkisi anılan maddede işverene tanınmamıştır. Kadın işçi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasına dayanarak evlendiği tarihten itibaren 1 yıl içinde iş sözleşmesini sona erdirmişse, artık kıdem tazmina-

nin reddi gerekirken kabulü isabetsizdir." denilmiştir.

8 Çelik, Nuri/Caniklioğlu, Nurşen/Canbolat, Talat/Özkaraca, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36 Baskı, İstanbul 2025, s. 715-716; Süzek, Sarper/Başterzi, Süleyman, İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul 2025, s. 837-838.

9 Anayasa Mahkemesi'nin E. 2006/156, K. 2008/125, 19.6.2008 tarihli Kararı, RG. 26.11.2008, Sayı: 7066. AYM kararının değerlendirmesi için bkz.; Bakırcı, Kadriye, Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2008/12, s. 112-124; Centel, Tankut, Kıdem Tazminatında Pozitif Ayrımcılık, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı: 2009/15, s. 5-10.

10 Çil, Şahin, Kıdem Tazminatı, Ankara 2009, s. 37.

11 Kılıçoğlu, Mustafa/Şenocak, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul 2013, s. 1044; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 37.

12 Çil, Kıdem Tazminatı, s. 37.

13 Yargıtay 9. HD., 23.09.2013, E. 2011/28288, K. 2013/23400, 23.09.2013 tarihli Kararı (www.legalbank.net).

14 Tunçomağ, Kenan/Centel, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018, s. 242. Akyiğit, Ercan, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2021, s. 357.

İş Sözleşmesini Evlilikten İtibaren Bir Yıl İçinde Fesheden Ancak Kocasını Fesih Önce Ölen Kadın İşçi Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilir Mi?

tı talep hakkına sahiptir. Öğretide haklı olarak belirtildiği gibi, *"Bu haktan yararlanabilmek için kadın işçinin evliliğinin ilk evlilik olması zorunlu değildir. Bunun gibi anılan hüküm uyarınca kıdem tazminatına hak kazanmışsa, daha sonra eşinden boşanması kıdem tazminatı hakkını olumsuz etkilemez."*¹⁵

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında *"evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak"* fesih hakkının tanındığı belirtilmektedir.¹⁶ Öyleyse, kadın işçiye kıdem tazminatı hakkı veren söz konusu hükmün, ülkemizdeki sosyokültürel ve sosyoekonomik yapı düşünülerek ve kadının evlendiği tarihten itibaren hayatındaki birtakım olası değişiklikler değerlendirilerek, kadın işçiye sağlanmış bir hak olduğu söylenebilir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının gerekçesinde, mülga 743 sayılı Türk Kanunu Medenisi'nin 159. maddesindeki *kadının meslek veya sanatla uğraşmasını kocanın iznine bağlayan kural* nedeniyle kocanın izin vermemesi durumunda kadın işçinin işinden ayrılmak zorunda kalması nedeniyle bu hakkın tanındığı belirtilmiştir. Ancak bu hüküm Anayasa Mahkemesi'nin 29.11.1990 tarihli kararı ile eşitlik ilkesine aykırı olduğu gerekçeyle iptal edilmiştir.¹⁷ 22.11.2001 günlü 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda ise bu tür kurallara yer verilmemiş olup, ülkemizde bugün evli kadınlar bir işyerinde kocasından izin almaksızın serbest iradesiyle çalışabilmektedir.

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasının açık düzenlemesine göre, kıdem tazminatına hak kazanmak için yasada aranan tek koşul sözleşmenin evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde kadın işçi tarafından feshedilmiş olmasıdır. Kanaatimizce bu bir yıllık sürede evliliğin boşanma ya da mutlak butlan/nisbi butlan ile sona ermesi de önem taşımaz.¹⁸ Sözleşmeyi fesih olgusunun içerik denetimi yetkisi işverene verilmemiş olup, yasal düzenleme çok açıktır; yoruma muhtaç değildir. Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanmak için tek yapması gereken bir yıllık yasal sürede iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshetmesidir; *"Davacının yasal sürede evlilik nedeni ile iş sözleşmesini feshetmiş olması nedeni ile kıdem tazminatına hak kazandığının kabulü gerekir."*¹⁹

Yukarıda da belirtildiği gibi,²⁰ kadın işçinin resmi evlilik gerçekleşmeden 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesinde tanınmış olan evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkını kullanması ise mümkün değildir. Kadın işçinin iş sözleşmesini feshederken neden belirtmemesi, ancak dava dilekçesinde iş sözleşmesini evlilik nedeniyle sona erdirdiğini beyan etmesi yargı kararlarına konu olmuştur. Böyle bir durumda evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedildiğinin tanık beyanlarıyla da ispat edilebileceği, eğer iş sözleşmesini fesih tarihi resmi evlilik tarihinden sonra ise kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağına hükmedildiği görülmektedir.²¹ Yargıtay, işçinin iş sözleşmesini

15 Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 837-838; Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, s. 578.

16 Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, 2021, s. 1469; Yargıtay 9. HD., E. 2012/10999, K. 2014/16076, 20.05.2014 tarihli Kararı; Yargıtay 22. HD., E. 2017/10878, K. 2018/5005, 27.02.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com); Yargıtay 7. HD., E. 2015/5355, K. 2016/597, 21.01.2016 tarihli Kararı (www.legalbank.net); T.C İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 2022/4506 dosya numaralı, 2026/741 Karar numaralı ve 03.04.2026 tarihli Kararı, (özel arşiv).

17 AYM, E.1990/30, K.1990/31, 29.11.1990 tarihli Kararı, RG.02.07.1992, Sayı 21.272. İzmir 4. Sulh Hukuk Mahkemesi'nin 29.5. 1990 günlü, Esas: 1990/523 sayılı kararıyla, 743 sayılı "Türk Kanunu Medenisi'nin "Kadının meslek veya sanatı" başlıklı 159. maddesinin Anayasa'nın 10., 59. ve 50. maddelerine aykırılığı savıyla iptaline karar verilmesi istemiyle açılan dava üzerine AYM söz konusu iptal kararı vermiştir.

18 Kadın işçinin fesih iradesini açıklamadan önce butlan, boşanma veya ölüm vb. sebebiyle evliliğin sona ermesi halinde kıdem tazminatı talep hakkının doğmayaacağı görüşü için bkz: Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, s. 579; Akyiğit, Kıdem Tazminatı, s. 204.

19 Yargıtay 9. HD., E. 2006/10812, K. 2006/30794, 21.11.2006 tarihli Kararı (www.kazanci.com).

20 Bkz. Yukarıda III.1.A.

21 Yargıtay 9. HD., E. 2017/16992, K. 2020/10774, T. 6.10.2020 (www.kazanci.com); "Somut uyuşmazlıkta, davacı dava dilekçesinde feshin gerçekleşme biçimine yönelik herhangi bir açıklama yapmamış, sadece kıdem tazminatı alacağını işten çıkma tarihinden itibaren faizi ile birlikte tahsilini talep etmiştir. Davalı taraf ise davacının işyerinden haklı neden bildirmeden istifa ayrıldığını ileri sürerek istifa dilekçesi ibraz etmiştir. Mahkemece dosyadaki ibranamede kıdem tazminatı ödendiğinin belirtildiği, davalı yanın savunmalarının çelişkili olduğu, davalının

feshederken yazdığı dilekçesinde özel nedenler²²

sözleşmenin kıdem tazminatı ödenmesini gerektirmeyecek şekilde sona erdiğini ispat edemediği sonucuna varılmış ise de, bu sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir. Somut olayda, davacının istifa dilekçesinin davalı işveren tarafından dosyaya sunulmasından sonra, davacı vekili mahkemeye sunduğu 25/05/2015 tarihli dilekçeyle iş sözleşmesinin davacı tarafından sona erdirildiğini kabul ederek "iş sözleşmesinin evlilik sebebiyle feshedildiğini" açıklamıştır. Bu durumda artık davacının, yargılama sırasında bildirdiği fesih sebebinin somut olayda gerçekleşip gerçekleşmediğinin araştırılması gerekmektedir. Yargılama sırasında dinlenen davacı tanıkları davacının iş sözleşmesini evlilik sebebiyle sona erdirdiğini ifade etmiştir. Dosya kapsamından, davacının evlilik tarihinin 08/11/2012 olduğu anlaşılmaktadır. Fesih tarihi ise 01/08/2011 tarihidir. Buna göre davacının evlilik tarihi, fesih tarihinden çok sonraki bir tarihtir. İşçinin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshederken kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için bu hakkın evlilik tarihinden itibaren bir yıl içinde kullanılması gerekir. Fesih hakkının evlilik tarihinden sonraya ilişkin ve bir yıl içinde kullanılması gereken bir hak olduğu gözetildiğinde, somu olay bakımından evlilik sebebi ile feshin şartlarının bulunmadığı açıktır. Yukarıda izah edilen safahata göre, evlilik sebebiyle iş sözleşmesini fesih hakkını süresinde kullandığını ispat edemeyen davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, davacının ileri sürmediği bir sebep doğrultusunda kabulüne karar verilmesi hatalıdır. Temyiz edilen kararın açıklanan sebeplerle bozulması gerekmektedir". Aynı yönde, Yargıtay 9. HD., E. 2012/10999, K. 2014/16076, 20.05.2014 tarihli Kararı (www.kazanci.com). Kararda, "dosyada bulunan evlilik cüzdanı suretinden davacı işçinin 2.8.2008 tarihinde evlendiği, 6.7.2009 tarihli istifa dilekçesine göre sözleşmeli olarak çalıştığı davalı yanında artık çalışmak istemediğini bildirdiği, davacının dava dilekçesinde iş akdini evlenmesi gerekçesi ile feshettiğini beyan ettiği, iş akdinin kanunda öngörülen 1 yıllık süre içerisinde feshedildiği anlaşılmakla davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi gerekirken reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." denilmiştir.

- 22 Yargıtay 7. HD, E. 2015/5355, K. 2016/597, 21.1.2016 tarihli Kararı (www.legalbank.net). Kararda, "....Mahkemece, , davacının 18.05.2011 tarihinde evlendiği, 11.07.2011 tarihli dilekçeyle özel nedenlerden ötürü istifa ettiğine ilişkin dilekçeyi davalı işverene verdiği, daha sonra 21.07.2011 tarihinde başka bir işveren nezdinde çalışmaya başladığının sicil dosyasından anlaşıldığı, davacının 11.07.2011 tarihinde işten ayrılırken evlilik nedeniyle işten ayrılmak istediğine ilişkin bir beyanın dilekçesinde bulunmaması ve bu tarihten 10 gün sonra 21.07.2011 tarihinde başka bir işveren nezdinde çalışmaya başlamış olması karşısında davacının evlilik nedeniyle iş akdini sonlandırmadığının anlaşıldığı gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

.... Somut olayda, davacının 18.05.2011 tarihinde evlendiği ve 11.07.2011 tarihinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Yukarıdaki açıklamalar doğrultusunda davacının iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği kabul edilerek kıdem tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddine karar verilmiş olması hatalıdır." denilmiştir.

ya da ailevi nedenleri,²³ eşinin işinin başka şehirde bulunmasını gerekçe göstermiş olmasını, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde yapılması dolayısıyla evlilik nedeniyle işten ayrılma olarak kabul etmiştir.²⁴ Yargıtay 7. HD'nin 02.11.2015 tarihli Kararında, "Somut olayda, davacı 02.10.2013 tarihinde evlenmiştir. 02.05.2014 tarihli dilekçesinde şahsı –ailevi sebeplerden dolayı kendi isteği ile ayrıldığını bildirerek iş akdini feshetmiştir. Dava dilekçesinde ise çalışma hayatının evliliğine olumsuz yansıdığı gerekçesiyle iş akdini feshettiğini bildirip kıdem tazminatının tahsilini istemiştir. Her ne kadar davacı, fesih dilekçesinde açıkça evlilik nedeniyle iş akdini feshettiği beyan etmemiş ise de, ailevi nedenlerle iş akdini feshettiğini, dava dilekçesinde de çalışma hayatının evliliğine olumsuz yansıdığını bildirmiştir. "Evlilik" de ailevi sebepler arasında olduğundan ve yasal süresi içinde talep edilmiş bulunması nedeniyle iş akdinin evlilik sebebiyle feshedildiğinin kabulüyle kıdem tazminatının hüküm altına alınması gerekirken yazılı gerekçeyle reddi hatalıdır." denilmiştir.²⁵ Yargıtay, 03.06.2008 tarihinde vermiş olduğu bir kararda bu durumu bir adım daha ileriye götürerek, evlendikten sonra izin dönüşünde herhangi bir bildirimde bulunmaksızın işyerine gelmeyen kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshettiği ve kıdem tazminatına hak kazandığı sonucuna varmıştır. Bu kararda, "Somut olayda davacı işçi 24.08.2003 tarihinde evlenmiş, 26.08.2003 tarihinde izne ayrılmıştır: İzin belgesinde iznin bitim tarihi 07.09.2003 olarak gösterilmiştir. Bu tarihten sonra davacının işe devam etmediğine dair tutanaklar tutularak, devamsızlık

23 Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), s. 1470.

24 "Somut olayda davacı evlendiği eşinin işinin başka bir ilde olması nedeni ile evlenerek bu şehre yerleştiğini ifade etmektedir. Bu durum da il değişikliğinin sebebi evlilikten kaynaklanmaktadır. İl değişikliğinin ve feshin başka nedene dayandığı da iddia edilmemiştir.

Dairemizin kökleşmiş içtihatlarına göre fesih nedeni dava dilekçesinin de açıklanabilen ve gerçek nedenin varlığı mahkemece belirlenmektedir.

Böyle olunca davacının kıdem tazminatı isteğinin kabulü yerine yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır." Yargıtay 9. HD., E. 2007/14430, K. 2008/8214, 1.4.2018 tarihli Kararı (www.legalbank.net).

25 Yargıtay 7. HD., E. 2015/18326, K. 2015/21063, 2.11.2015 tarihli Kararı (www.lgalbank.net).

nedeni ile iş akdinin davalı işveren tarafından feshedildiğine dair disiplin kurulu kararı alındığı anlaşılmaktadır. Davacının 07.09.2003 tarihinden sonra işe gelmemiş olması işçinin evlenme tarihine göre fiilen evlilik nedeni ile iş akdini feshetmiş olduğunu gösterir. Bu durumda davacının iş akdini evlilik nedeni ile bir yıl içinde feshetmiş olduğundan kıdem tazminatına hakkı bulunmaktadır. Kıdem tazminatı isteğinin kabulü gerekirken yazılı şekilde reddi hatalı olup, kararın bu nedenle bozulması gerekmiştir.” sonucuna varılmıştır.²⁶

Buna karşın, kadın işçi hakkında başlatılmış ve devam eden disiplin soruşturması esnasında işverenin olası bir haklı feshinin hukuki sonuçlarını ortadan kaldırmak amacıyla işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiğini tebliğ etmesini ise Yargıtay, hakkın kötüye kullanılması olarak nitelendirmiştir; “Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin yaptığı usulsüzlüklerle ilgili soruşturma başlatıldığı, davacının bu yönde savunmasının alındığı, iş denetim raporu hazırlandığı, yapılan usulüz işlemlerin düzeltilmesi aşamasında davacı işçinin 12.04.2015 tarihinde evlenip noterden gönderdiği 24.04.2015 tarihli ihtarnameyle evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettiği anlaşılmaktadır. Davacı kadın işçinin evlilik sebebiyle feshi kendisinden kaynaklanan bir fesih nedeni olup, işverenin başlattığı soruşturma sonrasında gerçekleştirileceği anlaşılan haklı feshin sonuçlarını ortadan kaldırmak maksadıyla yapıldığı ve hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olduğu kabul edilmelidir. Feshe konu olayda davacı işçinin davalı işyerinde işveren açısından haklı fesih sebebi oluşturduğuna kuşku duyulmayan bir çok usulsüz işlemin ortaya çıkmasından sonra devam eden soruşturma sürecinde evlendiği ve bu durumu fesih nedeni yaptığı anlaşılmakla davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen feshi hukuken korunamaz. Açıklanan nedenlerle davacının kıdem tazminatı talebinin reddi gerekirken, mahkemece yazılı şekilde isteğin kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”²⁷ Yine Yargıtay’a göre

sırf kıdem tazminatı alabilmek için kocasından boşanarak aynı kişiyle yeniden evlenmek ve evlenme dolayısıyla işten ayrılarak kıdem tazminatı talep etmek hakkın kötüye kullanılması ve kanuna karşı hile olarak kabul edilmektedir.²⁸ Evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshederek işten ayrılan ve kıdem tazminatı ödenen kadın işçinin daha sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlaması ise hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilmemektedir.²⁹

Yargıtay kararlarında da belirtildiği gibi, kadın işçinin yasanın tanıdığı fesih hakkını kullanması halinde, kıdem tazminatı talep hakkı doğar; ayrıca feshin işveren tarafından kabul edilmesi gerekmez. Bundan başka, evlilik nedeniyle iş sözleşmesini fesheden kadın işçinin işverene ihbar öneli tanınması zorunluluğu da bulunmamaktadır.³⁰ 1475

28 Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 838; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 38; Günay, Cevdet İlhan, İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Ankara 2009, s. 3010.

29 “1475 sayılı İş Kanunu’nun değişik 14. maddesinin ikinci, fıkrası hükmünce hizmet akitlerinin “kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi” halinde kıdem tazminatına hak kazanılacaktır. Bu değişik hüküm kuşkusuz aile birliğini koruma amacıyla getirilmiş olup çalışma hayatını evlilikle birlikte gereği gibi yürütemeyeceği düşüncesinde olan kadına Yasa ile tanınmış bir olanaktır. Bir işyerinde çalışmakta iken evlenen bir kadın, Yasa’nın tanıdığı olanaktan yararlanarak kıdem tazminatını almak suretiyle ayrılmışsa, daha sonraki dönemlerde çalışma hakkını kaybettiğinden söz edilemez; diğer taraftan önceki işinden ayrılan kadın ayrılmasını hemen takiben çalışma ile evliliği öncekine göre daha kolaylıkla yürütebileceği yeni bir iş bularak çalışmasını da sürdürebilir. Bu kuşkusuz sübjektif bir değerlendirmedir. Olayda hakkın kötüye kullanılması söz konusu olmadığından direnme uygun bulunmakla onanması gerekir.” Yargıtay HGK, E. 1988/9-225, K. 1988/369, 27.4.1988 tarihli Kararı, Tühis, Ağustos 1988, s. 19-21; Yargıtay 22. HD., E. 2017/10878, K. 2018/5005, 27.02.2018 tarihli Kararı (www.kazanci.com); Yargıtay 9. HD., E. 2012/10999, K. 2014716076, 20.05.2014 tarihli Kararı (www.legalbank.net); Süzek/Başterzi, İş Hukuku, s. 848; Çil, Kıdem Tazminatı, s. 37-38.

30 Akyiğit, Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, s. 357; Yargıtay 9. HD., E. 2011/28288, K. 2013/23400, 23.09.2013 tarihli Kararı (www.legalbank.net); Yargıtay 9. HD., E. 2007/18608, K. 2008/14177, 03.06.2008 tarihli Kararı (www.legal-

26 Yargıtay 9. HD., E. 2007/18608, K. 2008/14177, 03.06.2008 tarihli Kararı (www.legalbank.net).

27 Yargıtay 9. HD., E. 2017/14500, K. 2020/2329, 17.2.2020 tarihli Kararı (www.kazanci.com).

sayılı İş Kanunu'nun 14/1. maddesindeki düzenleme kadın işçiye evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetme hakkı vermekte olup, bu İş Kanunu'nun 24. maddesinde düzenlenmiş olan bir haklı bir fesih nedeni değildir, bu nedenle haklı nedenle feshin hukuki sonuçları doğmaz. Yargıtay'ın yerleşik içtihadını oluşturan kararları da bu yöndedir: *"Davalı iş sözleşmesini evlilik sebebiyle istifa etmek suretiyle feshetmiştir. Davalının istifa sebebi 1475 Sayılı yasanın 14. maddesinde yer verilen kadın işçinin evliliği sebebi olduğundan bu sebeple yapılan fesih davalıya kıdem tazminatı hakkı kazandırır ise de 4857 Sayılı Kanun'un 24. maddesi kapsamında haklı fesih sebebi değildir."*³¹

2. Evliliğin Bir Yıl İçinde Sona Ermesinin Fesih Hakkını Ortadan Kaldırmaması

İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararına konu somut olayda, davacı iş sözleşmesini 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi 1. fıkrası uyarınca evlenme tarihinden itibaren 1 yıl içerisinde feshetme hakkını kullanarak 14.05.2019 tarihinde feshetmiştir. Karar metninden davacının davalı işyerinde toplam 11 yıl 7 ay 13 gün hizmet süresi olduğu, kıdem tazminatına hak kazanması için aranan asgari bir yıllık hizmet süresi koşulunu sağladığı anlaşılmaktadır.

İlk derece mahkemesinin kararında, *"davacının eşinin ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı, bu hali ile davacının evlilik sebebine dayanarak istifa etme hakkının bulunmadığı"* belirtilerek hükme gerekçe oluşturulmuştur. Oysa kocanın ölümü ile evliliğin hüküm ve sonuçları tamamen ortadan kalkmaz; aksine mirasçılık, soyadını kullanma gibi hukuki sonuçlar devam eder.³² Üstelik kararda, *"her ne kadar dava dilekçesinde eşinin vefatından dolayı psikolojik yıkım yaşadığı iddia*

edilmiş ise de bu hususta tanık dinletmediği, bu hali ile iddiasını ispatlayamadığı anlaşıldığından" denilerek kıdem tazminatı talebi reddedilmiştir. Oysa, evlendikten 1,5 ay gibi çok kısa bir süre sonra kocasını kalp krizi nedeniyle kaybeden kadının bu nedenle psikolojik yıkım yaşadığını tanık dinleterek ispat etmesine gerek yoktur. Kaldı ki, somut olayda kadın işçinin kocasının ölümünden sonra çalışmaya devam edemediği, önce ücretsiz izne çıktığı, sonrasında ise yine de çalışmaya devam edecek kadar psikolojisi düzelmediği için iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshederek İngiltere'ye ailesinin yanına gittiği dosya kapsamında anlaşılmaktadır. Hal böyleyken İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararında, *"fesih tarihi itibarıyla söz konusu evliliğin devam ediyor olması gerektiği hususu açık olup, salt evlilik haricinde başkaca bir neden ileri sürülüp ispatlanmadığı (hamilelik, müşterek çocuk, feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi) dikkate alındığında ilk derece mahkemesince fesih tarihi itibarıyla eşinin vefatı nedeniyle evliliğin hüküm ve sonuçlarının ortadan kalktığı gerekçesiyle kıdem tazminatı talebinin reddi isabetli olup, buna ilişkin istinaf itirazları yerinde bulunmamaktadır."* denilerek ilk derece mahkemesinin kararındaki hata tekrarlanmıştır. Hatta BAM kararında, *"salt evlilik haricinde başkaca bir neden ileri sürülüp ispatlanmadığı (hamilelik, müşterek çocuk, feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi) dikkate alındığında"* denilip, davacının 1,5 ay kadar kısa sürede hamile kalmış veya müşterek çocukları olsaydı kıdem tazminatına hak kazanabileceği ima edilmek suretiyle İş Kanunu'nun 5. maddesindeki ve Anayasa'nın 10. maddesindeki eşitlik ilkesine aykırı bir gerekçeye yer verilmiştir. BAM kararındaki *"feshin evliliğin kadına yüklediği görevlerin yerine getirilmesi noktasında daha olumlu sonuçlar doğuracağı vs gibi"* ifadesinden ise ne anlaşılması gerektiği açık olmayıp, izaha muhtaçtır.

Görüldüğü gibi gerek ilk derece mahkemesinin gerekse İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararı yasaya

bank.net). Karş. Eyrenci, Öner/Taşkent, Savaş/Ulucan, Devrim/Baskan, Esra: İş Hukuku 10. Baskı, İstanbul 2020, s. 258.

31 Yargıtay 22. HD., E. 2016/5876, K. 2019/3061, T. 12.2.2019, (www.kazanci.com).

32 Evliliğin hukuki sonuçları hakkında bkz. Dural, Mustafa/Öğüz, Tufan/Gümüş, Mustafa Alper, Türk Özel Hukuku, II. Cilt, Aile Hukuku, 2019 İstanbul, s. 161-201.

uygun olmadığı gibi, vicdanları sızlatmakta olup hakkaniyetli de değildir. Kocasının ölümü ile gerek maddi gerek manevi desteğinden yoksun kalmış kadın işçiyi gelecekte devasa bir hayat mücadelesi beklemekteyken kıdem tazminatı hakkından -isabetli bulmadığımız gerekçelerle- mahrum bırakılması adalet duygusunu zedelemektedir. Diğer taraftan kocasını kaybetmiş bir kadının içine düştüğü bu girdapta kıdem tazminatının ödemesi maddi açıdan bir nebze de olsa fayda sağlayacaktır. Türkiye Cumhuriyeti Anayasa'nın 41. maddesinde ailenin toplumun temeli olduğu ve Devletin ailenin huzur ve refahı için gerekli tedbirleri alacağı vurgulanmış, 50. maddesinde de "Kimsesiz, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz. Küçükler ve kadınlar ile bedenî ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." kuralıyla kadınların çalışma koşulları bakımından küçüklerle birlikte özel olarak korunacağı belirtilmiştir.

Kadın işçileri koruyan düzenlemelere uluslararası sözleşme ve kararlarda da yer verilmiştir. Ülkemizin de onayladığı 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme, 1961 tarihli Avrupa Sosyal Şartı, 1935 tarih ve 45 sayılı Maden Ocaklarında ve Yer Altı İşlerinde Kadınların Çalıştırılmaması Hakkında Sözleşme, 1951 tarih ve 100 sayılı Eşit Değerde İş için Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında Çalışma Sözleşmesi, 1958 tarih ve 111 sayılı İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Uluslararası Çalışma Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, 1952 tarih ve 102 sayılı Sosyal Güvenliğin Asgari Normları Hakkında Sözleşme ile 1964 tarih ve 122 sayılı İstihdam Politikası Hakkında Sözleşme ve Tavsiye Kararı, kadınları koruyan başlıca uluslararası sözleşme ve tavsiye kararlarıdır. İlk derece mahkemesinin vermiş olduğu hatalı karar Anayasa'daki kadınların korunmasına ilişkin düzenlemelere, yasaya, uluslararası sözleşme ve kararlara da aykırıdır.

Bundan başka ilk derece mahkemesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesindeki kadının korunması amacıyla konulmuş ve özünde lafzi itibarıyla yorumu dahi gerektirmeyen bir yasal düzen-

lemeyi bütünüyle kadın işçi aleyhine yorumlayarak ve hatta o maddeyi adeta kendisini kanun koyucu yerine koyup keyfi bir şekilde; "kadın işçi iş sözleşmesini evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde feshetmiş olsa dahi ancak fesih tarihinde kocasının hayatta olması kaydıyla kıdem tazminatına hak kazanabilir." şekline dönüştürerek hüküm vermiştir. Ayrıca ilk derece mahkemesi yargılama esnasında almış olduğu bilirkişi raporuna aykırı şekilde hüküm tesis etmiştir. Nitekim bilirkişi raporunda, "1475 sayılı Kanunun yürürlükte olan 14. maddesinin 6. fıkrasında kadın işçinin evlilik sonrası 1 yıl içinde iş akdini feshetmesi halinde kıdem tazminatı alabileceği hükme bağlanmıştır. Burada yasa koyucu salt feshi evliliğe bağlamıştır. Bu evliliğin erken veya sonra sona ermesi önemsizdir, zira bu durum hayatın bir parçasıdır ve olasılıktır." tespitinde bulunarak kıdem tazminatı hesaplanmasına karşılık ilk derece mahkemesinin bilirkişi raporuna aykırı hüküm vermesi hatalı olduğu gibi, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasındaki düzenlemeye de aykırıdır. Zira, 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası hükmü oldukça açık şekilde düzenlenmiştir, yoruma muhtaç değildir; yargı kararlarıyla genişletici yorum yapılarak yeni şartlar eklenmesi hukuka aykırıdır. Aynı işveren nezdinde asgari bir yıllık hizmet süresi olması şartıyla kıdem tazminatına hak kazanmak için maddede aranan tek koşul, iş sözleşmesini "kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile sona erdirmesi" dir. Bu nedenle ilk derece mahkemesi kararıyla İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararının açıkça hukuka aykırı olduğu kanaatindeyiz.

Sonuç

1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasındaki hüküm; kadın işçiyi korumayı ve bu çerçevede evlilik nedeniyle işten ayrılma halinde kadın işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hüküm, tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk önce kadın işçinin evlendikten sonra kocası tarafından çalıştırılmayabileceği düşüncesine dayanmakta ise de bugün artık aileyi ve kadın işçiyi koruyan bir çerçevede

ele alınmaktadır. Nitekim Anayasa Mahkemesi'nin 2006/156 Esas, 2008/125 Karar ve 19.06.2008 tarihli Kararında; *"Aile hukuku" öğretisinde de zorunluluklar ve toplumsal gerçekler karşısında kadının korunması, aile bağlarının güçlendirilmesi, evlilik birliğinde düzen ve uyum sağlanması gerektiği gibi hususlarda yaygın görüşler bulunmaktadır. "Kimi sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunluluktan kaynaklanan ve aile birliği içerisinde yüklenilen görevlerin boyut ve önemi gözetilerek evlenmesi nedeniyle hizmet akdini kendi arzusu ile sona erdiren kadın çalışanı ve aile birliğini korumaya yönelik düzenlemenin, Anayasa'ya aykırılığından söz edilemez."* denilerek 14. maddedeki düzenlemenin kadın çalışanı ve aile birliğini koruma amaçlı olduğu vurgulanmıştır. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasındaki hüküm 1983 yılında yürürlüğe girmiş olup, o dönemde yürürlükte bulunan, kocaya karısının mesleki faaliyetleri üzerinde hakimiyet sağlayan bazı hükümler, Anayasa Mahkemesi tarafından 1990 yılında iptal edilmiştir. Sonrasında ise 2001 tarihli yeni Türk Medeni Kanunu'na bu sınırlayıcı hükümler alınmamıştır. Nitekim Anayasa Mahkemesi de bu hükmün varlık sebebi olarak kadının mesleki faaliyetini devam ettirip-ettirmemesini gerekçe yapmamaktadır. Anayasa Mahkemesi'nin 19.06.2008 tarihli Kararında; evlilik neticesinde kadın işçinin korunması gereken başkaca menfaatlerinin olduğuna, kadının pek çok konuda hayatının değiştiğine vurgu yapılmıştır. *"Kimi sosyal gerçeklerin doğurduğu zorunlulukların" altı çizilerek, iş sözleşmesini kendi arzusu ile sona erdiren kadın çalışanı korumaya yönelik bu düzenlemenin Anayasa'nın 10., 41. ve 50. maddelerine aykırılığından söz edilemeyeceği belirtilmiştir.*³³

Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarında *"evliliğin kadına yüklediği toplumsal sorumluluğun bir gereği olarak"* fesih hakkın tanındığı belirtilmektedir. Öyleyse, kadın işçiye kıdem tazminatı hakkı veren söz konusu hüküm, ülkemizdeki sosyokültürel ve sosyoekonomik yapı düşünülerek ve kadının evlendiği tarihten itibaren hayatındaki

birtakım olası değişiklikler değerlendirilerek kadın işçiye sağlanmış bir haktır. Bu hakkın kazanılması için tek şart, kadın işçinin iş sözleşmesini evlilik tarihinden itibaren 1 yıl içinde feshetmesidir. Sözleşmeyi fesih olgusunun içerik denetimi yetkisi işverene verilmediği gibi; aynı biçimde evliliğinin bir yıl içinde herhangi bir nedenle – bu arada kocanın ölümüyle – sona ermiş olmasının da önemi yoktur. Eş deyişle evlilik bir yıl içinde kocanın ölümüyle son bulmuş olsa dahi kadın işçi evlilik tarihinden itibaren başlayan bir yıllık süreyi aşmamak kaydıyla iş sözleşmesini feshettiği takdirde kıdem tazminatına hak kazanır. Ekleyelim ki, kocanın ne şekilde öldüğünün de önemi yoktur; koca doğal yollarla (kalp krizi, beyin anevrizması vb.) yaşamını yitirmiş olabileceği gibi kasten (intihar, cinayet vb.) veya taksirle (kaza vb.) de ölmüş olabilir.

Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararında *"fesih tarihi itibarıyla söz konusu evliliğin devam ediyor olması gerektiği hususu açık olup"* denilmişse de 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrasında böyle açık/örtülü bir düzenleme yoktur. Tam aksine madde metninde aranan tek şart, evlilikten itibaren bir yıl içerisinde iş sözleşmesinin kadın işçi tarafından feshedilmesidir. Hatta iş sözleşmesini evlilik nedeniyle feshettikten sonra Anayasal çalışma hakkı kapsamında başka bir işyerinde çalışmaya başlayan kadın işçinin bu davranışı hakkın kötüye kullanması sayılmazken ve bu durumdaki kadın işçi dahi kıdem tazminatı alabilirken; iş sözleşmesini kocası öldükten sonra fesheden kadın işçinin - yasanın açık hükmüne rağmen - kıdem tazminatı hakkından yoksun kılınması, hukukla ve mantıkla bağdaşmadığı gibi adalet duygusunu da zedelemektedir.

Kanaatimizce, somut olayda kadın işçinin yasal süre olan bir yıl içerisinde evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshetmesiyle kıdem tazminatı hakkı doğmuştur. Bu sonuç, kıdem tazminatını düzenleyen 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinin 1. fıkrası lafzına uygun olduğu gibi, söz konusu hükmün *kadın işçiyi koruyucu* nitelikteki amacıyla da uyumludur. Bunlara ek olarak iş hukukunun işçiyi koruma evrensel ilkesi de bu sonucu sıkı sı-

33 Bkz. Anayasa Mahkemesi'nin E. 2006/156, K. 2008/125, 19.6.2008 tarihli Kararının son sayfası.

kıya destekler niteliktedir. Bu nedenle ilk derece mahkemesi ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 52. Hukuk Dairesi'nin 03.04.2026 tarihli Kararını isabetli bulmamaktayız.

KAYNAKÇA

- *Akyiğit*, Ercan: Kıdem Tazminatı, 2. Baskı, Ankara 2010.
- *Akyiğit*, Ercan: Bireysel İş Hukuku Ders Kitabı, 2. Baskı, Ankara 2021.
- *Bakırcı*, Kadriye: Anayasa Mahkemesi'nin Evlilik Sonrası İşten Ayrılan Kadın İşçilerin Kıdem Tazminatı Haklarına İlişkin Kararı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı:2008/12, s. 112-124.
- *Centel*, Tankut: Kıdem Tazminatında Pozitif Ayırmacılık, Sicil İş Hukuku Dergisi, sayı:2009/15, s. 5-10.
- *Çelik*, Nuri/*Caniklioğlu*, Nurşen/*Canbolat*, Talat/*Özkaraca*, Ercüment: İş Hukuku Dersleri, 36 Bası, İstanbul 2025.
- *Çil*, Şahin: Kıdem Tazminatı, Ankara 2009.
- *Çil*, Şahin: İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları), 8. Baskı, Ankara, 2021.
- *Dural*, Mustafa/*Öğüz*, Tufan/*Gümüş*, Mustafa Alper: Türk Özel Hukuku, II. Cilt, Aile Hukuku, 2019 İstanbul.
- *Eyrenci*, Öner/*Taşkent*, Savaş/*Ulucan*, Devrim/*Baskan*, Esra: İş Hukuku 10. Baskı, İstanbul 2020.
- *Günay*, Cevdet İlhan: İş Kanunu Şerhi, Cilt II, 3. Bası, Ankara 2009.
- *Kılıçoğlu*, Mustafa/*Şenocak*, Kemal: İş Kanunu Şerhi, 3. Baskı, İstanbul 2013.
- *Narmanlıoğlu*, Ünal: İş Hukuku, Ferdi İş İlişkileri I, 5. Bası, İstanbul 2014.
- *Süzek*, Sarper/*Başterzi*, Süleyman: İş Hukuku, 25. Baskı, İstanbul 2025.
- *Tunçomağ*, Kenan/*Centel*, Tankut: İş Hukukunun Esasları, 9. Baskı, İstanbul 2018.

MAKALE YAZIM KURALLARI

1. Dergi, Haziran ve Aralık aylarında olmak üzere yılda iki sayı olarak yayımlanmaktadır.
2. Dergide yayımlanması istenen yazılar MESS'in mess@mess.org.tr elektronik posta adresine gönderilmelidir.
3. Dergiye basılmak üzere gönderilen bilimsel çalışmalar, daha önce başka bir yerde yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.
4. Derginin yazı dili Türkçe'dir.
5. Dergiye gönderilen çalışmalarda OSCOLA (The Oxford University Standard for Citation of Legal Authorities) 4. Edisyon atıf sistemi esas alınmalıdır. Burada yer verilmeyen haller için https://www.law.ox.ac.uk/sites/files/oxlaw/oscola_4th_edn_hart_2012.pdf bağlantısında yer alan OSCOLA 4. Edisyon atıf kuralları kitapçığından faydalanılmalıdır.
6. Yazılar Microsoft Word formatında (.doc/.docx dosya uzantılı), dipnotlar ve kaynakça dahil 20.000 kelimeyi geçmeyecek ve aşağıdakileri kapsayacak şekilde gönderilmelidir:
 - En fazla 150'şer kelimedenden oluşacak ve araştırmının kapsamı ve amacının belirtildiğı, kullanılan yöntemin tanımlandığı ve ulaşılan sonuçların kısaca yer verildiğı Türkçe ve İngilizce özet,
 - En az üç Türkçe ve üç İngilizce anahtar sözcük,
 - Yazının Türkçe ve İngilizce başlığı,
 - Yazar ismi, kurumu ve yazarın açık adresleri, ORCID bilgisi, telefon ve e-posta bilgilerini içeren üst kapak sayfası.
7. Başlığının Türkçe ve İngilizce ayrıca yer aldığı yazının ilk sayfasında yazar ismi yer almamalıdır (kör hakemlik).
8. Dipnot numaraları her türlü noktalama işaretinden sonra boşluk bırakılmadan verilmelidir. Dipnotlar, ilgili sayfanın sonuna sıralı numaralar halinde eklenmelidir. Dipnotlar 10 punto kullanılarak, 1 satır aralıklı olarak ve kenara yaslanmış şekilde yazılmalıdır.
9. Metin içindeki yabancı kelimeler *italik* yazılmalıdır.
10. Metin içerisinde içindekiler bölümü yer almamalıdır.
11. Metin içerisinde yapılacak kısaltmalar için kısaltmalar cetveli kullanılmamalı; kısaltılacak isim veya başlık metinde ilk defa kullanıldığında kısaltılmadan yazılarak, yanında parantez içinde kısaltması belirtilmelidir.
12. Türkçe eserlere yapılan atıflarda hiçbir yabancı kelimeye yer verilmemelidir. Örneğin; iki yazarlı eserlerde "and" yerine "ve", baskı kısaltmasında "edn" yerine "bs" tercih edilmelidir.
13. Sayfa düzeni şu şekildedir: A4, üst-alt-sağ-sol boşluklar 2,5 cm.
14. Çalışma metni Times New Roman, 12 punto, 1,15 satır aralığı ile; dipnotlar ise Times New Roman, 10 punto, tek satır aralığı ile hazırlanmalı; dipnotlar sayfa altında gösterilmelidir. Metin iki yana yaslı olmalıdır.
15. Paragrafın ilk satırı 1,25 cm içeriden başlamalıdır.
16. Metin içerisindeki başlıklar aşağıdaki şekilde düzenlenmelidir:

I. KALIN VE TÖMÖ BÖYÖK HARF

A. Kalın ve Sadece İlk Harfler BÖyÖk

1. Kalın ve Sadece İlk Harfler BÖyÖk

a. İnce ve Sadece İlk Harfler BÖyÖk

1) İnce ve Sadece İlk Harfler BÖyÖk

17. "GİRİŞ" ve "SONUÇ" başlıkları numaralandırılmamalıdır.
18. Çalışmanın sonunda, çalışmada kullanılan kaynakların, yazarların soyadlarına göre sıralandığı bir kaynakça bulunmalıdır. Soyadları aynı olan farklı yazarlara ait kaynaklar, ilk adların baş harflerine göre alfabetik sıralanır. Aynı yazarın farklı eserleri eski tarihliden başlayarak sıralanır.
19. "KAYNAKÇA" başlığı metnin bitiminden bir sonraki sayfada yer almalıdır.

ATIF ve DİPNOTLARIN YAZIMINDA İZLENMESİ GEREKEN KURALLAR

Atıf ve dipnotlar, OSCOLA 4. Edisyon atıf sistemine uygun şekilde yapılmalıdır. Aynı dipnotta birden fazla kaynak varsa, kaynaklar noktalı virgül (;) ile ayrılır ve kronolojik olarak eskiden yeniye sıralanır.

1. Kitap Atfı:

- Tek yazarlı kitaplarda:

Yazar Adı Soyadı, *Kitap Adı* (Baskı Sayısı, Yayınevi Adı Baskı Yılı) Atıf Yapılan Sayfa.

- M Kemal Oğuzman, *Miras Hukuku Dersleri* (2. Baskı, Fakülteler Matbaası 1978) 11 vd.

- Çok yazarlı kitaplarda:

Birinci Yazar Adı Soyadı ve İkinci Yazar Adı Soyadı, *Kitap Adı* (Baskı Sayısı, Yayınevi Adı Baskı Yılı) Atıf Yapılan Sayfa.

- M Kemal Oğuzman ve M Turgut Öz, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Cilt I* (23. Bası, Vedat Kitapçılık 2025) 11 vd.

- Editörlü kitaplarda:

Yazar Adı Soyadı, 'Bölüm Adı' iç Editör(ler) Adı Soyadı (ed / birden fazla editör olması halinde edr), *Kitap Adı* (Yayınevi Adı Baskı Yılı) Atıf Yapılan Sayfa.

- A. Can Tuncay, 'Toplu İş Sözleşmesinin Normatif Etkisi' iç Fevzi Şahlanan (ed), *İş Hukukunda Toplu İş İlişkileri* (Beta Yayıncılık 2012) 215-248.

2. Makale Atfı:

Yazar Adı Soyadı, 'Makale Adı' (Yıl) Cilt (Sayı) Dergi Adı İlk Sayfa Numarası, Atıf Yapılan Sayfa.

- M Kemal Oğuzman, 'Grup Toplu İş Sözleşmeleri Hakkında Yargıtayın Görüşünün Değerlendirilmesi' (1989) 10(2) Sicil İş Hukuku Dergisi 5, 8.

3. Elektronik Kaynak Atfı:

Yazar Adı Soyadı, 'Makale Adı' (Yıl) Cilt (Sayı) Dergi Adı <Sayfa Linki> Erişim Tarihi Gün Ay Yıl Formatında Erişim Tarihi.

MAKALE YAZIM KURALLARI

• Jamie Atkinson, 'A Legal Obligation on UK Employers to Conduct Labour Law Due Diligence: A Substantive Proposal' (2025) 54(1) Industrial Law Journal <<https://academic.oup.com/ilj/article/54/1/87/7720664>> Erişim Tarihi: 29 Aralık 2025.

4. Tez Atfı:

Yazar Adı Soyadı, 'Tez Adı' (Tez Türü, Tezin Tamamlandığı Üniversite Tamamlanma Yılı).

• Cenk Akdeniz, 'Alt İşverenlik İlişkisinin İş Hukuku Bakımından Sınırları' (Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi 2021).

5. Aynı Esere Birden Fazla Kez Atıf Yapılması:

Bir esere birden fazla kez atıf yapılması hâlinde, ilk atfın yukarıda gösterilen kurallara uygun şekilde yapılması; ikinci ve daha sonraki atıfların ise "Yazar Soyadı (n Esere İlk Kez Atıf Yapılan Dipnotun Numarası) Atıf Yapılan Sayfa." formatında yapılması gerekmektedir. Eğer aynı esere hemen bir sonraki dipnotta yeniden atıf yapılacaksa, sadece "ibid" ifadesinin kullanılması ve ardından atıf yapılan sayfa bilgisinin verilmesi yeterlidir.

1 M Kemal Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri: Olaylar-Kararlar* (Genişletilmiş 3. Bası, Fakülteler Matbaası 1981) 11 vd.

...

17 Oğuzman (n 1) 25.

18 ibid 26.

6. Aynı Yazarın Birden Fazla Eserine Atıf Yapılması:

Aynı yazarın birden fazla eserine atıf yapılması hâlinde, eserlere yapılacak ilk atıfların yukarıda gösterilen kurallara uygun şekilde yapılması; ikinci ve daha sonraki atıfların ise "Yazar Soyadı, Eserin Tam Adı veya Yazarca Uygun Görülen Kısaltması (n Esere İlk Kez Atıf Yapılan Dipnotun Numarası) Atıf Yapılan Sayfa." formatında yapılması gerekmektedir.

10 M Kemal Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri: Olaylar-Kararlar* (Genişletilmiş 3. Bası, Fakülteler Matbaası 1981) 11 vd.

15 M Kemal Oğuzman, *Medeni Hukuk Dersleri: Giriş-Kaynaklar-Temel Kavramlar* (Filiz Kitabevi 1994) 1.

...

20 Oğuzman, *Vak'a Metodu ile Hukuki Yönden İşçi-İşveren İlişkileri* (n 10) 71.

23 Oğuzman, *Medeni Hukuk Dersleri* (n 15) 45.

7. Mevzuata Yapılacak Atıflar:

- Türk mevzuatı:

Türk mevzuatına yapılacak atıflarda şu format izlenmelidir: "Kanun Adı, Kanun Numarası: XXXX, Kabul Tarihi: Gün.Ay.Yıl, RG Gün.Ay.Yıl Formatın-

da Yayınlandığı Resmî Gazete Tarihi/Yayınlandığı Resmî Gazete Sayısı".

- Türk Medeni Kanunu, Kanun Numarası: 4721, Kabul Tarihi: 22.11.2001, RG 08.12.2001/24607.

- Yabancı veya uluslararası mevzuat:

Yabancı mevzuata, Avrupa Birliği mevzuatına veya diğer uluslararası düzenlemelere yapılacak atıflarda ise OSCOLA'nın 2.4, 2.5, 2.6.1 ve 2.8.2 numaralı başlıklarındaki formatlara uyulmalıdır.

8. Yargı Kararlarına Yapılacak Atıflar:

- Türk yargısı:

Türk mahkeme kararlarına yapılacak atıflarda, öncelikle kararı veren mahkemenin adı belirtilmeli, akabinde virgöl konularak kararın esas numarası ile karar numarası aralarına taksim ("/") işareti konularak belirtilir. Daha sonra ise virgöl konularak kararın tarihi belirtilir. "Mahkeme Adı, E Esas Numarası K Karar Numarası, Gün.Ay.Yıl Formatında Karar Tarihi."

- İstanbul 1 Asliye Ticaret Mahkemesi, E 2020/1234 K 2022/1234, 01.01.2022.
- Yargıtay 2 HD, E 2020/1234 K 2022/1234, 01.01.2022.
- Anayasa Mahkemesi, E 2020/1234 K 2022/1234, 01.01.2022.

- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM):

Osman v UK ECHR 1998–VIII 3124

- Diğer:

Yabancı veya AİHM dışındaki uluslararası mahkeme kararlarına yapılacak atıflarda, OSCOLA'nın 2.1, 2.2, 2.3, 2.6.2 ve 2.8.1 numaralı başlıklarındaki formatlara uyulmalıdır.

KAYNAKÇA YAZIMINDA İZLENMESİ GEREKEN KURALLAR:

1. Kaynakçada öncelikle yazarın soyadına daha sonra adının ilk harfine yer verilir. Makalelerin sayfa aralığı gösterilir. Bu farklılıklar dışında, ilgili dipnot yazım kuralları aynı şekilde uygulanır.
 2. Birden fazla adı olan yazarların adlarının ilk harfleri bitişik olarak belirtilir.
 3. Eserler alfabe sırasına göre sıralanır.
 - Çelik N, Caniklioğlu N ve Canbolat T, *İş Hukuku Dersleri* (Yenilenmiş 36. Bası, Beta 2023).
 - Ekin A, 'Yargıtay Kararları Işığında İşyerinde Kavga ve Sataşma Neticesinde Fesih' (2025) 10(2) İstanbul Aydın Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 159-189.
 - Eyrenci Ö, Taşkent S ve Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (10. Baskı, Beta 2020).
 - Güzel A, Ugan Çatakkaya D ve Heper H, 'Toplu İş Sözleşmesi Yetkisine İtiraz Davasının Toplu Sözleşme Hakkını Ortadan Kaldıran "Yapısal Soruna" Dönüşmesi' (2025) 4(87) Çalışma ve Toplum 1537-1568.
 - Şahlanan F, 'İş Güvencesi Kapsamı ve Feshin Geçerliliği Denetimi' (2021) 23(1) İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası 119-148.
- Tuncay AC, *İş Hukukunun Esasları* (10. Baskı, Beta 2024).

ETİK KURALLAR

Dergi, Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi ve Yayın Etik Komitesi COPE Yönergesi kapsamında belirlenen etik ilke ve kurallar temelinde TÜBİTAK/ULAKBİM (TRDİZİN) Standartları esas alınarak yayımlanmaktadır. Üniversitelerarası Kurul Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesinde ifade edilen bilimsel araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemler aşağıda belirtilmiştir. Yazarların belirtilen araştırma ve yayın etiğine aykırı eylemlerde bulunmaması ve etik kurallara uyması beklenmektedir.

İntihal: Başkalarının özgün fikirlerini, metotlarını, verilerini veya eserlerini bilimsel kurallara uygun biçimde atıf yapmadan kısmen veya tamamen kendi eseri gibi göstermek

Sahtecilik: Bilimsel araştırmalarda gerçekte var olmayan veya tahrif edilmiş verileri kullanmak

Çarpıtma: Araştırma kayıtları veya elde edilen verileri tahrif etmek, araştırmada kullanılmayan cihaz veya materyalleri kullanılmış gibi göstermek, destek alınan kişi ve kuruluşların çıkarları doğrultusunda araştırma sonuçlarını tahrif etmek veya şekillendirmek

Tekrar yayım: Mükerrer yayınlarını akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak

Dilimleme: Bir araştırmanın sonuçlarını, araştırmanın bütünlüğünü bozacak şekilde ve uygun olmayan biçimde parçalara ayırıp birden fazla sayıda yayımlayarak bu yayınları akademik atama ve yükselmelerde ayrı yayınlar olarak sunmak

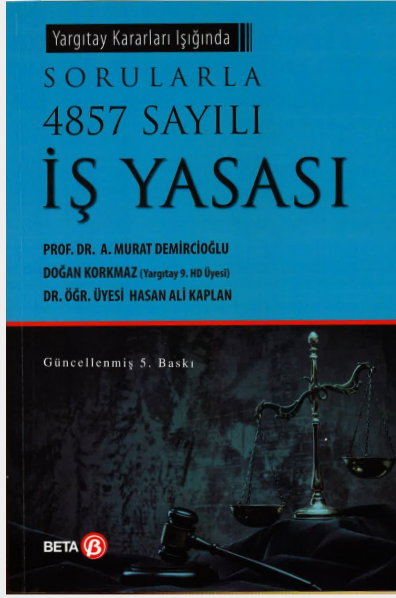
Haksız yazarlık: Aktif katkısı olmayan kişileri yazarlar arasına dâhil etmek veya olan kişileri dâhil etmemek, yazar sıralamasını gerekçesiz ve uygun olmayan bir biçimde değiştirmek, aktif katkısı olanların isimlerini sonraki baskılarda eserden çıkartmak, aktif katkısı olmadığı hâlde nüfuzunu kullanarak ismini yazarlar arasına dâhil ettirmek

Diğer etik ihlal türleri şunlardır:

- Destek alınarak yürütülen araştırmalar sonucu yapılan yayınlarda destek veren kişi, kurum veya kuruluşlar ile bunların katkılarını belirtmemek
- Henüz sunulmamış veya savunularak kabul edilmemiş tez veya çalışmaları, sahibinin izni olmadan kaynak olarak kullanmak
- Yayınlarında hasta haklarına riayet etmemek

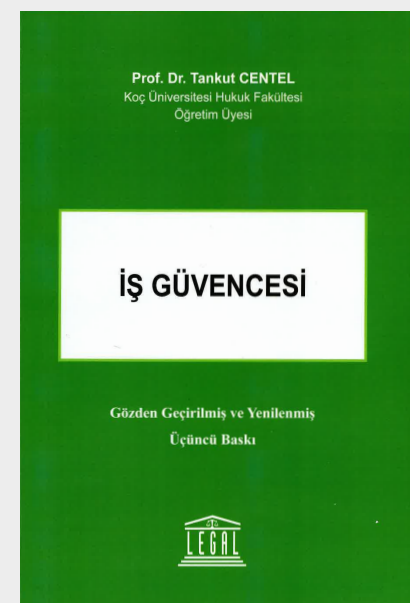
- İnsanlarla ilgili biyomedikal araştırmalarda veya diğerklinik araştırmalarda ilgili mevzuat hükümlerine aykırı davranmak
- İncelemek üzere görevlendirildiğı bir eserde yer alan bilgileri eser sahibinin açık izni olmaksızın yayımlanmadan önce başkalarıyla paylaşmak
- Bilimsel araştırma için sağlanan veya ayrılan kaynakları, mekânları, imkânları ve cihazları amaç dışı kullanmak
- Bilimsel bir çalışma kapsamında yapılan anket ve tutum araştırmalarında katılımcıların açık rızasını almadan ya da araştırma bir kurumda yapılacaksa ayrıca kurumun iznini almadan elde edilen verileri yayımlamak
- Araştırma ve deneylerde; hayvanlara ve ekolojik dengeye zarar vermek, çalışmalara başlamadan önce alınması gereken izinleri yetkili birimlerden yazılı olarak almamak, mevzuatın veya Türkiye'nin taraf olduğı uluslararası sözleşmelerin ilgili araştırma ve deneylere dair hükümlerine aykırı çalışmalarda bulunmak
- Araştırmacılar veya yetkililerce, yapılan bilimsel araştırma ile ilgili olarak muhtemel zararlı uygulamalar konusunda ilgilileri bilgilendirme ve uyarma yükümlülüğüne uymamak
- Bilimsel çalışmalarda, diğerkiş ve kurumlardan temin edilen veri ve bilgileri, izin verildiğı ölçüde ve şekilde kullanmamak, bu bilgilerin gizliliğine riayet etmemek ve korunmasını sağlamamak

Yeni Yayınlar



Prof. Dr. A. Murat Demircioğlu, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi **Doğan Korkmaz** ve **Dr. Öğr. Üyesi Hasan Ali Kaplan** tarafından kaleme alınan “**Yargıtay Kararları Işığında Sorularla 4857 Sayılı İş Yasası**” adlı kitabın Güncellenmiş 5. baskısı Şubat 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

Eserin yeni baskısında da akademik tartışmalardan uzak durulmuş ve daha çok uygulamaya yön veren yargı kararlarına mümkün olduğu ölçüde yer verilmiştir. İlgili baskıda 7036 sayılı İş Mahkemeleri Yasası çerçevesinde bazı istinaf (bölge adliye) mahkemesi kararları ile dava koşulu arabuluculuğa ilişkin kararlar yer almıştır. İlgili yasa ve değişikliklerinde öngörülen kurum ve kavramların, uygulamacılar için önemli olanları hakkındaki bilimsel görüşler değerlendirilmiştir. Kitabın 5. baskısı ile eser güncellenmiş, genişletilmiş, yeni bölümler eklenmiş ve bazı bölümler yeniden kaleme alınmıştır.



Prof. Dr. Tankut Centel tarafından kaleme alınan “**İş Güvencesi**” adlı kitabın Gözden Geçirilmiş ve Yenilenmiş 3. baskısı Mart 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

Kitap, Türk iş güvencesi sistemindeki yeni gelişmeler hakkında ayrıntılı bir toplu bakış sağlamakta ve Türk sisteminin özellikle Avrupa ülkelerinin sistemleriyle karşılaştırılmasına yardımcı olmaktadır.

Ülkemiz, işe iade davalarına zorunlu arabuluculuğu getirmek suretiyle uyuşmazlık çözüm sistemini değiştiren yeni bir İş Mahkemeleri Kanunu’nu 2017 yılında kabul etmiştir.

Kitap, özellikle işe iade davalarında uzman olmaya çalışan hukukçular için yazılmış, her şeyden çok Türkiye’deki şirketlerin insan kaynakları bölümlerine Türk iş mevzuatıyla ilgili temel bilgileri sağlamak üzere hazırlanmıştır.

Yeni Yayınlar

Prof. Dr. Melda Sur tarafından kaleme alınan “İş Hukuku Toplu İlişkiler” adlı kitabın Gözden Geçirilmiş ve Güncellenmiş 13. baskısı Mart 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

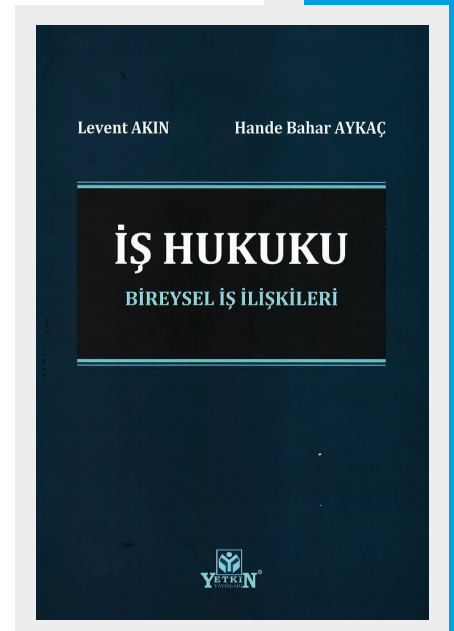
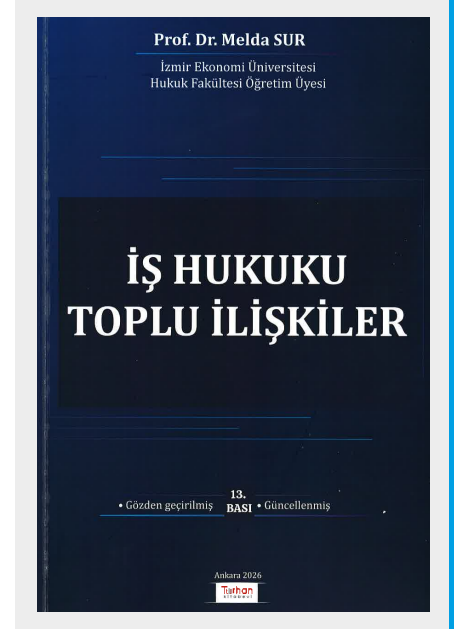
Eserin bu baskısı hazırlanırken, daha önce de olduğu gibi, temel olarak mevzuatımız ve yasa gerekçeleri esas alınmıştır. Eserde; 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu’nun toplu iş ilişkilerini doğrudan ilgilendiren düzenlemeleri ve diğer mevzuat değişiklikleri ile birlikte, bazı yeni yargı kararları da işlenmiştir. Bununla birlikte, Türkiye’nin taraf olduğu başlıca uluslararası andlaşmalar ile Avrupa İnsan Hakları Divanı’nın gelişen içtihadına da yer verilmektedir.

Öğrencilerin kullanacağı bir araç olarak hazırlanan eserin, aynı zamanda araştırmacı ve uygulayıcılar için de kaynak olabilmesi için yasadaki sistematığa ve anlatıma uymaya gayret gösterilmiştir. Ayrıca, tarihi gelişmelere ve güncel yargı kararları ile öğreti görüşlerine de yer verilmiş, bazı tartışmalı konular irdelenmeye çalışılmıştır.

Prof. Dr. Levent Akın ve **Doç. Dr. Hande Bahar Aykaç** tarafından kaleme alınan “İş Hukuku Bireysel İş İlişkileri” adlı kitap Aralık 2025 tarihinde yayımlanmıştır.

İş hukuku öğretisinde üretilen yayınların önemli bir bölümü, akademik çalışmalarda sunulmak için hazırlanmaktadır. O sebeple bu nitelikteki çalışmaların hazırlanmasında araştırma konusuna ilişkin tüm kaynaklara ulaşılması yani kaynakların tüketilmesi beklenmektedir. Buna karşın genel eserler, daha farklı bir amaca hizmet etmektedir. Söz konusu eserlerin amacı, araştırmacılara her konuda derinlemesine bilgi vermek ve kaynakları tüketmek değildir çünkü bu hedefe ancak binlerce sayfalık ciltlerden oluşan eserlerle ulaşılabilir, bunun da rasyonel bir tercih olduğu söylenebilir.

54 bölümden oluşan genel eserde, konuların öğrenciler tarafından daha rahat anlaşılabilmesi ve dikkatlerinin dağılmaması amacıyla, teorik tartışmalar, kaynaklar ve yargı kararlarının sadece yararlanılanlarla sınırlı tutulmasına gayret edilmiştir. Kaynakların tam künyelerine, atıf yapılan ilk yerde yer verip ayrı bir kaynakça hazırlamaya gerek görülmemiştir.



Yeni Yayınlar



Prof. Dr. Haluk Hadi Sümer ve **Doç. Dr. Hasan Kayırgan** tarafından kaleme alınan **“Sosyal Güvenlik Hukuku Davaları”** adlı kitabın Güncellenmiş 2. baskısı Mayıs 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

Sosyal güvenlik hukuku, en dinamik hukuk alanlarından biridir. Buna bağlı olarak mevzuat değişikliklerinin sıklıkla yaşandığı ve yeni içtihatların ortaya çıktığı bir hukuk dalı olma özelliğini sürdürmektedir. Eserin, Ekim 2023 tarihindeki ilk baskısından itibaren geçen iki yılı aşkın sürede, özellikle 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu’nda, 7566, 7571 ve 7573 sayılı Kanunlar ile önemli değişiklikler gerçekleştirilmiştir. Bunun yanı sıra sosyal güvenlik hukuku alanında yer alan bazı diğer kanunlarda da çeşitli değişiklikler yapılmıştır.

Eserde, bu süreçte alınan geri bildirimler dikkate alınmış, ayrıca tespit edilen eksiklikler önemli ölçüde giderilmiş ve metin gözden geçirilerek güncellenmiştir. Ayrıca yakın tarihli Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemesi kararlarına da mümkün olduğu ölçüde yer verilmiştir.



Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Üyesi **Doğan Korkmaz**, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi **Dr. Mehmet Anıl Arslanoğlu** ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Tetkik Hâkimi **Taylan Kantemir** tarafından kaleme alınan **“İçtihatlı İş Kanunu ve İlgili Mevzuat”** adlı kitap Mart 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

İş hukukunun kaynakları arasında yer alan ve normatif düzenlemelerin somutlaştırılması şeklinde bir işleve sahip olan yargı kararları, iş hukukunun gelişiminde önemli bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin verdiği içtihatlar, geçmişte olduğu gibi günümüzde de iş hukukunun dinamik yapısını şekillendiren bir nitelik taşımaktadır.

Yüksek Mahkeme’nin özellikle son dönemdeki içtihatlarında bilimsel görüşlere fazla yer verilmek suretiyle iş hukukunun teori ve pratiği daha etkin bir şekilde bağdaştırılmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’na ilişkin güncel ve ilkesel nitelikteki içtihatlarla sistematik olarak yer verilen eserde, gerek iş hukuku gerekse Yargıtay içtihatlarının değerlendirilmesi yönünden doktrine katkı sağlaması da amaçlanmıştır. Türk Borçlar Kanunu’nun hizmet akdine yönelik düzenlemelerine ilişkin seçilen içtihatlar 4857 sayılı İş Kanunu’nun ilgili maddelerine eklenmiştir. Ayrıca temel iş hukuku mevzuatına yer verilerek bu konudaki ihtiyacın giderilmesine yönelik bütünsellik sağlanmaya çalışılmıştır.

Yeni Yayınlar

Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Üyesi **Bektaş Kar** tarafından kaleme alınan **“İş Kazası ve Meslek Hastalığı Esasları (Sorumluluk, Tazminat, Tespit ve Rücu)”** adlı kitap Nisan 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

İş kazası ve meslek hastalığı, çalışma hayatının en hassas ve en çok tartışılan alanlarından birini oluşturmaktadır. Bu olgular, yalnızca işçinin beden ve ruh bütünlüğünü etkileyen bireysel sonuçlar doğurmakla kalmayıp, aynı zamanda sosyal güvenlik sisteminin işleyişini, işverenin sorumluluk alanını ve nihayetinde toplumsal refahı doğrudan ilgilendirmektedir.

Kitapta, iş kazası ve meslek hastalıklarının kavramsal çerçevesi ortaya konulmuş, hukuki niteliği, unsurları ve türleri sistematik bir şekilde incelenmiştir. Ayrıca tespit süreçleri, taraflar, sorumluluk rejimi ve yargısal denetim mekanizmaları, öğreti ve yüksek yargı içtihatları ışığında değerlendirilmiştir. Hedef, hem teorik altyapıyı güçlendirmek hem de uygulamada karşılaşılan sorunlara çözüm sunabilecek bir kaynak ortaya koymaktır.

Kitabın hazırlanmasında, yalnızca teorik bir çerçeve sunmak değil, aynı zamanda uygulayıcılar için yol gösterici, çözüm odaklı ve pratik bir kaynak ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu yönüyle eser, hakimler, avukatlar, akademisyenler, sigorta uygulayıcıları ve çalışma hayatının diğer aktörleri için faydalı olmayı hedeflemektedir. Eserin hazırlanma sürecinde, başta yüksek yargı kararları olmak üzere literatürde yer alan kıymetli çalışmalardan yararlanılmış, ayrıca uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm arayışları göz önünde bulundurulmuştur.

Doç. Dr. Hande Bahar Aykaç tarafından kaleme alınan **“Türk İş Hukukunda İş Teftişi”** adlı kitap Haziran 2026 tarihinde yayımlanmıştır.

İş hukuku, tarihsel olarak işçi ve işveren arasındaki iktisadi dengesizliğin karşısında işçiyi koruma iradesinin somutlaşmış halidir. Ancak bu irade, yalnızca normların varlığıyla değil, onların etkin biçimde hayata geçirilmesiyle anlam kazanır. Bu noktada iş teftişi, iş hukukunun kâğıt üzerindeki vaadi ile çalışma hayatının gerçekliği arasındaki mesafeyi kapatan kritik bir eşik olarak ortaya çıkar. Ne var ki günümüzde çalışma ilişkilerinin geçirdiği derin dönüşüm, çalışmanın mekanını, taraflarını ve sınırlarını giderek belirsizleştirerek söz konusu mesafeyi daha açık ve kırılgan hale getirmiştir. Söz konusu eser, iş teftişinin tarihsel rolünü ve güncel işlevlerini bu kırılganlık üzerinden yeniden düşünmeyi, onu yalnızca bir denetim aracı değil, çalışma hayatında sosyal adaletin fiilen kurulabilmesinin temel koşullarından biri olarak ele almayı amaçlamaktadır.

3 bölümden oluşan kitabın 1. bölümü, İş Teftişinin Kavramsal, Kurumsal ve Hukuki Çerçevesi, 2. bölümü İş Teftişi Süreci, 3. bölümü ise İş Teftişinin Özellik Arz Eden Görünümleri başlığını taşımaktadır.



sicil



sicil İŞ HUKUKU DERGİSİ

DİJİTAL PLATFORMDA.

2006 yılından bu yana iş hukuku alanındaki en güncel gelişmeleri, akademik çalışmaları ve uzman görüşlerini siz değerli okuyucularımızla buluşturmaya devam ediyoruz.

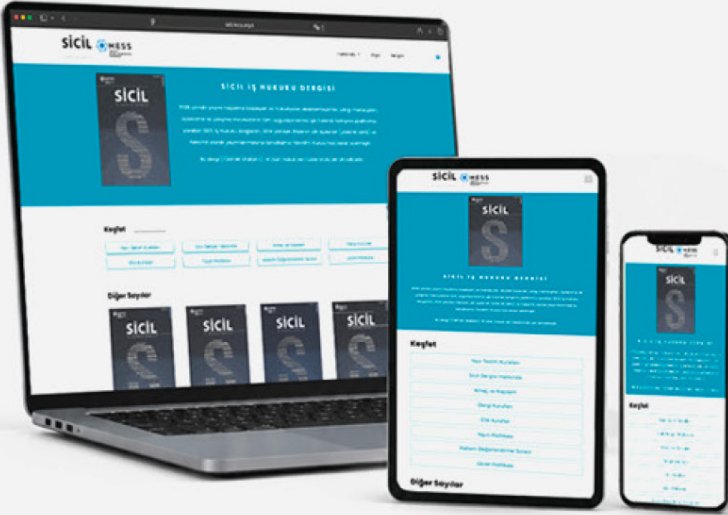
Dergimizin Dijital Platformuna Erişin

Dergimizin güncel ve önceki sayılarına, yazım kurallarına, makale değerlendirme ve gönderim sistemine, yayın ilkelerine ve diğer bilgilere web sitemiz üzerinden erişebilirsiniz.

QR kodunu mobil cihazınızla taratarak veya aşağıdaki internet adresini ziyaret ederek tüm içeriklerimize ulaşabilirsiniz.



sicil.mess.org.tr



GÜNCEL İÇERİK

İş hukuku alanındaki en güncel makale ve çalışmaları takip edin.



ZENGİN ARŞİV

Tüm sayı ve makalelere kolayca ulaşın.



KOLAY ERİŞİM

İstediğiniz yerden, istediğiniz zaman erişin.



KULLANICI DOSTU

Modern ve sade arayüz ile hızlı ve kolay kullanım.

**MERKEZ**

Ferko Signature, Büyükdere Cad. No: 175
Kat: 13-14 34394 Şişli/İSTANBUL
Tel: (212) 371 63 00 Faks: (212) 371 63 01
e-posta: mess@mess.org.tr

ANKARA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Beştepeler Mahallesi Nergis Sokak
Via Tower No: 7B/6 D: 10
06330 Yenimahalle/ANKARA
Tel: (312) 219 10 80 Faks: (312) 219 18 50
e-posta: ankarabolge@mess.org.tr

BURSA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Odunluk Mahallesi Akpınar Caddesi
No: 21 R Plaza K: 7 D: 13
16110 Nilüfer/BURSA
Tel: (224) 236 38 62 Faks: (224) 236 98 94
e-posta: bursabolge@mess.org.tr

İZMİR BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Akdeniz Mahallesi Şehit Fethi Bey Caddesi
Heris Tower No: 55/6 D: 61
35210 Konak/İZMİR
Tel: (232) 482 25 70 Faks: (232) 484 45 80
e-posta: izmirbolge@mess.org.tr

KOCAELİ BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

MESS Teknoloji Merkezi, Barbaros Mah.
Sarkaç Sok. 34746 Ataşehir/İSTANBUL
Tel: (216) 228 64 00
e-posta: kocaelibolge@mess.org.tr

sicil.mess.org.tr

ISSN 1306-6153