



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Sağlık Sektöründe İşçi- İşveren İlişkileri

Doktora Tezi

Mehmet Seyfeddin PENÇE

Kasım 2023



İSTANBUL MEDENİYET ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

Sağlık Sektöründe İşçi- İşveren İlişkileri

Doktora Tezi

Mehmet Seyfeddin PENÇE

Danışman

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Kasım 2023

TEZ JÜRİSİ ONAYI

Mehmet Seyfeddin PENÇE tarafından hazırlanan “Sağlık Sektöründe İşçi-İşveren İlişkileri” başlıklı bu doktora tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı’nda hazırlanmış ve jürimiz tarafından adayın tezinin **KABULÜNE** OYBİRLİĞİYLE / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYELERİ

İMZA

KANAATİ

Tez Danışmanı:

(KABUL/RED)

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI
İstanbul Ticaret Üniversitesi

Üyeler:

Prof. Dr. Ömer ÖZKAN
Uluslararası Kıbrıs Üniversitesi

Prof. Dr. Fuat BAYRAM
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. Sezer ÇABRİ
İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Prof. Dr. Saim OCAK
Marmara Üniversitesi

Tez Savunma Tarihi: 13 / Kasım / 2023

BEYANLAR

Yazım ve Kaynak Gösterme Kılavuzu Beyanı

Danışmanlığımda yazılan bu tezin İstanbul Medeniyet Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım ve kaynak gösterme kılavuzunda belirtilen kurallara uygun olarak yapılandırıldığı ve bu kılavuzun The Chicago Manual of Style (17th Edition, Notes and Bibliography) kaynak gösterme standartlarının bu tezde tutarlı olarak uygulandığı tarafımdan incelenerek teyit edilmiştir.

Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Etik İlkeler Sadakat Beyanı

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu, akademik ve etik kuralları gözeterek çalıştığımı ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt ederim.

Mehmet Seyfeddin PENÇE

ÖZET

Sağlık Sektöründe İşçi- İşveren İlişkileri

PENÇE, Mehmet Seyfeddin

Doktora Tezi, Özel Hukuk Anabilim Dalı

Danışmanı: Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI

Kasım 2023

Çalışmamızda, iş sözleşmesi kavramı ve hizmet sözleşmesi kavramı temel hatlarıyla bireysel iş hukuku açısından incelenmiştir. Bu kapsamda iş sözleşmesinin tarihi gelişimi, temel unsurları, özellikleri, yapılması, yapma yükümlülüğü, sona ermesi ve konusu iş görme borcu olan diğer sözleşmeler, sağlık sektöründe gerçekleştirilen iş sözleşmeleri çerçevesinde irdelenmiştir. Sağlık ve Sosyal Hizmetler sektöründe hangi faaliyet ve hizmetlerin bulunduğu, bu faaliyetler ve hizmetlerin sınırı, çerçevesi, düzenlenmesi ve sağlık açısından öneminin irdelenmesi açısından, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde iş kolları ve bu kolların neler olduğunun belirtildiği İş Kolları Yönetmeliği'ndeki ekli listenin on yedinci sırasında da yer alan sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu incelenerek, ekli listede bahsi geçen bütün hizmet ve faaliyetler teker teker irdelenmiştir. Sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarının görev ve tanımları, 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun, 17927 Sayılı Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği ve 29007 Sayılı Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik hükümleri çerçevesinde incelenerek değerlendirilmiştir. Sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarının, sadece sağlık sunucuları aracılığı ile değil, birçok farklı şekil ve çeşitte hizmet vermeleri sebebiyle çok çeşitli ve farklı türde iş sözleşmesiyle karşılaşmaktadır. Bu karşılaşılan iş sözleşmelerinin neler olduğu, nasıl kurulduğu, şekil şartları ve bahsedilen iş sözleşmesi modelinin sona ermesi neticesinde, tarafların uymak

zorunda olduğu yükümlülükler teker teker incelenerek irdelenmiştir. Sağlık sektöründe işin düzenlenmesi açısından çalışma süreleri, dinlenme süreleri ve gündelik hayatta toplumun diğer kesimlerine göre daha dezavantajlı konumda olanların çalışma hayatında korunması için, iş hukuku çerçevesinde gerekli pozitif ayrımcılık hükümleri ışığında tanınan izinler ve gerçekleştirmeleri ile kısıtlı veya yasak olan işler incelenmiştir. Çalışmamızın son bölümünde ise her bir sağlık meslek mensubu grubundan iş sözleşmeleri nedeniyle daha önce çalıştıkları veya halen çalışmakta oldukları kurumlarıyla uyumsuzluk yaşayanlarla ilgili yüksek mahkemenin vermiş olduğu kararlar örnekleme yöntemiyle incelenmiştir. Bu inceleme neticesinde, gerek ilk derece ve istinaf mahkemelerinin görüşleri gerekse de yüksek mahkemenin görüşleri göz önünde bulundurularak, sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarının karşılaştıkları uyumsuzluklar ve genel olarak karşılaşılan hukuki problemler tespit edilip değerlendirilmiştir. Çalışmamızın sonuç bölümünde ise, çalışmamızın konusu itibariyle sağlık sektöründe iş sözleşmesiyle çalışan kesimlerin karşılaştığı sorunlara ilişkin çözüm  nerileri bulunmaya çalışılmıştır.

Anahtar Kelimeler: iş sözleşmesi, hizmet sözleşmesi, iş sözleşmesi türleri, sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu, sağlık meslek mensupları, sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensupları, sağlık sektöründe iş sözleşmesi türleri, sağlık sektöründe işin düzenlenmesi.

ABSTRACT

Employee – Employer Relationship in The Health Sector

PENCE, Mehmet Seyfeddin

Ph.D. Thesis, Department of Private Law

Supervisor: Prof. Dr. İbrahim SUBASI

November 2023

In our study, the concept of employment contract and the concept of service contract were examined in terms of individual labor law. In this context, the historical development of the employment contract, its basic elements, features, construction, obligation to make, termination and other contracts whose subject is the obligation to perform work are examined within the framework of employment contracts in the health sector. In terms of examining which activities and services are available in the Health and Social Services sector, the limit, framework, regulation and importance of these activities and services in terms of health, the business lines within the framework of the Trade Unions and Collective Labor Agreement Law No. 6356, the branches of business regulation are specified on the seventeenth row of the attached list. The health and social services business line was examined and all the services and activities mentioned in the attached list were examined individually. The duties and definitions of health professionals and other professionals operating in health services were examined and evaluated within the framework of the provisions of the Law No. 1219 on the Style of Execution of Medicine and its Subspecialities Arts, the Operation Regulation of Inpatient Treatment Institutions No. 17927 and the Regulation on the Job and Job Descriptions of Health Professionals and Other Professionals Working in Health Services No. 29007. Health professionals and other professionals operating in health services are faced with a wide variety and different types of employment contracts due to the fact that they provide services in many different forms and varieties, not only through health providers. What

these employment contracts are, how they are established, the form conditions and the obligations that the parties must comply with as a result of the termination of the mentioned employment contract model are examined individually as well. In order to protect those who are more disadvantaged in working life compared to other segments of the society in terms of working hours, rest periods and daily life in terms of regulating work in the health sector, the permissions granted and their performance and restricted or prohibited jobs have been examined in the light of the necessary positive discrimination provisions within the framework of labor law. In the last part of our study, the decisions of the Supreme Court regarding each group of healthcare professionals who had conflicts with the institutions where they previously worked or are currently working due to their employment contracts were examined by sampling method. As a result of this review, the disputes and general legal problems encountered by healthcare professionals and other professionals operating in healthcare services were identified and evaluated, considering the opinions of both the first instance and appellate courts and the Supreme Court. In the conclusion part of our study, we tried to find solutions to the problems faced by those working under employment contracts in the health sector, as the subject of our study.

Key Words: Employment contract, service contract, types of employment contracts, health and social services business line, healthcare professionals, other professionals operating in healthcare services.

TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim süresince bilgilerinden faydalandığım, bu tez çalışmasının planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ve oluşumunda ilgi ve desteğini esirgemeyen; tecrübelerinden faydalanırken göstermiş olduğu sabır ve hoşgöründen dolayı değerli hocam, Prof. Dr. İbrahim SUBAŞI 'ya

Yüksek Lisans eğitimimden itibaren bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım, insani ve ahlaki değerleri ile kendisini örnek edindiğim, değerli hocam, Prof. Dr. Ömer ÖZKAN 'a

Doktora tezimin araştırma ve yazımında bilgilerinden faydalandığım, tez yazım aşamamdan bitiş sürecine kadar benden ilgi ve desteğini esirgemeyen; tecrübelerinden faydalanırken göstermiş olduğu sabır ve hoşgöründen dolayı değerli hocalarım, Prof. Dr. Fuat BAYRAM, Prof. Dr. Sezer ÇABRİ ve Prof. Dr. Saim OCAK'a

Doktora tezimin yazımında ve düzenlemelerinde benden yardımlarını ve bilgilerini esirgemeyen değerli dostum Dr. Öğr. Üyesi Ömer UĞUR ve Dr. Öğr. Üyesi Aslıhan KAYIK AYDINALP 'e

Eğitim hayatım boyunca benden hiçbir desteğini esirgemeyen, akademik kariyeri boyunca başta ailesi ve yakınları olmak üzere çevresindeki herkesi akademik bir eğitime yöneltten ve hayatımın her anında bilgi ve deneyimlerinden faydalandığım değerli abim Prof. Dr. Sadrettin PENÇE 'ye

Doktora tezimin araştırma ve yazım aşamasında büyük bir fedakarlıkla bana katlanan, bu süreç içerisinde göstermiş olduğu sabır ve hoşgöründen dolayı değerli eşim Elif PENÇE 'ye

Akademik eğitimim süresince büyük bir sabır ve özveriyle benden desteklerini esirgemeyen mesai arkadaşlarıma, hayatımın her safhasında bugünlere gelmemde bana büyük destekleri ve özverileri olan başta annem Kadriye PENÇE ve kardeşlerim olmak üzere bana katkı ve desteklerini sunan herkese teşekkürü bir borç bilirim.

Mehmet Seyfeddin PENÇE

İÇİNDEKİLER

TEZ JÜRİSİ ONAYI.....	i
BEYANLAR	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	v
TEŞEKKÜR.....	vii
KISALTMALAR	xi
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM GENEL OLARAK SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN TEMEL ESASLARI	4
1.1. Sağlık Sektörü.....	4
1.1.1. Sağlık Sektöründeki Hizmetler	5
1.1.2. Sağlık Sektöründeki Faaliyetler	11
1.2. Sağlık Sektöründe İşçi – İşveren İlişkilerinin Tarihi Gelişimi	17
1.2.1. Klasik Roma Hukuku’ndaki Durum	18
1.2.2. Erken Dönem Orta Çağ’da ki Durum	20
1.2.3. İslam ve Osmanlı Hukuku’ndaki Durum.....	21
1.2.4. Fransız Devrimi’nden 20. Yüzyıl’a Kadar Olan Durum	24
1.2.5. 20. Yüzyıl’dan Günümüze Kadar Olan Durum.....	25
1.3. Sağlıkta Dönüşüm Reformları ve Sağlık Sektöründeki Değişim	29
1.4. Özel Sektörden Sağlık Hizmeti Satın Alınması ve Özel Hastane Sektörü	31
1.5. Sağlık Sektöründeki İstihdamda Kamu Görevlisi – İşçi Dengesi	34
1.5.1. Sağlık Meslek Mensupları	35
1.5.2. Sağlık Hizmetlerinde Faaliyet Gösteren Diğer Meslek Mensupları.....	64
1.5.3. Sağlık Sektöründe İşin Düzenlenmesi.....	71

1.5.4. Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı.....	163
İKİNCİ BÖLÜM SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN SÖZLEŞMESEL ALTYAPISI.....	169
2.1. Sağlık Sektöründe İş Sözleşmesine Dayalı İstihdam	169
2.1.1. İş Sözleşmesinin Temel Unsurları.....	173
2.1.2. İş Sözleşmesinin Özellikleri	212
2.1.3. İş Sözleşmesinin Yapılması.....	217
2.1.4. Sağlık Sektöründe İş Sözleşmesi Görünümleri.....	234
2.1.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	272
2.2. Sağlık Sektöründe Vekalet Sözleşmesine Dayalı İstihdam	300
2.2.1. Vekil ile Müvekkilin Vekalet Sözleşmesinden Doğan Borçları.....	302
2.2.2. Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi.....	304
2.3. Sağlık Sektöründe Eser Sözleşmesine Dayalı İstihdam.....	307
2.4. Sağlık Sektöründe Adi Ortaklık Sözleşmesine Dayalı İstihdam.....	311
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İŞÇİ – İŞVEREN İLİŞKİSİNE İLİŞKİN BELİRLEYİCİ İLKESEL YARGITAY İÇTİHATLARI VE ÖĞRETİ GÖRÜŞLERİ.....	316
3.1. Genel Olarak.....	316
3.2. Fazla Çalışma Süreleriyle İlgili Uyuşmazlıklar	316
3.3. Çalışma Şartları ile İlgili Uyuşmazlıklar	318
3.4. Kıdem Tazminatı ile İlgili Uyuşmazlıklar.....	320
3.5. İhbar Tazminatı ile İlgili Uyuşmazlıklar	322
3.6. Cezai Şart ile İlgili Uyuşmazlıklar	324
3.7. İş Sözleşmesinin Türü ile İlgili Uyuşmazlıklar.....	326
3.8. Ücret Alacakları ile İlgili Uyuşmazlıklar	327
3.9. İş Sözleşmesinin Feshi ile İlgili Uyuşmazlıklar	329

SONUÇ	331
KAYNAKÇA	337



KISALTMALAR

AAK	: 7146 Sayılı Askerlik Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda ve 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun
AB	: Avrupa Birliği
AHK	: 5258 Sayılı Aile Hekimliği Kanunu
AHSÖY	: Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliği
AİŞÇ	: Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmelik
BAM	: Bölge Adliye Mahkemesi
BASK	: Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkındaki Kanun
Bkz.	: Bakınız
c.	: Cilt
çev.	: Çeviri Editörleri
ÇGİHY	: Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik
c.y.	: Cilt Yok
DİK	: 854 Sayılı Deniz İş Kanunu
DMK	: 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu
Ed.	: Editör
Esas	: Esas Numarası
eİşK	: 1475 Sayılı İş Kanunu
eTBK	: 818 Sayılı Borçlar Kanunu

HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HHK	: 2219 Sayılı Hususi Hastaneler Kanunu
HTTY	: Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme Yönetmeliği
In	: İçerisinde
İSK	: 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu
Karar	: Karar Numarası
İşK	: 4857 Sayılı İş Kanunu
İKİÇSY	: İş Kanuna İlişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği
İSGK	: 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
KÇGPÇK	: Kadın Çalışanların Gece Postalarında Çalışma Koşulları Hakkında Yönetmelik
m.	: Madde
MÖHÜK	: 5718 Sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun
TMK	: 4721 Sayılı Türk Medeni Kanunu
no.	: Numara
PHİÇY	: Postalar Halinde İşçi Çalıştırılarak Yürütülen İşlerde Çalışmalara İlişkin Özel Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik
R.G.	: Resmi Gazete
RRET	: 3153 Sayılı Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun
s.	: Sayfa Numarası
SenK.	: 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

SHİRK	: Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik
SKBAÇGI	: Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik
SMMY	: Sağlık Meslek Mensupları ile Sağlık Hizmetlerinde Çalışan Diğer Meslek Mensuplarının İş ve Görev Tanımlarına Dair Yönetmelik
sy.	: Sayı
T.C.	: Türkiye Cumhuriyeti
t.y.	: Tarih Yok
TBK	: 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu
TDN	: 10436 Sayılı Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi
TDHUEY	: Tıpta ve Diş Hekimliğinde Uzmanlık Eğitimi Yönetmeliği
TŞSK	: 1219 Sayılı Tababet ve Şuabatı San'atlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun
TTK	: 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu
UBGTHK	: 2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun
UÇY	: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Uzaktan Çalışma Yönetmeliği
ÜİK	: 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu
v.b.	: ve benzeri
v.d.	: ve diğerleri
v.s.	: ve saire
y.	: Yıl
y.y.	: Yayın Yeri Yok

YTKY : 17927 R.G. Sayılı Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliği



GİRİŞ

Sanayi devrimi ve sonrasındaki süreçte dünya genelinde yaygınlaşan fabrikalaşmanın bir ihtiyacı olarak yüksek miktarda işçiye ihtiyaç duyulması, toplumların küçük kentlerden fabrikaların bulunduğu büyük kentlere göçlerine sebep olmuştur. Dünya genelinde gerçekleşen bu değişimler işçilerin toplu halde çalışmalarını, işçi ile işveren arasında ki etkileşimin artmasını ve güçlü olan işverenin karşısında güçsüz olan işçinin korunmasını zamanla zorunlu hale getirmiştir. İş Hukuku, bu gereksinimler neticesinde bağımsız bir hukuk dalı olarak ortaya çıkarak gelişmeye başlamıştır. Bu gelişmelerin ardından dünyada meydana gelen iki büyük savaş ve bütün dünyayı etkisi altına alan ekonomik krizler, küresel çapta dünya devletlerinin ekonomilerinin daralmasına neden olmuş ve büyük oranda istihdamı etkilemiştir.

Dünya genelinde yaşanan bu gelişmelerden, bütün sektörler gibi, sağlık ve sosyal hizmetler sektörleri de büyük oranda etkilenmiştir. 1970'li yıllara kadar uygulanan tam gün çalışma modelinin yerine özellikle tabip, uzman tabip, hemşire, ebe gibi alanında yüksek bilgi birikimi ve deneyim gerektiren mesleklerde gerçekleştirilen tıbbi müdahalelerde, insan hatasını en aza indirmek amacıyla esnek süreli çalışma modelleri de uygulanmaya başlanmıştır. Özellikle 1980'li yılların başından itibaren sağlık ve sağlık hizmetlerin artan önemi neticesinde devletler bu alanlarda çeşitli görevler üstlenmeye başlamıştır. Son altmış yıldan bu yana sürekli olarak gelişen sağlık sektörü, toplumsal refahın temelini bireysel sağlık hizmetlerinin oluşturduğunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla bireysel sağlık hizmetleri sunan sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe faaliyet gösteren çalışanlar, çok riskli ve hata kabul etmez bir meslek icra ettikleri için kendileriyle sağlık hizmeti sunan işyerleri arasında gerçekleştirilen iş ve hizmet sözleşmeleri büyük önem arz etmeye başlamıştır.

Çin Halk Cumhuriyeti'nin Vuhan şehrinde 2019 yılı aralık ayında ortaya çıkan ve dünya geneline hızla yayılan covid-19 pandemisi dünya genelinde milyonlarca vak'anın tespit edilmesine ve pandemiden dolayı yüzbinlerce kişinin hayatını kaybetmesine neden olmuştur. Pandeminin gerek ekonomik gerekse de sosyal yaşama ciddi etkileri olmuştur.

Pandeminin bütün dünyayı etkilemesinden dolayı, çalışanların sağlıklarının korunması açısından birçok önlemlerin alınmasını zorunlu kılmıştır.

Özellikle pandeminin yayılmaya başlandığı ilk nemler, gerek hastalığın nasıl tedavi edileceğinin tam olarak bilinmemesi, gerekse de toplumun büyük bir bölümünün bu hastalığa yakalanması, sadece sağlık meslek mensuplarının sağlıklarını yitirmelerine değıl, aynı zamanda normal çalışma sürelerinin çok üzerinde çalışma gerçekleştirmelerine sebep olmuştur. Bu gelişmeler, temel amacı bireysel sağlık hizmeti sunmak olan sağlık ve sosyal hizmet sektöründe faaliyet gösteren, sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğerk meslek mensuplarının, sağlık hizmeti sunucularıyla gerçekleştirdikleri bireysel iş sözleşmeleri ve hizmet sözleşmelerinin niteliklerini sorgulayan ve üzerinde araştırma yapılması gereken bir hukuki sorun haline getirmiştir.

Çalışmamızın konusunu, sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe faaliyet gösteren çalışanların iş sözleşmeleri kapsamındaki çalışmaları oluşturmaktadır. Gerek zel sektör gerekse de kamu sektörü ve birçok farklı sağlık hizmeti sunucusu aracılığıyla topluma bireysel sağlık hizmetlerinin sunulması, bu hizmeti sunan çalışanların birçok farklı şekilde iş sözleşmesi gerçekleştirmesine sebep olmuştur. Çalışmamızda, esas itibariyle 4857 sayılı İş Kanunu esas alınmıştır. Diğerk iş kanunları ve iş hukukunda bireysel sağlık hizmetlerinin düzenlendiğı 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu ve 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu gibi kanunlarda ki düzenlemelere ise yeri geldikçe değınilmiştir.

Çalışmamız  bölümden oluşmaktadır. Ülkemizde sendikalaşma ve sendika yeliğı iş kolları çerçevesinde belirlendiğı için, hangi hizmet ve faaliyetlerin sağlık ve sosyal hizmetler alanında değılendirildiğı, iş kolları ynetmeliğı aracılığıyla tespit edilebilmektedir. Çalışmamızın birinci bölümünde, bu çerçevede sağlık ve sosyal hizmetler alanında bulunan hizmetler ve faaliyetlerin neler olduğı, bu hizmet ve faaliyetlerin düzenlenmesi ve sınırlarına değınilmiştir. Ayrıca, sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğerk meslek mensuplarının, hangi mesleklerden oluştuğı, bu mesleklerin sorumluluk, yükümlülük ve çeşitlerine değınilerek hukuki

çerçeve de görevlerinin icrasını nasıl ve hangi şartlarda gerçekleştirmeleri gerektiği de çalışmamızın birinci bölümünde değerlendirilmiştir.

Sağlık sektöründe işin nasıl düzenlendiği, çalışma ve dinlenme süreleri ile pozitif ayrımcılık ilkesi gereğince çocuk ve genç işçiler ile kadın işçilere yönelik koruma ve iş alanındaki kısıtlamalar çalışmamızın birinci bölümünde incelenmiştir.

Genel hatlarıyla iş sözleşmesi kavramına ikinci bölümde değinilmiştir. İş sözleşmesinin temel unsurları, özellikleri, gerçekleştirilmesi, yükümlülükleri, sona ermesi ve konusu iş görme borcu olan diğer sözleşmeler ikinci bölümün konusunu oluşturmaktadır.

Gerek sağlık meslek mensuplarının gerekse de sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarının çeşidinin çok fazla olması ve sadece sağlık sunucularında değil, özel ve kamu hastanelerinde çalışmaları ayrıca evde sağlık hizmetleri sunmaları gibi sebeplerle birçok farklı türde iş sözleşmesi gerçekleştirilmektedirler. Genel bir çerçeve içerisinde, özellikle günümüz şartları göz önünde bulundurularak gerçekleştirilen bu iş sözleşmesi türleri, iş sözleşmelerinin kurulma şekilleri, diğer iş sözleşmesi türleriyle aralarındaki farklar, yüksek mahkemenin bu hususta vermiş olduğu kararlar örnek alınarak çalışmamızın ikinci bölümünde incelenmiştir.

Çalışmamızın üçüncü ve son bölümünde ise, yargıtay kararları çerçevesinde sağlık sektöründe görevlerini ifa etmekte olan sağlık çalışanlarının karşılaştıkları sorunlar öğreti ve doktrinler çerçevesinde değerlendirilmiştir.

Yüksek Öğretim Kurulu'nun tez arşivi incelendiğinde, bir sektör veya iş kolu bazında kısıtlı çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir. Gerek dünya genelinde pandeminin en çok etkilerinin sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe yaşanması, gerekse bu sektörde faaliyet gösteren çalışanların hata yapmamaları ve hata yapmaları halinde sadece bireysel olarak insan hayatını değil aynı zamanda özellikle bulaşıcı hastalıklar anlamında toplumun büyük kesimini etkileyici nitelikte olması, son dönemde bu çalışmanın önemini arttırmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

GENEL OLARAK SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN TEMEL ESASLARI

1.1. Sağlık Sektörü

Sağlık ile ilgili olarak dolaylı, doğrudan ya da başlıca tesiri olan emtia ve hizmet mahiyetindeki her çeşit ürünü arz etmek, üretmek, talep etmek ve tüketmek amacıyla birçok farklı üretim alanlarında kurulmuş yapı ve alt yapılarla birlikte bunları kapsayan kurum, kuruluş, şahıs, durum ve benzerlerinin tamamını işaret etmek amacıyla kullanılan genel ve etraflı kavram sağlık sektörü olarak adlandırılmaktadır¹.

Sağlık sektörü günümüzde en çok yenilenen sektörler arasında karşımıza çıkmaktadır. Zamanla insanların bu sektöre ilgisi ve hizmet alma isteğinin artması, sağlık sektörünün iş kolu bakımından birçok hizmet ve faaliyetlerinin çeşitlenmesini sağlamıştır. Bu çeşitlenme de beraberinde birçok hukuki düzenlemeyi getirmiştir.

İşçi ve işveren kuruluşları ülkemizde dahil olmak üzere batı ülkelerinde iş koluna veya mesleğe göre sendikalaşma ilkesi çerçevesinde kurulmaktadır². Bu ilke uyarınca yapılan işler belirli sayıda gruplaştırılmaktadır. Bu grupların her biri iş kolu olarak adlandırılmaktadır³.

Sendikaların bir iş kolunda faaliyette bulunmaları veya sadece aynı mesleği icra eden kişiler üzerine kurulmaları gerekmektedir. İş kolu esasına veya mesleğe göre sendikalaşma haricinde başka bir şekilde sendika kurulması ilke olarak geçersizdir⁴. Herhangi bir iş sözleşmesine dayalı olmadan çalışan, dolayısıyla işçi sıfatını taşımadan çalışan kişilerin sendikalaşması her ne kadar meslek faaliyeti çerçevesinde çalışma olarak uygulamada kabul edilse de bu tarz sendikalaşmalara itibar edilmemektedir⁵.

¹ A. Erdal SARGUTAN, "Sağlık Sektörü ve Sağlık Sistemlerinin Yapısı", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, (2005): s. 1.

² Kübra DOĞAN YENİSEY, "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 39, (2013): s. 44; Nuri ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, 35. Baskı, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2022), s. 863.

³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 863.

⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 863.

⁵ Ercan AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 107.

Bir iş yerinin hangi iş koluna tabii olduğunun tespitinde iş yerinde yürütülen asıl işler önem arz etmektedir. İş kolunun tespiti yapılırken işyerinde yürütülen yardımcı işler dikkate alınmaz. İş yerinde yapılan asıl işlerin yanında gerçekleştirilen yardımcı işler, asıl işin girdiği iş koluna tabiidir⁶. Dolayısıyla bir işyerinde çalışan işçiler yardımcı işte çalışsalar dahi yürütmekte oldukları işe göre değil, o iş yerinin tabii olduğu iş kolunda kurulu olan sendikaya üye olmak zorundadır⁷. Ayrıca bir işyerinde birden daha fazla işin yürütülmesi sebebiyle hangi işin asıl iş olduğunun tespit edilememesi durumunda, işkolunun tespiti Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından gerçekleştirilir. Bakanlığın gerçekleştirmiş olduğu bu tespite karşı ilgili işyeri yargı yoluna başvurabilir⁸.

Toplu iş sözleşmelerinde yetki tespiti veya yetkiye itiraz aşamalarında, işyerinin hangi iş koluna tabii olduğu konusunda uyuşmazlık olması halinde, tarafların başvuruları üzerine, o iş yerinde yürütülen işin niteliğine göre bakanlıkça tespit edilir⁹.

SenK. 4. maddesi doğrultusunda çıkarılan İş Kolları Yönetmeliğinde ekonomik faaliyetlerin sınırlandırılmasına ilişkin uluslararası standart ve kurallar çerçevesinde her bir iş koluna giren işlerin neler olduğu tespit edilerek yönetmeliğin ekli listesinde sayılmıştır¹⁰. Bu ekli listenin on yedinci sırasında da sağlık ve sosyal hizmetler iş kolu bulunmaktadır.

1.1.1. Sağlık Sektöründeki Hizmetler

Sağlık sektöründe hizmetler, hastaların ihtiyaçları doğrultusunda farklı amaçlar altında bu ihtiyaçları karşılamak amacıyla gerçekleştirilen işleri kapsamaktadır.

⁶ Talat CANBOLAT, "6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, (2014): s. 528; Hakkı ŞEKERBAY, "E-Üyelik ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi", *İş ve Hayat*, Cilt 3, Sayı 5, (2017): s. 328, 32, 33.

⁷ Mehmet Nusret BEDÜK, "İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 1, (2012): s. 5, 6.

⁸ Ertuğrul YUVALI ve Yusuf GÜLEŞÇİ, "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 10, Sayı 38, (2013): s. 69.

⁹ BEDÜK, "İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü", s. 6.

¹⁰ Seracettin GÖKTAŞ ve Gökhan YILMAZ, *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 52.

1.1.1.1. Veterinerlik Hizmetleri

Hayvanların evcilleştirilerek doğal yaşam alanlarından uzaklaştırılmasıyla birlikte evcil hayvan sahipleri, küçük sürülerine ilişkin kür ve şifa yöntemleri aramaya başlamışlardır. Bu gelişmeler sebebiyle veterinerlik hizmetleri hayvanların evcilleştirilmesi ve insanların hayvanları tanımları ile başlamıştır¹¹.

Tıbbi ve teknolojik ilerlemelere paralel olarak modern anlamda veterinerlik hizmetleri, Avrupa'da 17. ve 18. yüzyıllarda, Amerika'da ise 19. ve 20. yüzyıllarda gelişmeye başlamıştır. Hayvanlardan insanlara direkt olarak veya hayvansal ürünlerin tüketilmesi neticesinde geçen hastalıklardan toplumun korunması sadece veterinerlik hizmetleri çerçevesinde çalışan veteriner hekimlerin sorumluluğundaki çalışmalarla önlenebilmektedir. Dolayısıyla veterinerlik hizmetleri doğrudan doğruya insan sağlığı ile ilgilidir¹².

Veteriner hekimlerin hukuki sorumluluklarının temelinde tedavi sözleşmesinden kaynaklanması, çalışma konularını mevzuatımızda kişilik haklarına sahip olmadığı kabul edilen hayvanların oluşturmasıdır. Veteriner ile hayvan sahibi arasında yapılan sözleşmeler sadece tedavi amaçlı sözleşmeler değildir. Bir hayvanın yıkanarak tüylerinin kesilmesi için yapılan eser sözleşmeleri de bulunmaktadır. Ayrıca veteriner hekimler sözleşme haricinde kusursuz sorumluluk hükümleri, haksız fiil ve vekaletsiz iş görme çerçevesinde de sorumlu tutulabilmektedir¹³.

Tıbbi ve teknolojik gelişmeler neticesinde, veterinerlik hizmetlerinin sadece hayvan sağlığını değil insan sağlığını da etkilemesiyle bu hizmet sektörü İş Kolları Yönetmeliğinin ekli listesinin on yedincisi sırasında yer alan sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunda yetmiş beş sınıf numarası ile belirtilmiştir.

¹¹ Zeynel ÖZLÜ, "19. Yüzyıl Sonlarında Osmanlı Devletinde Veterinerlik Mesleği ile İlgili Bir Değerlendirme", *BELLETEN Dergisi*, Cilt 76, Sayı 275, (2012): s. 239.

¹² Mustafa TAYAR ve Ender YARSAN, *Veteriner Halk Sağlığı*, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2014), s. 10.

¹³ Tuğçe ORAL, "Veteriner Hekimin Sözleşme Dışı Sorumluluğu", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 16, (2014): s. 325, 26.

1.1.1.2. Hastane Hizmetleri

Sağlık hizmetleri sisteminin en temel ögesi olan hastaneler tarihin en eski kurumlarından biridir¹⁴. Hastanelerinin amaç ve hedefleri doğrultusunda verdikleri hizmetler değişiklik gösterse de temel de koruyucu ve geliştirici sağlık hizmetleri, eğitim ve araştırma hizmetleri ile tedavi hizmetleri olmak üzere dört temel hizmeti sağlamak zorundadır¹⁵.

Hastanelerde ağırlık olarak tedavi hizmetleri sunulmaktadır¹⁶. Temel anlamda tedavi hizmetleri, sağlık durumu iyi olmayan kişilerin, sağlık durumlarını sağlıklı oldukları zamanlardaki düzeylerine ulaştırmak amacıyla gerçekleştirilen hizmetlerdir. Hastaneler, hasta ve yarılara ayakta ya da yatarak tedavi hizmetleri sunmaktadır¹⁷.

Koruyucu ve önleyici sağlık hizmetleri, herhangi bir hastalığın ortaya çıkmaması için gerekli olan bütün tedbirlerin alınması, bulaşıcı hastalıklarla mücadele edilmesi, hastanın iyileştirilmesi çerçevesinde hasta ve yakınlarına bilgi verilmesi, topluma gerekli olan sağlık bilgilerinin verilerek tedavi aşamasına gelmeden hastalıkların önlenmesini hedefleyen hizmetlerdir. Dolayısıyla koruyucu sağlık hizmetleri bireysel düzeyde değil toplum düzeyinde hizmet vermeyi hedeflemektedir¹⁸.

Hastanelerin temelde tıp ve sağlık çalışanlarına yönelik eğitim vermelerinin yanında hastalara yönelik diyabet ve beslenme eğitimi gibi birtakım eğitimlerde vermektedir. Bu eğitimlerin haricinde hastaneler, tıp bilimleri alanında birçok araştırmaların yapıldığı merkezler olma özelliği de göstermektedir¹⁹.

Hastanelerin temelde gerçekleştirmesi gereken hizmetleri göz önüne alındığında hastaneler, efektif bir şekilde her türlü sağlık hizmetlerinin kesintisiz verildiği, toplum

¹⁴ İsmail AĞIRBAŞ, *Hastane Yönetimi ve Organizasyon*, 2. Baskı, (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2019), s. 16.

¹⁵ Şahin KAVUNCUBAŞI ve Selami YILDIRIM, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, 5. Baskı, (Ankara: Siyasal Kitabevi, 2018), s. 112.

¹⁶ AĞIRBAŞ, *Hastane Yönetimi ve Organizasyon*, s. 16.

¹⁷ KAVUNCUBAŞI ve YILDIRIM, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, s. 112.

¹⁸ Çiğdem GENÇER, v.d., "Koruyucu Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Sosyal Hizmet Mesleğinin Önemi", *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt 32, Sayı 3, (2021): s. 1129, 30.

¹⁹ KAVUNCUBAŞI ve YILDIRIM, *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*, s. 113.

sağlığı hizmetleriyle beraber eğitim ve araştırma hizmetlerinin yürütüldüğü, çevreden etkilenirken çevreyi de etkileyebilen sosyal kurumlardır²⁰.

2219 sayılı Hususi Hastaneler Kanunun 1. maddesine göre kamuya ve belediyelere ait olan resmi hastaneler haricinde, yataklı tedavi hizmetleri sunmak ya da yakınlarda hastalık geçirmiş olan kişileri eski sağlığına kavuşana dek tedavi etmek ve bu kimselere doğum için yardımda bulunmak amacıyla faaliyette bulunan veya faaliyete başlayacak olan sağlık kuruluşları özel hastanelerden sayılır.

HHK'nın 7. maddesi uyarınca özel hastane operatörü tek bir gerçek kişi veya vakıf ya da dernek yahut bir adi ortaklık şeklinde olabileceği gibi TTK'da belirtilen bir şirkette olabilir. Bu nedenle özel hastane yöneticisi gerçek veya tüzel kişi olabilir. Ayrıca hastane yöneticisi hastaneye kabul sözleşmesinin tarafıdır. Dolayısıyla hastane içerisinde gerçekleştirilecek olan tıbbi müdahalelerden hastane yöneticisi birinci derecede sorumludur²¹.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin 5. maddesine göre özel hastanelerde asgari yüz yatak bulunmak zorundadır. Ancak bölgesel olarak gerçekleştirilen hizmet planlaması çerçevesinde boş kapasiteye sebebiyet verilmemesi için daha az yataklı hastanelere Sağlık Bakanlığı tarafından izin verilebilir. Ayrıca yoğun bakım ve kuvöz hizmetleri çerçevesinde gerçekleştirilecek hastane faaliyetleri için belirlenecek olan yatak sayısı, hastanenin toplam yatak sayısının yüzde otuzundan fazla olamaz.

Yatak sayıları yüzden az olan özel hastanelerin asgari otuz üç tabip kadrosuna sahip olmaları şartıyla özel hastaneler için belirtilen fiziki şartlarda binalara sahip olmaları veya yeni bir binaya taşınması durumunda yatak sayılarını yüze çıkarmalarına izin verilir.

Sağlık hizmeti sunmak amacıyla kurulan bütün hastaneler özel hastane statüsünde değerlendirilmezler. Kendine özgü kanun veya tüzükle kurulmuş olan kuruluşların, yalnızca kendi çalışanlarına hizmet vermek amacıyla kurdukları hastaneler özel hastane

²⁰ AĞIRBAŞ, *Hastane Yönetimi ve Organizasyon*, s. 16.

²¹ Gülşah GÖZPINAR KARAN, *Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2015), s. 24.

sayılmaz. Ancak bu hastanelerinin ücret karşılığında kendi çalışanları haricindekilere hizmet vermesi durumunda özel hastane sayılırlar. Üniversite hastaneleri gibi kamu kuruluşları veya belediyelere bağlı olan hastaneler özel hastane olarak kabul edilmezler²².

1.1.1.3. İnsan Sağlığı ile İlgili Diğer Hizmetler

İnsan sağlığı ile ilgili diğer hizmetler, hekimler ve diş hekimleri haricinde sağlık hizmetleri sunucularında hizmet vermekte olan diğer sağlık görevlisi pratisyenlerin faaliyetlerini kapsamaktadır.

Sağlık hizmetlerinin verilmesi bir ekip çalışmasını gerektirdiğinden dolayı hekimler ve diş hekimleri haricindeki sağlık çalışanları da sağlık ve tıp hukuku içerisinde oldukça önemli bir yere sahiptir. Diğer sağlık mensupları TSSK'nın on üçüncü maddesinde bentler halinde belirtilmiştir. Kanunda belirtilen bu sağlık mensupları hastalıklarla ilgili olarak doğrudan herhangi bir teşhiste bulunarak hiçbir bir şekilde tedavi uygulayamaz ve reçete tanzim edemez. Ancak hastalık halleri dışında sağlıklı kişiler için diğer sağlık mensuplarının verecekleri tavsiye ve öneriler, tıp hukuku açısından tedavi sayılmadığından dolayı herhangi bir kısıtlama uygulanamaz²³.

1.1.1.4. Yaşlılar ve Bedensel Engelliler için Barınacak Yer Sağlanmaksızın Verilen Sosyal Hizmetler

Yaşlılar ve bedensel engelliler için barınacak yer sağlanmaksızın verilen sosyal hizmetlerin başında ikamette bakım hizmetleri öne çıkmaktadır.

Hastaların, vücut sistemlerinin değerlendirilmesi için hastanın hastanede uygulanan tedavisinin sonrasında düzenlenen hasta değerlendirme formu çerçevesinde hastanın sağlık durumuyla ilgili olarak yeni gelişen varyasyonların ilave edilmesiyle birlikte hastanın, hastane evresinde teşhis edilen problemlerine ait bakım planının ikamette uygulanması sağlık çalışanlarının ilk ikamet ziyaretlerinde gerçekleştirilir.

²² Gültezer HATIRNAZ EROL, *Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları*, Güncellenmiş 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 77; GÖZPINAR KARAN, *Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu*, s. 25.

²³ Özge YÜCEL, "Sağlık ve Tıp Hukukuna İlişkin Temel Kavramlar ve Özneler", *Sağlık ve Tıp Hukukunda Sorumluluk ve İnsan Hakları*, ed. Özge YÜCEL ve Gürkan SERT, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), s. 40.

Dolayısıyla ilk ikamet ziyaretinde hasta bakımında karşılaşılan sorunların çözümüne yönelik hazırlanan eğitim malzemelerinin kullanılarak eğitim ve müşavirlik hizmeti verilmektedir. Diğer ikamet ziyaretleri de hastanın ikametinde tedavisini en iyi şekilde sağlamak amacıyla aynı doğrultuda gerçekleştirilmektedir. Sağlık bakanlığı da ikamette bakım hizmeti alması gerekenler için bakım hizmeti sunacak olan özel kurumların çalışmalarını tertipleyen bir yönetmelik çıkarmıştır²⁴.

Herhangi bir barınacak yer temin edilmeden yaşlılar ve bedensel engellilere yönelik çeşitli terapi, danışmanlık ve tedavi gibi çeşitli sosyal hizmetler bu hizmet kolu içerisinde değerlendirilmektedir.

İşçinin kendi ikametinde ya da tayin edilen başka bir yerde işverenin talepleri çerçevesinde görevini ifa ettiği çalışma yöntemi evde çalışma olarak adlandırılmaktadır. TBK 461. maddesinde işverenin ifa edilmesini talep ettiği işi, işçinin ikametgahında ya da tayin edilen başka bir yerde, işçinin bizzat veya aile fertleriyle beraber bir ücret karşılığında gerçekleştirmeyi taahhüt ettiği sözleşmeler evde hizmet sözleşmesi olarak tanımlanmıştır²⁵.

Evde Bakım Hizmetleri Sunumu Hakkında Yönetmeliğin 4. maddesine göre tabiplerin önerileri doğrultusunda rahatsızlıkları olan kişilere aileleriyle beraber yaşamakta oldukları ikametgahlarında sağlık ekipleri aracılığıyla fizyoterapi, rehabilitasyon ve psikolojik tedavi de dahil olmak üzere rahatsızlıkları olan kişilerin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde bakım, sağlık ve takip hizmetlerinin sunulması evde bakım hizmetleri olarak tanımlanmıştır.

Evde bakım hizmetleri uygulamada ev hizmetleri içerisinde değerlendirilmektedir. Ülkemizde ev hizmetleri çerçevesinde çocuk ve yaşlı bakım

²⁴ Nuran AKDEMİR, v.d., "Yatağa Bağımlı Hastaların Evde Yaşadıkları Sağlık Sorunlarına Yönelik Evde Bakım Hizmet Gereksinimleri", *Dicle Tıp Dergisi*, Cilt 38, Sayı 1, (2011): s. 59, 60.

²⁵ Buğra Kaan ÇAKIROĞLU, "Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Hizmet Sözleşmesi", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, (2022): s. 515.

işleriyle ilgili olarak istihdam edilenlere TBK ‘nın 393. ila 469. maddeleri arasında düzenlenen hizmet sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır²⁶.

Ülkemizde gerek ıveğen (akut) gerekse de süreğen (kronik) rahatsızlıkları olan bireylerin bakımlarının evde bakım hizmetleri içerisinde değeriendirilmemesi sebebiyle bu rahatsızlıkları olan hastaların bakımları aile bireyleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Sağlık teknolojilerinin gelişmekte olması diyabet rahatsızlığı olan bireylerin kan şekeriilerinin izlemi ve ayaktan karın zarı (periton) diyalizi gibi birtakım tedavilerin ülkemizde dahil olmak üzere birçok ülkede ikamette uygulanmasını mümkün kılmaktadır. Bu tarz uygulamaların istenilen düzeyde gerçekleştirilmesi profesyonel bir ekibin desteğıyle olabilmektedir²⁷. Dolayısıyla sağlık alanında gerçekleşen teknolojik gelişmeler evde bakım hizmetlerinin çeşitliliğini arttırmaktadır.

Evde bakım hizmetleri kapsamında istihdam edilerek çalışanlar yalnızca bakım görevini üstlendikleri hasta, engelli, yaşlı veya çocukların bakımıyla sınırlı bir görev üstlenmemekte aynı zamanda evin temizliği, hanede yaşayan diğer çocukların bakımı, yemeğın hazırlanması, çamaşırların yıkanması gibi birçok işi de üstlenmesine uygulamada rastlanılmaktadır. Ayrıca yatılı olarak evde bakım hizmeti gerçekleştiren işçilerin günlük azami kanuni çalışma süresinin çok üzerinde çalışmalar gerçekleştirdiğı de görülmektedir²⁸.

1.1.2. Sağlık Sektöründeki Faaliyetler

Sağlık sektöründe faaliyetler, hastaların ihtiyaçları doğrultusunda bu ihtiyaçları karşılamak amacıyla herhangi bir plan veya planın parçası olarak gerçekleştirilen işleri kapsamaktadır.

²⁶ Gülşen SARI GERŞİL ve Ramazan TEMEL, "Kayıtdışı Emek: Ev Hizmeti ve Çocuk-Yaşlı Bakım Hizmetleri", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt 30, Sayı 5, (2016): s. 1120.

²⁷ Mustafa ÇOBAN ve Afsun Ezel ESATOĞLU, "Evde bakım hizmetlerine genel bir bakış", *Türkiye Klinikleri Tıp Etiğı-Hukuku-Tarihi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, (2004): s. 117.

²⁸ Bekir YILMAZ ve Mehmet ÖZAYDIN, "Evde Bakım Hizmeti Veren Yabancı İşçilerin Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Arayışları", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1, (2020): s. 68.

1.1.2.1. Genel Hekimlik Uygulama Faaliyetleri

Genel hekimlik uygulama faaliyetleri tıp alanında gerçekleştirilen tıbbi danışmanlık ve tedavileri kapsamaktadır.

Hastanın şikayetlerinin sorularak uzuvlarının çalışma düzenlerinin kontrol edilmesi, gereklilik halinde kan ve idrar analizlerinin yapılması, hastanın şikayetleri çerçevesinde gerekli tıbbi cihazların kullanılması ve gerçekleştirilen bu işlemler neticesinde gerekirse tıbbi danışmanlık (konsültasyon) işlemlerinin gerçekleştirilmesi hastalık konusunda doğru tanı yapılması için gereklidir²⁹.

Tıbbi danışmanlık, hastadan birinci derecede sorumlu olan doktorun, hasta takibi sırasında farklı uzmanlık alanlarının görüş ve pratiklerine gereksinim olduğuna karar vermesi veya hastanın istemesi halinde başka bir uzmanlık dalındaki meslektaşına danışmasıdır³⁰.

Tedavi ise hastalıklardan korunma tedbirlerinin yanı sıra hastalıkları belirlemeye yönelik teşhisleri ve hastalığın iyileştirilmesi, hafifletilmesi ya da ortadan kaldırılmasıyla birlikte hastalıktan sonraki süreçte uygulanacak bakımı da kapsayan süreci ifade etmektedir³¹. Tedavi uygulanırken önemli olan hastanın iyileştirilmesi amacıyla iyiniyetli olarak Tıp biliminin bilinen, benimsenen ve uygulanmış olan metot, usul ve yöntemlerin kullanılmasıdır. Tıp bilimi tarafından telifi kabul olmayan usul ve yöntemlerin kullanılması ya da tıbben bilinmeyen veya denenmemiş olan bir takip uygulamalarıyla yapılan hastanın iyileştirilme girişimleri hiçbir şekilde tedavi olarak kabul edilemez³².

Ülkemizde her ne suretle olursa olsun hasta tedavi edecek kişinin mutlaka Tıp Fakültesi mezunu hekim olması gerekmektedir. Ayrıca hastalıkla ilgili tanının konulması, bunların incelenmesi ve gerektiğinde ön tanı konularak tetkiklerin genişletilmesi gibi birçok işlemi yapmaya sadece hekim yetkilidir. Tanının konulmasının ardından tedavi ile

²⁹ Ali TÜRKMEN, *Hasta ve Hekim Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2013), s. 36.

³⁰ Zeynep KARAKAYA, v.d., "Acil Tıp Anabilim Dalında Konsültasyon Sisteminin İşleyişi ve Etkinliğinin Değerlendirilmesi", *Ulusal Travma Acil Cerrahi Dergisi*, Cilt 15, Sayı 3, (2009): s. 211.

³¹ Selvi ÖZÇETİN ve Murat BALABAN, *Sağlık Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2014), s. 14.

³² TÜRKMEN, *Hasta ve Hekim Hukuku*, s. 39.

ilgili yöntemleri belirleme, uygulama, kararlar alma ve reçete yazma gibi hastanın tedavisine ilişkin kararları verme ve girişimleri gerçekleştirme yetkisine de hekim sahiptir³³.

1.1.2.2. Uzman Hekimlik ile İlgili Uygulama Faaliyetleri

Uzman hekimlikle ilgili uygulama faaliyetleri, tıp alanında hastanın ihtiyaç duyduğu tıbbi danışmanlık ve tedavi ihtiyaçlarının, pratisyen hekimlerden ziyade ilgili branşta uzmanlık eğitimi almış olan hekimler tarafından yapılması gereken hizmetleri kapsamaktadır.

Uzman hekim ise, ruhsal veya bedenen durumu bozulmuş olan kişileri eski sağlıklarına kavuşturmak için pratisyenlik ve uzmanlık eğitimi boyunca almış olduğu öğretilerle tedavisini gerçekleştiren hekimlerdir.

Tıpta uzmanlık dalları ülkemizde ilk kez 1929 yılında çıkarılan bir tüzük çerçevesinde belirlenmiştir. Günümüzde ise uzmanlık dalları ve bu dallarla ilgili eğitim süreleri TŞSK 'nın ekinde yer alan çizelgeler ile belirlenmektedir³⁴.

Tıpta uzmanlık eğitimi alan öğrenciler, asistan hekim olarak adlandırılmakta ve eğitim aldıkları alanlarda araştırma ve uygulama faaliyetleri gerçekleştirmektedir. Asistan hekimler, eğitim gören hekimler konumunda olduklarından dolayı uzmanlık gerektiren tıbbi uygulamaları yalnız başlarına yapamazlar. Dolayısıyla asistan hekim, uzman hekimin bilgisi ve değerlendirmesi olmadan hastalara tedavi planlayamaz. Böyle bir durumun gerçekleşmesi kusur teşkil eder³⁵.

1.1.2.3. Dişçilik ile İlgili Uygulama Faaliyetleri

Dişçilikle ilgili uygulama faaliyetleri, dişçilik alanında gerçekleştirilen çeşitli danışmanlık ve tedavileri kapsamaktadır.

³³ Gürkan SERT, *Tıp Hukuku ve Etiği Derslerine Giriş*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 110.

³⁴ SERT, *Tıp Hukuku ve Etiği Derslerine Giriş*, s. 106.

³⁵ İrfan ESENKAYA ve Hakan HAKERİ, "Ortopedi ve Travmatoloji Asistan Hekimlerinin Hukuki Sorumlulukları", *Tıp Hukuku Dergisi*, Sayı 11, (2017): s. 31, 41.

Dişçilik ile ilgili uygulama faaliyetleri diş hekimleri tarafından gerçekleştirilir. Diş hekimleri ağız boşluğuna tabii müdahaleler olan çene cerrahisi müdahaleleri, koruyucu diş tedavileri, implant, diş protezleri ve çene ortopedik müdahaleleri gerçekleştirirler³⁶.

Diş hekimleri çok dar bir çalışma alanı olan ağız boşluğunda çalışmaktadırlar. Dolayısıyla fiziksel ve zihinsel olarak titiz bir şekilde çalışmalarını gerçekleştirmeleri gerekmektedir³⁷.

Diş hekimlerinin covid-19 salgını dönemlerinde korona virüs bilim kurulunun belirlediği acil tedaviler haricinde kalan tedavileri yapmaları ertelenmiş, acil işlemlerin en az iki vardiya halinde ve tanımlanmış sabit ekiplerle belirlenen izole alanlarda yapılması istenmiştir³⁸.

1.1.2.4. Hemşireli Yatılı Bakım Faaliyetleri

Hemşireli yatılı bakım faaliyetleri, yatılı bakıma gereksinim duyan yaşlılar, engelliler ve çocuklar gibi ihtiyaç sahiplerine yönelik gerekli bakım hizmetleri veren hemşirelerin faaliyetlerini kapsamaktadır.

İnsanların temel ihtiyaçlarının karşılanması, yeteneklerini geliştirip sürdürmesi, hayatta kalması ya da en asgari düzeyde yaşayabilmesi için imkanlar ölçüsünde yatılı bakıma ihtiyaç duyan kişinin acıdan uzak yaşayabilmesine yardımda bulunmak için doğrudan yapılan bütün faaliyetler bakım olarak adlandırılmaktadır³⁹.

Hemşirelerin yatılı bakıma ihtiyaç duyan kişilere yaptıkları tanımlar ile tıbbi tanımlar birbirinden farklıdır. Hemşirelik tanısı, özel bir tıbbi tanı veya belirtinin yanı sıra bulguların yanı sıra

³⁶ Gültezer HATIRNAZ EROL, *Diş Hekimlerinin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 35.

³⁷ Buğra ŞENEL, "Diş Hekimleri için Risk Taşıyan Hastalıklar ve Diş Hekimlerinin Mesleki Rahatsızlıkları", *Gülhane Tıp Dergisi*, Cilt 49, Sayı 3, (2007): s. 204.

³⁸ Fatma SOYSAL, v.d., "COVID-19 Pandemisinin Diş Hekimliği Uygulamalarına Etkisi", *Klinik Dergisi*, Cilt 33, Sayı 1, (2020): s. 10.

³⁹ Ali Rıza ABAY ve Fethi GÜNGÖR, *Bakım ve Sosyal Hizmet*, (İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, t.y.), http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_ao/bakimvesoshiz.pdf, s. 7.

sıra yatılı bakıma ihtiyaç duyan kişinin fiziksel, mental, sosyal ve ruhsal durumları sebebiyle elde ettiği sonuçlar doğrultusunda hastanın bütün ihtiyaçlarını vurgular⁴⁰.

1.1.2.5. Zihinsel Engellilik, Ruh Sağlığı ve Madde Bağımlılığına Yönelik Yatılı Bakım Faaliyetleri

Çeşitli derecelerde zihinsel yetersizliği olan kişiler zihinsel engelli olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla zekâ geriliği olanlar ve down sendromlu bireyler zihinsel engelli olarak kabul edilmektedir. Ruhsal ve duygusal bir hastalığı olanlar yani duygu düşünce ve davranışlarında hayatın olan akışına aykırı olarak hareket edenler, günlük yaşam aktivitelerini tamamlamada başka insanlarla ilişkilerini devam ettirmede zorluk yaşayan ruh sağlığı bozulmuş kişiler ise ruh hastası olarak tanımlanmaktadır⁴¹.

İnsan vücudunun bir veya birden fazla fonksiyonunu olumsuz olarak etkileyen birtakım maddelerin kullanılması sonucunda zarar görmesine rağmen bu maddelerin kullanımının bırakılmaması madde bağımlılığı olarak tanımlanmaktadır. Madde bağımlısı, her durum ve şartta bağımlısı olduğu maddeyi elde edebilmek için, engelleyemediği bir hırs ve özlem duyar. Madde kullanımına ara vermesi halinde mahrumiyet yaşar. Zaman içerisinde bağımlısı olduğu maddenin kullanımını ve dozajını artırır ve zamanının çoğunu bağımlısı olduğu maddeyi arayarak geçirir⁴².

Yatılı bakım hizmeti veren resmi ve özel bakım merkezlerinde yukarıda bahsedilen nedenlerden dolayı bakım faaliyeti hizmeti alanlara yönelik gerçekleştirilen çeşitli terapi, danışmanlık ve tedaviler zihinsel engellilik, ruh sağlığı ve madde bağımlılığına yönelik yatılı bakım faaliyetleri olarak adlandırılmaktadır.

⁴⁰ David BARRETT, v.d., *Bakımın Planlanması*, (çev.) Hülya OKUMUŞ, v.d., 2. Baskı, (Ankara: Palme Yayıncılık, 2014), s. 27.

⁴¹ Buket DENİZ, *Engelli Hakları ve Ayrımcılık Yasağı*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 47.

⁴² Raşide GÖVEBAKAN ve Veli DUYAN, *Madde Bağımlılığı ve Aile*, (İstanbul: Yeni Nesil Yayınevi, 2015), s. 12, 13.

1.1.2.6. Yaşlılara ve Bedensel Engellilere Yönelik Yatılı Bakım Faaliyetleri

Yaşlanma, zamanla kişinin çeşitli değişimler göstererek hem fiziksel hem de ruhsal açıdan gerilemesidir⁴³. Bu gerilemeler neticesinde yatağa bağımlı olarak yaşamını devam ettirmek zorunda kalan yaşlılar için gerçekleştirilen bakım faaliyetleri bu kapsamdadır.

Yatağa bağımlı bireylerin büyük bölümünü yaşlılar oluşturmaktadır. Bağımlılığa bağlı olarak gelişen komplikasyonlar hasta olma ve ölüm oranlarında artışa neden olmakta ve bireylerin yaşam kalitesini azaltmaktadır. Dolayısıyla yaşlının işlevsel kalabilmesi için gerekli fiziksel aktiviteler, işlevselliği etkileyen faktörlerin belirlenmesi ve yatağa bağımlılık düzeyini belirlemede kullanılacak testler yatılı bakım faaliyetleri içerisinde⁴⁴.

Doğum öncesi, sırası ya da sonrasında herhangi bir nedenden ötürü iskelet ve kas sinir sistemindeki bozulmalar neticesinde beşerî yeteneklerini değişik seviyelerde kaybeden, gündelik ihtiyaçlarını karşılamada ve toplumsal yaşama ayak uydurmada güçlükleri olan, bu nedenler neticesinde korunma, bakım, iyileştirme, danışma ve yardımcı hizmetlere ihtiyaç duyan bireyler bedensel engelli olarak adlandırılmaktadır. Engelli bireyler toplumda baskı altındadırlar. Engelli bireylerin bedenlerindeki fiziki eksiklikler veya farklılıklar bireyler için sosyal ilişkilerde dezavantajlı durumlar meydana getirebilmektedir. Engelli bireylerin organizasyonlar içerisinde birçok aktiviteleri kısıtlandığından dolayı aktivitelere katılımlarında da başarısızlar yaşanmaktadır⁴⁵. Bu dezavantajların giderilmesi ya da en azından azaltılması için yatılı bakım gereksinimi duyan bedensel engellilere uygulanan çeşitli terapi, danışmanlık ve tedaviler yaşlılara ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım faaliyetleri içerisinde⁴⁵.

⁴³ Asu GÜRER, v.d., "Yaşlı Bakım Hizmetleri", *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, (2019): s. 2.

⁴⁴ Zeynep GÜNEŞ, "Yatağa Bağımlı Yaşlı Bakımı ve Temel Öcelikler", *Yaşlı Sağlığına Çok Yönlü Yaklaşım*, ed. Güzel DİŞCİGİL, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), s. 325.

⁴⁵ Esra BURCU, *Engellilik Sosyolojisi*, (Ankara: Anı Yayıncılık, 2015), s. 12.

1.1.2.7. Diğer Yatılı Bakım Faaliyetleri

Diğer yatılı bakım faaliyetleri, zihinsel engellilik, ruh sağlığı, madde bağımlılığı, yaşlı ve bedensel engellilere yönelik yatılı bakım faaliyetleri ile hemşireli yatılı bakım faaliyetleri haricindeki yatılı bakım faaliyetlerini kapsamaktadır.

1.2. Sağlık Sektöründe İşçi – İşveren İlişkilerinin Tarihi Gelişimi

Toplumların sağlık ve hastalıklarla ilgili bakışlarının ve kültürel alışkanlıklarının sosyal yaşamları çerçevesinde değişiklikler göstermesi, sağlık hizmetlerinin de toplumların sağlık algılarının gelişimi çerçevesinde farklılık göstermesine neden olmuştur. Toplumlar arasındaki bu farklılıklar sağlık hizmetlerinin kapsam ve çeşitliliğini de etkilemiştir. İnsanların daha sağlıklı ve kaliteli bir hayat yaşama arzusu tarih boyunca sağlık sisteminin sürekli olarak değişmesini ve gelişmesini sağlamıştır⁴⁶. Sağlık hizmetlerinde meydana gelen bu değişimler gerek sektör içerisindeki işçi ve işveren ilişkilerini, gerekse de hem tıp hem de sağlık hukuku alanında birçok hukuki düzenlemenin zaman içerisinde gerçekleştirilmesine sebep olmuştur.

İnsanlık tarihi boyunca sağlık alanında geniş çaplı birçok gelişme meydana gelmiştir. İnsanlık tarihinin ilk dönemlerinde hastalıkların hayatın doğal akışı içerisinde tabii bir oluştan meydana gelmesinden ziyade sihir veya dini inanışlar içerisinde büyüden meydana geldiği görüşü hakimdi. Tarih öncesi çağlarda sağlık alanında bilinen ilk gelişmeler Sümerlerin çivi yazısını bulmasıyla meydana gelmiştir. Gerçekleştirilen arkeolojik araştırmalar neticesinde Sümerler dönemine ait cerrahlık aleti olan birçok küçük bıçak ve o dönemde yaşamış olan bir hekime ait mühür keşfedilmiştir. Sağlık alanında Sümerler döneminde meydana gelen bu gelişmeler Babil kralı Hammurabi'nin tababet ahlakını düzenlemesine kadar devam etmiştir. Gerçekleştirilen bu düzenleme ile tabiplerin ve cerrahların gerçekleştirdikleri tıbbi faaliyetlerde gerekli olan asgari dikkat ve özen ölçüsü üzerinde durulmuştur⁴⁷.

⁴⁶ Serkan ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, (Ankara: Orion Kitabevi, 2013), s. 20.

⁴⁷ Hayrunnisa ÖZDEMİR, *Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi*, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2004), s. 31, 32, 33.

Tarafların işçi ve işveren sıfatını kazanabilmeleri için aralarında bir iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Bu zorunluluk sebebiyle iş sözleşmesinin tarih içerisindeki gelişimi, sağlık sektöründeki işçi ve işveren ilişkilerinin tarihi gelişiminden ayrı değerlendirilememektedir.

Çok köklü bir geçmişi olan iş sözleşmesinin hukuki anlamda sözleşme konusu olarak kabul edilmesi, uzun bir süreci kapsamaktadır. Özellikle sanayi devriminin çalışma hayatına getirdiği yenilikler kapsamında işçilerin aleyhine olan uygulamalardan günümüze uzanan süreçte, işçi ile işveren ilişkileri çalışma koşullarının işçilerin lehine olacak şekilde değiştirilmesini zorunlu kılmıştır⁴⁸.

İşçi ile işveren arasındaki ilişkileri düzenleyen İş Hukuku'nun doğuşuyla birlikte hukuki bir zemin çerçevesinde uygulanmaya başlanan iş sözleşmesi kavramı işçi sayısının artmasıyla birlikte, işçilerin korunması ihtiyacına bağlı olarak meydana gelmiştir. Başka bir ifadeyle sanayileşmenin ihtiyaç duyduğu kurumsal altyapının oluşturulmasında ki gerekçeler; kanunların düzenlenmesi, iş sözleşmesiyle ilgili olarak şekil ve işlem şartlarıyla birlikte sözleşme serbestisi, şirketlerin yapılandırılması ve diğer yönetsel oluşumlar ikinci dünya savaşı sonrasında ulusal kalkınma projeleri çerçevesinde inşa edilmekteydi. Bu perspektif doğrultusunda çalışma mevzuatını düzenleyen bütün hukuki çalışmalar işçinin korunması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi düşüncesine dayanmaktaydı⁴⁹.

1.2.1. Klasik Roma Hukuku'ndaki Durum

Kara Avrupası ülkelerinde uygulanan Roma Hukuku, modern kıta Avrupası hukuk sisteminin temelini oluşturur. 1700 ila 1800 yılları arasında Avrupa ülkeleri arasında yaygınlaşmaya başlayan sömürge olgusu bu hukuk sisteminin dünyaya yayılmasında etkili olmuştur. Modern kıta Avrupası hukuk sisteminin uygulandığı ülkemizde de cumhuriyet döneminde birçok kanun Avrupa ülkelerinden alınarak Türk hukukuna entegre edilmiştir⁵⁰. Bu özellikleri sebebiyle Klasik Roma Hukuku, iş

⁴⁸ İbrahim SUBAŞI, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*, 1. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011), s. 35.

⁴⁹ Kadir ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, 1. Baskı, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 14; SUBAŞI, *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*, s. 39.

⁵⁰ Fatih BİLGİLİ ve Ertan DEMİRKAPI, *Hukukun Temel Kavramları*, (BURSA: Dora Yayıncılık, 2013), s. 38.

sözleşmesinin tarihsel gelişiminin incelenmesi açısından önemli bir kaynak teşkil etmektedir.

Roma Hukukunda iş görme borcunu doğuran bağlantılar “*locatio conductio*” kategorisi altında edimin konusuna göre üç tip sınıflandırma şeklinde yapılmıştır. Edimin konusunun bir şey, köle veya arazi kullanımına ilişkin olması halinde kira “*locatio conductio rei*”, bir kişinin hizmetine ilişkin olması halinde hizmet “*locatio conductio operarum*” ve bir işin yapılmasına ilişkin olması halinde ise eser “*locatio conductio operis faciendi*” sözleşmesi şeklinde tanımlanmıştır⁵¹.

Bu kategori altında düzenlenen “*locatio conductio operarum*” iş sözleşmesini; bir kimsenin başka bir kimseye belirli bir bedel karşılığında iş görmeyi taahhüt ettiği sözleşmeler olarak tanımlamıştır⁵². Klasik Roma’da önemli ölçüde vasıflı ve vasıfsız iş gücü ihtiyacının köleler tarafından karşılanmasından dolayı “*locatio conductio operarum*” ile iş gücü piyasasının sadece küçük bir bölümü ilgilenmiştir⁵³.

Temelini ailenin oluşturduğu bir ekonomik yapıya sahip olan Roma’da, köleler ve aile bireyleri iş gücünün temel kaynağını oluşturmaktaydı. Roma hukukunda köleler hukuki anlamda kişi olarak değerlendirilmediklerinden dolayı herhangi bir borç altına girme ihtimalleri bulunmamaktaydı. Ancak roma borçlar kanunu hazırlanırken kölelerin hukuki işlemlere girişmeleri ve haksız fiilden kaynaklanan işleri yapmaları neticesinde kölelerinde insan olma vasfı göz önünde bulundurularak yapılan düzenlemeler Roma hukukunda en eski eksik borç örneği olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁴.

Roma hukukunda en az gelişme gösteren sözleşmelerden biri olan hizmet sözleşmesi, efendinin kölesinin hizmetini kiraya vermesine benzetilerek özgür bir kişinin hizmetini kiraya vermesi olarak belirlenmiştir⁵⁵. Özgür kişilerle yapılabilen hizmet

⁵¹ Ceren SOYDAN, "Locatio Conductio Operis' te İş Sahibinin Malzemeyi Temin Etme Borcu", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 69, Sayı 02, (2020): s. 737.

⁵² George MOUSOURAKIS, *Fundamentals of Roman Private Law*, (Berlin: Springer Science & Business Media, 2012), s. 232; Kübra DOĞAN YENİSEY, "Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 41, (2014): s. 48.

⁵³ Reinhard ZIMMERMANN, *The Law of Obligations: Roman Foundations of The Civilian Tradition*, (Chippenhams: Antony Rowe Ltd., 1996), s. 387.

⁵⁴ Thomas AJ MCGINN, "Hire-Lease in Roman Law and Beyond", *Ancient History Bulletin*, Cilt 27, (2013): s. 182; Duygu ÖZER SARITAŞ, *Roma Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları*, 2. Baskı, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2018), s. 40, 41.

⁵⁵ Rafal MAREK, "Contracts Similar to Locatio-Conductio of Work and Services in Graeco-Roman Egypt", *Krakowskie Studia z Historii Państwa i Prawa*, Cilt 8, Sayı 4, (2015): s. 360.

sözleşmesi, kısa ve belirli süreli olmasının yanında, ağırlıklı olarak gündelik hizmetleri konu edinmekteydi. Azat edilenler efendilerine karşı bir hizmet edimini üstlendikleri için, herhangi bir ücrete tabii olmaksızın bedensel emeği gerektiren hizmetler onlar tarafından karşılanılmaktaydı. Bundan dolayı Klasik Roma’da hizmet sözleşmesine neredeyse hiç rastlanılmamaktadır. En çok rastlanılan hizmet sözleşmesi türü usta ile çırak arasında yapılan çıraklık sözleşmeleri olarak karşımıza çıkmaktadır⁵⁶.

Roma vatandaşları için hastaneye kabul ve tedavi sözleşmelerinin maddi karşılığı tahmin edilemediği için hukuki bir sözleşme olarak ele alınmamış, hukuki niteliği itibariyle hizmet sözleşmesi olarak ortaya çıkmıştır. Roma İmparatorluğunun son dönemlerinde tıbbi tedavileri gerçekleştiren tabipler “*cognitio extra ordinem*” isimli dava yoluyla ücretlerini talep edebiliyordu⁵⁷.

1.2.2. Erken Dönem Orta Çağ’da ki Durum

Orta çağ, 375 yılında Kavimler Göçüyle başlayıp 1453 yılında İstanbul’un fethiyle sona erer. Bu çağda skolastik düşüncenin de etkisiyle Kıta Avrupası’nda iş sözleşmesinin gelişiminde kayda değer bir gelişme yaşanmamıştır. Bu dönemin feodal yapısı dua edenler (*oratores*), çalışanlar (*laboratores*) ve savaşanlar (*bellatores*) gibi iş bölümü esasına göre belirli sınıflara ayrılmıştır⁵⁸. Bu dönemde iş hukukuna ilişkin gelişmeler, çeşitli meslek gruplarının belirli bir zanaatı icra etme iradesine sahip bir birlik olan loncalar vasıtasıyla yaptıkları düzenlemeler şeklindedir. Bütün loncalarda üyeler ustalar, kalfalar ve çıraklar olmak üzere çeşitli sınıflara ayrılmış bir hiyerarşik düzen içerisinde bulunmaktaydılar. Hiç kimsenin ustalaşmadan zanaata kabul edilmediği loncalarda kalfalar henüz ustalaşmamış ücretli çalışanlardı. Çıraklar ise usta ve kalfaların gözetiminde işe alıştırılmaktaydılar⁵⁹.

Erken orta çağ döneminde Avrupa’da sağlık hizmetleri insan hasta evleri ile gerçekleştirilmekteydi. Papazlar ile doktorlar evlerinin belirli bir yerinde insan bedenine

⁵⁶ Özlem SÖĞÜTLÜ, *Roma Özel Hukuku Ders Kitabı*, Genişletilmiş 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 504, 05.

⁵⁷ ÖZDEMİR, *Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi*, s. 34.

⁵⁸ Doğan KÜTÜKÇÜ, *Batı Hukuku Geleneğinin Oluşumu*, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), s. 253.

⁵⁹ Pınar ÜLGİN, *Geç Ortaçağ Avrupasında Lonca Teşkilatı*, Cilt 5, Sayı 2, (History Studies, 2013), <https://www.historystudies.net/dergi/tar2015125514a.pdf>, s. 475.

gerçekleştirilen tıbbi operasyonlarda dahil olmak üzere sağlık hizmetlerini baston yardımıyla gerçekleştirmekteydiler⁶⁰. Roma'nın Got'ların eline geçmesinin ardından hukuk ve tıp bilime ait okullar ilk kaldırılan kurumlar arasındadır⁶¹.

Eski Türklerde ise özel hukuk hakkındaki belgelere Uygur hukuk belgeleri sayesinde bilgi sahibi olabilmekteyiz⁶². Gelişmiş bir ticaret hayatına sahip olan Uygurlarda mal edinme, satış protokolü, bir malı yahut eşyayı kiraya verme, parayı faize verme, iş sözleşmesi gibi özel hukuk çerçevesinde çeşitli hukuki konuları içeren, hiç kimsenin mağdur olmaması için tarafların hak ve hukukunu en iyi şekilde koruyabilecek bir tarzda yazılmış, çok ileri ve medeni bir toplum olduklarını gösteren belgeler bulunmaktadır⁶³.

Uygurlar döneminde tıp eğitimi usta – çırak ilişkisi içerisinde ilerlemekteydi. Uygurların ilaç yapma konusunda geniş bir bilgi birikimine sahip olmalarının yanında ilaçları balla tatlandırıp, yaralara nişadır ve küflü peynir karışımı ile müdahale ederlerdi⁶⁴.

1.2.3. İslam ve Osmanlı Hukuku'ndaki Durum

İslam hukuku, devlet başkanlarının emir fermanları, örf ve adetler, bir heyet veya meclisin yasama faaliyetleri ya da ilmi ve kazai içtihatlarla dayanan İslam dininin ortaya koymuş olduğu hukuk sistemidir⁶⁵. Klasik dönemde İslam hukukunun tanımlanması yerine kişinin Allah'a karşı kulluk vazifesini, bireysel davranışları ile toplumsal ilişkilerini düzenleyen kuralların tamamı anlamına gelen fıkıh kavramı kullanılmaktaydı. İslam borçlar hukuku dolayısıyla iş ve hizmet sözleşmeleri klasik dönemde fıkıh sistematigi içerisinde yer bulmuştur⁶⁶.

⁶⁰ ÖZDEMİR, *Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi*, s. 34.

⁶¹ ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 27.

⁶² Mehmet Akif AYDIN, *Türk Hukuk Tarihi*, 10. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013), s. 21.

⁶³ İbrahim SARI, *TÜRKLERDE HUKUK: Türk Hukuk Sistemi İnsanı, İnsanlığı Korumuştur*, Cilt 271, (Noktaekitap, 2018), <https://books.google.com.tr/books?id=4EBEDwAAQBAJ>, s. 20.

⁶⁴ ÖZDEMİR, *Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi*, s. 36.

⁶⁵ AYDIN, *Türk Hukuk Tarihi*, s. 31.

⁶⁶ Mehmet Selim ASLAN, *Kavram Atlası - İslam Hukuku II*, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2020), s. 1.

Osmanlı hukuk sisteminde ise klasik dönemlerde fıkıh kitapları içerisinde yer alan herhangi bir devlet müdahalesi olmadan şekillenen şer'i hukuk yanında padişahların emir ve fermanlarıyla oluşan örfi hukukta uygulanmaktaydı⁶⁷.

Osmanlı İmparatorluğu'nda sağlık ile ilgili uygulamalar 19. yüzyılın başlarına kadar vakıflar tarafından kurulan darülfıfalar, bimarhaneler ve kervansaraylar içerisinde gerçekleştirilmekteydi. Buralarda hizmet verecek olan tabipler ve sağlık hizmetleri organizasyonları sultan tarafından atanan hekimbaşılar vasıtasıyla gerçekleştirilmekteydi. 19. Yüzyılın başlarında ise sağlık hizmetlerinin devlet eliyle gerçekleştirilmesine yönelik birçok düzenleme yapılmıştır. Bu kapsamda 1827 yılında ilk tıp okulu açılmış, 1839 yılına gelindiğinde ise sağlık hizmetleri tam anlamıyla modern bir niteliğe kavuşmuştur. 1871 tarihinde İdare-i Umumiye-i Tıbbiye Nizamnamesi ile taşrada memleket tabibi görevlendirilmeye başlanarak tabip görevlendirme işi merkeze çekilmiştir⁶⁸.

Modern çağda kabul edilen işçinin iş görmesi karşılığında belirli bir ücrete hak kazanması şeklindeki hukuki ilişkiler, İslam hukukunda iş sözleşmesi başlığı altında değil, kira sözleşmesi, eser sözleşmesi ve vekalet sözleşmesi çerçevesinde düzenlenmiştir.

İş akdini insanın emeğini belli bir ücret karşılığında satmak olarak düşünen İslam hukukçuları, iş akdini icare-i ademi olarak tanımlamışlar ve icare (kira) akdi çerçevesinde değerlendirmişlerdir⁶⁹. Günümüzde tacir olarak nitelendirdiğimiz terzi, boyacı, doktor gibi belli bir şahsa bağımlı olmaksızın birden fazla kimseyle sözleşme yapan kimseler ecir-i müşterek (ortak işçi), belirli bir şahsa bağımlı olarak belirli bir süre için sözleşme yapan kimselerse ecir-i has (özel işçi) olarak adlandırılmıştır⁷⁰.

⁶⁷ AYDIN, *Türk Hukuk Tarihi*, s. 66.

⁶⁸ Şeyda ÇAVMAK ve Doğançan ÇAVMAK, "Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı", *Sağlık Yönetimi Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (2017): s. 49; ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 30, 31; ÖZDEMİR, *Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi*, s. 38.

⁶⁹ Ahmed AKGÜNDÜZ, *İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı Özel Hukuk - II*, Cilt 3, (İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı, 2012), s. 276.

⁷⁰ Ahmet AKMAN, *İslam Hukuku'nda Akdi Mesuliyet ve Tazminat (Türk Borçlar Hukuku Mukayeseli)*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), s. 277, 81.

İslam hukukunda iş sözleşmesinin karşılığı olan ecir-i ademi bağlayıcı sözleşmelerdendir. Ecir-i ademi, kurulması neticesinde taraflara çeşitli borçlar ve yükümlülükler getirdiği gibi ikale ile yahut taraflardan birinin ölümü veya iş sözleşmesinin ayıp ve özründen dolayı da sona erebilmektedir⁷¹.

Karşılıklı rıza ile bir şahsın yapılması için bir işi bir başkasına bırakmak üzere yaptığı sözleşmeler vekalet akdi olarak adlandırılmaktadır⁷². Vekalet sözleşmeleri Allah hakları (hukukullah) yada kul hakları (Hakkulabd) şeklinde hakkın kime ait olduğu konusunda ikili bir ayrıma tabii tutulmuştur⁷³. Vekalet akdi konusu itibariyle umumi (vekalet-i amme) ve hususi (vekalet-i hassa) vekalet anlamına gelen kısımlara ayrılmaktadır⁷⁴. Rükunları itibariyle mutlaka, mukayyede, muallaka ve muzafe şeklinde düzenlenen vekalet akdi, mecellede vekalet şekillerinin özel görünüş şekilleri itibariyle almaya vekaleti (şira'ya vekalet), satmaya vekaleti (bey'a vekalet) ve davaya vekaleti (husumete vekalet) özel olarak düzenlenmiştir⁷⁵.

Eser Sözleşmesi (istisna' akdi), bir şahsın bir sanat ustasıyla belirli bir bedel karşılığında yapmış olduğu sözleşmeleri ifade eder⁷⁶. Eser sözleşmesinin konusu ustanın emeği değil, üzerinde iş yapılacak olan maddededir. Bundan dolayı iş ve hammadde ustaya aittir⁷⁷. Dolayısıyla bu sözleşmeden doğan borçlarda sonlandırma borçlarıdır. Eğer usta istenilen şeyi hiç yapmamış yada istenildiği gibi yapmamışsa, borcunu yerine getirmemiş demektir⁷⁸.

İslam tarihinde bilinen ilk tıbbi müdahale merkezi Hendek Savaşı sırasında kurulan Rüfeyde Çadırı'dır. Şam'da kurulan İslam dünyasının ilk hastanesinde ise Budist rahiplerinin tabip olarak getirilmeleri sebebiyle Hint tıbbının etkisi yoğunlaşmıştır⁷⁹.

⁷¹ AKGÜNDÜZ, *İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı Özel Hukuk - II*, Cilt 3, s. 277.

⁷² AKMAN, *İslam Hukuku'nda Akdi Mesuliyet ve Tazminat (Türk Borçlar Hukuku Mukayeseli)*, s. 261.

⁷³ Yusuf KILIÇ, *Osmanlı Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesi*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), s. 32.

⁷⁴ AKGÜNDÜZ, *İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı Özel Hukuk - II*, Cilt 3, s. 278.

⁷⁵ KILIÇ, *Osmanlı Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesi*, s. 37,38.

⁷⁶ AKMAN, *İslam Hukuku'nda Akdi Mesuliyet ve Tazminat (Türk Borçlar Hukuku Mukayeseli)*, s. 245,46.

⁷⁷ AKGÜNDÜZ, *İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı Özel Hukuk - II*, Cilt 3, s. 278.

⁷⁸ AKMAN, *İslam Hukuku'nda Akdi Mesuliyet ve Tazminat (Türk Borçlar Hukuku Mukayeseli)*, s. 246,47.

⁷⁹ ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 28.

1.2.4. Fransız Devrimi'nden 20. Yüzyıl'a Kadar Olan Durum

5 Mayıs 1789 yılında başladığı kabul edilen Fransız ihtilali, 1776 yılında ilan edilen Thomas Jefferson Bildirgesi, 1215 yılında Magna Carta ile başlayan mutlak monarşinin zayıflama sürecinde İngiliz parlamentosu tarafından kabul edilen 1689 yılındaki Haklar Yasası (Bill of Rights) ile hukukun üstünlüğü ilkesinin Fransız aydınlarına etki etmesinin sonucunda gerçekleşmiştir⁸⁰. Fransız ihtilaliyle birlikte oluşan konu ve içerik açısından sınırsız kanun ve kanunun genelliği ilkesi 20. Yüzyılın başlarında ünlü hukukçu R. Carre de Malberg tarafından sistemleştirilmiştir⁸¹.

Fransız devrimine müteakip 1800'lü yılların başında hazırlanan Fransız Medeni Kanunu (Code Napoleon)'da iş sözleşmesine yönelik kayda değer bir düzenleme yapılmamıştır. Gerek Alman Medeni Kanunu'nun revizyonunda gerekse de 1911 tarihli İsviçre Borçlar Kanunu hazırlanırken, özel hukuk çerçevesinde yapılan sözleşmelerden doğan uyuşmazlıklarda zayıf tarafın kanunun tek taraflı emredici hükümleri çerçevesinde korunması fikri, iş sözleşmesi içerisinde de uygulama alanı bularak özellikle İsviçre ve Almanya'da yasalaşmıştır. Code Napoleon'un bütün dengesinin bozulmasından endişe eden Fransız yasa koyucuları, iş sözleşmesini borçlar hukukundan bağımsız olarak bireysel kanunlar çerçevesinde yasalaştırmışlardır⁸².

Modern anlamda iş sözleşmesi kavramı sanayi devrimiyle birlikte hayat bulmaya başlamıştır. Bu dönemde iktisadi liberalizmin ortaya koyduğu “bırakınız yapsınlar, bırakınız geçsinler” kuralının uygulamaya geçirilmesiyle birlikte kişisel güç ve çalışmaların iş hayatında en üst seviyeye ulaşacağına ve bunun iktisadi hayat içerisinde bir uyum oluşturacağına inanılıyordu⁸³. Bu inanç çerçevesinde işçi ve işverenlerin devlet müdahalesi olmaksızın, tam anlamıyla sözleşme serbestisi içerisinde çalışma şartları ve ücretleri aralarında kararlaştırmaları istenmiştir. Temel anlamda iş hukukunda devlet müdahalesinin olmaması, özellikle iş hayatında daha dezavantajlı olan kadın ve

⁸⁰ Nil TÜRKER TEKİN, *Çağdaş Dünya Tarihi 1789-1990*, (İstanbul: Ege Yayınları, 2014), s. 17.

⁸¹ Ömer ANAYURT, *1958 Fransız Anayasasında Kanun Anlayışı: Kanunun Genelliğinden “Sınırlı-Tahsisli Kanun”a Geçiş*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019), s. 12.

⁸² Kübra DOĞAN YENİSEY, "Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya)*, İstanbul, (2014): s. 139,40.

⁸³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 3.

çocukların en ağır ve yıpratıcı işlerde çalışmalarına sebep olmuş ayrıca olumsuz çalışma şartları iş kazaları sebebiyle gerçekleşen ölüm ve yaralanmaları en üst seviyeye çıkarmış ve o tarihe kadar var olmayan birçok meslek hastalığının çıkmasına sebep olmuştur⁸⁴.

Yaşanan bu gelişmeler neticesinde, çalışanlar kurmuş oldukları sendikalar aracılığıyla ilk başlarda çalışma şartlarının iyileştirilmesi ve aldıkları ücretlerde artış talep etmelerine karşın, ilerleyen süreçte çalışmakta oldukları işletmelerde alınan ve kendilerini ilgilendiren kararlarda söz ve oy hakkına sahip olmak istemişlerdir⁸⁵. Sendikaların güç kazanmasıyla beraber işçiler toplu iş sözleşmesi yapma hakkı elde etmişler ve çalışma koşullarının lehlerine düzenlenmesi konusunda söz sahibi olmuşlardır⁸⁶.

1.2.5. 20. Yüzyıl'dan Günümüze Kadar Olan Durum

19. Yüzyılda yapılan çalışmalar, bir ülkenin çalışma şartlarını iyileştirmek üzere yaptıkları düzenlemelerin işgücü maliyetini arttırarak o ülkeyi uluslararası rekabette daha dezavantajlı duruma getirdiğini tespit etmiştir. Bu dezavantajın önlenmesi için ülkelerin uluslararası platformda ortaklaşa hareket etmeleri gerekliliği doğmuştur. Bu amaçla hükümetler çalışma standartlarının düzenlenmesi için 1890 yılında Berlin Konferansı düzenlemişlerdir. Konferanstan yedi yıl sonra çalışma standartlarında gelinen noktayı gözlemek amacıyla Brüksel'de bir uluslararası konferans düzenlenerek uluslararası bir büro kurulması konusu değerlendirilmiştir. Yapılan bu konferansların akabinde Paris'te düzenlenen konferansta Uluslararası Çalışma Mevzuatı Birliği (IALL) kurulmuştur. Ancak I. Dünya savaşı sebebiyle birlik faaliyetlerine devam edememiştir⁸⁷. I. Dünya savaşının bitiminde dünyada kalıcı barışın ancak sosyal adaletin üzerine kurulabileceği düşüncesi üzerine 1919 yılında imzalanan Versay (Versailles) anlaşması

⁸⁴ Sarper SÜZEK, *İş Hukuku*, 18. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019), s. 7.

⁸⁵ Özlem İŞİĞİÇOK, *Yönetime Katılma*, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2018), s. 33.

⁸⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 5.

⁸⁷ Ali Kemal NURDOĞAN, "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*, Cilt 3, Sayı 4, (2018): s. 80,81.

ile Millet Cemiyeti ve cemiyet bünyesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) kurulmuştur⁸⁸.

Ülkemizde ise o dönemde cumhuriyetin ilanının akabinde yürürlüğe giren 22.04.1926 tarihli ve 818 sayılı Borçlar Kanunu'nun onuncu bölümünde hizmet akdine ilişkin hükümlere yer verilmiştir⁸⁹. 1930 yılından itibaren devlet teşviki ile milli sanayinin kurulması yönünde atılan adımlar neticesinde işçi sayılarında artışlar meydana gelmiştir. Bu artışlara paralel olarak doğan yeni düzenleme yapma ihtiyacı çerçevesinde 08.06.1936 tarih ve 3008 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Çeşitli değişiklikler yapılarak bu kanun yaklaşık otuz yıl yürürlükte kalmıştır⁹⁰. Bu kanunun 8-34. maddelerini kapsayan ilk bölümünde iş sözleşmesiyle ilgili düzenlemeler yapılmıştır⁹¹.

II. Dünya savaşının devam ettiği dönemde ILO faaliyetlerini bireysel çalışma ilişkileri özelinde temellendirerek, çalışma hayatının güncel sorunlarına ilişkin tavsiye ve sözleşmeler oluşturmıştır⁹². 1932 yılında ILO'ya üye olan ülkemizde yaşanmakta olan ikinci dünya savaşının ülkemizi de tehdit etmesi neticesinde 1940 yılında 3780 sayılı Milli Koruma Kanunu çıkarılmıştır. Bu kanunun özellikle birinci maddesi bakanlar kuruluna geniş yetkiler vererek, İş kanunu ve iş hukukuyla ilgi diğer mevzuatlarda özellikle işçiyi koruyucu nitelikte yapılan düzenlemeleri önemli ölçüde kısıtlamıştır⁹³.

Savaşın ardından Milletler Cemiyeti, dolayısıyla ILO'nun statüsünün de değiştirilmesi gündeme gelmiştir. 1944 yılında gerçekleştirilen Philadelphia Konferansı ile temel amaç ve ilkeleri yeniden oluşum sürecine girmiş, 1946 yılında oluşturulan Birleşmiş Milletler Teşkilatının ilk uzmanlık kuruluşu olmuştur⁹⁴. Savaşın ardından birleşmiş milletler teşkilatına üye olan ülkemizde de ILO tarafından çıkarılan sözleşme

⁸⁸ Aytül ÇOLAK, "Sosyal Politikanın Uluslararası Taraflarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme", *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, (2019): s. 74.

⁸⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 10.

⁹⁰ Fahrettin KORKMAZ ve Nihat Seyhun ALP, *Bireysel İş Hukuku*, 4. Baskı, (İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2019), s. 28; ARICI, *Türk İş Hukuku - İ Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 15.

⁹¹ Ali GÜZEL, "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Sayı 35-36, (1986): s. 182.

⁹² NURDOĞAN, "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri", s. 81.

⁹³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 11.

⁹⁴ ÇOLAK, "Sosyal Politikanın Uluslararası Taraflarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme", s. 75.

ve tavsiye kararları çerçevesinde birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Özellikle çalışma sorunlarının ayrı bir bakanlık düzeyinde ele alınması amacıyla kurulan Çalışma Bakanlığı ve iş yargılamasını özel uzmanlık mahkemelerine bırakan 30.01.1950 tarih ve 5521 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu o dönemde yapılan önemli düzenlemeler arasındadır⁹⁵.

3008 sayılı kanunun dönemin ihtiyaçlarına cevap verememesi ve 1961 yılında hazırlanan anayasa çerçevesinde yeni bir iş kanununa ihtiyaç duyulması sebebiyle, 1967 yılında 931 sayılı İş Kanunu yürürlüğe konulmuştur⁹⁶. İş sözleşmesi ile ilgili hükümler açısından bu kanun 3008 sayılı kanunun bir tekrarı niteliğindedir⁹⁷. Üç yıla yakın bir süre kanunun yürürlükte kalmasının ardından Anayasa Mahkemesi'nin şekil yönünden iptaline karar vermesiyle, 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir⁹⁸.

Otuz yıldan fazla bir süre yürürlükte kalan 1475 sayılı kanunun gerek zaman içerisinde ekonomik ve sosyal gelişmelere ayak uyduramaması gerekse de AB'nin özellikle 2000, 2001 ve 2002 raporlarında Türk İş hukuku mevzuatının AB mevzuatından çok farklı bir standart, metot ve denetime sahip olduğunun belirtilmesi⁹⁹ ve uluslararası çalışma örgütü normlarına uyum sağlayamaması sebebiyle, hükümet, işçi, işveren ve akademisyenlerden oluşan dokuz kişilik bir bilim kurulu tarafından 2003 tarihinde 4857 sayılı İş Kanunu hazırlanarak meclis tarafından yürürlüğe konulmuştur¹⁰⁰.

2012 yılında 818 sayılı Borçlar Kanunu yürürlükten kaldırılarak 6098 sayılı Borçlar Kanunu yürürlüğe girmiştir. Bu kanunla birlikte hizmet sözleşmeleri yeniden ve daha geniş olarak düzenlenmiştir¹⁰¹.

Sağlık hizmetleri açısından değerlendirdiğimizde ise 1920 yılında Türkiye Büyük Millet Meclisinin kurulmasıyla birlikte çıkarılan ilk üç kanundan birisi Sağlık Bakanlığı

⁹⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 10.

⁹⁶ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 17; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 12; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 11.

⁹⁷ M. Kemal OĞUZMAN, "931 Sayılı Yeni İş Kanunun Özellikleri", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 33, Sayı 3-4, (1967): s. 222.

⁹⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 13; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 17.

⁹⁹ Fuat BAYRAM, "Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 4, Sayı 13, (2007): s. 90.

¹⁰⁰ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 20; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 12.

¹⁰¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 12.

(*Muavenet-i İctimaiye Vekaleti*) Kurulması Kanunu'dur. Bu kanunun ardından 1925 yılında Sıtma Savaş Kanunu ve Trahomla Savaş Kanunu, 1927 yılında Bakteriyoloji ve Kimya Laboratuvarları Kanunu, 1928 yılında Tababet ve Şuabatı Sanatlarının Tarzı İcrasına Dair Kanun ve İспенçiyari ve Tıbbi Müstahzarlar Kanunu, 1930 yılında Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, 1933 yılında Hususi Hastaneler Kanunu, 1936 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Teşkilat ve Memurin Kanunu, 1937 yılında ise Radyoloji, Radyum ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkındaki Kanun Cumhuriyet dönemi sonrasında sağlık sisteminin yapılandırılması için çıkarılan kanunlardır¹⁰².

1950'li yıllara gelindiğinde ise sağlık meslek mensuplarıyla ilgili olarak gerek görev tanımı ile hukuki altyapısı gerekse de sağlık mensuplarının uymaları gereken etik kurallar ve sorumlulukları belirlemek amacıyla birçok kanuni düzenleme gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda 1940 yılında Optisyenlik ve Optisyenler Kanunu, 1953 yılında Türk Tabipler Birliği Kanunu ve Eczacılar ve Eczaneler Kanunu, 1954 yılında Hemşirelik Kanunu, 1956 yılında ise Türk Eczacılar Birliği Kanunu çıkarılarak uygulamaya konulmuştur¹⁰³.

1960'lı yıllarda cumhuriyetin ilk yıllarında uygulanan nüfus arttırıcı politikaların yerine nüfus artış hızını sınırlayıcı politikalara geçilmesiyle birlikte 1965 yılında Nüfus Planlaması Hakkındaki Kanun çıkarılarak yürürlüğe konmuştur¹⁰⁴.

2002 yılına gelindiğinde ise ülkemiz genelinde verilmekte olan sağlık hizmetlerinin modern sağlık hizmetlerinin gerisinde olması ve herkese eşit bir şekilde sağlık hizmetlerinin verilebilmesi için acil eylem planı hazırlanarak birtakım hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda 2003 yılında Eleman Temininde Güçlük Çekilen Yerlerde Sözleşmeli Sağlık Personeli Çalıştırılmasına İlişkin Kanun, 2004 yılında Aile Hekimliği Pilot Uygulaması Hakkında Kanun, 2005 yılında Bazı Kamu

¹⁰² ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 33, 34; ÇAVMAK ve ÇAVMAK, "Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı", s. 49.

¹⁰³ ÇAVMAK ve ÇAVMAK, "Türkiye'de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı", s. 50; ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 38.

¹⁰⁴ ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 40.

Kurum ve Kuruluşlarına Ait Sağlık Birimlerinin Devredilmesine Dair Kanun, 2006 yılında Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu, 2007 yılında Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2010 yılında Üniversite ve Sağlık Personelinin Tam Gün Çalışmasına ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 2011 yılında Sağlık Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname çıkartılarak yürürlüğe konulmuştur¹⁰⁵.

1.3. Sağlıkta Dönüşüm Reformları ve Sağlık Sektöründeki Değişim

Ülkemizde sağlık sisteminin gerekli standartlara göre iptidai olması sebebiyle 2002 yılı içerisinde modern ve herkese eşit bir sağlık sisteminin oluşturulması amacıyla acil eylem planı hazırlanarak herkese sağlık başlığı altında gerçekleştirilmesi planlanan hedefler ve prensipler belirtilmiştir. Bu doğrultuda Sağlık Bakanlığı 2003 yılı içerisinde Sağlıkta Dönüşüm Programını hazırlayarak uygulamaya koymuştur¹⁰⁶.

Sağlıkta dönüşüm programı ile birlikte sağlık sistemi içerisinde birçok yenilik ve değişim gerçekleştirilmiştir. 112 acil sağlık hizmetleri yayınlştırılarak yurdun her yerinden kolayca ulaşılabilirliği sağlanmıştır. 2005 yılı içerisinde sosyal güvenlik kurumlarının tek çatı altında toplanmasıyla beraber devlet hastaneleri birleştirilmiş ve sağlık hizmetlerinin tek elden yürütülmesi sağlanmıştır. 2007 yılı içerisinde sağlıkta kalite standartları yayınlanarak yürürlüğe konulmuştur. Sağlık Bakanlığı bünyesinde oluşturulan değerlendirici grupla birlikte yurt genelinde yılda iki defa olmak üzere kamu ve özel sağlık kuruluşlarını çapraz bir şekilde denetleyecek sistem kurulmuştur¹⁰⁷.

2004 yılı itibariyle her hekime bir poliklinik uygulaması başlatılarak hastalara hekim seçme hakkı tanınmıştır. 2010 yılı itibariyle Sağlık Bakanlığı bünyesinde faaliyet

¹⁰⁵ ÇAVMAK ve ÇAVMAK, "Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı", s. 52, 54; ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 44, 46, 47.

¹⁰⁶ ÇAVMAK ve ÇAVMAK, "Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı", s. 51; ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 44.

¹⁰⁷ Osman ELBEK ve Emin Baki ADAŞ, "Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme", *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*, Cilt 12, Sayı 1, (2009): s. 35; ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 46.

gösteren hastane ve diğer kurumlarda çalışan personelin başka kuruluşlarda çalışması yasaklanmış ve tam gün hizmet uygulaması uygulamaya geçirilmiştir¹⁰⁸.

Sağlık Bakanlığı bireysel performanstaki farklılıkların ücretlere yansıtılmasıyla birlikte sağlık meslek mensuplarının kaliteli ve verimli hizmet sunmalarını özendirmek amacıyla bir ek ödeme yapısını kurmayı hedeflemektedir. Bu hedef çerçevesinde sağlık çalışanlarının gerçekleştirdikleri operasyonel işlemlerle ilgili ölçütlerin puanlanması neticesinde, çalışmakta oldukları sağlık kuruluşlarında döner sermaye gelirlerinden performansa dayalı ek ödeme gerçekleştirilmesi, 2004 yılından bu yana sağlık kuruluşlarında uygulanmaktadır¹⁰⁹.

Sağlık sektöründe uygulanan performans uygulaması sağlık çalışanları açısından ücretlerinde ciddi farklılıklara sebep olmaktadır. Döner sermayeden performansa dayalı olarak ödenecek olan azami katkı payı tutarı belirlenmesine rağmen asgari tutar belirlenmemiştir. Kamuya ait sağlık kurumlarında çalışan tabipler ne kadar fazla hasta muayene ederlerse o kadar fazla katkı payı ödemesine hak kazanmaktadır¹¹⁰. Dolayısıyla özel sağlık kuruluşlarında ve hastane dışında çalışan tabip ve uzman tabipler düşük maaşıyla yetinmek zorunda kalırken, hastane organizasyonu içerisinde kamuda çalışan tabip ve uzman tabipler aylık maaşlarının beş katına kadar performans ücreti alabilmektedir. Ayrıca bu durum aynı eğitimi almış olan uzman tabipler arasında da ciddi derece de gelir farklılıklarına sebep olmaktadır. Performansa dayalı ücret sistemi sağlık sektörü içerisinde tabiplerin motivasyonunu önemli ölçüde arttırmasına rağmen, belirli bir belirti olmadan gerçekleştirilen operasyonlar, gereksiz ve pahalı tetkiklerin istenmesi ve hasta muayenesine yeteri kadar zaman ayrılmaması gibi birtakım tıbbi hataların da meydana gelmesine sebep olmaktadır¹¹¹.

¹⁰⁸ ÇINARLI, *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*, s. 46.

¹⁰⁹ Ali Şükrü ÇETİNKAYA, "Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Ücrete Bağlı Streste Farklılık Yaratma Düzeyi: Konya Sağlık İşletmeleri Araştırması", *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 18, Sayı 2, (2016): s. 380.

¹¹⁰ Nihan YANCI ÖZALP, "Yasa, Kanun Hükmünde Kararname ve Mahkeme Kararları Işığında Tam Gün Sorunsalı", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 19, Sayı 2, (2015): s. 262.

¹¹¹ Mustafa SAMASTI, *Bir Bilge Hekimin Zamana Şahitliği*, (İstanbul: Tefekkür Danışmanlık, 2021), s. 46; YANCI ÖZALP, "Yasa, Kanun Hükmünde Kararname ve Mahkeme Kararları Işığında Tam Gün Sorunsalı", s. 263.

1.4. Özel Sektörden Sağlık Hizmeti Satın Alınması ve Özel Hastane Sektörü

Uygulamada özel sağlık kuruluşları, istihdam etmek istedikleri sağlık meslek mensupları ile, hükümleri geniş ölçüde veya tamamen sağlık kuruluşu tarafından önceden belirlenmiş bir belirsiz süreli iş sözleşmesi düzenlemektedirler. Ancak bazı sağlık kuruluşlarının sağlık meslek mensuplarıyla herhangi bir iş sözleşmesi düzenlemek yerine, özellikle tabip ve uzman tabip kadrosunda bulunan personeline, TTK hükümleri çerçevesinde kolektif veya komandit bir şahıs şirketi kurdurma uygulamasına giderek, hizmet alım sözleşmeleriyle teşhis, tanı ve tedavi işlemlerini gerçekleştirdikleri görülmektedir¹¹². Ayrıca özel sağlık kuruluşlarında plastik cerrahi, diş sağlığı gibi işlerin yürütülmesi amacıyla tabip veya uzman tabiplere işletme içerisinde bulunan bazı odalar kiralanmak suretiyle bu tarz işleri gerçekleştirdiklerine de rastlanılmaktadır¹¹³.

İşverenin bu tarz uygulamalara gitmesinin temel amacı, gerçekleştirilecek olan işlerin ifasında, taraflar arasında işveren ve işçi bağının oluşturulması yerine asıl işveren-alt işveren bağının oluşturulmasıyla, sağlık çalışanlarının sadece kâğıt üzerinde asıl işverene değil alt işverene bağımlı bir şekilde çalıştığını göstermektir. Ancak böyle bir durumda alt işveren tarafından sağlık kuruluşlarında görevlendirilen sağlık çalışanları, uygulamada herhangi bir organizasyon oluşturmamakta ve tamamen asıl işverenin emir ve talimatları altında görevlerini ifa etmektedirler¹¹⁴.

İşçilerin ücretlerini düşürmek, sendika ve toplu iş sözleşmesi hükümleri çerçevesinde bulunan haklarının kullanılmasını engellemek, iş hukuku mevzuatlarında bulunan bazı hükümlerin uygulanmasını engelleyerek çalışma koşullarını geriye

¹¹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/22761, Karar:2017/12772, Karar Tarihi: 11.09.2017, “Davacı, anılan şirketi işverenin istemi ile kurduğunu, iş ilişkisinin devam ettiğini iddia ederken, davalı iş sözleşmesinin sona erdiğini ve davacının ortağı olduğu şirketten sağlık hizmeti satın aldıklarını savunmuştur.

Mahkemece yazılı şekilde "davacı ile davalı işletme arasında bir iş akdinin bulunmadığı, aralarında ticari ilişki bulunduğu" kabul edilmiş ise de bu kabul dosyadaki delil durumuna uygun değildir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-22761.htm>, Son Erişim: 21.12.2022).

¹¹³ Gülsevil ALPAGUT, "Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Hukuki Statüsü ve Çalışma Koşulları / Konferans-Tartışma", *Özel Sağlık Sektöründe Çalışma Biçimleri Sözleşmeler*, ed. Hasan OĞAN, (Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2019), s. 27, 29, 30, 39.

¹¹⁴ İbrahim SUBAŞI, "İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi", *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, ed. Süleyman BAŞTERZİ, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011), s. 130; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 100.

götürmek amacıyla gerçekleştirilen bu tarz alt işverenlik uygulamaları ülkemizde son dönemlerde yaygınlık kazanmıştır¹¹⁵.

Bir işverene ait olan işi ve işyerini paylaşarak o iş ve işyerinde kendi işçilerini çalıştırmakta olan işveren, alt işveren olarak adlandırılmaktadır¹¹⁶. İşyerinde mal veya hizmet üretimiyle ilgili olarak ifa edilmekte olan asıl iş veya yardımcı işler, belirli koşulların oluşması halinde alt işveren tarafından yürütülebilmektedir. İşyerinde gerçekleştirilmekte olan asıl işlerin yalnızca işin niteliği sebebiyle teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektirmesi durumunda alt işveren tarafından yürütülebilmesine karşın yardımcı işler herhangi bir sınırlamaya tabi olmaksızın alt işveren tarafından yürütülebilmektedir¹¹⁷. Ayrıca asıl işlerin bölünerek alt işverene verilmesi durumunda, işyerinde gerçekleştirilmekte olan mal veya hizmet üretimi işlerinde, asıl işverenin işçilerinin de çalışması gerekmektedir¹¹⁸.

Alt işverenin bünyesinde çalışmakta olan işçi, aralarında gerçekleştirmiş oldukları iş sözleşmesi gereğince alt işverene bağımlı bir şekilde iş görmeyi taahhüt etmektedir. Dolayısıyla asıl işveren ile alt işveren işçileri arasında bir bağımlılık ilişkisi söz konusu değildir¹¹⁹. Ancak İŞK'nın 2. maddesi uyarınca asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı kendi işyerinde ifa etmekte olduğu işlerden dolayı İŞK hükümleri, iş sözleşmesi ve alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden doğan sorumluluktan, alt işveren ile birlikte müteselsil sorumludur¹²⁰.

Alt işveren olarak adlandırılan tarafın hizmet sunumu veya üretimle ilgili olarak gerçekleştirilen ekonomik faaliyetlerin bağımsız bir şekilde yönetimini üstlenmemesi durumunda, taraflar arasındaki ilişki işverene işçi temini olup bir asıl işveren – alt işveren

¹¹⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 168.

¹¹⁶ Aydın BAŞBUĞ ve Mehtap YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, 5. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018), s. 84.

¹¹⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 109.

¹¹⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 157.

¹¹⁹ Ali GÜZEL, "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (2004): s. 52.

¹²⁰ A. Murat DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, 20. Baskı, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2019), s. 41, 42; Kübra DOĞAN YENİSEY, "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Ender DEMİR, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 140.

ilişkisi meydana gelmez¹²¹. Ayrıca daha önceden işyerinde çalıştırılmış olan bir kişi ile İşK'nın 2. maddesi uyarınca alt işveren ilişkisi kurulamaz. Dolayısıyla sağlık kuruluşlarının tabip ve uzman tabip kadrosunda bulunan personeline, şirket kurdurma uygulamasına giderek hizmet alım sözleşmeleriyle gerçekleştirmiş oldukları bu veya buna benzer işlemler TBK'nın 19. maddesi uyarınca muvazaalı işlemlerdir. İşK'nın 2. maddesi uyarınca bu tarz muvazaalı işlemlerde alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçileri sayılırlar. Ayrıca oda kiralamak suretiyle özel sağlık kuruluşunda çalışmakta olan tabip, iş görme edimini sağlık kuruluşuna ait olan işyerinde yerine getirmekte ve özel sağlık kuruluşu yönetiminin emir ve talimatlarına uymak zorundadır. Dolayısıyla bu tarz bir iş ilişkisinde işin görülme şekli ve yöntemi açısından bağımlılık unsurunda zayıflama görülmektedir. Bağımlılık unsurundaki bu zayıflık tabip veya uzman tabibin girişimci olarak nitelendirilmesini sağlamaz. Dolayısıyla özel sağlık kuruluşlarının bazı odalarını kiralamak suretiyle çalışan sağlık çalışanlarının alt işverenlik ilişkisi geçersizdir ve bütün çalışanlar asıl işveren olan özel sağlık kuruluşunun işçisi sayılırlar¹²².

Sağlık kuruluşlarının asıl işleri hastaların teşhis, tedavi ve bakım süreçlerinde ayakta ve yatarak tedavi hizmetleri sunmaktadır. Sağlık meslek mensupları bu hizmetlerin sunulması için gerekli ve yeterli eğitimi almış olan uzman personellerdir. Dolayısıyla sağlık kuruluşlarında tabip, uzman tabip, hemşire ve ebe gibi sağlık meslek mensuplarının yürütmekte oldukları asıl işlerde İşK'nın 2. maddesine göre asıl işin bölünerek alt işverene verilmesini gerektirebilecek bir teknolojik sebep bulunmamaktadır¹²³.

¹²¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/22857, Karar:2009/3226, Karar Tarihi: 23.02.2009, “Bir alt işveren, bir asıl işverenden sözleşme ile üstlendiği mal veya hizmet üretimi için belirli bir organizasyona, uzmanlığa ve hukuksal bağımsızlığa sahip değilse, kısaca üretim ya da hizmet sunumuna ilişkin ekonomik faaliyetin bağımsız yönetimini üstlenmemişse asıl işveren alt işveren ilişkisinden çok olayda, asıl işverene işçi temini söz konusu olacaktır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2008-22857.htm>, Son Erişim: 30.12.2022); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 100; SUBAŞI, “İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi”, s. 126.

¹²² Saim OCAK, “Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Genel Bakış”, Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 101; ALPAGUT, “Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Hukuki Statüsü ve Çalışma Koşulları / Konferans-Tartışma”, s. 27, 29, 30, 39.

¹²³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/45359, Karar:2011/124, Karar Tarihi: 24.01.2011, “Somut olayda, davalı Sağlık Bakanlığına ait Numune Hastanesi-Fatma Kemal Timuçin Kalp Merkezinde davalı

1.5. Sağlık Sektöründeki İstihdamda Kamu Görevlisi – İşçi Dengesi

Genel olarak sağlık sektörü içerisinde gerçekleştirilen iş ve hizmetlerde görev alma ve hizmette bulunma yeterliliğine sahip olan kişiler, sağlık çalışanı olarak ifade edilmektedir¹²⁴. Bütün meslek gruplarının hak ve yükümlülükleri bulunduğu gibi sağlık çalışanlarının da birçok hak ve yükümlülükleri bulunmaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının gerçekleştirdikleri işin nitelikleri sebebiyle birçok hukuki düzenleme gerçekleştirilmiştir¹²⁵.

Sağlık sektörü içerisinde çalışanlar, çok riski ve hata kabul etmeyen bir iş yürütmektedirler. Meslekleri gereği direkt olarak insan veya diğer canlıların sağlığı ile ilgili işlemler gerçekleştirdikleri için özellikle kendilerine başvuranların yaşam kalitesini yükselterek daha rahat bir hayat sürmelerini sağlamaya çalışırlar. Bu doğrultuda sağlık sektöründe doğrudan müdahale ve işlemlerde bulunan çalışanların yanında, asıl mesleklerinin sağlık sektörü içerisinde faaliyet göstermemesine rağmen birtakım ihtiyaçlar çerçevesinde sağlık sektörü içerisinde hizmet ve faaliyetlerde bulunan meslek grupları da bulunmaktadır. Dolayısıyla sağlık sektöründe, sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensupları olmak üzere iki başlık altında değerlendirme yapılmaktadır.

G... Laboratuvar Poliklinik ve Özel Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti.ne bağlı şekilde koroner yoğun bakım personeli olarak çalışan davacının iş sözleşmesinin ihale süresinin sona erdiği gerekçesi ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Koroner yoğun bakım hizmeti hastanenin asıl işi olup, davalı yönünden teknolojik sebeplerle uzmanlık gerektirmediğinden alt işverene verilmesi mümkün değildir. Mahkemece davacının davalı Sağlık Bakanlığının işçi kabul edilmesi ve davalı G... Laboratuvar Poliklinik ve Özel Sağlık Hizmetleri Ltd. Şti. hakkındaki davanın reddi isabetli olmuştur. Ancak, davalılar arasında kanuna aykırı olduğu için geçersiz olan asıl işveren-alt işveren ilişkisinde davacı işçinin işverenin kim olduğu konusunda yanılması olağan karşılanmalıdır. Ayrıca davalı şirket asıl işveren ile kanuna uygun olmayan asıl-alt işveren ilişkisinin taraflarından biridir. İş sözleşmesini fesheden konumundadır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-45359.htm>, Son Erişim: 22.12.2022); OCAK, "Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Genel Bakış", s. 103; SUBAŞI, "İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi", s. 127.

¹²⁴ İbrahim Hakan METİN, *Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Suçu ve Devletin Tazmin Sorumluluğu*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 44.

¹²⁵ Hakan HAKERİ, *Tıp ve Sağlık Hukuku El Kitabı*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 43.

1.5.1. Sağlık Meslek Mensupları

Sağlık meslek mensupları kavramı, insan üzerinde mesleki deneyim ve bilgileri doğrultusunda doğrudan mesleki uygulamalarda bulunan ve bu kişilere tıbbi destek sağlayanlar ile insan sağlığına hizmet eden kişileri ifade eder¹²⁶.

Sağlık meslek mensuplarının görev ve tanımları temel olarak TŞSK, YTKY, SMMY ile düzenlenmiştir¹²⁷.

SMMY 'de insan sağlığına özgü mesleki uygulama yapma yetkisi bulunan kişiler sağlık meslek mensubu, özünde sağlık alanında fiili olarak bir iş yapmamasına rağmen, sağlık alanında ihtiyaç duyulan meslek mensuplarına ise sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensupları olarak kategorize edilmiştir¹²⁸.

1.5.1.1. Tabip ve Uzman Tabip

Tıp fakültesinden mezun olmuş, yürürlükte bulunan yasalar çerçevesinde kendisine tıbbi müdahale yapma yetkisi verilmiş ayrıca hasta tedavi etme yeterliliği ve yetkisi bulunan kişiler tabip olarak nitelendirilmektedir¹²⁹.

Olağan basit cerrahi işlemler tabipler tarafından icra edilebilirken, önemli cerrahi girişimler sadece dalında uzman olan tabipler tarafından icra edilebilir. Bununla birlikte acil tıbbi hizmetleri, acil tıbbi müdahale ve destekle sınırlı olmak üzere acil tıp teknikleri tarafından icra edilebilir¹³⁰.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin 6. maddesi uyarınca özel hastaneler, asgari dört uzman tabip istihdam etmesi şartıyla Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen toplam kadroların dörtte biri oranında uzman tabip istihdam ederek faaliyete başlayabilirler. Ayrıca özel hastaneler tarafından toplam kadroların dörtte üçünün de iki yıl içerisinde faal hale getirmesi gerekmektedir. İki yıl içerisinde faal hale getirilmeyen kadrolar

¹²⁶ Hasan Tahsin GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 86.

¹²⁷ Sunay AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 185.

¹²⁸ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 88.

¹²⁹ Nur YÜCEL SARIBAŞ, *Hekimin Tıbbi Uygulama Hatalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2021), s. 5.

¹³⁰ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 89.

yitirilir ve kalan dördte bir oranındaki kadrolar ise Sağlık Bakanlığı'nın kullanımına izin vermesi durumunda faal hale getirilir. Ayrıca özel hastanede istihdam edilen uzman hekim kadrosunun dördün altına düşmesi halinde hastanenin faaliyetleri azami iki yıl süreyle askıya alınır. Bu sürenin bitimine müteakip özel hastanelerin uzman tabip eksikliğini giderememesi halinde ruhsatları iptal edilir.

Bireylerin kendi vücutları üzerinde sahip oldukları haklar diğer hak ve hürriyetlerden daha önceliklidir. Bir bireyin fiziki yapısına dahil olan bütün iç ve dış organları vücut bütünlüğünü meydana getirir¹³¹. Temel anlamda dokunulmaz olan vücut bütünlüğü tabiplerin çalışma alanını oluşturmaktadır. Bundan dolayı tabiplik mesleği diğer mesleklere göre daha çok risk içerir¹³². Mesleği gereği birçok risk barındıran tabiplere sorumluluklarının yanında birtakım haklarda tanınmıştır.

1.5.1.1.1. Tabibin Hukuken Korunan Hakları

Bir mesleğin ifa edilmesi neticesinde meslek mensuplarının sorumluluğu bulunuyorsa, mesleki yükümlülüklerin gerçekleştirilebilmesi için eylemi gerçekleştiren kişilerinde sahip olduğu haklar bulunmaktadır¹³³. Dolayısıyla tabiplerinde hukuken korunan birtakım hakları mevcuttur.

Tabip öncelikle tıbbi müdahalede bulunup bulunmama, hastanın tedavisine yönelik reçete yazıp yazmama, tahlil ve tetkikler isteyip istememe konusunda tedavi özgürlüğüne sahiptir. Hasta ya da herhangi biri bu konuda hekime baskı yapamaz ve sınırlandırmaz¹³⁴.

Tıbbi müdahaleyi gerçekleştirmeye tabipler yetkilidir. Tabiplerin nezaretinde ve sahip oldukları tıbbi müdahale yetkileri çerçevesinde diğer sağlık mesleği mensupları da tıbbi müdahalede bulunabilirler¹³⁵.

¹³¹ Hikmet Murat AKKAYA, *Vücut Bütünlüğüne Yönelik Rıza Aranmadan Gerçekleştirilen Müdahaleler*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), s. 21.

¹³² Bahu KILIÇ GÜNEŞ, *Hekimin Hukuki Sorumluluğu*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016), s. 17.

¹³³ YÜCEL SARIBAŞ, *Hekimin Tıbbi Uygulama Hatalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, s. 6.

¹³⁴ Hakan HAKERİ, "Hekim Hakları ve Hak Arama Yolları", *Tıp Hukuku Dergisi*, Cilt 1, Sayı 2, (2012): s. 3.

¹³⁵ YÜCEL SARIBAŞ, *Hekimin Tıbbi Uygulama Hatalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu*, s. 9.

Tabip hem tedavi ettiği hastanın iyiliği hem de kendisinin herhangi bir hukuksal sorumlukla karşılaşmaması için modern ve hijyenik kurumlarda çalışma hakkı vardır. Bundan dolayı tabip, çalışmakta olduğu kurumda karşılaştığı aksaklıkları st makamlara bildirmekle sorumludur. Karşılaştığı aksaklığı bildirmediği takdirde tabipte yapılan işlemlerden hukuken sorumludur¹³⁶.

Her ne kadar tabipler tedavi sürecinden olumlu sonuç almak isteseler de bazen hastaya verilen sağlık hizmetleri olumlu sonuç vermemektedir. Bundan dolayı tabip tedavinin sonucuna dair açıklama yaparken ihtiyatlı ve temkinli davranmak zorundadır. Dolayısıyla tabip, hastanın iyileşmesi için elinden gelen her şeyi yapar ancak hastanın eski sağlığına kavuşamamasından dolayı sorumlu tutulamaz. Bunun içinde tabibin hastaya karşı iyileşme garantisi vermeme hakkı bulunmaktadır¹³⁷.

Tabipler mesleki ya da şahsi sebepleri dolayısıyla tedaviyi bırakabilirler. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde diğer meslektaşının müdahale veya tedavisine imkân verecek bir zamanda hastayı haberdar etmek zorundadır. Hastanın tedavi ya da müdahalesinin bırakılması halinde hayati tehlikesi mevcut ise tabip, diğer meslektaşı gelemeden önce hastayı terk edemez. Ayrıca tabibin hastanın tedavisini yarıda bırakma hakkı, kamu hastanelerinde çalışan tabipler için söz konusu değildir. Ancak hasta ya da hasta yakınlarının tabibe fiziksel şiddet uygulaması, hakaret etmesi ya da tabibe güvenmediklerini dile getirmeleri halinde kamu hastanelerinde görev yapmakta olan tabipler üstlerine bildirip onay almaları halinde, hastanın tedavisini üstlenmeme ya da yarıda bırakma hakkına sahiptir¹³⁸.

Tıbbi müdahale ve uygulamalardan ötürü herhangi bir hatanın yaşanmaması için, tabiplere hastasına gerekli zamanı ayırma hakkı tanınmalıdır. Aksi taktirde tabip hukuksal sorumluluklarla karşılaşabilir. Ayrıca idari olan birtakım işlerden dolayı tabibin hastasına gerekli zamanı ayırmaması, tabip açısından geçerli bir mazeret teşkil etmez. Hekim bütün hastalarını özel görmeli ve hastanın muayenesi için gerekli özeni gstermelidir¹³⁹.

¹³⁶ HAKERİ, "Hekim Hakları ve Hak Arama Yolları", s. 3.

¹³⁷ TÜRKMEN, *Hasta ve Hekim Hukuku*, s. 75.

¹³⁸ ÖZÇETİN ve BALABAN, *Sağlık Hukuku*, s.212.

¹³⁹ HAKERİ, "Hekim Hakları ve Hak Arama Yolları", s. 4.

Tabiplerin bir takım ön koşulların gerçekleşmesi halinde hastayı tedavi etmeyi reddetme hakkı bulunmaktadır. Gündelik koruma önlemlerinin yetersiz olduğu durumlarda, tabipler enfeksiyon zinciri henüz tam olarak tamamlanmamış bulaşıcı hastalıklarla karşılaşması durumunda, bulundukları alanlarda gerekli koruma önlemlerini alarak hastalarını tedavi etmek zorundadırlar¹⁴⁰.

Hastalar açısından tabip seçme hakkı açık bir şekilde mevzuatımızda düzenlenmesine rağmen, tabipler açısından hasta seçme hakkı bu kadar açık bir şekilde düzenlenmemiştir. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi 'nin 18. ve 19. maddelerinde tabiplerin acil yardım, resmi ya da insani bir görevin gerçekleştirilmesi durumları haricinde mesleki ve şahsi sebeplerle hastasına bakmaktan kaçınabileceği veya tedaviyi bitirmeden hastasını bırakabileceği düzenlenmiştir. Ancak Hekimlik Meslek Etiği Kurallarının 25. maddesine göre tabibin yalnızca tıbbi bilgisini hastaya gerektiği ölçüde uygulayamayacağına karar verdiği ve hastanın tedavi sürecinde bir başka tabibe başvurma imkanının olduğu durumlarda gerek hastaya gerekse de hastanın yakınlarına hastanın sağlığının herhangi bir şekilde tehlikeye düşmeyeceğini anlatıp başka seçenekler konusunda bilgilendirmek suretiyle tabip, hastanın bakım ve tedavisini üstlenmeyebilir veya başlamış olduğu tedaviyi bitirmeyebilir. Ayrıca Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi 'nin 6. maddesinde tabibin serbestçe gerçekleştireceği tedaviyi uygulayabileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla, hastanın tabibin uygulamak istediği tedaviyi reddetmesi durumunda tabip, hastanın tedavisini üstlenmeyi reddedebilir¹⁴¹.

Tabip, hastanın emir ve talimatları çerçevesinde görevini ifa etmemektedir. Ayrıca tabibin çalışmakta olduğu sağlık kuruluşunda da belirtilen şartların oluşması halinde ifa etmekte olduğu işin doğası gereği hastanın tedavisini üstlenmeme veya yarıda bırakma hakkına sahiptir. Özel hastane ile hasta arasında gerçekleştirilen sözleşmeler hastaneye kabul sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. Hastaneye kabul sözleşmesi ile borçlanılan asıl edim hastanın yatarak tedavi edilmesi, yan edimler ise bakım hizmetleri, hastanın yiyecek ve içecek ihtiyaçlarının karşılanması ve barındırma olanağı

¹⁴⁰ Deniz YAŞAR, "Seçilmiş Bir Tıp Fakültesi Dönem VI Öğrencilerinin Hekim Hakları Konusundaki Görüş ve Farkındalık Durumlarının İncelenmesi", *STED/Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*, Cilt 28, Sayı 3, (2019): s.189.

¹⁴¹ Hakan HAKERİ, *Tıp Hukuku El Kitabı*, Güncellenmiş 24. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 69.

sağlanmasıdır. Özel hastaneye başvuran hastanın tabibi seçme imkânı bulunmadığı için hasta ile tabip arasında herhangi bir sözleşmesel bağ da bulunmamaktadır. Bu sebeple hasta, tedavi sürecinde herhangi bir eksiklik bulunması nedeniyle tabibe değil hastaneye başvurabilecektir. Dolayısıyla tabibin mevzuatta düzenlenen haklı sebepler haricindeki herhangi bir sebeple hastayı tedavi etmekten kaçınması, iş görme borcuna bir aykırılık teşkil etmeyecek tabibe karşı şartları mevcut olması durumunda haksız fiil sorumluluğu söz konusu olacaktır. Tabibin hastayı tedavi etmemesi veya yarıda bırakması sebebiyle hastaya verdiği zarardan dolayı hastane TBK 116. maddesi çerçevesinde *yardımcı kişilerin sorumluluğu* kapsamında, hastada oluşan bu zararın haksız fiile dayanması durumunda ise TBK 66. maddesi çerçevesinde *adam çalıştırmanın sorumluluğu* kapsamında sorumlu olacaktır¹⁴².

Gerek tabipler gerekse de diğer sağlık çalışanları açısından günümüzde yaşanan en önemli sorunların başında sağlık çalışanlarının güvenliğinin sağlanması gelmektedir. Zaman içerisinde tabiplere karşı yaşanan güvensizlik problemi hasta veya hasta yakınları tarafından şiddete dönüşmektedir. Bu sebeple tabip ve diğer sağlık çalışanlarının güvenliklerinin sağlanması, hastanelerde güvenlik önemlerinin artırılması gerekmektedir¹⁴³.

1.5.1.1.2. Tabibin Hukuki Sorumluluğu

Tabiplerin en temel sorumluluğu, insan hayatını koruması ve yaşam kalitesini arttırmasıdır. Yaşam hakkı temel ve vazgeçilmez bir insan hakkı olduğu için mesleği insan bedenini iyileştirilmesi olan tabibin beden bütünlüğünü ve sağlıklı yaşamı sağlaması ilk amacı olmalıdır¹⁴⁴.

Hasta ile tabip arasında güven esasına dayalı bir ilişkinin bulunması gerekir. Tabiplik mesleğinin konusunu kişinin vücut bütünlüğü oluşturduğu için, tabip gerekli

¹⁴² Firdevs ARSLAN, "Hekimin Sorumluluğunun Belirlenmesi Bakımından Hekim İle Hasta Arasındaki İlişkinin Hukuki Mahiyeti", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, (2020): s. 413, 14.

¹⁴³ HAKERİ, "Hekim Hakları ve Hak Arama Yolları", s.4.

¹⁴⁴ ÖZÇETİN ve BALABAN, *Sağlık Hukuku*, s. 218.

özen ve sadakati göstermeli ayrıca hastasının sırlarını ifşa etmemeli ve bu yükümlülükler çerçevesinde hareket etmelidir¹⁴⁵.

Tabiplik mesleği ileri düzeyde mesleki bilgi ve beceri gerektirir. Ayrıca direkt olarak insan sağlığıyla ilgili bir meslektir. Dolayısıyla daima risklidir. İnsan sağlığı ve risklerinin en aza indirgenebilmesi için tabiplerin mesleki ve etik kurallara uyması gerekir. Bundan dolayı da tabibin mesleki kuralları uygulayabilecek şekilde kendini yetiştirmek zorundadır¹⁴⁶.

Hastanın başvurduğu bütün sağlık kurumları da gerekli özen ve sadakati göstermelidir. Hastanın direkt olarak tabibe değil de hastaneye başvurması halinde, sözleşmeden doğan bir yükümlülüğün ifası tabibin kendisine bırakılır. TBK. 116. madde uyarınca tabip ifa yardımcısıdır. Tabibin hukuka aykırı bir fiilinden dolayı hastanın zarar görmesi halinde, TBK. 112. madde uyarınca sözleşmenin ihlali söz konusu olur. Ayrıca hastane yöneticisi hakkında TBK. 116. madde uyarınca dava açılabilmesi mümkündür¹⁴⁷.

Tabip, hastasını aydınlatma yükümlülüğü altındadır. Bundan dolayı tabipler hastalarını, hastanın sağlık durumu, konulan tanı, önerilen tedavi ve tedavi yöntemlerinin türü, hastalığı iyileştirme ihtimali ve süresi, tedavi yöntemlerinin hastanın sağlığı açısından barındırdığı riskler, hastaya verilen tedavi ve ilaçların yan etkileriyle kullanım şekilleri, hastanın kendisine teklif edilen tedaviyi reddetmesi halinde hastalığın gerçekleştireceği neticeler, muhtemel tedavi alternatifleri ve riskleri konusunda hastasını aydınlatması gerekir. Toplum sağlığını tehdit eden hastalıkların tedavisi için hasta ve

¹⁴⁵ Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/10131, Karar: 2014/34506, Karar Tarihi: 05.11.2014, “Doktor hastasının zarar görmemesi için, mesleki tüm Şartları yerine getirmek, hastanın durumunu tıbbi açıdan zamanında ve gecikmeksizin saptayıp, somut durumun gerektirdiği önlemleri eksiksiz biçimde almak, uygun tedaviyi de yine gecikmeden belirleyip uygulamak zorundadır. Asgari düzeyde dahi olsa, bir tereddüt doğuran durumlarda bu tereddüdünü ortadan kaldıracak araştırmalar yapmak ve bu arada da koruyucu tedbirleri almakla yükümlüdür. Çeşitli tedavi yöntemleri arasında bir seçim yapılırken, hastanın ve hastalığın özellikleri göz önünde tutulmak, onu risk altına sokacak tutum ve davranışlardan kaçınılması ve en emin yol seçilmelidir. Gerçekten de müvekkil (hasta) mesleki bir iş gören doktor olan vekilden tedavinin bütün aşamalarında titiz bir ihtimam ve dikkat göstermesini beklemek hakkına sahiptir. Gereken özeni göstermeyen vekil, TBK.nun 510/1. maddesi hükmü uyarınca vekaleti gereği gibi ifa etmemiş sayılmalıdır. Tıbbın gerek ve kurallarına uygun davranılmakla birlikte sonuç değişmemiş ise doktor sorumlu tutulmamalıdır.”, (Kazancı İctihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=13hd-2014-10131.htm>, Son Erişim: 17.12.2020);

KILIÇ GÜNEŞ, *Hekimin Hukuki Sorumluluğu*, s. 67, 68.

¹⁴⁶ ÖZÇETİN ve BALABAN, *Sağlık Hukuku*, s.218.

¹⁴⁷ KILIÇ GÜNEŞ, *Hekimin Hukuki Sorumluluğu*, s. 68.

hasta yakınlarından herhangi bir izin alınmasa da hastalığın tedavisinin yapılması gerekir. Ancak diğer durumlarda hastanın izninin alınmaması, hekimin hukuki sorumluluğunu ortaya çıkarır. Ayrıca hastanın bilincinin kapalı olduğu durumlarda tabip takdir hakkını kullanarak hastanın yaşamını kurtarmaya yönelik müdahalelerde bulunmalıdır. Ancak hastanın durumu onam verecek hale geldiğinde eskiye yönelik onam alınmalıdır¹⁴⁸.

Tabip özen yükümlülüğü altındadır. Tabip bilgisini, deneyim ve uzmanlığını aşan bir konuda hastasının tedavi isteğini reddederek uzman tabibe yönlendirmeli ya da daha donanımlı başka bir hastaneye yönlendirmelidir¹⁴⁹.

Hasta ile tabip arasında kurulan vekalet sözleşmesinin bir gereği olarak tabip, sır saklama yükümlülüğü altındadır. Gerekli merciler tarafından alınacak önlemlerin gerektirdiği durumlar haricinde tabip, hastanın sağlık durumuyla ilgili, kendisine ya da ailesine veya akrabalarına bilgi verebilir. Böyle bir durum sır saklama yükümlülüğünün ihlali anlamına gelmez. Ayrıca hastanın ölmesi halinde tabibin sır saklama yükümlülüğü ortadan kalkmaz. Hastanın sırrının saklanması halinde hasta ya da diğer insanların hayatının tehlikeye girme ihtimali varsa hastanın kişilik haklarının zedelenmemesi koşuluyla tabip hastanın sırrını saklamakla yükümlü değildir¹⁵⁰.

1.5.1.1.3. Malpraktis

Malpraktis kavramı hatalı uygulama anlamına gelmektedir. Tıp, gazetecilik, muhasebe, mimarlık ve mühendislik gibi mesleklerdeki hatalı uygulamaları ifade eden bu kavram, herhangi bir meslek için geçerli olsa da günümüzde çoğunlukla sağlık alanında kullanılmasından dolayı, sağlık meslek mensuplarının hastanın hastalık sürecine bağlı olmaksızın, hatalı ve kusurlu tıbbi uygulamaları sebebiyle herhangi bir yaralanmaya veya zarara yol açması tıbbi malpraktis olarak anlaşılmaktadır¹⁵¹.

¹⁴⁸ ÖZÇETİN ve BALABAN, *Sağlık Hukuku*, s. 220.

¹⁴⁹ KILIÇ GÜNEŞ, *Hekimin Hukuki Sorumluluğu*, s. 69.

¹⁵⁰ ÖZÇETİN ve BALABAN, *Sağlık Hukuku*, s. 221, 22.

¹⁵¹ Hüseyin Cem BARLIOĞLU, *Defansif Tıp Unsuru Olarak Tıbbi Malpraktis*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 25; Halide SAVAŞ, *Yargıya Yansıyan Tıbbi Müdahale Hataları*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2013), s. 65.

Doktrinde kabul görmüş başka bir tanıma göre tıbbi malpraktis, hastanın teşhis, tedavi, bakım ve bakım sonrası döneminin herhangi birinde tabip ve hastayla ilgilenen diğer sağlık meslek mensuplarının gerçekleştirdikleri tıbbi uygulama sırasında, standart uygulamaları gerçekleştirmemesi veya yersiz ya da ihmalkâr davranışlarda bulunması ile hastaya tedavi vermemesi sebebiyle meydana gelen, hastanın sağlık durumuna direkt etki ederek zarara sebep olan tıbbi olaylardır¹⁵².

Teknik veya hukuki malpraktis sebebiyle gerçekleşen olaylarda meydana gelen hataların düzeltilmesi ihtimali olmasına karşın, tıbbi malpraktis sebebiyle gerçekleşen olaylarda meydana gelen hataların düzeltilmesi genellikle mümkün değildir. Tıp mesleğinin insan bedeni üzerinde ifa edilmesi sebebiyle hatalı uygulama gerçekleşmesi neticesinde hasta, ölüm, engelli kalma, yaralanma gibi birtakım şekillerde düzeltilmesi imkânsız sonuçlara maruz kalabilmektedir.¹⁵³

Hastanın teşhis ve tedavi aşamasında bir takım bulguların atlanması¹⁵⁴, hastaya gerçekleştirilen tetkiklerin eksik incelenmesi sebebiyle teşhis aşamasında gerçekleşen birtakım hatalar, ilaç veya operasyonla tedavi esnasında hastaya yanlış ilaç uygulanması ve yanlış taraf ameliyatı gibi birtakım uygulamalar sonucunda hastada meydana gelen yan etkiler ve komplikasyonlara bağlı hatalar, yatak başı bakımı esnasında hastanın düşmesine benzer kazalar, hastanın yeterli ölçüde beslenememesi, hastanın cihaz desteğinin hatalı bir şekilde kesilmesi gibi sebeplere bağlı olarak gerçekleşen hatalar ile hastanın taburcu edilmesi esnasında yeterli ölçüde bilgilendirilmemesi ve taburcu olmasının ardından hastanın bakımına destek olunmaması sebebiyle gerçekleşen hatalar malpraktis kapsamına giren bazı hatalardır.¹⁵⁵

¹⁵² Gül ERTEM, v.d., "Hatalı Tıbbi Uygulamalar (malpraktis) ile İlgili Retrospektif Bir İnceleme", *Dirim Tıp Dergisi*, Cilt 84, Sayı 1, (2009): s. 3.

¹⁵³ SAVAŞ, *Yargıya Yansıyan Tıbbi Müdahale Hataları*, s. 67.

¹⁵⁴ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, Esas:2014/9296, Karar:2015/5790, Karar Tarihi: 02.04.2015, "...hiç bir tıbbi müdahalede şifa garantisi bulunmadığı kabul edilmekle birlikte meydana gelen ölümle tedavi ve teşhisteki eksiklik arasında illiyet bağı bulunması halinde bunun komplikasyon olarak değil malpraktis olarak değerlendirilmesi gerektiği, dolayısıyla mahkemenin kabulünde isabetsizlik bulunmadığı bebeğin kurtulmasının kesin olmadığı şeklindeki tespitinde malpraktis olgusunu değiştirmeyeceği ve sanığın meydana gelen ölümden sorumlu tutulmasını engelleyecek bir değerlendirme olarak kabul edilemeyeceği anlaşılmakla...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2014-9296.htm>, Son Erişim: 28.08.2021).

¹⁵⁵ ERTEM, v.d., "Hatalı Tıbbi Uygulamalar (malpraktis) ile İlgili Retrospektif Bir İnceleme", s. 3.

Tabiplerin ilaçlarla ilgili sorumluluğu temel olarak tabibin reçete düzenlemesinden kaynaklanmakta olup, ilaçlar sebebiyle meydana gelen tıbbi malpraktis, ilaç tedavisi döneminde gerçekleşen tıbbi uygulama hatalarından kaynaklanmaktadır¹⁵⁶. İlaç tedavisinde tabibin sorumluluğu diğer tıbbi müdahalelerde teşekkül ettiği gibi sözleşmeden, haksız fiilden veya vekaletsiz iş görmeden kaynaklanabilmektedir¹⁵⁷.

Hastanın aydınlatılmış onamını almadan tabibin müdahalede bulunması neticesinde de tıbbi malpraktis söz konusu olur. Ayrıca tıbbi müdahalede bulunacak olan tabip veya diğer sağlık meslek mensupları tarafından bizzat gerçekleştirilmesi gereken aydınlatma yükümlülüğü çerçevesinde, dikkatsiz ve özensiz davranışlar sebebiyle hastanın sağlığında gerçekleşen olumsuz durumlar da tıbbi hata olarak kabul edilir¹⁵⁸.

Tabiplik mesleki açıdan riskli bir meslektir. Tabibin gerçekleştirmiş olduğu her tıbbi müdahale, kendine has birtakım riskleri ve sapmaları barındırmaktadır. Dolayısıyla beklenmedik her türlü sapma ve kötü sonuçtan tabip sorumlu tutulamaz. Tabipler mesleklerini izin verilebilir riskler, başka bir deyişle komplikasyonlar çerçevesinde ifa ederler¹⁵⁹.

Bir hastanın bir sağlık kuruluşundan hizmet almaya başlamasıyla birlikte sağlık meslek mensubu hastanenin bir işçisi olarak hastayla ilgilenir. Dolayısıyla hastanın sağlık meslek mensubu ile olan hukuki ilişkisi hastane ile gerçekleştirilen bir hukuki ilişkiye

¹⁵⁶ Hakan HAKERİ, *İlaç Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Astana Yayınları, 2018), s. 236.

¹⁵⁷ HAKERİ, *İlaç Hukuku*, s. 236.

¹⁵⁸ SAVAŞ, *Yargıya Yansıyan Tıbbi Müdahale Hataları*, s. 44.

¹⁵⁹ Yargıtay Ceza Genel Kurulu, Esas: 2017/12-271,

Karar: 2017/278, Karar Tarihi: 16.05.2017, "Tıbbi müdahaleler genel olarak "izin verilen risk" kapsamında gerçekleştirilen müdahalelerdir. İzin verilen risk, hukuken müsaade edilen tehlike oluşturma alanı olarak tarif edilmektedir. Kişiler zarar ya da tehlike doğuracak bütün davranışlarında cezalandırılma tehdidi altında bulunmamalıdır. Toplumsal gelişmeyi sağlamak veya daha kıymetli hukuki değerlere ulaşabilmek için bazı durumlarda kişilere yaptıkları işin niteliği gereği belirli oran ve ölçüde risk oluşturmaları için izin verilmelidir. Önemli olan belirlenen kurallara uygun şekilde gerçekleştirilen davranışların izin verilen risk alanı içinde yapılması ve neticenin de bu alan içinde gerçekleştirilmiş olmasıdır. Bu takdirde sorumluluk söz konusu olmayacaktır. Tıbbi müdahale çeşidi olarak ameliyat yapılması, maden ocağı işletilmesi, spor faaliyeti, patlayıcı madde üretimi, trafikte araç kullanılması, kurallara uygun olarak av yapılması ve endüstriyel tesis işletilmesi izin verilen risk alanlarına örnek olarak gösterilmektedir. Ancak konunun uzmanı olmayan doktorun teşhis veya tedaviyi üstlenmesi anlamında üstlenme kusuru ve gerek doktorun bireysel olarak gerekse çalıştığı kurum yönünden kurumsal olarak organizasyon kusurunun, izin verilen risk dışında kaldığını söylemek mümkündür.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=cgk-2017-12-271.htm>, Son Erişim: 01.08.2022); Gürcan ALTUN ve Abdullah Coşkun YORULMAZ, "Yasal Değişiklikler Sonrası Hekim Sorumluluğu ve Malpraktis", *Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt 27, Sayı 1, (2010): s. 8.

dönüşmüş olur. Bu nedenle sağlık kuruluşu, sağlık meslek mensubunun gerekli dikkat ve özeni göstermemesi veya ihmalden dolayı TBK 66. madde uyarınca kusursuz sorumludur. Sağlık kuruluşunun fennin ve tıbbın gerektirdiği bütün uygulamaları doğruluk içerisinde gerçekleştirilmesini sağlamaması sebebiyle tıbbi malpraktis gerçekleşmesi durumunda hastanın uğradığı zarardan sağlık kuruluşu, tıbbi müdahalede bulunun sağlık meslek mensubu ile birlikte TBK 61. madde uyarınca müteselsil sorumludur¹⁶⁰.

TBK 400. madde uyarınca sağlık meslek mensubu sağlık kuruluşuna kusuru sebebiyle verdiği her türlü zarardan sorumludur. Dolayısıyla sağlık meslek mensubunun TBK 396. madde de belirtilen özen ve sadakat kurullarına aykırı davranması sebebiyle tıbbi malpraktisin meydana gelmesi durumunda, sağlık kuruluşunun hastanın uğramış olduğu zararı gidermesi halinde, işveren konumunda bulunan sağlık kuruluşu, bu zararı kanaatimizce sağlık meslek mensubunun ücretinden bizzat sorumlu olduğu ölçüde ücretin korunması ilkesi çerçevesinde rücu edebilir. Ayrıca sağlık kuruluşunun uğradığı zararın sağlık meslek mensubunun bir aylık brüt maaşından fazla olması halinde sağlık kuruluşu, haklı sebeplerle sağlık meslek mensubunun iş sözleşmesini fesih edebilir.

Özel sağlık kurumları, zorunlu ve acil durumlarda hasta yararına ve varsayılan hasta iradesine uygun olarak TBK 526. madde hükmü çerçevesinde vekaletsiz olarak gerçekleştirilen tıbbi müdahaleler ve sağlık hizmeti sunumlarında meydana gelen her türlü kusur ve ihmalden sorumludurlar. TBK 527. madde uyarınca zorunlu ve acil hallerle sınırlı olmak üzere hastanın zarara uğramasına engel olunması veya uğramış olduğu zararın giderilmesi amacıyla vekaletsiz olarak tıbbi müdahale gerçekleştirdiği için kurum ve sağlık personeli açısından sorumluluk hafifletilmiştir¹⁶¹.

¹⁶⁰ Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, Esas: 1982/7237, Karar: 1983/1783, Karar Tarihi: 14.03.1983, “...*davalı hastanenin sorumluluğu, kusursuz sorumluluk olup; Borçlar Yasasının 55. maddesine ilişkindir. Davacı, davalı hastaneye yatmakla, diğer davalı doktor ile olan ilişkisi değişir, doktor artık hasta ile hastanenin işçisi (kullandığı kişi) olarak ilgilenir. Bir anlamda, doktor ile olan hukuki ilişki, hastane ile olan hukuki ilişkiye dönüşmüştür.*

Bu nedenle hastane, doktorun gerekli özeni göstermemesinden ve ihmalden dolayı BK. m. 55 uyarınca davacıya karşı sorumludur. Çünkü davalı hastaneye yükletilen borç, kendi hastanesinde fennin ve tıbbın gerektirdiği bütün işlemleri, fen kuralları, doğruluk içerisinde yapılmasını gerektirir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/13hd-1982-7237.htm>, Son Erişim: 17.12.2020).

¹⁶¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 187.

1.5.1.2. Diş Tabibi ve Uzman Diş Tabibi

Tıp mesleği mensubu olan diş tabibi hekim sıfatını taşır. Diş tabipleri ağız, diş sağlığı ve tedavisinde yetkilidir¹⁶².

Diş hekimleri ayrıca kadrolarında diş hekimi bulunan hastanelerde, diğer uzman hekimler gibi diş poliklinik, tedavi ve protez hizmetleri açısından tıbbi idari işleri bizzat yapmakla yükümlüdürler¹⁶³.

Diş tabipleri kendi alanlarındaki deneyim ve bilgilere dayanarak hastaya bir teşhis koyarlar ve gerekli tedavi yöntemlerini uygularlar. Yapılan tedavi sonucunda hastanın tamamen eski sağlığına kavuşmamasından tabip sorumlu değildir. Diş tabibi hastanın veya diğerlerinin isteğine uyarak hastanın iyileşmesini geciktirecek bir tedavi uygulayamaz¹⁶⁴.

1.5.1.3. Eczacı

İnsanların sağlığıyla ilgili olarak tabip tarafından önerilen tedaviye yönelik ilaçların hazırlanması, sunulması, hastanın bilgilendirilmesi, ilaçların etkilerinin izlenmesi ve bu konuda gerekli koordinasyonun sağlanması için sağlık hizmeti sunan sağlık meslek mensupları eczacı olarak adlandırılmaktadır¹⁶⁵.

Ülkemizde eczacı olabilmek için birtakım vasıflara sahip olmak gerekmektedir. Bu şartlar 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un 2. maddesinde belirtilmiştir. Bir kişinin eczacı olabilmesi için; Türk vatandaşı olması, eczacı okul ya da fakültelerinden mezun olarak yapılacak yeterlilik sınavlarından başarılı olması, almış oldukları diplomaların sağlık bakanlığı tarafından tescil edilmiş olması ve bahsi geçen kanunun 4. maddesinde bulunan eczacılık yapmaya mâni hallerden birinin bulunmaması gerekmektedir¹⁶⁶.

¹⁶² GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 89.

¹⁶³ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 187.

¹⁶⁴ HATIRNAZ EROL, *Diş Hekimlerinin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları*, s. 29.

¹⁶⁵ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 89, 90.

¹⁶⁶ TÜRKMEN, *Hasta ve Hekim Hukuku*, s. 382.

Serbest olarak eczacılık yapmak isteyen kişiler, bulundukları ilin eczacılar odasına kaydolmak zorundadır. Eczacıların kaydolmak zorunda oldukları birlik ve odaların faaliyetleri 6643 sayılı Türk Eczacılar Birliği Kanunu düzenlenmiştir¹⁶⁷.

6643 sayılı Türk Eczacılar Birliği Kanunu'nun 30. maddesinde, odaya kayıtlı olmayan ya da kanun hükümleri çerçevesinde kendisine yüklenen diğer ödevleri yerine getirmeyenlerle gerekli evrakları kendisine tevdi edilen üyelerin meslek ahlakı ve haysiyetine aykırı olan fiillerinden dolayı, yapılan aykırılığın mahiyetine göre kanunda belirtilen disiplin cezalarının verilebileceği düzenlenmiştir¹⁶⁸.

Hastayı tedavi etme görevi tabiplerin ifa etmesi gereken bir görev olmasına karşın tabibe başvurulmadan ve tabibin herhangi bir şekilde reçete yazmasına gerek duyulmaksızın hastanın kendisinin direkt satın alabileceği reçeteye tabi olmayan ilaçlar, özellikle kozmetik ve ilaç takviyesi gibi ürünler, tabip kontrolü dışında eczacı tarafından satılmasından dolayı, hastanın kişisel kusuru olsa bile, uygulamada ilaçlar sebebiyle meydana gelen tıbbi malpraktis sorumluluğu eczacı üzerinde yoğunlaşmaktadır¹⁶⁹.

Hastanın reçeteye tabi olmayan bir ilacın adını belirterek satın alması halinde eczacı ile hasta arasında bir satım sözleşmesi gerçekleşmektedir. Ancak hastanın eczacının tavsiyesi üzerine bir ilacı satın alması halinde, taraflar arasında gerçekleşen satış sözleşmesiyle birlikte vekalet sözleşmesinin unsurlarını da bir arada içeren bir *sui generis* sözleşme meydana gelir¹⁷⁰. Ayrıca eczanenin mevzuatımızda bir ticari işletme olarak kabul edilmesi ve ilaç veya ilaç dışı ürünü eczaneden tedarik eden bir kişinin kişisel veya ailevi amaçlar doğrultusunda hareket etmesi halinde Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun kapsamında taraflar arasında gerçekleştirilen işlem tüketici işlemi olarak kabul edilmektedir. Eczacı ile hasta arasında gerçekleştirilen bu işlemin bir tüketici işlemi olması sebebiyle eczacının ayıptan doğan sorumluluğu söz konusu olur. İlaç veya ilaç dışı ürünün ayıplı olması sebebiyle tüketici, eczaneden satın almış olduğu ürüne uygun

¹⁶⁷ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 90.

¹⁶⁸ Celal İŞIKLAR, *Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), s. 521, 22.

¹⁶⁹ Yakup Gökhan DOĞRAMACI, "Eczacının İlaç ve Ürün Tavsiyelerinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu", *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ, v.d., (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 117, 18.

¹⁷⁰ DOĞRAMACI, "Eczacının İlaç ve Ürün Tavsiyelerinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu", s. 120.

olan seçimlik hakkını kullanabilir ve seçimlik hakkıyla beraber veya genel hükümler çerçevesinde yalnızca tazminat talebinde de bulunabilir¹⁷¹.

Hastanın reçeteye tabi bir ilacı alması halinde, eczacının hastayı aydınlatma yükümlülüğünün yanı sıra reçetede yazan ilacın teşhisle uyumlu olmaması, yetişkinlerde kullanılan bir ilacın çocuk için reçete edilmesi, reçetede belirtilen dozun uygun olmaması gibi hallerde eczacı, reçeteyi yazan tabibi uyarma yükümlülüğü altındadır. Reçetede tabipten kaynaklanan bir hatanın varlığı halinde eczacının tabibi uyarma yükümlülüğüne aykırı olarak gerçekleştirdiği davranışlar sözleşmenin ihlali niteliğindedir. İlaçlar nedeniyle meydana gelen tıbbi malpraktis sebebiyle eczacının bir kusurunun olması, kusurdan dolayı belirli bir zararın meydana gelmesi, meydana gelen zarar ile eczacı arasında bir illiyet bağının bulunması halinde eczacı, reçeteyi yazan tabiple birlikte meydana gelen zarardan müteselsilen ve müştereken sorumlu olur¹⁷².

Yataklı tedavi kurumları işletme yönetmeliğinin 122. maddesinde kurum içerisinde görev yapan eczacıların yetki ve görevleri tanımlanmıştır. Aynı yönetmeliğin 121. maddesinde kurum içerisinde bulunan eczacı sayısının birden fazla olması halinde hastane eczacılığı hususunda gerekli bilgi ve tecrübeye sahip olan eczacılardan birinin kurumun teklifi doğrultusunda Sağlık Bakanlığı tarafından başeczacılık görevi verileceği düzenlenmiştir¹⁷³.

Mesleğin niteliği sebebiyle eczacı, hastaların mahremiyetlerini ilgilendiren birtakım bilgilere sahip olabilmektedir. Eczacı açısından hastanın sağlık bilgilerinin bilinmesinin kaçınılmaz olduğu durumlarda eczacı gerek etik açıdan gerekse de mevzuatımızdaki düzenlemeler sebebiyle hastanın mahremiyet hakkına saygı gösterme yükümlülük ve sorumluluğu altındadır. Hastanın kişisel verileriyle ilgili olarak sağlık çalışanlarının yükümlülük ve sorumlulukları çerçevesinde Kişisel Verilerin Korunması

¹⁷¹ Burcu Gülseren ÖZCAN BÜYÜKTANIR, "Eczacının 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kanun'a göre Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları", *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ, v.d., (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 330.

¹⁷² Murat DOĞAN, "Eczacının Reçteede Yazılı İlaçtan Dolayı Hekimi Uyarması ve Hukuki Sorumluluğu", *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ, v.d., (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 307, 13.

¹⁷³ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 201, 02.

Hakkında Kanun'un 6/a maddesi uyarınca sağlık verileri, özel nitelikli kişisel veriler kapsamında yer almaktadır¹⁷⁴.

1.5.1.4. Ebe ve Ebe Yardımcısı

Hamilelerin muayenesi, sağlıklarıyla ilgili tedbirlerin alınması, doğuma hazırlık yapılması ve bu esnada gerekli olan basit müdahalenin yapılması ile çocuğun sağlıklı bir şekilde doğumu için gerekli tedbirlerin alınmasında yetkili olan sağlık meslek mensupları ebe olarak adlandırılmaktadır¹⁷⁵.

Kanun ve diğer mevzuatlar çerçevesinde verilen görevler karşısında ebelik mesleği, tabiplik mesleği haricinde tıbbi müdahalede bulunma olanağı en fazla olan meslektir. Ebelerin tıbbi müdahalede bulunma yetkileri olduğu için, rıza, aydınlatma, tıp bilimi ve mesleği kurallarına uymak gibi hukuka uygunluk şartları çerçevesinde hareket etmeleri gerekmektedir. Ebelerin yetkileri dışında hareket etmeleri ya da meslek kurallarına aykırı davranışta bulunmaları sorumluluğa sebep olmaktadır¹⁷⁶.

Ebeler özellikle çocuk kalp seslerini dinleyerek gözlemlerine kayıt ederler. Gerekli gördükleri zamanlarda her türlü jenikal muayeneleri yaparak gözlemlerine kaydederler. Doğumun seyrini dikkatli ve düzenli bir şekilde sürekli olarak izlerler. Kendileri normal doğumları gerçekleştirirler. Doğum güçlükleri yada çeşitli birtakım sıkıntıları olan veya sıkıntılarını tespit edemedikleri hamileleri derhal uzman hekime¹⁷⁷ bildirirler¹⁷⁸.

¹⁷⁴ Gülbin ÖZÇELİKAY, "Türk Eczacılık Mevzuatında Mahremiyet ve Etik Bakış Açısı", *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ, v.d., (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 612.

¹⁷⁵ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 91.

¹⁷⁶ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 92.

¹⁷⁷ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, Esas:2016/756, Karar:2017/5195, Karar Tarihi: 15.05.2017, "...dosya içeriğine göre bebeğin teyzesi olan ...'nın bebeği ilk gördüğü anda itibaren morarma olduğunu birçok kez ebe sanık ... Köselere bildirmesine rağmen, ebe sanık tarafından sorumlu doktora haber verilmediğinin, yine başhekim sanık ...'ın kendi savunmasında belirttiği üzere hastanede çocuk sağlığı uzmanı senelik izinde olduğu için doğum sonrası muayene işleminin çocuk doktoru tarafından yapılamadığının anlaşılması karşısında, her iki sanığın meydana gelen ölüm olayında kusurlu olduğu kabul edilerek...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2016-756.htm>, Son Erişim: 28.08.2021).

¹⁷⁸ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 197.

Kural olarak ebeler hekim yardımcısı olduklarından dolayı doğum için tabiplere haber vermeleri gerekir. Eber reçete yazamazlar ancak çiçek aşısı yapabilirler. Doğum sonrasında da ebeler çocukları fiziksel muayeneden geçirerek cinsiyeti, boyu, ağırlığı, kafa çapı, göğüs çevresi, bedeninde görülen kusur ya da anormallikler, kalıtsal belirtileri, plasenta ve kordonla ilgili özellikleri tespit ederek bunları kayıt altına alırlar. Ayrıca ölü doğum gerçekleşmesi neticesinde çocuğun doğumdan sonra nefes alıp almadığını tespit ederler¹⁷⁹.

Ebe yardımcı ise, sağlık meslek liselerinin ebe yardımcılığı programlarından mezun olduktan sonra ebelerin gözetim ve kontrolünde yardımcı olarak görevlerini ifa eden sağlık meslek mensuplarıdır. Ebe yardımcıları hastaların günlük yaşam etkinliklerinin yerine getirilmesi, beslenme programlarının uygulanması ile öz bakım ve temizliklerinin yerine getirilmesini sağlayan sağlık hizmetlerine ulaşmada yardımcı olan ve hastalara eşlik eden sağlık teknisyenleridir¹⁸⁰.

1.5.1.5. Hemşire ve Hemşire Yardımcısı

Acil durumlar haricinde tabip tarafından yazılı bir şekilde kendisine verilen tedavileri uygulayan, her yerde fertin, ailenin ve çevrenin hemşirelik uygulamalarıyla karşılanabilecek sağlıkla ilgili olan ihtiyaçlarını belirleyen, hemşirelik tanılama süreci içerisinde belirlenen ihtiyaçlar çerçevesinde hemşirelikle ilgili olan bakımları planlayan, uygulayan, denetleyen ve değerlendirmekle görevli ve yetki olan sağlık meslek mensupları hemşire olarak adlandırılmaktadır¹⁸¹.

Dünya Sağlık Örgütü'nün tanımına göre hemşireler, modern hemşirelik uygulama ve standartları çerçevesinde yaşlanma, yaralanma, hastalık ya da diğer fiziksel ve ruhsal bozukluk ya da olası sağlık risklerinden dolayı hemşirelik bakımına ihtiyacı olanlar için tedavi, destek ve bakım hizmetleri sunarlar. Bireysel ya da tabipler ve diğer sağlık meslek mensuplarıyla beraber ekip halinde çalışarak, klinik veya toplumsal ortamlarda, hasta

¹⁷⁹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 92.

¹⁸⁰ Cavit Işık YAVUZ, "Sağlık Emekçilerinin Durumu Üzerine", *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 16, Sayı 60-61, (2017): s. 3, 4.

¹⁸¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 187.

bakımının planlanması ve yönetiminden sorumludurlar¹⁸². Dolayısıyla hemşireler temel olarak tabipler tarafından belirlenen tedaviyi tıbbi protokol çerçevesinde uygulama ve hasta üzerinde hemşirelik bakım hizmetlerini gerçekleştirme yükümlülüğü altında bulunsalar da tabiplerden bağımsız olarak da bireylerin ve toplumun hemşirelik ihtiyaçlarını karşılamak zorundadırlar¹⁸³.

Yataklı tedavi kurumları işletme yönetmeliğinin 132. maddesinde yer alan tanıma göre ise hemşire, hastayla hem tıbbi hem de psikolojik olarak devamlı ilgilenecek yapıda ve kabiliyette olan sağlık meslek lisesi diplomalı yardımcı personellerdir. Bununla birlikte hemşireler, hastane servislerindeki hizmetli personelin hizmette birinci derece amiridir. Hemşireler sabah çalışmaları esnasında, çalıştıkları kurumda bulunan hasta odaları ve hasta bireylerin genel temizliklerini yaptırır, ateşini ölçer, namız ve solunumlarını sayarak derece kağıtlarına çizerler¹⁸⁴.

08.03.2010 tarih ve 27515 sayılı ile Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Hemşirelik Yönetmeliğinde, hemşirelerin meslek ve görev tanımları yapılarak yetkileri belirlenmiştir. İlgili yönetmeliğin beşinci maddesinde hemşirelik hizmetlerinin kapsamı, altıncı maddesinde ise görev yetki ve sorumlulukları düzenlenmiştir¹⁸⁵.

Hemşireler doğrudan bir teşhiste bulunamaz ve tedavi uygulayamaz, reçete yazamazlar. Hemşirelerin gerçekleştirdikleri işlemler her ne kadar insan vücudunun bir bölgesi ile sınırlı olsa da yapılan işlem bir tıbbi müdahaledir¹⁸⁶. Dolayısıyla hemşire, hukuka aykırı ya da kusurlu davranışları sebebiyle haksız fiil hükümleri çerçevesinde hastaya karşı sorumludur. Ayrıca hemşire, mesleğinin icrası sırasında kusuruyla hastaya zarar vermesi halinde cezai sorumluluğu da meydana gelmektedir¹⁸⁷.

¹⁸² Yakup Gökhan DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016), s. 28.

¹⁸³ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 95.

¹⁸⁴ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 188.

¹⁸⁵ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 94.

¹⁸⁶ Hayrunnisa ÖZDEMİR, "Hemşirelerin Hukuki Sorumluluğu", *I. Uluslararası Katılımlı Ulusal Tıp Hukuku Kongresi (Vaka Tartışmalı)*, ed. Hakan HAKERİ ve Cahid DOĞAN, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016), s. 570.

¹⁸⁷ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 98.

Hemşirelik yönetmeliğinin onuncu maddesi sorumlu hemşire kavramını düzenlemiştir. Sorumlu hemşire, yatan hasta birimleri veya klinikleri, yoğun bakım birimleri veya klinikleri, ayaktan teşhis ve tedavi hizmetleri, acil ve ikamette bakım gibi alanlarda hemşirelik hizmetlerinin gerçekleştirilmesinde, başhemşireye karşı sorumlu olan ve öncelikle ilgili alanda uzman olan hemşireler, uzman hemşirenin bulunmadığı durumlarda en az üç yıl deneyimli ve hemşirelikte lisans mezunu olanlardan başhemşire aracılığıyla görevlendirilen sağlık çalışanlarıdır¹⁸⁸.

Lisans mezunu olan hemşireler ise kendi meslekleriyle ilgili lisansüstü eğitim alarak uzman hemşire sıfatıyla çalışabilirler. Yönetim görevleri açısından lisans ve lisansüstü eğitilmiş hemşirelerin öncelik hakkı bulunmaktadır¹⁸⁹.

Çalıştığı kurumun üst amirine sorumlu olarak, hemşirelik hizmetlerini planlama, yürütme, değerlendirme ve geliştirilmesinden sorumlu olan hemşireler başhemşire olarak adlandırılmaktadır¹⁹⁰. Başhemşirelerin en az lisans seviyesinde diplomalarının olması gerekmektedir. Olağan mesai saatleri haricinde ve resmî tatil günlerinde başhemşirelerin görevleri, gözetmen hemşire tarafından gerçekleştirilmektedir. Başhemşireler, lisans seviyesinde diploması olan ve meslekte en az beş yıl deneyimi olan diğer hemşireler arasından gözetmen hemşireyi seçmektedirler. Kurumda lisans mezunu hemşire olmaması halinde, diğer hemşireler arasından da görevlendirme yapabilirler¹⁹¹.

Sağlık meslek liseleri bünyesindeki hemşire yardımcılığı bölümünden mezun olup, hemşire gözetiminde hastaların kişisel bakım ve temizliği, günlük yaşam etkinliklerinin yerine getirilmesi, beslenme programlarının uygulanmasıyla birlikte sağlık hizmetlerine ulaşma destek olan ve eşlik eden sağlık teknisyenleri hemşire yardımcı olarak adlandırılmaktadır¹⁹².

¹⁸⁸ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 191.

¹⁸⁹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 94.

¹⁹⁰ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 94.

¹⁹¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 194.

¹⁹² Nihal ÜNALDI BAYDIN, v.d., "Hemşire Yardımcılığı Programında Öğrenim Gören Öğrencilerin; Hemşire Yardımcısının Görev ve Sorumlulukları Hakkındaki Görüşleri", *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*, Cilt 15, Sayı 1, (2018): s. 24.

En az yüz yatak kapasiteli sağlık kurumlarında başhekim tarafından mesleklerinde en az beş yıllık deneyime sahip olan ve iyi sicilleri bulunan hemşireler arasından norm kadroyu aşmamak kaydıyla yeterli sayıda başhemşire yardımcısı görevlendirebilir. Başhemşire yardımcısı, başhemşirenin kendisine verdiği görevli yerine getirmekle ve başhemşirenin bulunmadığı hallerde yerine vekalet etmekle görevlidir¹⁹³.

1.5.1.6. Klinik Psikolog

Bireylerin duygusal ve davranışsal sorunlarının çözümünün sağlanması amacıyla, insanların ruh sağlığının geliştirilmesi ve korunmasını amaçlayan psikoterapi teknikleriyle insanların ruh sağlığı üzerinde doğrudan uygulama yapan sağlık meslek mensupları klinik psikolog olarak adlandırılmaktadır¹⁹⁴.

TŞSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre psikoloji ya da psikolojik danışma ve rehberlik lisans eğitimini başarılı bir şekilde tamamlamalarından sonra klinik ortamlarda zorunlu pratik çalışmaları da kapsayan klinik psikoloji yüksek lisans eğitimi ya da diğer lisans eğitimlerinin akabinde klinik psikoloji yüksek lisans eğitimine ek olarak klinik psikoloji doktorası eğitimini tamalayan sağlık meslek mensupları klinik psikolog olarak görev yapabilmektedirler¹⁹⁵.

Psikoloji lisans eğitimi almalarının akabinde sağlık bakanlığı tarafından belirlenen psikolojinin tıbbi uygulamalarıyla ilgili eğitim alarak yeterliliğini belgeleyen kişiler, klinik psikolog unvanına sahip olmaksızın sertifika kapsamındaki tıbbi uygulamalarda görev alabilmektedirler¹⁹⁶.

Klinik psikologlar her yaştaki birçok etnik, kültürel, sosyoekonomik kökenden bireyler, gruplar ve topluluklarla gerek sağlıklı olanlar gerekse de akıl sağlığı ya da fiziksel sağlığıyla ilgili engeli, yetersizliği ve eksiklikleri olan kişilerle çalışırlar¹⁹⁷. Dolayısıyla klinik psikologların görev alanları hastalık ve hastalık olmayan durumlar

¹⁹³ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 195.

¹⁹⁴ DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 38.

¹⁹⁵ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 204, 05.

¹⁹⁶ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 102.

¹⁹⁷ Nesrin HİSLİ ŞAHİN, "Türkiye’de Klinik Psikoloji: Varolan Durum, Sorunlar, Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Öneriler", *Türk Psikoloji Bülteni*, Sayı 12, (2006): s. 32.

olarak ayrılmaktadır. Hastalık olan durumlarda klinik psikologlar uzman tabiplere bağımlı çalışmak zorunda olmalarına karşın hastalık olmayan durumlarda sağlık bakanlığının belirlediği hususlarda bağımsız olarak çalışabilmektedirler¹⁹⁸.

1.5.1.7. Fizyoterapist

Hareket bozukluğuna sebep olan her çeşit yaralanma, hastalık ve yaşlılık sebebiyle ortaya çıkan ağrı ve fonksiyon bozukluklarında uzman bir tabibin tanısı neticesinde fizyoterapiye özgü değerlendirme yöntemleri kullanılarak gerçekleştirilen tedavi yöntemlerini planlayarak uygulamaya yönelik bilgi ve beceri kazanan, sağlık ve yaşam kalitesinin artırılmasında önemli görevleri olan sağlık meslek mensupları fizyoterapist olarak adlandırılmaktadır¹⁹⁹. Fizyoterapistler hastaların tedavi edilmesi için diğer rehabilitasyon ekibinin üyeleriyle işbirliği halinde çalışırlar ve tedavinin gidişatı hakkında uzman tabibe bilgi verirler²⁰⁰.

Fizyoterapi programında lisans eğitimi veren fakülte ya da yüksekokullardan mezun olan sağlık meslek mensupları TSSK 'nın ek on üçüncü maddesine göre fizyoterapist olarak görev yapabilmektedirler²⁰¹.

Fizyoterapistler, tanı sonrasındaki tedavi süreçleriyle birlikte, koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında da sağlığın koruması, risk faktörlerinin belirlenmesi ve yönetme becerilerine sahiptirler²⁰². Dolayısıyla hastalık durumunda fizyoterapistler, fiziksel tıp ve rehabilitasyon eğitimi almış ya da uzmanlık eğitimleri esnasında ilgili branşın döngü süresi kadar fiziksel tıp ve rehabilitasyon eğitimini tamamlamış olan tabiplerin kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili teşhis ve tedavilerine bağlı kalarak hastaların hareket ve fiziksel fonksiyonlarındaki bozuklukların iyileştirilerek yok edilmesi için gerekli uygulamaları yapmalarının yanında, hastalık durumları haricinde de, kişilerin fiziksel aktivitelerinin düzenlenmesi ve hareket kabiliyetlerinin artırılması için meslekleriyle

¹⁹⁸ DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 39.

¹⁹⁹ DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 39.

²⁰⁰ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 106.

²⁰¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 210.

²⁰² Eren TIMURTAŞ, v.d., "Aile Sağlığı Merkezlerinde Fizyoterapist İstihdamı: İstanbul İlinde Fizibilite Araştırması", *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, (2021): s. 9.

ilgili ölçüm ve testlerin yapılarak kanıta müstenit koruyucu ve geliştirici protokollerin belirlenmesi, planlanması ile uygulanmasını sağlarlar²⁰³.

1.5.1.8. Odyolog

İnsanların işitme kayıplarının önüne geçmek için erkenden gerekli önemlerin alınarak işitme kaybı belirtilerinin yok edilmesine ya da azaltılmasına ya da ağır işitme kaybı yaşayan bireylerin elektronik cihazlarla desteklenerek sesli iletişim yetilerini geliştirmeye yönelik faaliyetlerde bulunan sağlık meslek mensupları odyolog olarak adlandırılmaktadır²⁰⁴.

Odyoloji alanında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullardaki eğitimlerini tamamlayan ya da diğer lisans eğitimlerinin üzerine odyoloji alanında yüksek lisans eğitimi ya da doktora yapan sağlık meslek mensupları TŞSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre odyolog olarak görev yapabilmektedirler²⁰⁵.

Odyologların görev tanımları görev yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Buna göre odyologlar işitme ve dengeyle alakalı hastalıkların tanısında uzman hekimlerin yönlendirmeleri neticesinde tanısal testlerin gerçekleştirilmesi, hastaların işitme rehabilitasyonları ve bu rehabilitasyonlar için kullanılacak olan aygıtların saptanması, tercihi ve programlanmasını gerçekleştirirler. İşletme sağlığının korunmasıyla birlikte işitme kaybının önlenmesi için gerekli çalışmaları gerçekleştirirler. İşitme tarama programlarında görev alarak bu programlarda gerçekleştirilmesi gereken testleri yaparlar. Gürültü ölçümlerini ve işitsel algı değerlendirmeleriyle rehabilitasyonlarını yaparlar. Cerrahi müdahaleler sırasında, cerrahın lüzumlu görmesi halinde işitme ve dengeyle alakalı sinirlerin aygıtla izlemesini yaparlar. Ayrıca işletme ile ilgili olarak hazırlanan eğitim programlarında görev alırlar²⁰⁶.

²⁰³ DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 40.

²⁰⁴ DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 41.

²⁰⁵ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 217.

²⁰⁶ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 110.

1.5.1.9. Diyetisyen

İnsanların sağlıklarının korunması ya da tekrar eski sağlık durumlarına kavuşmasına yardımcı olmak üzere temelde besin gereksinimlerini planlayan sağlık meslek mensupları diyetisyen olarak adlandırılmaktadır. Diyetisyenler bu planlamaları gerçekleştirirken insanların özel sağlık durumlarının ya da tıbbi bakımları çerçevesinde beslenme ihtiyaçlarının karşılaması için genel veya özel menüler düzenler, yemekleri hazırlayan ya da dağıtan kişileri gözetir, gerekli malzemelerin alım ve hesaplarını yönetir ve iyi beslenme alışkanlıklarını sağlamak üzere rehberlik yaparlar²⁰⁷.

Beslenme ve diyetetik programında lisans eğitimi veren fakülte ya da yüksekokullardan mezun olan sağlık meslek mensupları TŞSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre diyetisyen olarak görev yapabilmektedirler²⁰⁸.

Diyetisyenler, yetkileri dahilinde insan bedeniyle ilgili doğrudan uygulama yapabilmektedirler. Görev yönetmeliği çerçevesinde diyetisyenler hem hasta hem de sağlıklı kişilere uygulama yapabilmektedirler. Sağlıklı kişilerin beslenme programlarının hazırlanması ve beslenme eğitimi verilmesi işlemlerini gerçekleştirebildikleri gibi tabiplerin yönlendirmeleriyle hastaların beslenmelerinin düzenlenmesini sağlamak, tabiplerin belirleyeceği esaslar çerçevesinde hasta yemek listelerinin hazırlanması işlemlerini gerçekleştirmek gibi görevleri bulunmaktadır. Ayrıca diyetisyenler beslenmeyle ilgili toplumsal sorunların çözümlerine yönelik araştırmalar da gerçekleştirebilmektedir. Tabiplerin hastaların beslenmeleriyle ilgili belirttikleri hususlarda bir aksaklık görmeleri halinde diyetisyenler direkt tabipleri uyarmak zorundadır. Aksi takdirde hastada beslenme kaynaklı bir zarar meydana gelmesi halinde tabiple birlikte sorumlulukları söz konusu olabilmektedir²⁰⁹.

²⁰⁷ Sevim İŞÇİMEN ve Gülden KÖKSAL, "Diyetisyenler ve Çalışma Alanları", *Beslenme ve Diyet Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (1972): s. 7.

²⁰⁸ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 213.

²⁰⁹ DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 43, 44.

1.5.1.10. Dil ve Konuşma Terapisti

Dil bozuklukları, ses bozuklukları, afazi, yutma bozuklukları, konuşma gecikmesi, motor konuşma distorsiyonları, kekemelik, hızlı bir şekilde bozuk konuşma, telaffuz sorunları, dudak ya da damak yarığı gibi rahatsızlıklara ya da işitme engeline dayalı olarak meydana gelen dil ve konuşma bozukluklarının tedavisine yönelik faaliyetlerde bulunan sağlık meslek mensupları dil ve konuşma terapisti olarak adlandırılmaktadır²¹⁰.

Dil ve konuşma terapisi programında lisans eğitimi veren fakülte ya da yüksekokullardan mezun olan veya diğer lisans eğitimlerinin üzerine dil ve konuşma terapisi alanında yüksek lisans ya da doktora diploması almış olan sağlık meslek mensupları TŞSK 'nın ek on üçüncü maddesine göre dil ve konuşma terapisti olarak görev yapabilmektedirler²¹¹.

Dil ve konuşma terapistlerinin görev tanımları görev yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Dil, ses ve yutma sağlığı gibi alanlarda direkt olarak terapi verebilecekleri gibi, tabipler tarafından nakledilen konuşma, yutma, dil ve ses patolojisi bulunan hastaların terapi ve rehabilitasyon planlamasını yapar ve uygularlar²¹².

1.5.1.11. Podolog

Fertlerin ayak sağlıklarının bakımına ve korunmasına yönelik olarak hizmet veren ve tabiplerin teşhis ve tedavilerine ilişkin yönlendirmelerine bağlı olarak hastaların ayak tedavilerini gerçekleştiren sağlık meslek mensupları podolog olarak adlandırılmaktadır²¹³.

²¹⁰ Hüseyin DURU, v.d., "Dil ve Konuşma Terapisi Mesleğine Yönelik Farkındalığın Belirlenmesi", *Dil Konuşma ve Yutma Araştırmaları Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3, (2018): s. 260.

²¹¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 219.

²¹² DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 44, 45.

²¹³ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 112.

TŞSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre podoloji alanında önlisans eğitimi veren yüksekokullardan mezun olan sağlık meslek mensupları podolog olarak görev yapabilmektedirler²¹⁴.

Podologlar, ayağın sağlıklı bir şekilde fonksiyonlarını yürütebilmesi için gerekli koruma yöntemlerini uygulayarak ve ağrılı veya biçimi bozulmuş olan ayağı tedavi ederler. Bu tedavi sadece deri ve tırnağın tedavisi değil, ayağın duruş bozukluklarını ve ayakta meydana gelen yürüyüş bozukluklarını da kapsamaktadır²¹⁵.

Podologların görev tanımları görev yönetmeliğinde belirtilmiştir. Podologlar sağlıklı bireylerde medikal ayak bakımı uygulayıp bireylere eğitim verebilecekleri gibi uzman tabiplerin hastalarını yönlendirmeleri neticesinde, hastaların tedavilerine yönelik parmak yastıkları, tırnak protez uygulamaları, sargı, bandaj ve ayak destekleri uygulamalarının yanı sıra ayak sağlığı ve tırnaklarda meydana gelen patoloji ve nasırların değerlendirilerek önlenmesi için gerçekleştirilen tedavilerde görev alırlar. Ayrıca ayak sağlığı ve korunmasına yönelik çalışmalarda görev alırlar²¹⁶.

1.5.1.12. Sağlık Fizikçisi

Radyasyonun sağlık alanında kullanılmaya başlamasıyla birlikte sağlık fizikçisine ihtiyaç duyulmaya başlanmıştır. Sağlık fizikçisi, hastalıkların tanı ve tedavi süreçlerinde fiziğin yöntem ve kavramlarını uygulamalı olarak kullanan sağlık meslek mensubudur. Sağlık fizikçileri başlıca radyoterapi, radyoloji ve nükleer tıp alanlarında faaliyet göstermektedir²¹⁷.

Fizik mühendisliği, fizik ya da nükleer enerji mühendisliği lisans eğitiminin ardından diagnostik radyoloji fiziği, radyoterapi fiziği ya da nükleer tıp fiziği dallarının

²¹⁴ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 219.

²¹⁵ Derya ÇOBAN ve Gülfer BEKTAŞ, "Sağlık Hizmetlerinde Podolojinin Gelişimi ve Eğitime Genel Bir Bakış", *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, Sayı 2, (2020): s. 196.

²¹⁶ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 219.

²¹⁷ Mustafa DEMİR ve Bayram DEMİR, "Medikal Fizikçilerin Eğitimi, Görev ve Sorumlulukları", *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*, Cilt 7, Sayı 14, (2008): s. 64.

birisinden yüksek lisans eğitimi alan sağlık meslek mensupları TŞSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre sağlık fizikçisi olarak görev yapabilmektedir²¹⁸.

Sağlık fizikçilerinin görev tanımları görev yönetmeliğinde on yedi madde halinde belirtilmiştir.

1.5.1.13. Perfüzyonist

İnsan kalbinin pompa ya da akciğerlerin gaz alışveriş fonksiyonlarının belirli bir süre için kalp akciğer makinesi adı verilen bir makine marifetiyle sağlanması işlemlerini yöneten sağlık meslek mensupları perfüzyonist olarak adlandırılmaktadır²¹⁹.

Perfüzyon programında lisans eğitimi veren fakülte veya yüksekokullardan mezun olanlar ya da diğer lisans eğitimlerinin üzerine perfüzyon alanında yüksek lisans eğitimi alan sağlık meslek mensupları TŞSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre perfüzyonist olarak görev yapabilmektedir²²⁰.

Perfüzyonist uzman tabiplere bağımlı olarak çalışır. Perfüzyonistlerin görev tanımları görev yönetmeliğinde yapılmıştır. Buna göre; ameliyat öncesi perfüzyonla ilgili hazırlıkları yaparlar, vücut dışı dolaşım sırasında hastanın bilgilerinin kayıtlarını tutarak gerekli girişimlerde bulunurlar, gerektiğinde bağışlanan doku ve organların korunmasına yardımcı olurlar, kalp akciğer makinesi ve kendi alanlarıyla ilgili diğer cihazların yönetimini gerçekleştirirler ve uzman tabiplerin gerekli gördüğü ilaç ve tıbbi ajanların uygulamasını gerçekleştirirler²²¹.

1.5.1.14. Ergoterapist

İnsanların günlük yaşam aktivitelerine katılmalarını sağlamak amacıyla, aktiviteler yoluyla sağlık ve iyilik halinin geliştirilmesine odaklı olarak bireyler ve topluluklarla birlikte çalışarak, onların istek ve ihtiyaçları doğrultusunda katılım becerilerini geliştirerek aktiviteyi ya da çevreyi kişilerin aktivitelere katılımlarını daha iyi

²¹⁸ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 230, 31.

²¹⁹ Bişar AMAÇ, "Perfüzyonist: Geleceğin Mesleği Olabilir", *Medical Records*, Cilt 2, Sayı 2, (2020): s. 35.

²²⁰ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 220.

²²¹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 123.

destekleyecek şekilde değiştiren veya uyarlayan sağlık meslek mensupları ergoterapist olarak adlandırılmaktadır²²².

İş ve uğraşı alanında lisans eğitimi veren fakülte ya da yüksek okullardan mezun olan sağlık meslek mensupları TşSK ‘nın ek on üçüncü maddesine göre ergoterapist olarak görev yapabilmektedirler²²³.

Ergoterapistlerin görev tanımları görev yönetmeliğinde yapılmıştır. Buna göre hem hasta hem de sağlıklı kişilere uygulama yapabilmektedirler. Sağlıklı bireylerin meslekleriyle ilgili olarak ölçüm ve testler yaparak, meslekleriyle ilgili koruyucu ve iyileştirci programları planlayarak uygulayabilirler. Hasta fertlerin ise uzman tabiplerin teşhisleri doğrultusunda, fertlerin günlük iş, yaşam ve üretkenlik, boş zamanlarındaki aktivitelerinin artırımı, sağlık durumlarının iyileştirilmesi, özgürlüğü önleme ve çevreyi düzenleyerek katılımı arttırmak için lüzumlu iş ve uğraşı terapi yöntemlerini uygularlar²²⁴.

1.5.1.15. Optisyen

Doğuştan olabileceği gibi daha sonradan da ortaya çıkabilen göz kusurlarının giderilebilmesi amacıyla uzman tabipler tarafından düzenlenen reğetelerde kayıtlı olan optik görme gereğlerinin, numaralı gözlük camlarının, her türlü lenslerin ve gözlük çerçevelerinin hastaya arzedilmesini sağlayan sağlık meslek mensupları optisyen olarak adlandırılmaktadır²²⁵.

Optisyenler standartlara uygun bir şekilde gözlüklerin montajlarını gerçekleştirir, tespitini sağlar, onarır ve bireylerin kullanımına uygun hale getirirler. Ayrıca optik araç ve gereğlerinin kullanıcılarına ve hastalara ait kayıtları tutarak gerek duyulduğunda ilgili kuruma verirler²²⁶.

²²² şeyma İşBİLİR ve Onur ALTUNTAş, "Ergoterapi Bölümü 1. Sınıf Öğrencilerinin Ergoterapi Mesleğine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi", *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*, Cilt 8, Sayı 3, (2020): s. 200.

²²³ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 241.

²²⁴ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 124, 25.

²²⁵ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 221.

²²⁶ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 130.

1.5.1.16. Tekniker ve Teknisyenler

Tabiplerin hazırlamış oldukları ışın tedavi programını hastaya uygulayan sağlık teknikerleri radyoterapi teknikeri olarak adlandırılmaktadır. Radyoterapi teknikerlerinin üniversitelerin radyoterapi programlarından ön lisans seviyesinde mezun olmaları gerekmektedir²²⁷.

Radyasyon fizikçisinin ya da uzmanının ölçü ve hesapları çerçevesinde radyoterapi uzmanının emirleri doğrultusunda iyonizan ışınli tedaviyi uygulayan sağlık teknisyenleri radyoterapi teknisyeni olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca radyoterapi teknisyenleri protokol ve poliklinik defterlerini düzenli bir şekilde tutarak servislerin ve laboratuvarların istatistiklerini hazırlarlar. Cihazların muhafaza, bakım ve elverişli şekilde çalışmasını sağlayarak karşılaştıkları arızaları en kısa sürede şef ya da uzmana haber verirler²²⁸.

Anesteziyoloji ve reanimasyon uzmanı tabibin sorumluluğu ve yönlendirmesi çerçevesinde anestezi işlemlerinin güvenli olarak başlatılabilmesi, sürdürülebilmesi ve sonlandırılabilmesi için gerekenleri yapan sağlık teknikeri veya teknisyenleri anestezi teknikeri veya teknisyeni olarak adlandırılmaktadır²²⁹. Sağlık meslek liselerinin veya üniversitelerin ön lisans seviyesinde anestezi programlarından mezun olanlar anestezi teknikeri ya da teknisyeni olarak görev yapabilmektedirler²³⁰.

Tıbbi analiz öncesinde gerekli hazırlıkları gerçekleştiren, laboratuvar araç ve gereçleri marifetiyle numunelerin kan merkezi çalışmalarını ve tıbbi testlerini yapan sağlık teknisyenleri tıbbi laboratuvar teknisyeni olarak adlandırılmaktadır²³¹. Sağlık meslek liselerinde bulunan tıbbi laboratuvar programlarından mezun olanlar tıbbi laboratuvar teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²³².

²²⁷ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 123, 24.

²²⁸ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 222, 23.

²²⁹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 114.

²³⁰ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 224.

²³¹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 115.

²³² AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 226.

Bireylerin sağlık durumları ya da ölüm sebepleri hakkında çeşitli bilgiler edinmek maksadıyla gerçekleştirilen tıbbi analiz öncesinde hazırlıkları gerçekleştiren, laboratuvar araç ve gereçleri marifetiyle numunelerin kan merkezi çalışmalarını ve tıbbi testlerini yapan sağlık teknikerleri tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri olarak adlandırılmaktadır²³³. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde tıbbi laboratuvar ve patoloji laboratuvar teknikeri programlarından mezun olanlar tıbbi laboratuvar ve patoloji teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²³⁴.

Tıbbi görüntüleme yöntemleriyle görüntü elde eden aynı zamanda kullanıma hazırlayan sağlık teknisyeni, tıbbi görüntüleme teknisyeni olarak adlandırılmaktadır²³⁵. Sağlık meslek liseleri ve üniversitelerin ön lisans seviyesinde tıbbi görüntüleme programlarından mezun olanlar tıbbi görüntüleme teknisyeni veya teknikeri olarak görev yapabilirler²³⁶.

Hastaların muayenelerinde diş tabiplerine yardımcı olan, tedaviyle ilgili gerekli malzemeleri hazırlayan ve kullanıma hazır halde olmasını sağlayan sağlık teknikeri ağız ve diş sağlığı teknikeri olarak adlandırılmaktadır²³⁷. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde ağız ve diş sağlığı programlarından mezun olanlar ağız ve diş sağlığı teknikeri olarak görev yapabilirler²³⁸.

Diş tabibinin aldığı ölçüler üzerine, çene ve yüz protezlerini ve ortodontik cihazları yapan aynı zamanda onaran sağlık teknikeri diş protez teknikeri olarak adlandırılmaktadır²³⁹. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde diş protez programlarından mezun olanlar diş protez teknikeri olarak görev yapabilirler²⁴⁰.

İnsanların kaybettiğı organlarının işlevlerinin kısmen de olsa yerine getirebilecek yapay organlar vasıtasıyla desteklenmesi, korunması ile düzeltilmesi gereken vücut bölümlerine uygulanacak olan yardımcı aygıt ve cihazları tasarlayarak kullanıma hazır

²³³ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 116.

²³⁴ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 228.

²³⁵ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 117.

²³⁶ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 229.

²³⁷ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 117.

²³⁸ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 233.

²³⁹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 118.

²⁴⁰ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 118.

bir hale getiren ayrıca onarımını gerçekleştiren, uzman tabipler gözetiminde hastaya uygulayan sağlık teknikeri veya teknisyeni tıbbi protez ve ortez teknikeri veya teknisyeni olarak adlandırılmaktadır²⁴¹. Sağlık meslek liseleri ve üniversitelerin ön lisans seviyesinde tıbbi protez ve ortez programlarından mezun olanlar tıbbi protez ve ortez teknikeri veya teknisyeni olarak görev yapabilirler²⁴².

Ameliyathanelerde kullanılan aletlerin ve diğer malzemelerin hazır hale getirilmesini, cerrahi ekibe malzeme sağlanmasını ve ameliyathanenin yapılacak olan ameliyatın içeriğine göre uygun hale getirilmesi için gerekli iş ve işlemleri gerçekleştiren ve uygulama bakımından destek veren sağlık teknikerleri ameliyathane teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁴³. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde ameliyathane hizmetleri programlarından mezun olanlar ameliyathane teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁴⁴.

Kişilerin adli tıp muayenelerinde, insan vücudundan örnek alınmasında, otopsi ile adli raporların tanzim edilmesinde görevli tabibe yardımcı olan sağlık teknikeri adli tıp teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁴⁵. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde adli tıp programlarından mezun olanlar adli tıp teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁴⁶.

Tabibin yönlendirmesi neticesinde hastalara diyaliz uygulamalarını yapan sağlık teknikeri diyaliz teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁴⁷. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde diyaliz programından mezun veya diyaliz cihazları ile müştemilatları hakkında en az üç ay süreyle eğitim gördüğüne dair belge ya da diplomaya sahip olanlar diyaliz teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁴⁸.

Eczacının gözetimi, sorumluluğu ve denetiminde reçetelerdeki ilaçları hazırlayan, eczacılık faaliyetlerine yardım eden ve eczanenin mali ve idari prosesleriyle ilgili olarak

²⁴¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 235.

²⁴² GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 119.

²⁴³ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 225.

²⁴⁴ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s.120.

²⁴⁵ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s.120.

²⁴⁶ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 235.

²⁴⁷ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 121.

²⁴⁸ Adem SEZEN, "Diyaliz Merkezleri Hakkındaki Yönetmeliklerde Değişen İnsan Kaynakları Standartlarının İncelenmesi", *Nefroloji Hemşireliği Dergisi*, Cilt 12, Sayı 1, (2017): s. 45.

eczacı aracılığıyla verilen vazifeleri yerine getiren sağlık teknikeri eczane teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁴⁹. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde eczane hizmetleri programından mezun olanlar eczane teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁵⁰.

Uzman tabibin tedavi planı doğrultusunda uzman tabip ya da ergoterapist gözetiminde iş ve uğraşı terapi programını uygulayan kişiler ergoterapi teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁵¹. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde iş ve uğraşı terapisi programından mezun olanlar ergoterapi teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁵².

Elektronörofizyolojik yöntemlerin kullanılması aşamasında uzman tabiplere yardım eden ve uzman tabibin nezaretinde çalışmalarını gerçekleştiren sağlık teknikeri elektronörofizyoloji teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁵³. Üniversitelerin sağlık hizmetleri meslek yüksekokulları bünyesinde kurulan elektronörofizyoloji teknikerliği programlarından mezun olanlar elektronörofizyoloji teknikeri olarak görev yapabilmektedir²⁵⁴.

Mamogramların kanserden dolayı pozitif veya negatif yönlerinin incelenmesini gerçekleştirerek radyoloji uzmanının belirlemesi için değerlendirmesine hazır bir hale getiren ayrıca gerektiği zamanlarda mamografi çekimlerini gerçekleştiren sağlık teknikerleri mamografi teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁵⁵. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde mamografi teknikerliği programından mezun olanlar mamografi teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁵⁶.

Acil tıbbi yardım ve bakımla sınırlı olarak hastaya müdahale eden ve bu müdahale için gerekli olan iş ve eylemleri gerçekleştiren sağlık teknikerleri acil tıp teknikeri olarak

²⁴⁹ Neşe DOLAPÇIOĞLU, v.d., "Serbest Eczanelerde Çalışan Personelin Davranış Modelleri", *Marmara Pharmaceutical Journal*, Cilt 20, Sayı 3, (2016): s. 334.

²⁵⁰ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 204.

²⁵¹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 125.

²⁵² AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 242.

²⁵³ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 125.

²⁵⁴ Zerrin PELİN, "Uyku Teknisyenleri: Gecenin Uykusuzları", *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 2, (2019): s. 33.

²⁵⁵ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 238.

²⁵⁶ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 126.

adlandırılmaktadır²⁵⁷. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde acil tıp programından mezun olanlar mamografi teknikeri olarak görev yapabilmektedirler²⁵⁸.

Hastaların günlük yaşam etkinliklerinin yerine getirilmesi, beslenme programlarının uygulanmasıyla birlikte kişisel bakım ve temizliğiyle sağlık hizmetlerine ulaşımında asgari tekniker seviyesindeki sağlık meslek mensuplarının refakatinde yardımcı olan ve eşlik eden sağlık teknisyenleri sağlık bakım teknisyeni olarak adlandırılmaktadır²⁵⁹. Sağlık meslek liselerinin sağlık bakım teknisyenliği programından mezun olanlar sağlık bakım teknisyeni olarak görev yapabilmektedir²⁶⁰.

1.5.2. Sağlık Hizmetlerinde Faaliyet Gösteren Diğer Meslek Mensupları

SMMY 'de sağlık alanında hizmet veren meslek grupları sağlık mesleği mensupları ile sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensupları olmak üzere iki gruba ayrılmıştır²⁶¹.

Sağlık meslek mensubu olmamasına rağmen, sağlık hizmet sunumu içerisinde sağlık mesleğinin özüne mahsus görevleri bulunan ve bu alanda çalışmalar gerçekleştiren diğer meslek mensupları bu grupta değerlendirilmiştir²⁶².

1.5.2.1. Psikolog

Psikolojik rehabilitasyon hizmeti, afet ve kriz ile özel alanlara yönelik psikolojik destek hizmeti veren, taburcu olan hastaların takip, görüşme, danışmanlık hizmetlerine katkı sağlayan ve klinik psikologların sorumlulukları altında test teknik ve yöntemlerini uygulayan ve raporlayan ayrıca hasta görüşmeleri yapan meslek mensupları psikolog olarak adlandırılmaktadır²⁶³.

Psikologlar, üniversitelerin psikoloji bölümlerinden lisans düzeyinde eğitim almışlardır. Ancak psikologların diğer sağlık mesleği mensupları içerisinde yer

²⁵⁷ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 240.

²⁵⁸ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 126.

²⁵⁹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 242.

²⁶⁰ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 129.

²⁶¹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 130.

²⁶² DOĞRAMACI, *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*, s. 22.

²⁶³ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 209.

alabilmeleri için, psikolojinin tıbbi alanları ile ilgili olarak sağlık bakanlığı tarafından uygun görülen sertifikalı eğitim veya eğitimleri almaları ya da yeterliliklerini belgelemiş olmaları gerekmektedir²⁶⁴.

Psikologların danışmanlık hizmetleri çerçevesinde danışanları ile aralarında kurulan psikolojik danışmanlık sözleşmesi, vekalet sözleşmesi niteliği taşır. Dolayısıyla taraflara borç yükleyen bir sözleşmedir. Bu çerçevede psikolog, danışanın probleminin çözülmesi için danışma sürecini özenli, dürüst ve kişisel olarak yürütme, görüşmeleriyle ilgili oturumlarına ilişkin kayıt tutma, saklama ve danışanına zarar verecek şekilde davranmaktan kaçınarak ön görülemeyen veya kaçınılmaz olan zararları minimize etme borcu altına girer. Danışan ise, ücret ödeme, danışmanın kişisel değerleriyle malvarlığına saygı göstererek zarar vermeme borcu altına girer. Sözleşme ihlallerinin iddia edilmesi halinde danışan, sözleşme ihlallerini, uğradığı zararları ve sözleşme ihlalleri ile uğradığı zarar arasındaki illiyet bağıını ispatlamak zorundadır. Psikolog danışman ise sözleşme ihlaline konu olan kusurunun olmadığı ispatlamakla hükümlüdür²⁶⁵.

1.5.2.2. Biyolog

Üniversitelerin biyoloji bölümlerinden lisans düzeyinde eğitim alan, bitki ve hayvan yaşamının temel prensiplerini araştıran ve organizmaların çevreyle olan etkileşimlerini gösteren biyolojik verileri toplayan ve inceleyen meslek mensupları biyolog olarak adlandırılmaktadır²⁶⁶.

Sağlık hizmetleri içerisinde diğer meslek mensupları arasında gösterilen biyologlar sağlık kurumları içerisinde görev tanımları çerçevesinde ihtiyaç duyulan bölümlerde görev alırlar. Ayrıca biyoteknolojik araştırma ve geliştirme çalışmalarında görev aldıkları gibi bilimsel araştırmalarda; problemlerin tanımlanması, amacın belirlenmesi, hipotezin geliştirilmesi, deney ve testlerin tasarlanarak yürütülmesiyle elde

²⁶⁴ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 131.

²⁶⁵ Mustafa Alper GÜMÜŞ, "Psikolojik Danışmanın Psikolojik Danışma Sözleşmesine Dayalı Hukuksal Sorumluluğu", *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, Cilt 41, Sayı 1, (2008): s. 281.

²⁶⁶ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 132.

edilen verilerin analizlerinin yorumlanması, bu çerçevede tıbbi alanda uygulanmasına ilişkin önerilerin geliştirilerek raporlanması görevlerinde yer alırlar²⁶⁷.

1.5.2.3. Çocuk Gelişimcisi

Üniversitelerin sağlık bilimleri fakülteleri bünyesinde bulunan çocuk gelişimi bölümlerinden lisans düzeyinde eğitim alanlar çocuk gelişimcisi olarak adlandırılmaktadır²⁶⁸.

Çocuk gelişimcisi, çocukların zihinsel, dil, motor, öz bakım, sosyal ve duygusal gelişimlerini değerlendirerek çocuğun ihtiyaçları doğrultusunda gelişim destek programları hazırlayarak uygular. Sağlık kurumları bünyesinde çocuğun uyum ve gelişimine yönelik uygun zeminin hazırlanmasında görev alır. Riski durumdaki bebek ve çocukların izlemlerinde ilgili uzmanın gözetiminde görev alarak gelişimlerini destekleyici çalışmalar yürütür. Çocuk gelişimiyle ilgili araç ve gereçlerin tasarımlarını planlayarak uygular. Aileye çocuk gelişimiyle ilgili eğitim verir²⁶⁹.

1.5.2.4. Sosyal Çalışmacı / Sosyal Hizmet Uzmanı

Sosyal hizmetler akademisi ya da muadili fakülteden mezun olan kişilerle iyi ilişkiler kurabilecek ve kuruluşlar arasında iletişimi sağlayacak yetenekte olan sağlık personelleri sosyal çalışmacı ya da sosyal hizmet uzmanı olarak adlandırılmaktadır²⁷⁰. Sosyal hizmetler uzmanlığı uzmanlık eğitimi almaksızın uzman sıfatı bulunan bir meslektir. Dolayısıyla lisansüstü eğitim gerektiren bir bilim dalı değildir²⁷¹.

Hastane zemininde gerçekleştirilen sosyal hizmet uygulamalarının amacı, tıbbi bakım ve tedavi süreçlerinin, daha hümanist ve verimli bir şekilde hizmet vermesine yardımcı olmaktır. Tıbbi sosyal hizmetin amacı, hastalık ve hastalığın tedavisiyle bağlantılı olarak, bireyin ve ailesinin günlük yaşamında rol oynayan sosyal ve duygusal

²⁶⁷ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 222.

²⁶⁸ Hülya TERCAN ve Müdriye Yıldız BIÇAKÇI, "Sağlık bilimlerinde Transdisipliner Yaklaşım İçerisinde Çocuk Gelişimcinin Rolü", *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, (2016): s. 160.

²⁶⁹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 222.

²⁷⁰ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 245.

²⁷¹ Bülent KARAKUŞ, "Sosyal Hizmet Mezunlarının Kadro ve Unvanı "Sosyal Hizmet Uzmanı / Sosyal Çalışmacı"", *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt 26, Sayı 2, (2015): s. 187.

sorunların çözümlenmesini sağlamaktır. Bu çerçevede tıbbi ve psikiyatrik alanda görevini ifa eden sosyal hizmet uzmanları, tedavi süreci içerisinde hastanın ve ailesinin elverişli ihtiyaçlarının karşılanması, hastalığın tedavisi için gerekli olan tıbbi malzemelerin sağlanacağı uygun kaynakların bulunması, hasta ve ailesi hakkında sağlık ekibine bilgi verilmesi ve ekibin çalışmaların desteklenmesi, hastanın hastalığından dolayı yaşadığı psikolojik sorunların çözümüne destek olunması, hastanın hastalığı nedeniyle gerçekleştiremediği günlük işlerinin yerine getirilebilmesi için destek sağlanması, hastanın ailesiyle sosyal çevresine karşı olan ilişkilerinin biçimlendirilmesi, hastanın ve ailesinin kanuni hakları ve toplumda halihazırda var olan hizmetler ve bu hizmetlere nasıl ulaşacağı konusunda bilgilendirilmesi ve yönlendirilmesi, travma meydana getiren yaşam koşullarının ele alarak ilgili konularda çalışma sağlamaktadır²⁷².

Sosyal hizmet uzmanı bu görevlerinin haricinde, tıbbi sosyal hizmet müdahalesinin gerektirdiği durumlarda sosyal inceleme raporu, süreç raporu, vaka değerlendirme ve sonlandırma raporunu düzenler ve gerektiği taktirde gerekli birim ve yetkililerle paylaşır. Tıbbi sosyal hizmet alanında farkındalık oluşturacak çalışmalar gerçekleştirir. Sağlık kurum ve kuruluşlarındaki gönüllülük esasına göre gerçekleşen çalışmaları koordine eder. İhmal ya da istismar ve aile içi şiddet durumlarının vuku bulması halinde sağlık hizmetlerinden yararlanma sürecinde sosyal hizmet müdahalesini gerçekleştirir²⁷³.

1.5.2.5. Sağlık Eğitimsi / Tıbbi Teknolog

Toplumun birçok kesimine sağlıkla alakalı eğitimler verebilen, ortaöğretim kurumlarında sağlık branşında öğretmenlik yapabilen ayrıca toplum sağlığının iyileştirilmesi, sürdürülmesi ve sağlık için gerekli olan önlemlerin belirlenmesiyle bireylerin bilinçlenmesine yardımcı olan sağlık personelleri sağlık eğitimsi ya da tıbbi teknolog olarak adlandırılmaktadır. Üniversitelerin sağlık eğitim enstitülerinden lisans düzeyinde eğitim alanlar sağlık eğitimsi olarak çalışabilmektedir.

²⁷² Cengiz ÖZBESLER ve Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN, "Hastane Ortamında Sosyal Hizmet Uygulamaları: Ankara Örneği", *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2, (2010): s. 33.

²⁷³ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 133.

Sağlık eğitimcileri sağlığın geliştirilmesine yönelik çalışmalar çerçevesinde gerek bireylerin gerekse de toplumun sağlığının korunması ve sağlık düzeylerinin yükseltilmesi için davranış değişikliklerini tesis etmek ve sürdürmek maksadıyla sağlık eğitimi programları hazırlar ve uygularlar. Eğitim faaliyetleriyle ilgili ölçme ve değerlendirme işlemlerini gerçekleştirirler. Görev tanımı çerçevesinde alanıyla ilgili çeşitli politikalar geliştirerek farkındalık oluşmasında görev alırlar²⁷⁴.

1.5.2.6. Sağlık İdarecisi

Sağlık hizmetlerinin planlanması ve yürütülmesi için sağlık kuruluşlarında yönetici sıfatıyla görev yapanlar sağlık idarecisi olarak adlandırılmaktadır. Üniversitelerin sağlık idaresi bölümlerinden lisans düzeyinde eğitim alanlar sağlık idarecisi olarak çalışabilmektedir.

Sağlık idarecisi, çalıştığı kurumun idari, mali ve teknik hizmetlerinin yürütülmesinden sorumludur. Kurumun misyon, vizyon, temel hedefler ve değerlerin belirlenmesi, kalite, standardizasyon ve akreditasyon çalışmalarıyla performans değerlendirmelerinde yer alır. Kurumun finans yönetim politikalarının tayin edilmesi ve uygulanması, muhasebe, bütçe ve mali analiz ile maliyet analizi faaliyetlerinde görev alır. Tıbbi ve hasta bakım hizmetleri dışında kalan diğer hizmetlerin planlanması, yürütülmesi ve denetlenmesini sağlar. Kriz ve afet planlarının düzenlenmesi ve yürütülmesiyle ilgili çalışmalarda görev alır. Kurumdaki hastaların hastalıklarının tanı ve operasyonlarının uluslararası hastalık kod sistemine uyumlu bir şekilde kaydedilmesi, tıbbi ve idari istatistiklerin kaydedilmesi, saklanması, değerlendirilmesi ve raporlandırılmasında görev alır. Kurumun gerek tıbbi gerekse de idari arşiv hizmetleriyle hastane bilgi sistemlerinin usulüne uygun bir biçimde yürütülmesinde görev alır. Sağlık yönetimine ilişkin politikalar geliştirerek planlamalar gerçekleştirir veya bu çalışmalarda görev alır²⁷⁵.

1.5.2.7. Çevre Sağlığı Teknisyeni / Teknikeri

İnsan sağlığı ve çevrenin korunması amacıyla verimliliğin artırılması için çalışma yapan kişiler çevre sağlığı teknisyeni veya teknikeri olarak adlandırılmaktadır.

²⁷⁴ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 245.

²⁷⁵ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 133, 34.

Üniversitelerin ön lisans seviyesinde çevre, çevre koruma, çevre kirlenmesi ve kontrolü, çevre sağlığı, çevre koruma ve kontrol programlarının birinden mezun olanlar çevre sağlığı teknikeri ya da teknisyeni olarak görev yapabilmektedirler.

Hastanelerin kendisine özgü özellikleri sebebiyle laboratuvarlar, ameliyathaneler ve acil servisler hususi alanlar oluşturmaktadır. Bu kuruluşlarda çevre sağlığıyla ilgili yeterli önlemlerin alınmaması yalnızca çalışanları değil toplumu da tehlike altına almaktadır. Kurumda çalışanlar tarafından hastalıkların toplumda ki diğer bireylere taşınması söz konusu olabilmektedir²⁷⁶. Bu kapsamda çevre sağlığı teknisyeni veya teknikeri hava ve gürültü kirliliği ölçümelerini yaparak bunlara karşı gerekli önlemleri alır. Tıbbi ve diğer atıkların yönetim ve denetiminde görev alır. Bulaşıcı hastalıklarla mücadele kapsamında gerçekleştirilen faaliyetlerde görev alır. İş sağlığı ve güvenliği denetiminde görev alır. İyonlaştırıcı faaliyeti olmayan radyasyonla ilgili konuların kontrol ve denetiminde görev alır. Su güvenliğiyle ilgili iş ve işlemlerde görev alır²⁷⁷.

1.5.2.8. Yaşlı Bakım Teknikeri / Evde Bakım Teknikeri

Evde ya da kurumlarda yaşlı kişilerin vücut temizliği, tabip veya uzman tabipler tarafından tavsiye edilen ilaçların kullanılması, uzmanlar tarafından tavsiye edilen nefes egzersizleri, beslenme önerileri ve fiziksel hareket çalışmalarının yanı sıra yaşlı bireylerin kişisel ve sosyal problemlerinin çözümüne alanıyla ilgili gerekli araç ve gereçleri zamanında kullanarak yardımcı olanlar yaşlı bakım teknikeri veya evde bakım teknikeri olarak adlandırılmaktadır²⁷⁸. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde yaşlı bakım hizmetleri, yaşlı hizmetleri bakımı veya yaşlı bakımı programlarının birinden mezun olanlar yaşlı bakım teknikeri ya da evde bakım teknikeri olarak görev yapabilmektedirler.

Yaşlı bakım teknikerleri yaşlıların, sosyal, fiziksel ve ruhsal yönden bakım gereksinimlerini değerlendirirler. Günlük yaşam aktivitelerinin korunması, sürdürülmesi ve en üst seviyede kullanılmasını desteklerler. Diyetisyenler tarafından belirlenen beslenme önerileri çerçevesinde beslenme programlarına uygun bir biçimde besleyerek

²⁷⁶ Çağatay GÜLER, *Hastane Çevre Sağlığı*, (Ankara: Yazıt Yayıncılık, 2011), s. 19.

²⁷⁷ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 243, 44.

²⁷⁸ Gülnur SARUHAN, v.d., "Yaşlı Bakım Teknikerliği Programı: Yeni bir Meslek Dalı için Öğrencilerin Beklentileri", *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 2, (2013): s. 20.

kilo takibi yaparlar ve değişikleri sağlık ekibi üyeleriyle paylaşarak değerlendirirler. Yaşlıların yaşam alanlarını kaza ve güvenlik riskleri açısından değerlendirerek, gerekli iyileştirmelerin yapılmasını sağlarlar. Sağlıklar ekipleri tarafından planlanan tıbbi bakımı takip ederek gerekli uygulamaları yaparlar ve bir problem tespit etmeleri halinde ilgili sağlık meslek mensuplarına bildirirler. Yatağa bağımlı olma, hastalık ve engellilik gibi nedenlerle gündelik ihtiyaçlarını gideremeyenlerin kişisel bakım ve temizlik uygulamalarını yerine getirirler ve günlük kişisel bakıma yardımcı olurlar. Sağlık hizmetlerine ulaşımına yardımcı olarak ihtiyaç halinde refakat ederler. Bakım veren aile üyelerini desteklerler. Bakmakta oldukları yaşlıları istismardan koruyarak, gerekli durumlarda aileyi ve ilgili kurumları bilgilendirirler. Yaşlıları sosyal aktivitelere yönlendirerek katılımlarını desteklerler²⁷⁹.

1.5.2.9. Tıbbi Sekreter

Hastanın sağlık kuruluşlarına intikalinden taburcu oluncaya kadar ki geçen dönemde hastaya ait kayıtları tutan, dosyalayan, arşivleyen, hastalıkları uluslararası sınıflandırma sistemine göre kodlama işlemlerini gerçekleştiren ve idari ile tıbbi ünitelerin haberleşme ve yazışma işlemlerini gerçekleştiren sağlık personeli tıbbi sekreter olarak adlandırılmaktadır²⁸⁰. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde tıbbi dokümantasyon ve sekreterlik programından mezun olanlar tıbbi sekreter olarak görev yapabilmektedirler.

Tıbbi sekreter, sağlık kurum ve kuruluşları içerisinde tıbbi iş ve işlemlerin gerektirdiği her türlü haberleşme ve yazışma hizmetlerini, randevu hizmetleriyle hasta kabul işlemlerini yapar. Hastalara ait tıbbi ve idari kayıtları tutmasıyla beraber hastayla ilgili gerekli görülen diğer belge ve raporları dosyalayarak arşivler. Uluslararası sınıflandırma sistemine göre klinik kodlama işlemini gerçekleştirir. Tıbbi istatistiklerle ilgili verileri kaydederek derler ve sonuçlarını üst yönetimi raporlar. Hasta dosyaları arşivinin işleyiş ve kurulumunda görev alarak dosyadaki eksikliklerin giderilmesini

²⁷⁹ GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 134.

²⁸⁰ Aslan KAPLAN ve Aysel KÖKSAL, "Türkiye’de Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Eğitiminin İncelenmesi, Mesleki Uygulamalar", *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*, Cilt 16, Sayı 2, (2017): s. 65.

sağlar. Hastaların taburcu ve transfer işlemlerini gerçekleştirerek kurumlar arası iletişimi sağlar²⁸¹.

1.5.2.10. Biyomedikal Cihaz Teknikeri

Hastane hizmetlerin kullanılan ultrason cihazları, hastane monitörü ve elektrikli tekerlekli sandalye gibi tıbbi cihazların, bakım ve onarımını yapmakla sorumlu olan sağlık personeli biyomedikal cihaz teknikeri olarak adlandırılmaktadır. Üniversitelerin ön lisans seviyesinde biyomedikal cihaz teknolojisi programından mezun olanlar biyomedikal cihaz teknikeri olarak görev yapabilmektedirler.

Biyomedikal cihaz teknikerleri hastanelerde kullanılmakta olan tıbbi cihazların dönemsel olarak kalibrasyonu ile bakım ve onarımlarını gerçekleştirirler. Kuruma alınması planlanan tıbbi cihazların teknik şart namelerinin hazırlanması ve alınan cihazların muayene kabulünde görüş bildirir. Tıbbi cihazları kullanacak olan personele cihazın kullanımıyla ilgili teknik bilgiler vererek gerek hastaların gerekse de çalışanların tıbbi cihazların zararlı etkilerinden korunmaları için gerekli tedbirleri alırlar²⁸².

1.5.3. Sağlık Sektöründe İşin Düzenlenmesi

İşin düzenlenmesi temelde işçinin korunmasını hedeflemektedir²⁸³. Dolayısıyla işin düzenlenmesi ilkesi, işçinin emeğinin işveren tarafından aşırı derecede kullanılmasını önlemeyi amaçlar. Çalışma sürelerinin kısaltılması ve esnekleştirilmesi yönünde gerçekleştirilen tartışmalarda olduğu gibi işin düzenlenmesi genel ekonomi politikaları ve iş gücü piyasası politikaları çerçevesinde birtakım hedefler belirlenerek gerçekleştirilir²⁸⁴. Nitekim sosyal değişimleri, ekonomik değişimleri ve işyerinin ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde taraflara seçim yapabilme imkânı tanınması açısından İŞK'da yeni istihdam türleri ile çalışma sürelerinde esnekliği sağlayan düzenlemeler yapılmıştır²⁸⁵.

²⁸¹ AKYILDIZ, *Sağlık Hukuku Rehberi*, s. 247.

²⁸² GÖKCAN, *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*, s. 135.

²⁸³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 769.

²⁸⁴ Günther LÖSCHNIGG ve Alpay HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, (Ankara: Efil Yayınevi, 2011), s. 147, 48.

²⁸⁵ Emine Tuncay SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, 10. Baskı, (Gazi Kitabevi, 2019), s. 365.

İş sözleşmesinin özel hukuk yönü tarafların iş ilişkilerini, hak ve borçlarıyla birlikte sözleşmenin sona ermesini düzenler. Kamusal iş hukuku ise, işverenlerin ve sınırlı bir çerçevede işçilerin devlete karşı olan yükümlülüklerini hükme bağlamaktadır. Herhangi bir uyuşmazlık olmasa dahi kural olarak devlet kamusal yükümlülükler uyulup uyulmadığını idare kanalıyla denetler. Bir aykırılığın tespiti halinde ise idari veya cezai yaptırımlar uygular. Ancak tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan ilişkileri çerçevesinde mutlak veya nispi emredici kurallara uyulmaması halinde genellikle özel hukuka ilişkin bir alacak ya da tazminat davasının konusu meydana gelir²⁸⁶.

İşin düzenlenmesi hukuku, çalışma ve dinlenme süreleri, çocuk ve kadın işçilerin korunması, iş aracılığı ve denetimi ile kamusal yaptırımlar ve iş sağlığı ve güvenliği konularını içermektedir. Gerek TBK'nın 393. – 447. maddeleri arasında düzenlenen hizmet sözleşmesinde gerekse de İŞK'da düzenlenen iş sözleşmesinde, iş ilişkisinin özel hukuka ait olan ve kamusal nitelikli hükümlerine birlikte yer verilmiştir. Ancak, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin kural ve hükümler İSVG kanunu ile bağımsız olarak düzenlenmiştir²⁸⁷.

Sağlık sektörü meslek hastalıkları açısından en riskli meslek grupları içerisinde yer almaktadır²⁸⁸. Çalışma şartlarının zorluğu ve olumsuz stres algısı sağlık çalışanlarının performansını olumsuz yönde etkilemekte olup, stresle ilişkili birçok hastalığa yakalanma riskini de beraberinde getirmektedir²⁸⁹. Sağlık sektörünün bu yönü sebebiyle sağlık çalışanlarının gerçekleştirmekte oldukları işin düzenlenmesi, iş hukuku mevzuatına ilave olarak YTKY ile sağlık sektöründeki hizmet ve faaliyetlerin gerçekleştirildiği yataklı tedavi kurumlarının çalışma düzenleri ve sağlık çalışanlarının çalışma saatleri ile ara dinlenmeleriyle ilgili kısıtlı birtakım düzenlemeler yapılmıştır.

²⁸⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 769; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 148.

²⁸⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 769.

²⁸⁸ Celal EMİROĞLU, "Sağlık Sektöründe Mesleki Riskler ve Hukuksal Düzenlemeler", *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 12, Sayı 43, (2012): s. 21.

²⁸⁹ Dagmar STEINMAIR, v.d., "Relationship Between Mentalizing and Working Conditions in Health Care", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, Cilt 17, Sayı 7, (2020): s. 2.

1.5.3.1. Çalışma Süreleri

Çalışma süreleri, iş sözleşmesini gerçekleştiren tarafların iradelerine karşı devlet müdahalesinin en fazla olduğu bölümdür. İş sözleşmesinin en önemli sükûletlerinden birisi olan işçinin çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi konusu, uygulamada en fazla sorun yaşanan konuların başında gelmektedir. Bu konuda gerçekleştirilen birçok ulusal ve uluslararası düzenlemeler işçi lehine olacak şekilde nispi emredici hükümler şeklinde gerçekleştirilmiştir²⁹⁰.

İşçi sağlığının korunması hedeflenerek çalışma süreleri azami sürelerle sınırlandırılmıştır²⁹¹. Bu hedefin bir sonucu olarak işçinin gerçekleştirmekte olduğu işin tabiatı ve çalışma koşulları açısından İş Hukuku mevzuatlarında çalışma, fazla çalışma ve dinlenme süreleri açısından birtakım farklılıklar bulunmaktadır²⁹².

İşin düzenlenmesi İşK'da ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesine rağmen çalışma süreleri ile ilgili herhangi bir düzenleme yapılmamıştır²⁹³. Çalışma süreleri, İşK'nın 63/3 maddesi uyarınca Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından çıkarılan Çalışma Süreleri Yönetmeliğinde düzenlenmiştir. Yönetmelik uyarınca çalışma süresi, işçinin çalıştırıldığı ve işte geçirdiği süreler olarak tanımlanmıştır²⁹⁴. Ayrıca İşK'nın 66. Maddesi içerisinde yer alan süreler de kanuni çalışma süresinden sayılırlar. Ancak ara dinlenmeler çalışma sürelerinden sayılmazlar²⁹⁵.

²⁹⁰ İbrahim SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", *A. Can Tuncay'a Armağan*, ed. Mehmet UÇUM, (İstanbul: Legal Hukuk, 2005), s. 303; Mehmet Nusret BEDÜK, *Deniz İş Sözleşmesi*, (Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012), s. 162; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 265.

²⁹¹ Haluk Hadi SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 234; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770.

²⁹² Nuray GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, Güncellenmiş 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 197; BEDÜK, *Deniz İş Sözleşmesi*, s. 162.

²⁹³ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 170; Haluk Hadi SÜMER, *İş Hukuku*, 26. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022), s. 139; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 769; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 261.

²⁹⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 714; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 261; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 365; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 769; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161.

²⁹⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 769; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 714; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 261; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 170; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 365.

BASK ‘ta çalışma süreleri Ek Madde 1 ‘de düzenlenmiştir. Söz konusu maddede fazla çalışma süreleri saatlik, günlük ve haftalık çalışma süreleri çerçevesinde belirlenerek düzenlenmiştir²⁹⁶.

Sefer yapan bir geminin seyir halinde olması ve gemide çalışan işçilerin gerçekleştirdikleri işin niteliği sebebiyle çalışma süreleri DİK ‘te diğer İş Kanunlarından farklı olarak düzenlenmiştir. Gemi adamlarının çalışma süreleri DİK ‘in 26. Maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca diğer çalışan gruplarından farklı olarak sefer yapan gemi de çalışan gemi adamları açısından gemi, sadece bir işyeri değil aynı zamanda zorunlu bir yaşam alanıdır. Bu sebeple gemi adamlarının iş başında çalıştığı veya nöbet tuttuğu süreler DİK 26/2. maddesi uyarınca çalışma süresi olarak sayılmaktadır²⁹⁷.

Gerçekleştirilen düzenlemeler ışığında çalışma sürelerini fiili ve farazi çalışma süreleri olarak iki şekilde incelenebilmektedir. İşin başlaması ile bitişi arasındaki zaman dilimini içeren süreler fiili çalışma süreleri, işçinin fiili olarak herhangi bir çalışması olmaksızın çalışma sürelerinden sayılan haller ise farazi çalışma süreleri olarak adlandırılmaktadır²⁹⁸. Dolayısıyla çalışma süresi işçinin işverenin emir ve talimatları altına girdiği andan itibaren işverenin emir talimat verme yetkisinin olmadığı zamana kadar geçen süredir. Ayrıca çalışma süresi içerisinde işverenin işçiyi fiilen çalıştırıp çalıştırmamasının herhangi bir önemi yoktur. İşçinin, işverenin emir ve talimatları altında çalışmaya hazır tutulması yeterlidir²⁹⁹.

İş hukuku, alanında dünyadaki gelişmelerden en fazla etkilenen bölüm olmasından dolayı kanunlarımızın esnekleştirilmesi çalışmalarından etkilenmiştir³⁰⁰. Dolayısıyla çalışma süreleri açısından da dünyadaki ekonomik ve teknolojik gelişmeler sebebiyle işçinin korunması ilkesi göz ardı edilmeden bir takım esnekleştirme çalışmalarının yapılması zorunlu hale gelmiştir. Bu zorunluluğun bir sonucu olarak İşK ‘

²⁹⁶ GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 197.

²⁹⁷ Esra DÜNDAR, *Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2012), s. 145; BEDÜK, *Deniz İş Sözleşmesi*, s. 163, 64.

²⁹⁸ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 170; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 261, 62; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770.

²⁹⁹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 140.

³⁰⁰ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 365; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 261; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 714.

da eİşK ‘dan farklı olarak çalışma ve fazla çalışma süreleri yeniden düzenlenmiş, fazla sürelerle çalışma kanunla hüküm altına alınmış, zamlı ücrete karşılık olarak serbest zaman uygulaması düzenlenmiş, denkleştirme yapılmak suretiyle yoğunlaştırılmış iş haftası kurala bağlanmış, telafi çalışması ve kısa çalışmayla ilgili olarak bir takım hükümler getirilmiştir³⁰¹.

Sağlık kuruluşlarında radyasyon ışınlarına maruz kalan sağlık çalışanları haricindeki sağlık çalışanları için haftalık ve saatlik çalışma süreleri ile ilgili herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. Radyasyon ışınlarına maruz kalarak görevlerini ifa etmek zorunda kalan sağlık çalışanları günde yedi saatten fazla çalıştırılmazlar. Ayrıca yılda bir defaya mahsus olmak üzere tek seferde otuz gün şua izni kullandırılmak zorundadırlar. Ancak diğer sağlık çalışanları açısından sağlık sektöründe gerçekleştirilen düzenlemeler genellikle sağlık çalışanlarının çalışma süreleri ile ilgili değil, işin düzenlenmesi ile ilgilidir. Dolayısıyla sağlık çalışanları, belirli birtakım düzenlemeler haricinde genel İş Hukuku Mevzuatına tabidir.

1.5.3.1.1. Normal Çalışma Süresi

İşK 63. madde hükmüne göre haftalık çalışma süresi en fazla kırk beş saattir.³⁰² Haftalık çalışma süresi kırk beş saatten fazla olmaz ancak kırk beş saatin altında çalışmalar yapılabilir. İşK’nın 62. maddesinde belirtilen hususlar haricinde taraflar daha az çalışma süresi kararlaştırabilirler³⁰³. Ancak kırk beş saatin altında gerçekleştirilen çalışmalardan dolayı işçi ücretlerinde eksiltme yapılamaz³⁰⁴.

Haftalık çalışma süresi tarafların iş sözleşmesinde aksine bir durum kararlaştırmamaları halinde haftanın bütün çalışılan günlerine eşit ölçülerde bölünerek

³⁰¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770, 71.

³⁰² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 263; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 715; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 162; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 127; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 140; Ercan AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 380; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 366; ARICI, *Türk İş Hukuku - 1 Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 174; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 321.

³⁰³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 715; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 367; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 162; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 321; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 140.

³⁰⁴ Aslıhan KAYIK, "Türk Hukuku’nda Haftalık Çalışma Süreleri", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 12, Sayı 46, (2015): s. 78; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 367, 68; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 162.

uygulanır. Haftalık çalışma süresinin eşit olarak iş günlerine bölünmediği durumlarda günlük çalışma süresi on bir saati aşamaz³⁰⁵.

İKİÇSY yönetmeliğine göre haftanın bir iş günde kısmen iş yapılan iş yerlerinde, kısmen çalışılan süre haftalık süresinden çıkarıldıktan sonra işçinin çalışma gerçekleştirdiği iş süresinin çalışılan gün sayısına bölünmesiyle günlük çalışma süresinin bulunacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla işçinin hafta sonu hafta izinli olmadığı gün çalıştığı süre göz önüne alınarak günlük çalışma süresi bulunabilecektir³⁰⁶.

Çalışma süreleri ile alakalı olarak getirilen bu sınırlamalar işyeri veya yürütülen işlere ilişkin olmayıp işçilerin kendilerine ilişkindir³⁰⁷. Bundan dolayı işçilerin aynı veya değişik işverenler tarafından birden fazla işyerinde çalıştırılması halinde, işçinin işyeri organizasyonları içerisinde geçirdiği süreler birlikte hesaplanır ve işçinin gerçekleştirdiği toplam çalışma süresinin kanuni çalışma süresini aşmaması gerekmektedir³⁰⁸. Dolayısıyla işçinin çalışma sürelerinin ayrı ayrı hesaplanması çalışma süresi sınırlamalarının işçinin şahsına ilişkin olması kuralına aykırıdır³⁰⁹.

Günlük çalışma süresinin başlama ve bitiş saatleriyle dinlenme saatleri işyerinde çalışan işçilere duyurulur. Ancak işveren bir işyerinde çalışan bütün işçilere aynı çalışma süresini uygulamak zorunda değildir. Ayrıca, işçilerin işe başlaması ve bitirmesi gereken zamanlarının da aynı olması gerekmez³¹⁰.

Çalışma sürelerinde düzenlenen sınırlamalar gerçekleştirilen işin niteliği gereğince bazı işyerlerinde çalışmanın kesintisiz yirmi dört saat sürülmesini

³⁰⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 265; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 715; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770, 73; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 128, 29; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 140; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 163, 64; KAYIK, "Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri", s. 79; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 380; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 366; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 173; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 325.

³⁰⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 715, 16; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 367; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 140; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 173; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 128; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 163.

³⁰⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 264; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368.

³⁰⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 264; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141.

³⁰⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368.

³¹⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 771; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 264; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 716.

engellemez³¹¹. İşveren yönetim hakkını çerçevesinde işin süresini belirleme hakkına dayanarak işyerinde gerçekleştirilen işin durumuna göre azami çalışma süresinin üzerine çıkabilir. Ancak haftalık çalışma süresi tarafların rızası olmaksızın hiçbir şekilde kırk beş saatin üzerinde olamaz. Hazırlama, tamamlama ve temizlik işleri nedeniyle işçilerin günlük çalışma sürelerinin üstünde ve fazla çalışmaları kanun gereğidir³¹².

AB Adalet Divanı çalışanların sağlık ve güvenliklerinin daha iyi bir şekilde korunabilmesinin sağlanması amacıyla fazla mesai süreleri de dahil olmak üzere haftalık çalışma süresinin azami kırk sekiz saatin üzerinde olamayacağına hükmetmiştir³¹³.

Yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süreleri ise haftada en fazla otuz yedi buçuk saat, günde ise en fazla yedi buçuk saattir. İşK'da getirilen düzenlemelere paralel olarak İKİÇSY yönetmeliğinin 4. maddesinde İşK'da belirtilen çalışma süreleri aynı şekilde ifade edilmiştir³¹⁴.

³¹¹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 367; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770.

³¹² Melda SUR, "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", Prof. Dr. Turhan Esener III. *İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 26; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 367.

³¹³ Avrupa Birliği Adalet Divanı, Dava No. C-437/05, Karar Tarihi: 11.01.2007, "...93/104 sayılı Direktifin amacının, özellikle çalışma sürelerine ilişkin ulusal mevzuatın yakınlaştırılması yoluyla işçilerin yaşam ve çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik asgari gereklilikleri ortaya koymak olduğu yerleşik içtihatlarda kabul edilmiştir. Çalışma süresinin düzenlenmesine ilişkin olarak Topluluk düzeyindeki bu uyumlaştırmanın amacı, asgari dinlenme sürelerine (özellikle günlük ve haftalık) ve yeterli dinlenme sürelerine sahip olmalarını sağlayarak işçilerin sağlık ve güvenliklerinin daha iyi korunmasını garanti etmektir. Haftalık çalışma süresi fazla mesaiyi de kapsayacak şekilde azami 48 saattir. Azami çalışma süresi ve asgari dinlenme süreleriyle ilgili olarak söz konusu direktifin ortaya koyduğu farklı gereklilikler, her işçinin yararlanması gereken özel öneme sahip topluluk sosyal hukuku kurallarını oluşturur.", (EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:62005CO0437&from=EN>, Son Erişim: 21.01.2023).

³¹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/32949, Karar:2020/17935, Karar Tarihi: 09.12.2020, "...4857 sayılı Kanunu'nun 'Çalışma süresi' başlıklı 63. maddesinin birinci fıkrasının birinci cümlesinde, 'Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok kırkbeş saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır.' düzenlemesi yer almakta olup; yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi için istisnai düzenleme olan günde en çok 6, haftada en çok 36 saatlik çalışma süresine ilişkin Ek ikinci cümle ilk olarak 10.09.2014 tarihli 6552 sayılı Kanun'un 7. maddesi ile eklenmiş olup; aynı Kanunun 145. maddesi uyarınca da söz konusu düzenlemenin 1.1.2015 tarihinde yürürlüğe gireceği kararlaştırılmıştır. Ardından 4.4.2015 tarihli ve 6645 sayılı Kanun'un 36. maddesi ile yapılan değişiklik ile de yer altı maden işlerinde çalışan işçilerin çalışma süresi; günde en çok 7,5, haftada en çok 37,5 saat olarak güncellenmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-32949.htm>, Son Erişim: 05.06.2022); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 163; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 127; KAYIK, "Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri", s. 79, 80; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 366; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 380.

DİK 'in 26. Maddesine göre azami haftalık çalışma süresi kırk sekiz saat, günlük çalışma süresi ise sekiz saattir. Bu çalışma süresi haftanın çalışma günlerine eşit olarak bölünerek uygulanır³¹⁵.

BASK 'a göre günlük çalışma süresi gece ve gündüz devrelerinde sekiz saattir. Gündüz çalışan işçiler için bir gün, gece çalışanlar için ise iki gün hafta tatili verilmek zorundadır. Haftalık azami çalışma süresi ise gündüz çalışan işçiler için kırk sekiz saat, gece çalışan işçiler için ise kırk saattir³¹⁶.

28709 sayılı Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya daha az Çalışması Gerekenler İşler Hakkında Yönetmelikte bir işçinin günde azami yedi buçuk saat ve daha az çalıştırılmasının zorunlu olduğu işler düzenlenmiştir. Yönetmelikte belirtilen işlerde fazla çalışma yapılamaz ve işçi başka işlerde çalışamaz³¹⁷.

YTKY yönetmeliğinin 39. maddesinde sağlık çalışanlarının ara dinlenme zamanları, 41. maddesinde ise nöbet esasları düzenlenmiştir. YTKY 'nin 41. maddesinin (e) bendinde gece nöbeti tutan sağlık çalışanlarına ertesi gün görev verilemeyeceği düzenlenmiştir. Ayrıca TDHUEY yönetmeliğinin 11/5. maddesinde uzmanlık öğrencilerinin nöbet uygulamalarının üç günde bir den daha sık olmayacağı düzenlenmiştir. Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2016/19 sayılı genelgesinin 3. maddesinde de uzmanlık öğrencilerinin aylık ortalama üç günden daha sık olmayacak şekilde nöbetlerinin düzenlenmesi gerektiği belirtilmiştir.

AHK 'nın 3/5. maddesinde aile sağlığı personeli ve aile hekimlerinin haftalık çalışma süresiyle mesai saatleri haricinde ayda en az sekiz saat, ihtiyaç duyulması halindeyse bu sürenin dışında nöbet görevi verileceği düzenlenmiştir. Türkiye Halk Sağlığı Kurumu Başkanlığı'nın 2014/12 sayılı genelgesinin 6. maddesinde aile hekimleri ve aile sağlığı personellerinin haftalık kırk saat çalışma sürelerinin haricinde hafta içi

³¹⁵ KAYIK, "Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri", s. 81; DÜNDAR, *Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*, s. 146.

³¹⁶ GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 197, 98, 99; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 234; KAYIK, "Türk Hukuku'nda Haftalık Çalışma Süreleri", s. 82.

³¹⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 263.

sekiz saatte kadar ve saat 24:00 'a kadar, hafta sonu ise on altı saatten daha fazla olmamak üzere nöbet planlamasının yapılması gerektiği belirtilmiştir.

1.5.3.1.2. Çalışma Sürelerinin Esnekleştirilmesi ve Denkleştirilmesi

Ekonomik ve hukuki yönden işverene bağımlı olarak çalışmak zorunda olmasından dolayı güçsüz bir konumda olan işçinin korunması gerekliliği iş hukukunun temelini oluşturmaktadır. Zaman içerisinde teknoloji de yaşanan hızlı gelişmeler, global ekonomi de yaşanan zorlu rekabet koşulları, ekonomik krizler ve pandemik hastalıklar dünya genelinde istihdamın azalmasına ve işsizliğin süregelen bir hale gelmesine sebep olmuştur³¹⁸. Bundan dolayı iş hukukunda işçinin korunması ilkesinin yanı sıra işletmelerin korunması ihtiyacı da ortaya çıkmıştır. Bu ihtiyaç çerçevesinde işçinin korunması ilkesi göz önünde bulundurularak işverenlerin faaliyetlerinin gerekliliklerine uygun bir biçimde çalışabilmelerini sağlayacak esneklik düzenlemeleri kaçınılmaz olmuştur³¹⁹. Bu doğrultuda kökleşmiş olan katı çalışma biçimlerinden vaz geçilerek esnek çalışma biçimleri getirilmeye başlanmıştır.

İş Hukuku'nda esnekleşme çalışmaları kapsamında öncelikle çalışma süreleri düzenlenmiş olup gerek işveren kesiminin geniş bir hareket kabiliyetine ulaşması gerekse de muhtelif yöntemler aracılığıyla çalışma süresi kullanılarak istihdamı artırma yollarının araştırılması hedeflenmiştir³²⁰. Bu hedef çerçevesinde sıkıştırılmış ve yoğunlaştırılmış iş haftası kavramları iş hukuku kaynaklarında yer almaya başlamıştır³²¹.

İşçinin haftalık çalışma süresinin çalışma süreleri azaltılmaksızın daha az iş gününe dağıtılması sıkıştırılmış iş haftası kavramını, denkleştirme döneminde yoğun çalışılan haftalar ise yoğunlaştırılmış iş haftası kavramını oluşturmaktadır. Dolayısıyla yoğunlaştırılmış iş haftası kavramı hem sıkıştırılmış iş haftası kavramını hem de

³¹⁸ İbrahim SUBAŞI, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 9, (2020): s. 128; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 174.

³¹⁹ Lütfi İNCİROĞLU, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, 2. Baskı, (Ankara: Legal Yayıncılık, 2020), s. 1, 2, 3, 4; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 717.

³²⁰ Serkan ODAMAN, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013), s. 8; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 174; İNCİROĞLU, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, s. 5.

³²¹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141.

denkleştirilmedeki yoğun dönemi içeren bir kavramdır. Sıkıştırılmış iş haftasında haftalık çalışma süresi, yoğunlaştırılmış iş haftasında ise ortalama haftalık çalışma süresi kanuni sınırlar içerisinde kalmaktadır³²².

Yılın bazı haftalarında yoğun bazı haftalarında da az çalışarak çalışma süresinin esnekleştirilmesini sağlayan mekanizmaların başında denkleştirme esası gelmektedir³²³. İşçinin ortalama haftalık çalışma süresinin normal haftalık çalışma süresini aşmayacağı bir esnek çalışma yöntemi olan denkleştirme esası, objektif iyi niyet kulları içerisinde ve telafi çalışmaları haricinde işveren tarafından işçinin onayı alınmak suretiyle herhangi bir sebeple uygulanabilir³²⁴.

Yoğunlaştırılmış iş haftasının gerçekleştirilebilmesi için öncelikle tarafların anlaşması gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin onayı gerekmektedir. Denkleştirme için işçinin vermesi gereken onayın şekli İŞK'da belirtilmemiştir. Ancak Çalışma Süreleri Yönetmeliğinin 5. maddesi uyarınca bu onayın yazılı bir şekilde verilmesi gerekmektedir³²⁵. Ayrıca bu onay işçinin iş sözleşmesinde kendisi tarafından verilebileceği gibi toplu iş sözleşmelerine konulan bir hükümle, işveren tarafından hazırlanan iç yönetmelik ya da personel yönetmeliği gibi düzenlemelerle de işverene bu yönde bir yetki verilebilir³²⁶. Toplu iş sözleşmelerinin bu hükmü herhangi bir parasal nitelik taşımadığı için uygulama çerçevesinde çalışmayan işçiler de işveren tarafından uygulanacak olan denkleştirme sürelerine tabii olurlar³²⁷.

İşyerinde yoğunlaştırılmış iş haftası haricinde kalan sürelerde işçi daha az çalıştırılarak veya hiç çalıştırılmayarak denkleştirme yapılır. İŞK'da işçinin daha az çalıştırılması veya hiç çalıştırılmamasıyla ilgili olarak sınırlayıcı bir düzenleme bulunmamaktadır³²⁸. Dolayısıyla bu günler denkleştirme süresinin herhangi bir dönemine

³²² AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 382; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 369; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 174.

³²³ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 383.

³²⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 772; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 163.

³²⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 717; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 267; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 772.

³²⁶ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 718, 19; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 772; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 382.

³²⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 368; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 772.

³²⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 774.

rastlayabilir. Ayrıca denkleştirme süresinin herhangi bir döneminde yoğunlaştırılmış iş haftaları yer alabilir³²⁹.

Denkleştirme döneminde denkleştirme süresinin başlangıç ve bitiş tarihleri ile bu dönemdeki günlük ve haftalık çalışma süreleri işveren tarafından belirlenir³³⁰. Denkleştirme yapılan durumlarda haftalık çalışma sürelerine herhangi bir kısıtlama getirilmemiş, yalnızca günde on bir saatten fazla çalışamayacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla yoğunlaştırılmış iş haftasında, haftada altı gün çalışılan bir iş yerinde haftalık altmışaltı saate kadar çalışılabilmesi mümkündür³³¹. Ayrıca denkleştirme sayısı ile ilgili olarak hukuki bir kısıtlama olmadığı için yılda birkaç kere tekrarlanabilmektedir³³².

Denkleştirme yapılan işyerinde bütün işçilerin denkleştirmeye tabi olması gerekmemektedir. Denkleştirmenin bütün işyerinde uygulanabileceği gibi işyerinin bazı bölümlerinde veya tek bir bölümünde de uygulanabilir. Ayrıca bu uygulama tek bir işçiye dahi yapılabilmektedir. İşK'da bununla ilgili bir sınırlandırma bulunmamaktadır³³³.

İşçinin yoğunlaştırılmış iş haftalarında kırk beş saatin üzerinde çalıştırılmasından sonra denkleştirme yapılmadan iş sözleşmesinin herhangi bir sebeple sona ermesi halinde işçinin, çalıştığı kırk beş saatin üzerindeki her bir saat için fazla çalışma ücreti ödenmesi gerekmektedir³³⁴.

İşK'ya göre tarafların anlaşması şartıyla haftalık normal çalışma süresi günde on bir saati aşmamak kaydıyla işyerinde haftanın çalışılan günlerine farklı şekillerde dağıtılabilir³³⁵. Dolayısıyla azami iki aylık veya toplu iş sözleşmesi ile en fazla dört aylık süre içerisinde haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz.

³²⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 774.

³³⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 267; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 719; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 370.

³³¹ ODAMAN, *Esneklik Prensibi Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*, s. 19; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 369; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 719; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141.

³³² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 267.

³³³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 718; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 369; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 267; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 774.

³³⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 775; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 369, 70.

³³⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 266; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 771, 73; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 717; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 141; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 326.

Turizm sektörünün ihtiyaçları doğrultusunda bu denkleştirme süresi azami dört ay veya toplu iş sözleşmesi ile en fazla altı ay olarak düzenlenmiştir³³⁶.

İşK'da sözü edilen bu denkleştirme süreleri yoğunlaştırılmış iş haftasının başladığı ilk günden başlayarak aynı güne rastlayan iki, dört veya altı aylık süre olarak anlaşılmalıdır³³⁷. İşverenin önce azaltılmış çalışma haftası ile denkleştirme uygulamasına başlaması durumunda hesaplamanın buna göre yapılması gerekmektedir³³⁸.

İşK'da öngörülen ve denkleştirme imkânı veren bu düzenlemeler çalışma sürelerinin değişik yönlerden esnekleştirmesine imkân sağlamaktadır. Ortalama olarak haftalık kırk beş saatlik azami çalışma süresi aşılmamak şartıyla, bazı haftalarda haftalık azami çalışma süresinin üzerinde çalışılarak yoğunlaştırılmış iş haftası uygulanabilmektedir. Ayrıca haftalık kırk beş saatin ortalamada da aşıldığı durumlarda bu süreyi aşan çalışmalar fazla çalışma sayılmaktadır³³⁹.

Kara ve demir yolları ile DİK 'e tabi olmayan akarsu ve göllerde gerçekleştirilen taşıma işleriyle hareket halindeki araçlarda gerçekleştirilen işlerde nitelikleri sebebiyle haftalık çalışma süreleri çalışma günlerine tam olarak bölünememekte olup bu işlerde çalışma süresi her iş günü için yedi buçuk saatlik iş süresi kabul edilerek hesaplanır³⁴⁰.

Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasında işçinin haftalık ortalama çalışma süresi değişmezken çalıştığı gün sayısı azaldığı için işçi boş gün kazanmaktadır. Ayrıca işveren de işlerinin yoğun olduğu dönemlerde fazla mesai ücreti ödemeksizin daha uzun bir süre üretim faaliyetinde bulunabilmektedir³⁴¹.

³³⁶ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 142; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 716, 18; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 382; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 267; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 773; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 369.

³³⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 370; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 267.

³³⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 719.

³³⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/3525, Karar:2021/7601, Karar Tarihi: 05.04.2021, "...davacının gündüz 11 saati aşan ayrıca denkleştirme sonucu haftalık 45 saati aşan çalışmasının bulunmadığı, bu bağlamda fazla mesai ücreti alacağına ilişkin davanın reddi gerektiği...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-3525.htm>, Son Erişim: 07.06.2022).

³⁴⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 268; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 719; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 384.

³⁴¹ Mehtap YÜCEL BODUR, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar", *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 1, (2019): s. 297, 98, 99.

İş sürelerinin esnekleştirilmesinin sınırını işçi sağlığının korunması oluşturmaktadır. Yoğunlaştırılmış iş haftalarında haftalık azami çalışma süresinin kanun tarafından belirlenmemesi bu sınırın aşılmasına sebebiyet verebilmektedir. Dolayısıyla yoğunlaştırılmış iş haftalarında işçilerin yorgunluğu sebebiyle iş kazaları artabilmekte, işin verimliliği de azalabilmektedir³⁴². Ayrıca yoğunlaştırılmış iş haftalarında uzun süren iş saatleri sebebiyle işçiler strese bağlı birtakım hastalıklara maruz kalabilmektedirler. Yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasına tabi çalışan hemşireler arasında gerçekleştirilen akademik çalışmalarda yoğunlaştırılmış çalışmaların boşta geçen zamanları olumsuz etkilediği gözlemlenmiştir³⁴³.

Denkleştirme uygulaması ile fazla çalışma uygulaması bir ölçüde gereksiz hale gelmektedir. İşçi fazla çalışma gerçekleştirerek belirli bir ek gelir elde etmek isteyebilir. Ancak dünya genelinde işsizliğin artması sebebiyle fazla çalışma gerçekleştirerek ek gelir elde etmek yerine işçinin işsiz kalmasının engellenmesi daha sosyal bir çözüm olarak görülmektedir³⁴⁴.

1.5.3.1.3. Çalışma Sürelerinden Sayılan Haller

İşK'nın 66. Maddesinde, işçinin fiilen çalıştığı süreler³⁴⁵ haricinde bazı sürelerin de çalışma sürelerinden sayılacağı belirtilmiştir. Buna göre;

Madenler, taş ocakları ve yeraltı veya su altında çalışılacak işlerde işçilerin kuyulara, dehlizlere ya da asıl çalışma yerlerine iniş ve çıkışları için geçen süreler çalışma sürelerinden sayılır³⁴⁶.

³⁴² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 770.

³⁴³ YÜCEL BODUR, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar", s. 299, 300.

³⁴⁴ YÜCEL BODUR, "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar", s. 300.

³⁴⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 717, 18; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 775; Yusuf ALPER ve İlknur KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Baskı, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2018), s. 123; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 366; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139.

³⁴⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 372; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 775; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 717.

İşçilerin işveren aracılığıyla çalışmakta oldukları işyerinden farklı bir yerde çalıştırılmak amacıyla gönderilmeleri durumunda yolda geçen süreler çalışma süresi içerisinde sayılır³⁴⁷. Dolayısıyla işçinin günlük iş süresi içerisinde çalıştırılmak amacıyla başka bir yere gönderilmesi durumunda işçinin çalışma yapmaksızın yolda geçirdiği süreler iş süresi kapsamındadır. Ancak normal iş süresi haricinde işçinin çalıştırılmak üzere gönderilmesi halinde yolda geçirdiği zaman iş süresinden sayılmaz³⁴⁸.

İşçinin herhangi bir iş yapmaksızın iş görmeye hazır bir halde işi bekleyerek boşta kaldığı süreler çalışma süresinden sayılır³⁴⁹.

İşçinin işveren tarafından başka bir yere gönderilmesi veya işverenin evi, bürosu ya da işverenle ilgili herhangi bir yerde meşgul edilmesi suretiyle asıl işini yapmadan geçirdiği süreler çalışma süresinden sayılır³⁵⁰.

Kadın işçilere bir yaşından daha küçük olan çocuklarını emzirmeleri için günde bir buçuk saat olarak verilen süt emzirme izinleri çalışma süresinden sayılır. Bu sürenin ne zaman ve kaç bölünerek uygulanacağını işçinin kendisi belirler³⁵¹.

İşçilerin ikametlerinden uzak bir mesafede bulunan işyerlerine toplu bir şekilde götürülmelerinin gerektiği her türlü işlerde toplu ve düzenli bir şekilde götürülmeleri ve getirilmeleri sırasında geçen süreler çalışma süresinden sayılır³⁵². Yolda geçen sürelerin

³⁴⁷ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 718; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 372; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 775; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123.

³⁴⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 775; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139.

³⁴⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 720; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 776; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161.

³⁵⁰ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 366, 72; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 776; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 721.

³⁵¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2020/4320, Karar:2021/1447, Karar Tarihi: 19.01.2021, “Kanunda kadın işçilere verilmesi gereken izin süreleri emredici şekilde düzenlenmiştir. Süt izni hakkı bulunup da verilmemesi işçiye haklı fesih imkanı verirken, kullandırılmaması halinde fazla çalışma ücreti olarak talep edilebilir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-4320.htm>, Son Erişim: 10.06.2021); ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 721; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 372; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 776; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262.

³⁵² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262, 63; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 161; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 776; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 722; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 139; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 372.

çalışma süresinden sayılması için işçilerin işyerlerine toplu ve düzenli bir şekilde götürülüp getirilmeleri gerekmektedir. Toplu ve düzenli ulaştırılma işini işverenin sağlamış olması yeterli olup, kendisinin bizzat gerçekleştirmesi gerekmez³⁵³.

İşçinin çalışmaya dahi her zaman işveren tarafından gelecek çağrıya icabet etmek üzere hazırda beklemesi uygulamada icap nöbeti olarak adlandırılmaktadır³⁵⁴. İcap nöbeti çağrıya hazır bekleme veya nöbet hizmeti olarak ifade edilebilir. Dolayısıyla icabet nöbetinde çalışan işçi evinde, evine yakın bir konaklama tesisinde, işverenin sağladığı bir yerde veya işyerinde, işe hazır olarak beklemektedir. İşçinin işyerinde veya işverenin sağladığı bir yerde olmaması halinde işverene bulunduğu yeri bildirmek zorundadır³⁵⁵.

İcabet nöbetinde bulunan işçi sadece çağrılması durumunda işyerinde işi ifa etmekle yükümlüdür. İcabet nöbetinde geçen sürenin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmemesi işçinin nöbet süresini işveren tarafından belirlenen yerde veya kendisinin belirlediği bir yerde geçirdiği tespit edilerek belirlenir. İşçinin icap nöbetini işyerinde geçirmesi durumunda yalnızca fiili olarak çalıştığı süre değil, işyerinde geçirdiği bütün süreler çalışma süresi olarak kabul edilir. İşçinin işyeri haricinde başka bir yerde çağrıya hazır bekleyerek görevini ifa etmesi durumunda bekleme süresinin çalışma süresi olarak kabul edilip edilmeyeceği hususunda işçinin işveren tarafından çağrılması halinde yolda geçen süreler, çalışma süreleri ve bekleme süreleri dikkate alınarak çalışma süresi belirlenir³⁵⁶.

³⁵³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 723; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 262, 63; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 373; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 162; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 777; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 140.

³⁵⁴ Danıştay 12. Hukuk Dairesi, Esas:2011/311, Karar Tarihi: 09.06.2011, “Yataklı Tedavi Kurumları İşletme Yönetmeliğinin yukarıda ayrıntılı olarak yer verilen icap nöbetine ilişkin 42/A maddesi hükmüne göre, icap nöbeti esas itibarıyla evde tutulan, ilgili uzman doktora, mesai saatleri dışında da kurumun her türlü tıbbi ve idari gerekleri yönünden sorumluluk yükleyen, mesai dışında bulunduğu yeri bildirme ve işin gereği icabı kuruma makul bir süre içinde ulaşabileceği bir mesafede bulunma yükümlülüğü getiren ve gerektiğinde kuruma davet edildiğinde iştirak edilen nöbet türü olup, bir uzman doktora icap nöbeti yazılabilmesi için uzman adedinin birden fazla olması gerekmektedir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2011-311.htm>, Son Erişim: 12.06.2022).

³⁵⁵ Asiye ŞAHİN EMİR, “İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi’nin 17.09. 2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 72, (2022): s. 342; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 372.

³⁵⁶ Danıştay 12. Hukuk Dairesi, Esas:2018/3961, Karar:2020/1112, Karar Tarihi: 11.02.2020, “...her ne kadar Yataklı Tedavi Kurumları Yönetmeliğinde uzman hekimler için öngörülen icap nöbeti için, 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun Ek 33. maddesinde, personelin görevine yönelik herhangi bir kısıtlama

Avrupa Birliği Adalet Divanı birinci basamak sağlık hizmeti veren tabiplerin icabet nöbetini sağlık merkezinde geçirmeleri halinde geçirdikleri sürenin bütünüyle çalışma süresinden sayılacağına ve uygun şartların yerine gelmesi durumunda sağlık çalışanının gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarının fazla çalışma olarak kabul edileceğine hükmetmiştir. Ayrıca Divan, tabiplerin görevlerini sağlık merkezi dışında başka bir yerde çağrıya hazır bekleyerek ifa etmesi halinde, sadece birinci basamak sağlık hizmetlerinin yerine getirilmesi amacıyla sağlık merkeziyle bağlantılı olarak geçirilen sürelerin çalışma süresi olarak kabul edileceğine hükmetmiştir³⁵⁷.

Çağrıya hazır bekleme süresinde çağrı geldiği zaman çalışanın işyerine intikal etmesi için makul bir süre belirlenmiş ve bu süre zarfında çalışanın kendisine kişisel bir zaman dilimi ayrılmış ve sosyal aktivitelerini planlaması için imkân sağlanmışsa bu çağrıya hazır bekleme süresi çalışma süresinden sayılmaz. Ancak çağrıya hazır bekleme süresi içerisinde çalışanın işyerine intikali için makul bir süre tanınmamışsa çağrıya hazır bekleme süresi çalışma süresinden sayılır. Çağrıya hazır bekleme süresi içerisinde çağrı geldiği zaman çalışanın sıklıkla işyerine intikal ederek fiilen çalışmada bulunması boş zamanını dilediği gibi planlaması açısından daha az imkana sahip olduğunu gösterdiği için bu sürelerin tamamı ilke olarak çalışma süresinden sayılır. Dolayısıyla çağrıya hazır bekleme süresinin çalışma süresinden sayılıp sayılmayacağı, çalışanın özgür bir şekilde hareket imkanının olup olmadığı, kendisine çağrı geldiği zaman görevini ifa etmesi için gerekli olan araç ve gereçlerin yanında bulunup bulunmadığı, çalışanın belirli bir süre zarfında işyerine intikal etmesi için araç imkanı tanınmış olması veya trafikte belirli imkanların sağlanıp sağlanmadığı ve çalışanın bulunduğu yerden ayrılmaksızın işveren

getirilmemiş ise de, anılan nöbet görevi nedeniyle, çağrı üzerine göreve gelerek bilfiil çalışma şartının yerine getirilmesi gerektiği açık olup, söz konusu şart yerine getirilmeden görev yapılan kurum dışında her an çağrılmaya hazır bir şekilde beklenilmesinin, nöbet görevinin yerine getirildiği sonucunu doğurmayacağı da kuşkusuzdur.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2018-3961.htm>, Son Erişim: 12.06.2022); ŞAHİN EMİR, "İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09. 2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi", s. 346.

³⁵⁷ Avrupa Birliği Adalet Divanı, Dava No. C-303/98, Karar Tarihi: 03.10.2000, “93/104 sayılı Direktif anlamında, birinci basamak sağlık hizmeti ekiplerinde doktorların nöbette geçirdikleri sürede sağlık merkezinde bulunmaları gerekiyorsa, sağlık merkezinde geçirdikleri süreler bütünüyle çalışma süresi ve uygun olduğu durumlarda fazla mesai olarak kabul edilmelidir. Yalnızca nöbet esnasında her zaman iletişim kurulabilir olmaları gerekiyorsa, sadece birinci basamak sağlık hizmetlerinin fiilen sağlanmasıyla bağlantılı olarak geçirilen süreler çalışma süresi olarak kabul edilmelidir.”, (EUR-Lex, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:61998CJ0303&qid=1676580061279&from=EN>, Son Erişim: 27.01.2023).

tarafından gelen çağrıya cevap verme imkanının bulunup bulunmadığı gibi durumlar bir arada değerlendirilerek bir neticeye ulaşılabilir³⁵⁸.

İcabet nöbeti uygulamada sıklıkla tabip, uzman tabip ve hemşire gibi sağlık çalışanları tarafından gerçekleştirilmektedir³⁵⁹. Sağlık çalışanlarının nöbet türleri YTKY yönetmeliğinin 42. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre sağlık çalışanlarının görevleri gereği yerine getirdikleri nöbet türleri evde nöbet, normal nöbet, acil ve branş nöbeti olmak üzere dört farklı şekilde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeler çerçevesinde sağlık çalışanları açısından icabet nöbetleri nitelikleri itibarıyla evde tutulan bir nöbet türüdür³⁶⁰.

Sağlık Hizmetlerinde İyonlaştırıcı Radyasyon Kaynakları ile Çalışan Personelin Radyasyon Doz Limitleri ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8/1. maddesi uyarınca radyasyon kaynağıyla görevlerini ifa etmekte olan sağlık çalışanlarının normal mesai saatleri haricinde icabet nöbetlerine çağırılmaları halinde, icabet nöbetlerinde bilfiil çalıştıkları süreler haftalık çalışma süresinden sayılır.

İcabet nöbeti tutan sağlık çalışanın görevi gereği sağlık kuruluşuna çağırılmasına rağmen gelmemesi halinde *görevi kötüye kullanmak* suçundan ceza davası açılabilir³⁶¹.

1.5.3.1.4. Gece Çalışmaları

Sanayi devrimiyle birlikte ülkelerin sanayileşmesi neticesinde ortaya çıkan sosyal, ekonomik ve politik sebepler, işyerlerinde günün gece süresi olarak adlandırılan

³⁵⁸ Dilek DULAY YANGIN ve Merve KUTLU MUTLUER, "Avrupa Adalet Divanı'nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: DJ v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 9, Sayı 2, (2022): s. 488,89.

³⁵⁹ ŞAHİN EMİR, "İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması-Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09. 2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi", s. 342.

³⁶⁰ Danıştay İdari Dava Daireleri Genel Kurulu, Esas:2021/2771, Karar:2022/815, Karar Tarihi: 10.03.2022, "... icapçı nöbetinin (evde nöbet) uzman adedinin nöbet tutacak miktarlardan az, fakat birden fazla olduğu durumlarda, uzmanlar tarafından sırasıyla tutacağı, bunun için aylık ev nöbet listelerinin hazırlanacağı, icapçı nöbetçisinin mesai saatleri dışında kurumun idari ve tıbbi her türlü gereklerinden sorumlu olduğu, akşam vizitlerini yapmaya, mesai dışında bulunduğu yeri bildirmeye ve kuruma her davette gelmeye mecbur olduğu...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=12d-2018-3961.htm>, Son Erişim: 12.06.2022).

³⁶¹ Orhan MERAL, v.d., "İdari Yargıda Tıbbi Uygulama Hatalarından Kaynaklanan Davalarda Bilirkişi Raporlarının İncelenmesi", *Tıp Hukuku Dergisi*, Cilt 5, Sayı 9, (2016): s. 145.

döneminde de çalışma yapılması ihtiyacını getirmiştir. Bu ihtiyacın bir sonucu olarak gece çalışması kavramı oluşmuştur. İnsanların fizyolojik olarak gündüz saatlerinde çalışmaya gece saatlerinde ise dinlenmeye alışık olmalarından dolayı gece çalışması gerçekleştiren işçiler fiziksel olarak çalışmakta zorlanmakta ve uykusuzluk ile düzensiz beslenme sebebiyle çeşitli hastalıklara yakalanma riskiyle karşı karşıya kalmaktadır. Ayrıca gece çalışması yapan işçilerin gündüz çalışması gerçekleştiren işçilere oranla iş kazasına uğrama olasılığı daha fazladır. Bununla birlikte işçiler açısından gece çalışmasının fiziksel zorluklarının yanında psikolojik olarak da işçiler üzerinde birçok olumsuz sonuçları olabilmektedir. Bundan dolayı bütün ülkelerde olduğu gibi ülkemizde de kanun koyucu gece çalışan işçiler için bir takım koruyucu hükümler düzenlemiştir³⁶².

Mevzuatımızda temel olarak gece çalışmaları İşK'nın 69. Maddesinde düzenlenmiştir. Saat 20:00 'da başlayarak en geç 06:00 'a kadar süren ve en fazla on bir saat süren çalışma dönemi gece olarak nitelendirilmektedir³⁶³. Ancak bu gece dönemi bazı işlerin niteliği ve gereğine uygun bir şekilde veya bazı bölgelerin özellikleri açısından gece başlangıcının daha geri bir saate alınması ya da yaz ile kış saati uygulaması gibi durumlar düzenlenmiştir³⁶⁴.

Gerçekleştirilen işin bir bölümünün gündüz bir bölümünün de gece gerçekleştirildiği durumlarda, çalışma süresinin yarısından fazlasının gece dönemine rastlayan postalarda gerçekleştirilmesi durumunda gece çalışması, çalışma süresinin yarısından fazlasının gündüz dönemine rastlayan postalarda gerçekleştirilmesi

³⁶² Vuslat ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 5, Sayı 19, (2008): s. 921; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 137.

³⁶³ Baki Oğuz MÜLAYİM, "Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 14, Sayı 55, (2017): s. 1183; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 723, 24; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 778; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 269; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150; ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 924; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 373; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 137.

³⁶⁴ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150; ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 925, 26; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 373; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 269; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 724.

durumunda gündüz çalışması, sürelerin eşit olması halinde ise işçi lehine yorum ilkesi gereğince gerçekleştirilen işin gece çalışması olduğu kabul edilir³⁶⁵.

Gece çalışmalarının çalışma süresi yedi buçuk saatten fazla olamaz. Bu süre azami bir süre sınırı olduğu için daha fazla sürelerle gece çalışması yaptırılamaz³⁶⁶. Ancak fazla çalışmaya ilişkin olarak getirilen bu yasak genel sebeplerle yapılacak olan fazla çalışmaya ilişkindir. Dolayısıyla zorunlu ve olağanüstü sebeplerin varlığı halinde ve gündüz çalışmasına ek olarak gece döneminde fazla çalışmalar gerçekleştirilebilir³⁶⁷. Ayrıca İşçilerin yazılı onayının alınması şartıyla turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti gerçekleştirilen işyerlerinde yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması gerçekleştirilebilir³⁶⁸.

Gece saatlerinde çalıştırılmak üzere istihdam edilmek istenen işçiler için işveren tarafından işe alınmadan önce sağlık durumlarının gece çalışmasına uygun olduğunu belirten sağlık raporu alınması gerekmektedir³⁶⁹. Ayrıca işyerinde gece saatlerinde çalıştırılan işçiler, işveren tarafından en geç iki yılda bir defa olmak üzere periyodik sağlık kontrolünden geçirilmelidir. İşçilerin sağlık kontrolünden kaynaklı masrafları da işverene aittir³⁷⁰. İşçinin gerçekleştirdiği gece çalışmaları sebebiyle sağlığının bozulması durumunda işçinin bunu raporla belgelemesi halinde işveren mümkünse gündüz çalışmaları durumuna uygun bir işte çalıştırır³⁷¹. İşçinin sağlığına uygun bir şekilde kendi

³⁶⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 269; ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 926; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 724; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 778.

³⁶⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2011/36453, Karar:2012/7876, Karar Tarihi: 12.03.2012, "4857 sayılı İş Kanununun 69/3 maddesi uyarınca "İşçilerin gece çalışmaları günde yedi buçuk saati geçemez". Bu hal de günlük çalışmanın, dolayısıyla fazla çalışmanın bir sınırını oluşturur. Gece çalışmaları yönünden haftalık 45 saat olan yasal çalışma sınırı aşılmamış olsa da günde 7.5 saati aşan çalışmalar için fazla çalışma ücreti ödenmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2011-36453.htm>, Son Erişim: 08.06.2022); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 724; ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 927.

³⁶⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 373.

³⁶⁸ MÜLAYİM, "Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi", s. 1183, 87; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 778; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 269; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 373; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150.

³⁶⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 725, 26.

³⁷⁰ ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 928.

³⁷¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 269; ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 928, 29.

işine uygun bir gündüz çalışması işinin verilemediği durumlarda işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih etme hakkında sahiptir³⁷².

HTTY ‘nin 13. maddesine göre çocuk ve kadın işçiler haricinde kalan işçilerin bir işyerinde gerçekleştirilmekte olan asıl işin yerine getirilmesi koşulları ve sürelerine göre hazırlama, tamamlama ve temizleme işlemleri HTTY ‘de belirtilen koşullara uyulması şartıyla gece döneminde gerçekleştirilebilir³⁷³.

İşK’nın 73. maddesi uyarınca on sekiz yaşından küçük olan çocuk ve genç işçilerin gece çalışması yapması yasaktır. Ayrıca on sekiz yaşını doldurmuş olan kadın işçilerin gece çalıştırılması ise KÇGPÇK yönetmeliğinde düzenlenmiştir³⁷⁴.

Kadın işçiler hamile olduklarını sağlık raporu ile bildirmelerinin ardından işveren bu işçileri gece çalışması yapmaya zorlayamaz. Ayrıca yeni doğum yapan kadın işçilerin doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalışmaları yaptırılması yasaktır. Bu sürenin bitimine kadın işçinin gece çalışmasının sağlık ve güvenlik açısından sakıncalığı olduğunu sağlık raporlarıyla belirlenmesi durumunda rapor süresi boyunca o kadın işçiye gece çalıştırılması yapılamaz³⁷⁵.

Sağlık çalışanlarının gerçekleştirmekte oldukları iş doğrudan insan sağlığını etkilemektedir. Dolayısıyla sağlık çalışanları görevlerini ifa ederken azami dikkat ve özeni göstermek zorundadır. Azami derecede dikkat ve özenin tahsis edilebilmesi için sağlık çalışanlarının uyku düzeni ile azami derecede sağlık durumlarının iyi olmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu sebeple hem İşK’nın 73. maddesi hem de 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 101. maddesi hükümleri çerçevesinde, gerekse de sosyolojik açıdan hamile ve yeni doğum gerçekleştirmiş olan kadın sağlık çalışanlarının bir yıl süreyle nöbet, vardiya veya diğer sebeplerle gece çalıştırılmaları uygun değildir.

³⁷² ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 929.

³⁷³ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150; ÖZYURT, "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma", s. 927.

³⁷⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 373; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 778; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 725; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 137.

³⁷⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 270.

1.5.3.1.5. Vardiyalar Halinde Çalışmalar

İşK‘da belirtilen çalışma süreleri işçilerin şahsına yönelik sınırlamalar getirdiği için getirilmiş olan sınırlamalara uymak kaydıyla bir işyerinin vardiyalar halinde işçileri çalıştırması mümkündür. Bu vardiyalar gece, gündüz ya da bütün gün sürekli faaliyette bulunabilirler³⁷⁶. İşK‘nın 76. maddesinin ikinci fıkrasına dayanılarak çıkartılan PHİÇY çerçevesinde vardiyalar halinde çalışacak olan işçilere ilişkin özel usul ve esaslar düzenlenmiştir.

Vardiyalar halinde çalışmada işçilerin gece vardiyalarında yedi buçuk saatten fazla çalışması yasaktır³⁷⁷. Ayrıca nitelikleri itibariyle hiç durmaksızın günün yirmi dört saati işçi çalıştırılarak işin yürütülmesi gereken işlerde en az üç vardiya halinde üç işçi çalıştırılması gerekir³⁷⁸. Zorunlu ve olağanüstü sebeplerden dolayı fazla çalışma yapılması veya HTTY ‘de belirtilen hallerin varlığı halinde yedi buçuk saatlik bu süre aşılabılır ve işçi fazla çalışma yapabilir. Ayrıca turizm, özel güvenlik ve sağlık hizmeti veren işler için işçinin izninin alınması koşuluyla belirtilen süreden fazla çalışma yapılabilir ve yirmi dört saatte iki vardiya olacak şekilde işin düzenlenmesi mümkündür³⁷⁹.

Vardiyalar halinde çalışmaların gerçekleştirildiği işyerlerinde işçilerin sürekli olarak gece vardiyalarında çalışması yasaktır. İşK‘nın 69. maddesinde bir çalışma haftasında gece vardiyasında çalışan işçilerin diğer çalışma haftasında gündüz vardiyasında çalıştırılması gerektiği belirtilmiştir³⁸⁰. Bu düzenlemeyle birlikte

³⁷⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 778; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 726; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 270; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 375.

³⁷⁷ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 727; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150.

³⁷⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:1999/4006, Karar:1999/5294, Karar Tarihi: 11.03.1999, “...nitelikleri dolayısıyla sürekli çalışmaları için durmaksızın bir biri ardında postalar halinde işçi çalıştırılarak yürütülen işlerde posta sayısı 24 saatlik süre içinde en az 3 işçi postası çalıştırılacak şekilde düzenlenir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-1999-4006.htm>, Son Erişim: 12.06.2022); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 726; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 151; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 270.

³⁷⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 779; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 725, 26, 27; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 374; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 150, 51.

³⁸⁰ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 374; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 726, 27; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 152; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 270.

işverenlerin bir haftalık vardiyalı çalışma süresi yerine iki haftalık vardiyalı çalışma süresini uygulanmasına imkân verilmiştir³⁸¹.

Çalışmakta olduğu postası değiştirilecek olan işçinin kesintisiz olarak asgari on bir saat dinlendirilmesi gerekmektedir. Ayrıca vardiyalar halinde çalışan işçilere haftada bir gün en az yirmi dört saat hafta tatili izni verilmesi gerekir³⁸².

Vardiya değişim saatlerinde işveren, gece vardiyasında çalıştıracağı kadın işçileri kendisinin sağlayacağı uygun bir araçla işçinin ikametgahından işyerine götürüp getirmekle yükümlüdür. Ayrıca aynı işyerinde çalışan karı koca eşlerin aynı gece vardiyasında çalışmak istemeleri halinde işveren gerçekleştirilen işin olanakları dahilinde işçilerin taleplerini karşılamakla yükümlüdür³⁸³.

1.5.3.1.6. Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme İşleri

İşK'nın 70. maddesi uyarınca hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için işlerin düzenlenmesi ile hükümlerin hangilerinin nasıl ve ne şekilde uygulanacağı Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı'nın hazırlayacağı bir yönetmelikle düzenleneceği belirtilmiştir³⁸⁴. İşK'nın bu maddesi gereğince çıkarılan Hazırlama, Tamamlama ve Temizleme Yönetmeliği ile bir işyerinde gerçekleştirilen asıl işin düzenli, güvenli ve sağlıklı bir biçimde gerçekleştirilebilmesi için yapılması mecburi olan hazırlama, tamamlama ve temizleme işleriyle ilgili çalışma koşulları düzenlenmiştir³⁸⁵.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından İşK'nın 70. maddesine dayanılarak çıkarılan HTTY, asıl işleri hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yerine getirmek olan işçilerin haricinde çalışmakta oldukları işyerinde asıl işlerinin yanında ek olarak bu

³⁸¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 270.

³⁸² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 779; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 270; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 152; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 726; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 374.

³⁸³ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 376.

³⁸⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 764; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 393.

³⁸⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 779; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 393; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 764.

işleri gerçekleştiren işçilerin çalışma koşullarını düzenlemektedir³⁸⁶. İşverenin yalnızca bu işleri yapması için istihdam ettiği işçilere ise İşK ‘nın genel hükümleri uygulanır³⁸⁷.

İşyerinde asıl işlerinin yanında ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yerine getirecek olan işçilerin sayısı da sınırlandırılmıştır. Buna göre 1 ila 15 arası işçi çalıştıran iş yerlerinde 3 işçi, 16 ila 30 arası işçi çalıştıran işyerlerinde 4 işçi, 31 ila 60 arası işçi çalıştıran işyerlerinde 6 işçi, 61 ila 80 arası işçi çalıştıran işyerlerinde 8 işçi 81 ila 100 arası işçi çalıştıran işyerlerinde 10 işçi, 101 veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde ise çalıştırılan işçi sayısının toplamının yüzde onu kadar azami işçi hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yerine getirebilir³⁸⁸.

Hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin ifası esnasında işveren, çalışan işçiler içerisinde deneyimli bir işçiyi ekip başı olarak belirler. Ayrıca ekiple birlikte çalışmakta olan işçiler, işveren tarafından düzenlenerek kendilerine tebliğ edilmiş olan talimatlara uymak zorundadır³⁸⁹.

Asıl işlerinin haricinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini gerçekleştirecek olan işçilerin bu işleri nöbetleşe olarak gerçekleştirmeleri gerekir³⁹⁰. Gerçekleştirilecek olan işin niteliği açısından yetmiş ve belirli işçilerin bu işleri yürütmesinin gerektiği durumlarda bu işler sürekli olarak aynı işçilere yaptırılabilir³⁹¹.

İşçilerin asıl işlerini bitirmelerinin ardından gerçekleştirdikleri hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerine başlamadan önce yarım saatten az olmamak şartıyla işveren tarafından dinlendirilmeleri gerekmektedir³⁹². Ancak işçiler bu dinleme hakkını çalışmalarına ara verilmesinin herhangi bir teknik sakınca oluşturmaması şartıyla

³⁸⁶ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 152; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 764; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 393; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 779.

³⁸⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 779; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 765; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

³⁸⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 166; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272, 73; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153.

³⁸⁹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 166.

³⁹⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272.

³⁹¹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167.

³⁹² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 765; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 393, 94; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153.

kullanabilirler³⁹³. İşveren tarafından işçiye verilmesi gereken bu dinlenme süreleri çalışma süresinden sayılmaz³⁹⁴.

İşçilerin hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini de kapsamak üzere günlük çalışma süreleri on bir saati, yıllık fazla çalışma süreleri ise iki yüz yetmiş saati aşamaz³⁹⁵. Ayrıca hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri için bir işyerinde ayrılmış olan işçilerin, bu işleri gerçekleştirmeleri gereken saatlerde başka bir işyerinde çalışmaları yasaktır³⁹⁶.

Günlük yedi buçuk saat veya daha az sürelerle çalışılması gereken işlerin olduğu işyerlerinde hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin asıl işçilere yaptırılması halinde, bu işlerden her birine mahsus olmak şartıyla işyerinde uygulanan iş sürelerini aşmamak koşuluyla çalışmaların düzenlenmesi gerekmektedir³⁹⁷.

Teknik bir zorunluluğun bulunması ya da sağlık ve güvenlik açısından hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinin sakıncalı olması halinde işveren, bu işlerde çalıştırılacak olan işçilerin çalıştıkları bölümleri ve mesleki eğitimlerini göz önünde bulundurarak işçilerin asıl ilişkilerine ilişkin günlük çalışma sürelerinden önce veya sonra hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini gerçekleştirmesini isteyebilir³⁹⁸. Bu işlerde çalıştırılacak olan işçiler asıl işlerinin başlama ve bitiş sürelerinden önce en fazla iki saat süreyle çalıştırılabilirler³⁹⁹.

³⁹³ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

³⁹⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153.

³⁹⁵ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 765; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153.

³⁹⁶ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 273; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

³⁹⁷ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 273.

³⁹⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 152; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 272; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 166; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780.

³⁹⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 764; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 780; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 166.

İşyerinde asıl işlerinin yanında ek olarak hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerini yerine getiren işçilerin ücretleri, asıl ücretlerinin saat başına düşen tutarının yüzde elli yükseltilmesi ile ödenir⁴⁰⁰.

1.5.3.1.7. Telafi Çalışmaları

İşyerindeki makinelerin ya da araçla gereçlerin acil bir şekilde tamiri ve bakımı gibi birtakım zorlayıcı nedenlerden dolayı işin durması, ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi ve işçinin talebi ile kendisine izin verilmesi gibi bir takımdan nedenlerden dolayı işçinin çalışmaması durumunda, dört ay içerisinde işçiye herhangi bir fazla çalışma ücreti ödenmeksizin işveren tarafından normal çalışma süresinin üzerinde çalıştırılarak işçinin çalışmadığı sürelerin telafi edilmesi telafi çalışması olarak adlandırmaktadır⁴⁰¹.

Bir işyerinde telafi çalışması yaptırılabilmesi için üç farklı durumdan en az birisinin meydana gelmesi gerekmektedir⁴⁰². Birinci durum, işyerinde işin durmasına veya normal çalışma sürelerinin altında bir çalışılma gerçekleştirilmesine ya da işin bütünüyle tatil edilmesine yol açan bir takım zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkmasıdır. Bu zorlayıcı sebeplerden dolayı işyerinde işin bir gün durmuş olması bile bu koşulun gerçekleşmesi için yeterlidir⁴⁰³.

İşyerinde normal çalışma süresinin altında gerçekleşen çalışmaların neler olduğu iş hukuku düzenlemelerinde belirtilmemiştir⁴⁰⁴. Doktrinde, İşK'nın 13. maddesinin

⁴⁰⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:1977/15737, Karar:2977/17567, Karar Tarihi: 22.12.1977, "1475 sayılı İş Kanununun 66 ve 7/5834 sayılı Hazırlama, Tamamlama, Temizlik İşleri Tüzüğü hükümlerine göre, hazırlama, tamamlama, temizlik işlerinin yapılması nedeni ile bu süreye ilişkin ücretin %50 fazlasıyla ödenebilmesi için, bu işlerin asıl işe ilişkin günlük çalışma saatlerinden önce veya sonra yapılması gerekmektedir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-1977-15737.htm>, Son Erişim: 15.06.2022); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 765; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 273; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153.

⁴⁰¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 729; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 153; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 782; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 409, 10; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 376, 77; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 333, 34.

⁴⁰² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411.

⁴⁰³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 782; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274.

⁴⁰⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 377; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 730; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 165.

gerekçesinde belirtilen kısmi çalışma süresinin normal çalışma süresinin üçte ikisinden az olması kuralının normal çalışma süresinin altında gerçekleşen çalışmalar için de uygulanması gerektiği savunularak, çalışmanın en az üçte bir oranında azaltılması gerektiği belirtmişlerdir⁴⁰⁵.

İşçinin normal haftalık çalışma sürelerinin altında çalışma gerçekleştirmesinden dolayı işverenin işçiye normal ücretinin altında bir ücret ödediği durumlarda telafi çalışması gerçekleştirilemez⁴⁰⁶.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinden önce ya da sonra işyerinin tatil edilmesi veya işyerinde haftalık normal çalışma süresinin önemli derecede altında çalışılması ya da tamamen tatil edilmesi ise telafi çalışması yaptırılabilmesi için ikinci bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır⁴⁰⁷. Ulusal bayram ve genel tatil günleriyle hafta tatili günleri arasına giren işyerlerinde işveren işyerini tatil edebilir veya çalışma süresinin önemli derecede altında çalışmalar gerçekleştirebilir. İşK bu sürelerin daha sonradan çalışılarak telafi edilmesine imkân sağlamaktadır⁴⁰⁸.

İşçinin iş sözleşmesinden veya iş hukuku mevzuatlarından kaynaklanan tatil günlerinin haricinde işverenden kendi talebi ile izin alması halinde telafi çalışması yaptırılabilmesi üçüncü bir durumdur⁴⁰⁹. İşK 64. madde de sayılan ve telafisi mümkün olan nedenler herhangi bir yasal veya sözleşmeden kaynaklanan bir zorunluluk olmamasına rağmen işveren tarafından verilen izinlerdir⁴¹⁰. İşçinin kendi talebi doğrultusunda izin alarak çalışmaması sebebiyle telafi çalışması yaptıracak olan işveren, bu çalışmanın hangi nedene dayandığını açık olarak belirterek işçinin, hangi tarihte çalışmaya başlayacağını bildirmek zorundadır⁴¹¹.

Telafi çalışması yaptırmayı ve zamanını işveren kendisi belirler. Ancak telafi çalışmaları için ortaya çıkan sebeplerin sona ermesinden itibaren azami dört ay içerisinde

⁴⁰⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 783; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 730; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 154; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411.

⁴⁰⁶ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 377.

⁴⁰⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 783.

⁴⁰⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 783.

⁴⁰⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274.

⁴¹⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 783.

⁴¹¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 274; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 783.

yaptırılması gerekmektedir. Covid -19 pandemik salgını sebebiyle İşK'da belirtilen iki aylık azami süre 25.03.2020 tarih ve 7226 sayılı kanun ile dört aya çıkarılmış ve Cumhurbaşkanı'nın bu süreyi iki katı kadar arttırmaya yetkili olduğu belirtilmiştir⁴¹².

Telafi çalışmaları günlük azami çalışma süresi olan on bir saatin aşılması koşuluyla günde en fazla üç saat gerçekleştirilebilir⁴¹³. Ayrıca sözleşmeyle öngörölmüş veya kanunda belirtilen resmî tatil günlerinde telafi çalışması gerçekleştirilemez⁴¹⁴. İşçinin telafi çalışmasını gerçekleştireceği gün hem işyeri aktif halde olmalı hem de işçinin o gün telafi çalışması yapması beklenmelidir⁴¹⁵.

1.5.3.1.8. Kısa Çalışmalar

Ekonomik kriz, doğal afet, mevsimsel etkiler gibi zorlayıcı birtakım sebeplerin ortaya çıkması sebebiyle işyerinde geçici bir süre için çalışma sürelerinin azaltılması ya da faaliyetlerin kısmen ya da tamamen durdurulması ya da azaltılması durumunda işçilerin çalıştıkları sürelerin ücretlerinin bir kısmını ya da tamamını karşılayan ve kamu gelir desteği sağlayan pasif bir istihdam politikası, kısa çalışma uygulaması olarak adlandırılmaktadır⁴¹⁶. Ülkemizde de zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi durumunda işçilerin ücretsiz olarak işten çıkarılması halinde işçilere sınırlı bir gelir güvencesi sağlamak amacıyla kısa çalışma uygulaması ve ödeneği düzenlenmiştir⁴¹⁷. Ayrıca işverene de işyerinde gerçekleştirilen çalışma ve hizmetlerin önemli ölçüde azalmasından dolayı toplu işçi çıkartması yerine işçilerin toplu olarak ücretsiz izne çıkarılmasına veya çalışma sürelerinin kısaltılmasına imkân verilerek işçilerin kısa çalışma ödeneği alması ve işçilerin mücbir sebeplerden korunması imkânı sağlanmıştır⁴¹⁸. Ancak işçi normal

⁴¹² AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412.

⁴¹³ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 154; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 275; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 378; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 730, 31; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 784.

⁴¹⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 784; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 164; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 730, 31; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 378; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 275; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 154.

⁴¹⁵ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413.

⁴¹⁶ Yeliz POLAT, "Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları", *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, Cilt c.y., Sayı 82, (2022): s. 200.

⁴¹⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 154; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 378.

⁴¹⁸ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 415; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 784, 85; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 154.

zamanda aldığı ücretten daha az bir ücret aldığı için zorlayıcı nedenlerden dolayı işverenin almış olduğu riskin bir kısmını da örtülü olarak işçi üstlenmektedir⁴¹⁹.

İşyerinde kısa çalışma yapılabilmesinin ön şartı ekonomik, sektörel veya bölgesel bir krizin ya da zorlayıcı sebeplerin var olması gerekliliğidir⁴²⁰.

Ulusal veya uluslararası gelişmeler sebebiyle belirli bir şehir ya da bölgede faaliyetlerini gerçekleştiren işyerlerinin ekonomik açıdan olumsuz etkilenmesinden dolayı faaliyetlerinde ciddi bir azalmanın meydana gelmesi bölgesel krizi ifade eder⁴²¹.

Ulusal veya uluslararası ekonomi de meydana gelen olumsuz gelişmelerin bütün ülke ekonomisini ve işyerlerini ciddi bir şekilde etkileyip sarsması durumuna genel ekonomik kriz denmektedir⁴²².

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektörün ulusal veya uluslararası olumsuz ekonomik gelişmelerden doğrudan etkilendiği ve buna bağlı olarak diğer sektörlerdeki işletmelerin ciddi anlamda sarsıldığı durumlar sektörel kriz olarak ifade edilmektedir⁴²³.

Yangın, su baskını, salgın hastalık, deprem, heyelan seferlik gibi işverenin kendi elinde olmayan sebeplerden dolayı önceden tahmin edilemeyen dolayısıyla da önlenmesi imkânsız olması nedeniyle işyerinde gerçekleştirilen faaliyetlerin tamamen ya da kısmen durdurulması veya geçici olarak çalışma süresinin kısaltılması ile sonuçlanan durumlar ise zorlayıcı durumlar olarak adlandırılmaktadır⁴²⁴.

⁴¹⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 785.

⁴²⁰ Yasemin YÜCESOY, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), s. 33; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 379; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 785; POLAT, "Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları", s. 200.

⁴²¹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 379; K. Pınar DURMAZ, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 172; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 785; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179.

⁴²² ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 785; DURMAZ, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*, s. 171; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 379.

⁴²³ DURMAZ, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*, s. 171; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 379; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 785; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179.

⁴²⁴ Talat CANBOLAT ve Hasan KAYIRGAN, "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları", *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 5, Sayı 1, (2020): s. 647; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 275; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 379; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 785.

Kısa çalışmalar İSK ‘nın ek 2. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi halinde, işyerinin tamamında ya da bir bölümünde geçici olarak çalışma süresinin en az üçte biri oranında azaltılması veya süreklilik koşulu gözetilmeksizin asgari dört hafta süreyle işyerindeki faaliyetlerin tamamen ya da kısmen durdurulması suretiyle işveren, üç ayı geçmemek kaydıyla kısa çalışma uygulaması gerçekleştirebilir⁴²⁵.

İşveren, genel ekonomik, sektörel ya da bölgesel krizle zorlayıcı sebeplerin işyerine etkileriyle beraber zorlayıcı sebebin ne olduğunu, işyerinin unvanını, adresini ve mevcut olması halinde toplu iş sözleşmesi işçi sendikası işyeri İŞKUR numarasını ve sosyal güvenlik işyeri sicil numarasını belirterek Türkiye İş Kurumu birimine varsa toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikaya yazılı bir biçimde bildirerek kısa çalışma talebinde bulunur⁴²⁶.

İşverenin kısa çalışma talebi öncelikle İŞKUR tarafından öncelikle sebep ve şekil yönünden değerlendirilir⁴²⁷. Genel, ekonomik, sektörel veya bölgesel krizin varlığı, işçi veya işveren sendikaları konfederasyonlarının bu yöndeki iddiaları veya bu yönde kuvvetli belirtilerin olması durumunda İŞKUR yönetim kurulu tarafından karara bağlanır⁴²⁸. Gerçekleştirilen bu uygunluk testinin olumsuz olması halinde işveren yargı yoluna başvurabilir⁴²⁹. Ayrıca işveren kısa çalışma başvurusu yapmak için işçilerin onayını almak zorunda değildir⁴³⁰.

Uygunluk testi sonuçları İŞKUR tarafından işverene teslim edilir. İşveren kısa çalışma talebinin sonuçlarını işyerinde işçilerin görebileceği bir yerde duyurur. Ayrıca

⁴²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2010/50993, Karar:2011/27305, Karar Tarihi: 14.07.2011, “...açıklanan husus da yasal boşluk bulunması ve uygulama birliğinin sağlanabilmesi amacıyla, kısa çalışma süresinin üç ayının kıdem tazminatına esas olmak üzere hesaplanması, üç ayın üzerinde geçen sürenin hesaplama dahil edilmemesi...”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2010-50993.htm>, Son Erişim: 15.06.2022); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 155; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 379, 80; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 275; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 731, 32; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 786.

⁴²⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 732; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 380; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 786.

⁴²⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 380.

⁴²⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 275; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 732, 33; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 380.

⁴²⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 734.

⁴³⁰ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179.

toplu iş sözleşmesine taraf sendikalar varsa bunlara da bildirir. İlan yolu ile işçilerin bilgilendirilmediği durumlarda işveren kısa çalışma gerçekleştirecek olan işçilere yazılı olarak bildirim yapılmak zorundadır⁴³¹.

Kısa çalışma gerçekleştirmek için izin alan işveren işyerinde kısa çalışma süresini, işçileri kısmen çalıştırma veya hiç çalıştırmama ya da işyerinin belirli kısımlarında çalışmayı durdurma gibi kısa çalışmayı istediği şekilde serbestçe düzenleme hakkına sahip olur. Kısa çalışmanın gerçekleştirildiği süre boyunca normal çalışma süresi azaltılan veya hiç çalıştırılmayan işçi kısa çalışma ödeneği almaya hak kazanır⁴³².

Kısa çalışma gerçekleştiren işçi çalışmakta olduğu işyerinde kısa çalışma bitmeden önce işsiz kalması halinde, kısa çalışma ödeneği aldığı sürenin düşülmesine müteakip hak etmiş olduğu işsizlik ödeneği, süresini dolduruncaya kadar ise işsizlik ödeneği alır⁴³³.

Kısa çalışma ödeneği İSK 'da öngörülen bir haftalık sürenin bitimiyle başlar ve azami üç ay süreyle ödenir⁴³⁴. Ancak kısa çalışma ödeneğinin süresi işçinin hak ettiği işsizlik ödeneğinin süresini aşamaz⁴³⁵. Günlük kısa çalışma ödeneği işçinin son iki aylık prime esas günlük kazanç tutarı dikkate alınarak hesaplaması gerçekleştirilen günlük ortalama kazancının yüzde altmışıdır⁴³⁶. Ayrıca kısa çalışma ödeneği, on altı yaşından büyük işçiler için uygulanan aylık asgari ücretin brüt tutarının yüzde yüz ellisinden fazla

⁴³¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 786, 87; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 380.

⁴³² CANBOLAT ve KAYIRGAN, "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları", s. 676; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 179.

⁴³³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2010/40926, Karar:2011/24140, Karar Tarihi: 14.07.2011, "Kısa çalışma ödeneği işçinin kendisine aylık olarak her ayın sonunda ödenir. Kısa çalışma ödeneğinden yararlanan işçi, işsizlik sigortasından yararlanmak için gerekli koşullar gerçekleşmeden işsiz kalırsa, kısa çalışma ödeneği aldığı süre düşüldükten sonra daha önce hakettiği işsizlik ödeneği süresini dolduruncaya kadar işsizlik ödeneğinden yararlanır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2010-40926.htm>, Son Erişim: 18.06.2022).

⁴³⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 786; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 276.

⁴³⁵ İbrahim SUBAŞI ve Yusuf YİĞİT, "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar", *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt 4, Sayı 8, (2018): s. 150; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 276.

⁴³⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 788; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 734.

olamaz⁴³⁷. Cumhurbaşkanı kısa çalışma süresinin altı aya kadar uzatılmasına ve işsiz ödeneğinden mahsup edilip edilmemesine yetkilidir⁴³⁸.

Hatalı bilgi ve belge ibraz edilmesi suretiyle gerçekleştirilen fazla ödemelerde, işveren tarafından hatalı bilgi ve belgelerin ibraz edilmesi halinde gerçekleştirilen ödemeler yasal faizi ile birlikte işverenden, işçi tarafından hatalı bilgi ve belgelerin ibraz edilmesi halinde ise gerçekleştirilen ödemeler yasal faizi ile birlikte işçiden tahsil edilir⁴³⁹.

Koronavirüs pandemisinin görülmesinin ardından İşK'ya geçici onuncu madde eklenerek pandemi süresi boyunca belirli birtakım istisnalar haricinde işverenlerin iş sözleşmesini feshetmesi yasaklanmıştır. Bu yasaklama neticesinde işverenler, işçi maliyetlerini azaltmak için işyerlerinde kısa çalışma uygulaması yoluna gitmişlerdir⁴⁴⁰.

Pandemi döneminde işverenlerin işyerinde kısa çalışma uygulaması yapabilmesi için kanunda öngörülen zorunlu şartlarda da birtakım kurallar kaldırılarak esnetilmiştir. İşverenlerin kısa çalışma ödeneğine başvuru yapabilmeleri için gerekli olan zorlayıcı nedenler ve uygunluk tespitinin gerçekleştirilmesi koşulu kaldırılarak işverenin beyanları çerçevesinde kısa çalışma ödeneğinden yararlanabilmesi sağlanmıştır. Koronavirüs pandemisi kaynaklı mücbir sebep halleri sebebiyle iş veya hizmet sözleşmesine bağlı olarak altmış gün çalışmak ve son üç yıl içerisinde dört yüz elli gün sigortalı olarak çalışarak işsizlik primi ödenmiş olması yeterli sayılmıştır⁴⁴¹.

1.5.3.1.9. Normal Çalışma Sürelerinden Az Çalışma

İşçilerin gerçekleştirmekte oldukları birtakım işler nitelikleri açısından tehlikeler barındırma bilmektedir. Bu işler nitelikleri gereği günlük normal çalışma sürelerinden

⁴³⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 734; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 787; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 276.

⁴³⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 276; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 787.

⁴³⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 788.

⁴⁴⁰ Sümeyye ELGÖRMÜŞ, "Kismi Süreli Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması Arasındaki Benzerlikler ve Farklar", *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 1, (2022): s. 124.

⁴⁴¹ Bahar YOLVERMEZ, "Türkiye'de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler", *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, (2022): s. 98; SUBAŞI, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", s. 141.

daha az süreyle işçiler çalıştırılarak ifa edilmesi gerekmektedir⁴⁴². Normal çalışma sürelerinden daha az çalışması gereken işler İSG ‘nin otuzuncu maddesine dayanılarak çıkarılan Sağlık Kuralları Bakımından Günde Azami Yedi Buçuk Saat veya Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik ’te düzenlenmiştir⁴⁴³.

SKBAÇĞİ yönetmeliğinde işçilerin uzun süre çalışmaları neticesinde tehlikeli olabilecek olan işler günde azami yedi buçuk saat çalıştırılacak ve yedi buçuk saatten az çalıştırılacak olan işler olarak iki başlık altında ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir⁴⁴⁴.

Yönetmelik kapsamında belirtilen işlerde işçilere fazla çalışma yaptırılamaz ve SKBAÇĞİ yönetmeliğinin dördüncü ve beşinci maddesine belirtilen işlerde günlük çalışma süresini boyunca çalışan işçilere, işlerini ifa etmelerinin ardından diğer herhangi bir işte çalıştırılama yapılması yasaktır⁴⁴⁵.

Radyoloji, Radyom ve Elektrikle Tedavi ve Diğer Fizyoterapi Müesseseleri Hakkında Kanun’un ek birinci maddesinde iyonlaştırıcı radyasyon ile tedavi, teşhis ve araştırmaların gerçekleştirildiği yerlerde çalışan işçilerin haftalık azami çalışma sürelerinin otuz beş saat olduğu ve SHİRK yönetmeliğinin yedinci maddesinde belirtilen radyasyon doz limitlerinin dikkate alınacağı belirtilmiştir. Ayrıca SKBAÇĞİ yönetmeliğinin dördüncü maddesinde radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle gerçekleştirilen işlerde RRET hakkındaki kanunun ek birinci maddesinde yer alan hükümlerin saklı kalması şartıyla günlük azami yedi buçuk saat çalışma gerçekleştirilebileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla radyoaktif ve radyoiyonizan maddelerle

⁴⁴² ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 183; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 781.

⁴⁴³ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 273; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 781; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 183; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 371.

⁴⁴⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 781; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 273.

⁴⁴⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2016/114, Karar: 2018/26399, Karar Tarihi: 06.12.2018, “... yönetmelikte sayılan işlerde fazla çalışma yapılmayacağı da açıkça düzenlenmiştir. Bu kurallar çerçevesinde yönetmelikte sayılan işlerde çalışan işçiler için “günlük yedi buçuk saat üzeri” olan çalışmaların fazla mesai olarak nitelendirilmesi gerekir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2016-114.htm>, Son Erişim: 20.06.2022); KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 273; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 781; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 371.

gerçekleştirilen işlerde çalışan sağlık meslek mensuplarının haftalık otuz beş saat günlük ise yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır⁴⁴⁶.

Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2012/34 sayılı yönergesinde radyasyon kaynağı ile çalışan sağlık meslek mensuplarının kanun ve yönetmeliklerde belirtilen azami çalışma sürelerinin aşılmaması kaydıyla, sağlık kuruluşlarında verilen hizmetlerin etkinlik ve sürekliliğinin sağlanması için çalışmaların vardiya veya nöbet şeklinde düzenlenebileceği belirtilmiştir.

1.5.3.1.10. Fazla ve Fazla Sürelerle Çalışma

Zaman içerisinde dünya genelinde gerçekleşen ekonomik ve sosyolojik gelişmeler, iş organizasyonu alanında esnekleşmeyi ve bu çerçevede farklı çalışma türlerine duyulan ihtiyacı arttırmıştır. Bu ihtiyacın sonuçlarından birisi olarak fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramı, çalışma hayatında özellikle işverenlerin işyerindeki verimini ve karlılığını arttırmak amacıyla gereksinim duydukları bir konsept haline gelmiştir. İşverenin ihtiyaç duyduğu bu gereksinimler karşılanırken, iş organizasyonu içerisinde gerçekleştiren fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaların işçinin bedensel ve psikolojik sağlığı ile özel hayatını olumsuz yönde etkilememesi gerekmektedir⁴⁴⁷. Bu sebeplerden dolayı işçinin normal çalışma sürelerinin üzerinde gerçekleştirdiği çalışmalar için gerek işçinin haklarının korunması gerekse de istihdamın sağlanması açısından birtakım düzenlemelerin yapılması ihtiyacı doğmuştur⁴⁴⁸. Bu

⁴⁴⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2015/23765, Karar: 2017/28342, Karar Tarihi: 11.12.2017, "... Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak Yedibuçuk Saat veya Daha Az Çalıştırılması Gereken İşler Hakkında Yönetmelik kapsamına giren işlerde çalışmada kullanılan maddelerin özellikleri, çalışma şartları, uygulanan teknoloji ve alınan teknik ve idari toplu koruma önlemlerinin iş güvenliği ve sağlığı bakımından önemine göre çalışma saatleri yedibuçuk saat ile sınırlandırılmıştır. Bu çerçevede yönetmelikte sayılan işlerde çalışan işçiler için "günlük yedi buçuk saat üzeri" olan çalışmaların fazla çalışma olarak nitelendirilmesi gerekir. Söz konusu yönetmeliğin 4. maddesinde, günde azami yedibuçuk saat çalışılabilecek işler sayılmış; bunlar arasında radyoaktif ve radyoionizan maddelerle yapılan işler, bu bağlamda 3153 Sayılı Kanun'un ek 1. maddesinde yer alan hükümler saklı kalmak kaydıyla doğal ve yapay radyoaktif, radyoionizan maddeler veya bütün diğer korpüsküler emanasyon kaynakları ile yapılan işlere yer verilmiştir. Somut olayda da dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacının anılan yönetmelik kapsamındaki işte çalıştığı anlaşıldığından, davacı işçinin günlük yedibuçuk saati aşan çalışma için fazla çalışma ücretine hak kazandığının kabulüyle hesaplamaların yapılması gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2015-23765.htm>, Son Erişim: 21.06.2022).

⁴⁴⁷ Sercan ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 16, Sayı 62, (2019): s. 602, 03.

⁴⁴⁸ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 184.

ihtiyaç uyarınca İŞK'nın kırk birinci maddesinde fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma kavramı düzenlenmiştir. Bu düzenleme uyarınca haftalık kırk beş saatin üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar fazla çalışma, haftalık çalışma süresinin bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda işçinin haftalık çalışma süresinin üzerinde ve kırk beş saatin altında gerçekleştirdiği çalışmalar ise fazla sürelerle çalışma olarak düzenlenmiştir⁴⁴⁹.

İşçinin haftanın bazı günlerinde günlük çalışma süresinin üzerinde çalışmasına rağmen haftalık kırk beş saatin altında çalışma gerçekleştirmesi halinde, günlük çalışma süresinin üzerinde gerçekleştirdiği çalışma fazla çalışma olarak kabul edilmemektedir. Ayrıca işçinin sadece haftanın beş iş gününde çalışmasının kararlaştırıldığı durumlarda, işçinin hafta tatili gününde çalışma gerçekleştirmesi halinde, gerçekleştirdiği çalışmanın haftalık kırk beş saatlik süreyi aşmaması durumunda, gerçekleştirilen çalışma da fazla çalışma olarak kabul edilemez⁴⁵⁰.

İşverenin işçilerine fazla çalışma yaptırabilmesi için işçilerinin yazılı onayını alması gerekmektedir. İşyerinde fazla çalışma yapılmasını isteyen işverence bu onay, iş sözleşmesinin gerçekleştirildiği esnada ya da fazla çalışma ihtiyacının ortaya çıktığı anda alınır ve işçinin özlük dosyasında saklanır. Fazla çalışma yapmak istemeyen işçiyi, daha önceden verdiği onayı fazla çalışmanın yapılacağı günden otuz gün önce işverene yazılı olarak bildirerek geri alabilir⁴⁵¹.

İşyerinde fazla çalışma uygulaması gerçekleştirilmesine sadece işveren karar verebilir. İşverenin herhangi bir talebi olmadan işçinin normal çalışma süresi haricinde gerçekleştirdiği çalışmalar fazla çalışma olarak değerlendirilemez⁴⁵². Ancak işçinin fazla

⁴⁴⁹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385, 98; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 124, 25; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 167, 68; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 738; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 277; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 143, 44; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 788, 89; M. Fatih UŞAN ve Canan ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, 4. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2023), s. 196.

⁴⁵⁰ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 143, 44; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 196.

⁴⁵¹ Özgül ÖZKAN ÜRÜN ve Tuncay DERİN, *Yargıtay İçtihatları ve Bam Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücreti*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021), s. 54; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 790.

⁴⁵² Hatice KARACAN ÇETİN, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, 6. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), s. 112; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 747, 48; ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 607; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 145.

çalışmasından haberdar olan işverenin bu çalışmaya karşı çıkmaması örtülü kabul niteliğindedir. Dolayısıyla işçinin fazla çalışmasından haberdar olmasına rağmen bu çalışmaya engel olmayan işveren dürüstlük kuralı çerçevesinde işçiye gerçekleştirdiği fazla çalışmaların ücretini ödemek zorundadır⁴⁵³.

1.5.3.1.10.1. Fazla Çalışma Türleri

İşçinin fazla çalışmasını gerektiren sebeplere göre fazla çalışmalar, zorunlu, genel ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma olmak üzere üçe ayrılmaktadır⁴⁵⁴.

Yeraltı ve maden işlerinde çalışan işçilere genel sebeplerle fazla çalışma yaptırılamaz⁴⁵⁵. Zorunlu ve olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yaptırıldığında ise bu işlerde azami çalışma süresi olan haftalık otuz yedi buçuk saatin üzerindeki çalışmaları için saat başına düşen ücret miktarının asgari iki katı kadar ücret ödenmesi gerekmektedir⁴⁵⁶.

1.5.3.1.10.1.1. Genel Sebeplerle Fazla Çalışma

İşK'nın 41. maddesine göre ülkenin genel yararları, işin niteliği, üretimin artırılması gibi gerekçelerle fazla çalışmalar gerçekleştirilebilmektedir. İşK'da gerçekleştirilen bu düzenleme işverenlere belirtilen nedenlerle sınırlı olmayan ve benzer nedenlerin varlığı halinde işyerinde çok geniş bir nitelikte fazla çalışma yaptırılabilme olanağını sağlamaktadır⁴⁵⁷.

⁴⁵³ ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 607; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 747; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 145; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; KARACAN ÇETİN, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, s. 112.

⁴⁵⁴ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 389; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 741; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 278; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 197; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 185.

⁴⁵⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 148; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 201; Ercan AKYİĞİT, *İş Hukuku*, 13. Baskı, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021), s. 397.

⁴⁵⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 752, 53; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 401; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 201; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 148.

⁴⁵⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 790; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 389; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 185; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 278; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 384; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 144; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 197; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 741.

Genel sebeplerle gerçekleştirilecek olan fazla çalışmalar için ülkenin genel yararı kavramı, zorunlu ve olağanüstü sebepler nedeniyle fazla çalışmayı gerektirecek derecede önemi olmayan gerekçelerden dolayı gerçekleştirilen fazla çalışmaları belirtmektedir. Dolayısıyla işverenin iş organizasyonu içerisinde işçilere fazla çalışma yaptırılmasının istendiği durumlarda işveren, ülkenin yalnızca mevcut durumundaki yararlarını değil, aynı zamanda ileride meydana gelebilecek birtakım ihtimalleri de göz önünde bulundurularak fazla çalışma talebinde bulunabilir⁴⁵⁸.

İşçinin ifa etmekte olduğu işin belirli bir süre zarfında veya belirli bir tarihte bitirilmesinin gerektiği ve işçinin normal çalışma süreleri içerisinde çalışması halinde işin bitirilmesinin imkânsız olduğu durumlarda, işçinin fazla veya fazla sürelerle çalışmasının iş organizasyonu içerisinde gerçekleşecek olan muhtemel zararları önleyeceğinin ön görülmesi halinde gerçekleştirilecek olan işin niteliği açısından fazla veya fazla süreleri çalışmalar gerçekleştirilebilir⁴⁵⁹.

İşletmenin faaliyet gösterdiği sektör itibarıyla meydana gelen gelişmeler veya üretimi gerçekleştirilen ürün veya hizmetlere olan talebin beklenenin üzerinde artması sebebiyle işveren, yeni işçi istihdam etmek yerine iş organizasyonu içerisinde çalışmakta olan işçilerine fazla veya fazla sürelerle çalışma yaptırarak üretimin arttırılmasını sağlayabilir⁴⁶⁰.

İşçinin işyerinde genel sebeplerle fazla çalışmayı engelleyen bir hakkının bulunması durumunda işveren tarafından hiçbir şekilde fazla çalışma yapmaya zorlanamaz⁴⁶¹. Ancak işçinin normal çalışma süresi haricinde çalışmasını gerektiren bir zorunluluğun meydana gelmesi durumunda dürüstlük kuralına aykırı olarak fazla veya

⁴⁵⁸ KARACAN ÇETİN, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, s. 108.

⁴⁵⁹ KARACAN ÇETİN, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, s. 109.

⁴⁶⁰ İnci KUZGUN ve Derya Güler AYDIN, "Türkiye 'de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi ve Çalışma Süreleri", *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt 11, Sayı 3, (2009): s. 57; KARACAN ÇETİN, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma, s. 111.

⁴⁶¹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 198; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145.

fazla sürelerle çalışmaktan kaçınması durumunda işveren iş sözleşmesini bildirimsiz olarak feshedebilir⁴⁶².

Genel sebeplere gerçekleştirilecek olan fazla çalışmalar bir yılda azami iki yüz yetmiş saatle sınırlandırılmıştır⁴⁶³. Dolayısıyla işçinin bir yıl içerisinde iki yüz yetmiş saati aşan çalışmaları gerçekleştirmesi için işverene verdiği yazılı onay geçersizdir⁴⁶⁴. Ancak işçinin bir yıl içerisinde kanuna aykırı olarak iki yüz yetmiş saatten fazla çalıştırılması halinde bu süreler için işveren fazla çalışma ücreti ödenmek zorundadır⁴⁶⁵. Ayrıca böyle bir durumun varlığı işçi açısından haklı nedenlerle fesih sebebidir.

İşK'da işçinin bir yıl içerisinde gerçekleştireceği çalışmalara azami sınır getirilmesiyle birlikte⁴⁶⁶ günlük çalışma süresi fazla veya fazla sürelerle çalışma süresi de dahil olmak üzere azami çalışma süresi olan on bir saati aşamaz⁴⁶⁷.

İşçini gerçekleştirdiği fazla çalışma süresinin hesaplanmasında, yarım saatten az olan süreler yarım saat, yarım saati aşan süreler ise bir saat olarak sayılır⁴⁶⁸.

1.5.3.1.10.1.2. Zorunlu Sebeplerle Fazla Çalışma

İşK'da belirtilen genel sebeplerin haricinde işin ifa edilmesi sırasında kullanılan makine, alet ve edevatlar da bir arızanın gerçekleşmesi veya arızanın gerçekleşmesinin mümkün olduğu durumlar için ivedi olarak yapılması gereken işlerde ya da zorlayıcı

⁴⁶² ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 185; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 744, 45; KARACAN ÇETİN, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, s. 117; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 198; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 790.

⁴⁶³ ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 614; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 185; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 791, 92; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 745; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279.

⁴⁶⁴ Ünal NARMANLIOĞLU, "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt c.y., Sayı 17, (2010): s. 33; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145.

⁴⁶⁵ ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 615; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 793.

⁴⁶⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 386; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 792; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 745, 46.

⁴⁶⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 746; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 279; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 792; ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 613.

⁴⁶⁸ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 198; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 385.

sebeplerin ortaya çıkması halinde yasal süreyi aşmamak şartıyla işçilerin hepsi veya bir bölümüne fazla çalışma yaptırılabilir⁴⁶⁹. Dolayısıyla zorunlu sebeplerle fazla çalışma, işyerinde acil veya beklenmeyen bir durumun gerçekleşmesi neticesinde gerçekleştirilen plansız bir fazla çalışmadır⁴⁷⁰.

Zorunlu sebeplerle fazla çalışma gerektiren işlerde işçinin onayı aranmaz. Dolayısıyla işyerinde fazla çalışma yapılmasını gerektirecek bir zorlayıcı sebebin olması halinde işçi fazla veya fazla sürelerle çalışma yapmaya mecburdur⁴⁷¹. Ancak işçinin sağlık durumunun fazla çalışma gerçekleştirmeye elverişli olmaması durumunda, zorunlu sebeplerle olsa bile hiçbir şekilde fazla çalışma yaptırılamaz⁴⁷². Herhangi bir haklı sebebi olmaksızın fazla çalışmaya katılmak istemeyen işçi sadakat borcuna aykırı hareket etmiş olacağından dolayı işveren iş sözleşmesini bildirimsiz feshetme hakkına sahiptir⁴⁷³.

Genel sebeplerle gerçekleştirilen fazla çalışmalardan farklı olarak zorunlu bir sebebin varlığı sebebiyle gerçekleştirilen fazla çalışmalarda herhangi bir süre sınırlaması bulunmamaktadır⁴⁷⁴. Ancak zorunlu sebeplerle fazla çalışma gerçekleştiren işçiye günde asgari on bir saatlik dinlenme süresi verilmesi gerekmektedir⁴⁷⁵.

⁴⁶⁹ NARMANLIOĞLU, "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", s. 29; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 186; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 604; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 283; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 391; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 804; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 199.

⁴⁷⁰ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394.

⁴⁷¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/18016, Karar:2017/7954, Karar Tarihi: 08.05.2017, "Fazla çalışma ücreti talebi olağan dışı çalışmaya dair olup, fazla süreli çalışmayı da kapsar. Bu sebeple mahkemece davacının fazla çalışma ücreti talebi içinde fazla süreli çalışma ücretinin de değerlendirilmesi yerinde ise de, varılan sonuç eksik incelemeye dayanması sebebiyle hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2011-50351.htm>, Son Erişim: 30.06.2022); KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 283; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 391; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 199; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 804.

⁴⁷² AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 283; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 199.

⁴⁷³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 790; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 283, 84; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146.

⁴⁷⁴ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 199; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 746, 47; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 284.

⁴⁷⁵ ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 604; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 395; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 804; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 199.

Zorunlu sebeplerle fazla çalışmayı gerektiren zorlayıcı sebeplerin ortadan kalkması ve işyerinin normal çalışma düzenine dönmesi durumunda zorunlu sebeplerle fazla çalışma gerçekleştirmeye devam edilemez⁴⁷⁶.

İşçinin gerçekleştirmiş olduğu zorunlu çalışmalardan dolayı zamlı ücret alması yerine serbest zaman kullandırılması gerçekleştirilemez⁴⁷⁷.

1.5.3.1.10.1.3. Olağanüstü Sebeplerle Fazla Çalışma

Seferberlik sırasında veya yasal süreyi aşmamak koşuluyla ülke savunması için gerekli olan ihtiyaçları karşılayan işyerlerinde, fazla veya fazla sürelerle çalışmanın gerekli görmesi halinde işlerin çeşidi ve ihtiyacın derecesi göz önüne alınarak bu işlerde çalışan işçilere Cumhurbaşkanı, fazla veya fazla sürelerle çalışma yaptırarak çalışma süresini işçinin en çok çalışma gücüne çıkarabilir⁴⁷⁸. Bu şekilde gerçekleştirilen fazla çalışmalar olağanüstü sebeple fazla çalışma olarak adlandırılır⁴⁷⁹. Ayrıca doğal afet, ağır ekonomik bunalım, şiddet olaylarının yaygınlaşmasıyla birlikte kamu düzeninin ciddi bir şekilde bozulması sebebiyle olağanüstü hal ilan edilmesi durumunda da, olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yaptırılabilir⁴⁸⁰.

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma yaptırılması için işçinin onayı aranmaz. Dolayısıyla işyerinde fazla çalışma yapılmasını gerektirecek bir olağanüstü sebebin olması ve Cumhurbaşkanının buna ilişkin karar vermesi halinde işçi fazla veya fazla sürelerle çalışma yapmaya mecburdur⁴⁸¹. Ancak sağlık açısından fazla çalışma

⁴⁷⁶ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 284; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146; ÖRSEL, "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme", s. 604; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 804.

⁴⁷⁷ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 186; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 391.

⁴⁷⁸ NARMANLIOĞLU, "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı", s. 29; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 128; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 186; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 747; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 134; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 391; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 805; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 199; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 284.

⁴⁷⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 747; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 134; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 805; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 284; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200.

⁴⁸⁰ DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 134; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 284; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145.

⁴⁸¹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 128; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 805; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 391.

gerçekleştirmesi yapamayacak durumda olan işçilerin fazla veya fazla sürelerle çalışma yapma zorunluluğu yoktur⁴⁸².

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışmayı gerektiren olağanüstü sebeplerin ortadan kalkması halinde olağanüstü sebeplerle fazla çalışma gerçekleştirmeye devam edilmez⁴⁸³. Ayrıca Cumhurbaşkanı seferberlik devam ettiği zamanda da olağanüstü sebeplerle fazla çalışma uygulamasına son verebilir⁴⁸⁴.

Olağanüstü sebeplerle fazla çalışma uygulamasının yapıldığı işyerlerinde işçilere bir gün içerisinde asgari on bir saat dinlenme süresinin verilmesi gerekmektedir⁴⁸⁵.

Sağlık Bakanlığı Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliği'nin 11. maddesinde Sağlık Bakanlığı'nın daha önceden duyurmak üzere talebi bulunan sağlık personelinin geçici olarak görevlendirebileceği, ihtiyaç halinde ise iki aylık bir süreden fazla olmamak üzere resen görevlendirebileceği belirtilmiştir. Ayrıca deprem ve sel baskını gibi doğal afetler ve savaş hali gibi hayatın olağan akışını etkileyen bir durumun meydana geldiği yerlerde görevlerini ifa etmekte olan sağlık çalışanlarının en az sekiz haftalık hamile olması, kendisinin ya da birinci dereceden yakın bir akrabasının engelli olması veya vefat etmesi, çocuğunun beş yaşından küçük olması veya ilköğretim düzeyinde eğitim gördüğünü belgelendirmesi halinde, mücbir sebep halinin meydana geldiği tarihten itibaren altı ay içerisinde talepte bulunulması şartıyla altı aya kadar geçici bir süreyle talepte bulundukları ilde görevlendirilecekleri belirtilmiştir. Dolayısıyla Sağlık Bakanlığı gerek olağanüstü sebeplerin meydana geldiği illerde ki sağlık çalışanlarının belirli ölçüler dahilinde mağduriyetlerinin giderilmesini gerekse de bu illerde yaşayan vatandaşlarımızın hem beden hem de ruh sağlığı açısından gerekli olan tanı, teşhis ve tedavi işlemlerinin yapılabilmesi için gerekli kadro planlamalarının yapılmasını hedeflemektedir. Bu çerçevede ülkemizde 6 Şubat 2023 tarihinde ve sonrasında meydana gelen deprem ve sel baskınları başta olmak üzere doğal afetler sebebiyle o illerde yaşayan vatandaşlarımızın azami sağlıklarına kavuşturulmasını sağlamak için başka illerde

⁴⁸² SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200.

⁴⁸³ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145.

⁴⁸⁴ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 145.

⁴⁸⁵ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 396; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 146; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200.

görevlerini ifa etmekte olan sağlık çalışanları geçici olarak görevlendirilmiş ayrıca doğal afetlerin yaşandığı illerde de çalışmakta olan sağlık çalışanları atama ve yer değiştirme yönetmeliği çerçevesinde belirtilen kriterlere uygun bir şekilde talep ettikleri illerde görevlendirilmişlerdir. Ayrıca 12.05.2023 tarih ve 32188 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 7267 karar sayılı Cumhurbaşkanı kararı ile ilk depremin yaşandığı günden geçerli olacak şekilde söz konusu illerde görevlerini ifa etmekte olan sağlık çalışanlarına tazminat ödemesi gerçekleştirileceği belirtilmiştir.

1.5.3.1.10.2. Fazla Çalışmanın Karşılığı

Fazla çalışmalarda işçinin normal çalışma süresi içerisinde saat başına düşen ücret miktarının yüzde elli fazla ödenmesiyle, fazla sürelerde çalışmada ise saat başına düşen ücret miktarının yüzde yirmi beş fazla ödenmesiyle gerçekleştirilir⁴⁸⁶.

İş Hukuku mevzuatında belirtilen bu süreler nispi emredici hüküm niteliinde olduğu için işçi lehine olacak şekilde düzenlenmesi mümkündür⁴⁸⁷. Ayrıca fazla çalışma ücretinin hesaplanmasında işçinin en son hak ettiği ücret değil, fazla çalışmanın gerçekleştiği dönemdeki ücreti esas alınır⁴⁸⁸.

İşçinin fazla çalışma ücreti hesaplanırken, işçinin temel ücretinin saat başına düşen tutarının dikkate alınması gerektiği için, saat başına ücretle yerine günlük, haftalık veya aylık ücretle çalışan işçiler için öncelikle işçinin saat başına tutan ücreti hesaplanarak bu ücretin işçinin fazla veya fazla sürelerle çalışması ve ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili günlerinde çalışması göz önüne alınarak hak ettiği saatlik ücreti belirlenen yüzdelere göre arttırılarak hesaplanır⁴⁸⁹.

⁴⁸⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 752; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 798; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 285; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 147; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200.

⁴⁸⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2018/9-388,

Karar: 2021/190, Karar Tarihi: 02.03.2021, “Kanunda öngörülen yüzde elli fazlasıyla ödeme kuralı nispi emredici niteliktedir. Tarafların sözleşmeyle bunun altında bir oran belirlemeleri mümkün değilse de, daha yüksek bir oran tespiti olanaklıdır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2018-9-388.htm>, Son Erişim: 03.06.2022); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 798; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 753; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 201; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 148.

⁴⁸⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 760; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 799.

⁴⁸⁹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 201; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 799; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 760; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 148.

Parça başı, akort veya yapılan işin tutarına göre ücret ödenen işçiler için bir saatlik normal hak ettiği ücretinin yüzde ellisi fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beşi ise fazla sürelerle çalışma ücreti olarak ödenir⁴⁹⁰.

Taraflar iş sözleşmesinde işçiye ödenen aylık ücrete fazla çalışma ücretinin de dahil olduğunu kararlaştırabilirler. Böyle bir durumun olması halinde işçinin aylık ücretinin normal ücretinden fazla olması gerekmektedir⁴⁹¹. Dolayısıyla tarafların iş sözleşmesinde aylık işçiye ödenen ücrete fazla çalışma ücretinin de dahil olduğunu kararlaştırmaları halinde, işçinin aylık ücretinin asgari ücret veya buna yakın bir ücret olarak belirlenmesi mümkün değildir⁴⁹².

Aile hekimlerinin fazla çalışma gerçekleştirmeleri neticesinde fazla çalışma süreleri göz önünde bulundurularak ek bir ödeme gerçekleştirileceğine dair herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır⁴⁹³.

Fazla veya fazla sürelerle çalışma gerçekleştiren işçi yazılı bir şekilde kendisine zamlı ücret ödenmesi yerine çalışmalarının karşılığı olarak fazla çalıştığı her saat için serbest zaman kullanmayı talep edebilir. Fazla çalışma yapan işçi zamlı ücret yerine çalıştığı her bir saat için bir buçuk saat, fazla sürelerle çalışan işçi ise çalıştığı her bir saat

⁴⁹⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2014/22-2434,

Karar: 2017/569, Karar Tarihi: 29.03.2017, “*Parça başına veya yapılan iş tutarına göre ücret ödenen işlerde, fazla çalışma süresince işçinin ürettiği parça veya iş tutarının hesaplanmasında zorluk çekilmeyen hallerde, her bir fazla saat içinde yapılan parçayı veya iş tutarını karşılayan ücret esas alınarak fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma ücreti hesaplanır. Bu usulün uygulanmasında zorluk çekilen durumlarda, parça başına veya yapılan iş tutarına ait ödeme döneminde meydana getirilen parça veya iş tutarları, o dönem içinde çalışılmış olan normal ve fazla çalışma saatleri sayısına bölünerek bir saate düşen parça veya iş tutarı bulunur. Bu şekilde bulunan bir saatlik parça veya iş tutarına düşecek bir saatlik normal ücretin yüzde elli fazlası fazla çalışma ücreti, yüzde yirmi beş fazlası ise fazla sürelerle çalışma ücretidir. İşçinin parça başı ücreti içinde zamsız kısmı ödenmiş olmakla, fazla çalışma ücreti sadece yüzde elli zam miktarına göre belirlenmelidir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2014-22-2434.htm>, Son Erişim: 05.07.2022); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 388; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 148; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 761; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 799; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 201. ⁴⁹¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 758; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 801.

⁴⁹² SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 801; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 758.

⁴⁹³ Tülay EKİCİ ve Ziyet ÖZÇELİK, *Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları*, (Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2011), s. 10.

için bir saat on beş dakika serbest zaman kullanabilir⁴⁹⁴. İşçi hak ettiği serbest zamanı altı ay ve çalışma süreleri içerisinde ücretinde herhangi bir kesinti olmadan kullanır. Dolayısıyla işçiye tatil ve izin günlerinde serbest zaman kullandırılmaz⁴⁹⁵.

İşçinin fazla çalışma ücreti alması yerine serbest zaman kullanması kendi iradesi ile talep edebileceği bir durumdur. Dolayısıyla işveren işçinin yazılı bir talebi olmaksızın zamlı ücret ödeme yerine işçiyi serbest zaman kullandırmaya zorlayamaz⁴⁹⁶. Ayrıca işçinin serbest zaman kullanma yönündeki taleplerini işveren reddedemez⁴⁹⁷.

İşçinin serbest zaman kullanmayı talep etmesi halinde işveren, işçinin iş günleri içerisinde aralıksız olarak serbest zaman kullanması koşuluyla, işin ve işyerinin gereklerine uygun olarak serbest zaman kullanılacak olan tarihi kendisi belirler. İşveren işçinin kullandığı bu serbest zaman sebebiyle işçinin maaşından herhangi bir kesinti yapamaz⁴⁹⁸.

İşçinin hak etmiş olduğu serbest zamanı kullanmadan iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçiye zamlı ücret ödenmek zorundadır⁴⁹⁹. Dolayısıyla böyle bir durumda bu alacak hakkının iş sözleşmesinin sona ermesinden dolayı değil, işçinin geçmişte gerçekleştirmiş olduğu fazla çalışmalardan kaynaklandığı için iş sözleşmesinin hangi nedenle sona erdiği bir önem taşımamaktadır⁵⁰⁰.

1.5.3.1.10.3. Fazla Çalışmanın İspatı

İşverenin fazla veya fazla sürelerle çalışma gerçekleştirilmek amacıyla işçiye talimat vermesi halinde fazla çalışma gerçekleştirilebilir⁵⁰¹. Dolayısıyla Fazla çalışma

⁴⁹⁴ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 401; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 761; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 285; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 390; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 147, 48; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 802; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200.

⁴⁹⁵ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 201; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 147; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 761; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 400; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 391, 92; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 285; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 801.

⁴⁹⁶ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 394; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 802; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 761; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 148.

⁴⁹⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 395; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 802.

⁴⁹⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 803; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 395; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149.

⁴⁹⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 283; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 803.

⁵⁰⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 803.

⁵⁰¹ ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 138; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 762; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 790; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 202.

gerçekleştirdiğini öne süren işçi, öncelikle fazla çalışmanın işveren tarafından istendiğini ispat etmek zorundadır⁵⁰².

İşçinin fazla çalışmasını ispat edebilmesi için işçinin işyerine giriş ve çıkışlarını gösteren belgeler, işyeri kayıtları, işyeri iç yazışmaları, işçinin bordrolarında bulunan tatil ve fazla çalışma sütunlarındaki belirtilen ibareler delil niteliğindedir⁵⁰³. Ancak işçinin bordrosunda bulunan tatil ve fazla çalışma sütunlarının boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma gerçekleştirdiğinin bir kanıtı olarak kabul edilemez⁵⁰⁴. Ayrıca işçinin fazla çalışmasının kanıtlanamaması durumunda, tarafların tanıkların beyanları çerçevesinde işçinin fazla veya fazla sürelerle çalışma süreleri ve hak ettiği ücret belirlenmelidir⁵⁰⁵.

İşçinin hayatın doğal akışı içerisinde hastalık, mazeret, izin hafta tatili gibi nedenlerden dolayı bazı zamanlarda fazla çalışma yapamamasının hayatın doğal akışı içerisinde değerlendirildiğinden dolayı işçinin fazla çalışma alacağından makul bir

⁵⁰² Aykut YÜCEL, *İş Hukukunda Elektronik Deliller*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 35; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 138; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 762; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 202; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 795; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 396.

⁵⁰³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2014/25935, Karar:2016/697, Karar Tarihi: 13.01.2016, “İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille yapılabilir. Bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda, işçinin bordroda belirtilenden daha fazla çalışmayı yazılı belge ile kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda, ihtirazi kayıt ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2014-25935.htm>, Son Erişim: 02.07.2022); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 747; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 139; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 202; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 796; YÜCEL, *İş Hukukunda Elektronik Deliller*, s. 36.

⁵⁰⁴ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 1980/9-2386, Karar: 1983/422, Karar Tarihi: 27.04.1983, “... bordrolarda fazla çalışma ve tatil sütunu bulunup da bu sütunun boş bırakılmış olması, işçinin fazla çalışma yapmadığının kanıtı olarak kabul edilemez ve böyle bir bordronun işçi tarafından ön koşulsuz (ihtirazi kayıtsız) imzalanmış bulunması da bu haktan feragat edildiği anlamında yorumlanamaz.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-1980-9-2386.htm>, Son Erişim: 03.07.2022).

⁵⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/17056, Karar:2009/34159, Karar Tarihi: 10.12.2009, “Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkan dahilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-17056.htm>, Son Erişim: 02.07.2022); AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 397; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 747; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 797; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 202; YÜCEL, *İş Hukukunda Elektronik Deliller*, s. 36, 37; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149.

hakkaniyet indirimi gerçekleştirilir⁵⁰⁶. Ancak işçinin fazla çalışmasının tanık beyanları yerine yazılı belgelerle ve işyeri kayıtları ile belirlenmesi halinde hakkaniyet indirimi uygulanmaz⁵⁰⁷. Fazla çalışmaya ilişkin olan resmî kurumların tuttuğu kayıtlar delil niteliğindedir⁵⁰⁸.

Fazla çalışma ücreti fazla çalışmanın gerçekleştirildiği tarihten itibaren beş yıllık zaman aşımı süresine tabidir. Taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesi sona ermeden de fazla çalışma ücreti arabulucu ve sonrasında dava yoluyla işverenden talep edilebilir.⁵⁰⁹

1.5.3.2. Dinlenme Süreleri

İşçinin ifa etmekte olduğu işi herhangi bir şekilde dinlenmeden sınırsız bir şekilde gerçekleştirmesi beklenemez. İşçinin gerek biyolojik gerekse de psikolojik sağlığının korunması açısından çalışma sürelerinin kısıtlanmasının haricinde asgari olarak dinlenme süreleri de düzenlenmiştir⁵¹⁰. Sosyal devlet ilkesi gereğince çalışanların dinlenmesinin bir hak olduğu ve bu doğrultuda ücretli hafta tatili, bayram tatiliyle birlikte yıllık ücretli izin hakları ve şartlarının kanunla düzenlenmesi Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda öngörülmüştür⁵¹¹.

Anayasanın bu emredici hükmü çerçevesinde İşK'da gerekli düzenlemeler gerçekleştirilerek işçilerin hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde herhangi bir çalışma karşılığı olmadan dinlenerek normal ücretlerini alma olanağı

⁵⁰⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 387; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 397; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 797; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 751; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 282.

⁵⁰⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/25857, Karar:2008/20636, Karar Tarihi: 18.07.2008, "... fazla çalışma çalışmanın taktiri delil niteliğindeki tanık anlatımları yerine, yazılı belgelere ve işveren kayıtlarına dayanması durumunda böyle bir indirimle gidilmemektedir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2007-25857.htm>, Son Erişim: 03.07.2022); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 797, 98; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 752; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 387; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 397.

⁵⁰⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 752.

⁵⁰⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 282; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 149.

⁵¹⁰ Sevil DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 26, Sayı 2, (2020): s. 1180.

⁵¹¹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 421; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 190; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 287; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 207.

gerçekleştirilmiştir. Ayrıca işçilerin yıllık izinlerinin ücretli olması ve bu süreyi mutlaka dinlenerek geçirmeleri hedeflenmiştir⁵¹².

İşçiye ücretinden herhangi bir kesinti yapmadan dinlenmesini ve tatil yapmasını sağlamak, gerçekleştirilen düzenlemelerin temel amacıdır. Bu amaç doğrultusunda işçiye çalışma hayatında dinlenme süreleri tanınarak çalışma yaşamındaki yorgunluğunu ve stresini atarak ailesi ve sosyal çevresi ile daha sıkı bağların oluşturulması için serbest zaman tanınmasını hedeflenmektedir⁵¹³.

İşçinin dinlenme süreleri içerisinde ücretinin eksiksiz olarak ödenmesi, işçinin dinlenme süreleri boyunca geçimini sağlamaya yönelik herhangi bir endişe ve kaygıya düşmemesi ile bu izinlerin verilmesindeki amaçların gerçekleşmesini sağlamaktır⁵¹⁴.

Kamu kurumlarında çalışmakta olan sağlık çalışanları Devlet Memurları Kanunun 99. maddesinde belirtilen çalışma sürelerine tabidir. Buna göre haftalık çalışma süresi kırk saat ve cumartesi ile pazar günleri tatil günleridir. Ayrıca DMK ve özel kanunlar ile Cumhurbaşkanlığı kararnameleri ya da bunlara dayanılarak çıkarılan yönetmeliklerle kurumların ve gerçekleştirilen hizmetlerin özellikleri göz önünde bulundurularak farklı çalışma sürelerinin tespit edilebileceği de DMK 'nın 99. Maddesinde düzenlenmiştir. Kamu kurumlarında çalışmakta olan sağlık çalışanları açısından gerçekleştirilen düzenlemelerde çalışma sürelerine ilişkin herhangi bir üst sınır belirtilmemiştir. Ayrıca haftalık veya günlük çalışma süreleri haricinde fazla çalışma sürelerinin üst sınırını belirleyen bir düzenleme de bulunmamaktadır. Yürürlükte bulunan düzenlemelerde herhangi bir üst sınırın belirtilmemiş olması iş yoğunluğunun yaşandığı bazı sağlık kuruluşlarında sağlık çalışanlarının dinlenme haklarının fiilen kullandırılmamasına yol açmaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanları açısından gerçekleştirilen hukuki düzenlemelerin şekli öneminin yanında günlük yaşama ne seviyede uygulandığı da önem arz etmektedir⁵¹⁵.

⁵¹² ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 190; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 287; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 806.

⁵¹³ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 421; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 287.

⁵¹⁴ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 287.

⁵¹⁵ EKİCİ ve ÖZÇELİK, *Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 7, 8.

1.5.3.2.1. Ara Dinlenmeler

İşçinin günlük çalışma süresi içerisinde dinlenmesini ve yemek içmek gibi temel ihtiyaçlarını karşılaması için çalışmadan geçirdiği süreler ara dinlenme süreleri olarak adlandırılmaktadır⁵¹⁶.

Ara dinlenme süreleri günlük çalışma süresinin uygun bir zamanında işin gereği ve o yerin gelenekleri göz önüne alınarak işveren tarafından ayarlanarak verilir⁵¹⁷. Ayrıca ara dinlenmelerde işçinin geçirdiği süre iş süresinden sayılmaz⁵¹⁸. Ancak ara dinlenmelerin sözleşmelerde günlük çalışma süresinden sayılacağına kararlaştırılması durumunda, işçinin boşta geçirdiği süre çalışma süresinden sayılır ve işçiye ücretinin ödenmesi gerekir⁵¹⁹.

İşçi açısından ara dinlenmenin uygulandığı zaman diliminde işin durması sağlanmaktadır. Her ne kadar ara dinlenmelerinin işçinin yemek, içmek gibi temel ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla verilmesi hedeflense de uygulamada yalnızca bu amaçlar için değil ibadet etmek, ebeveynlerinin çocuklarıyla ilgilenmesi gibi işçilerin diğer kişisel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla da kullanılmaktadır⁵²⁰.

⁵¹⁶ Münir EKONOMİ, "Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 42, (2014): s. 22; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 421; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 765; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 143; DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1180; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 287; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 806; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 208.

⁵¹⁷ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 208; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 191; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 287; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 421; DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1180, 11814; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 143; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 765.

⁵¹⁸ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 191; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 209; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 143; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156.

⁵¹⁹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 423.

⁵²⁰ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2014/19591, Karar:2015/13315, Karar Tarihi: 30.06.2015, "Somut olayda davacının da kabulüne olduğu gibi davacıya namaz vakitlerinde ibadetini yapabilmesi için her gün izin verildiği ve davacının Cuma günleri de Cuma namazını kılabilmesi için de camiye gittiği anlaşılmaktadır. Bu durumda yaz ve kış mevsimi gözetilmek suretiyle öğle namazlarının ve Cuma namazının ara dinlenmesine denk gelip gelmediği belirlenip ayrıca öğlen vakti verilen ara dinlenmesi yanında ikindi namazları için de 15 dakika ara dinlenmesi verildiği ve kış aylarında denk gelmesi halinde akşam namazları için de ara dinlenmesi verildiği ...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2014-19591.htm>, Son Erişim: 02.07.2022);

İşçilerin dört saat ya da daha kısa süreli çalışmaları için on beş dakika, dört saatten fazla ve yedi buçuk saate kadar çalışmaları için otuz dakika, yedi buçuk saatten fazla çalışmaları için altmış dakika ara dinlenme süresi verilir. Kanunda ön görülen bu süreler asgari süreler olup⁵²¹, toplu iş sözleşmesi ya da bireysel iş sözleşmesi ile arttırılabilir⁵²².

Ara dinlenme süreleri işçilere kural olarak kesintisiz bir şekilde verilmesi gerekir. Ancak iklim, mevsim, işin niteliği ve o yerdeki gelenekler dikkate alınarak toplu veya bireysel iş sözleşmelerinde aralıklı olarak verilmesi kararlaştırılabilir⁵²³.

İşK'da işin düzenlenmesi ile ilgili olarak gerçekleştirilen düzenlemeler işçinin şahsına ilişkin olduğu için, ara dinlenme sürelerini işveren yönetim hakkına dayanarak işyerinde çalışan işçileri aynı veya değişik şekillerde kullandırılabilir⁵²⁴.

İşçinin işe geç başlaması veya işi erken bırakması şeklinde ara dinlenmelerin uygulanması mümkün değildir. İşçi, ara dinlenme hakkını günlük çalışma süresi içerisinde kullanmalıdır⁵²⁵.

DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1180; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 209.

⁵²¹ Filiz BERBEROĞLU YENİPİNAR, *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 33; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 421, 22; EKONOMİ, "Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı", s. 23; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 208; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 143; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 288; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 394, 95; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 191.

⁵²² SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 144; DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1181; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 191; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 209; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 156.

⁵²³ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 288; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 288; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 144; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395.

⁵²⁴ DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1184; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 422; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 144; Orhun YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2021).

⁵²⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/30989, Karar: 2014/35486, Karar Tarihi: 15.12.2014, "... ara dinlenme süresinin, işe, ara dinlenme süresi kadar geç başlama veya aynı süreyle erken bırakma şeklinde kullandırılması doğru olmaz. Ara dinlenme süresinin günlük çalışma içinde belli bir zamanda amaca uygun şekilde kullandırılması gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2014-30989.htm>, Son Erişim: 03.07.2022); ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 144; DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1184; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 289; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 422, 23.

İşçiler ara dinlenme sürelerini serbest bir şekilde geçirebilirler. İşçiler bu süreyi işyerinde geçirmek zorunda değildirler. İşçiye ara dinlenme verilmesinin amacı işçinin dinlendirmesi ve ihtiyaçlarının giderilmesi sağlamak olduğundan dolayı işveren, işçiyi bu süreler içerisinde çalışmaya zorlayamaz ve işyerinden ayrılmasını engelleyemez. Ancak işyerinde fazla çalışma uygulaması, işin ifa edilmesi sırasında kullanılan makine, alet ve edevatlar da bir arızanın gerçekleşmesi veya arızanın gerçekleşmesinin öngörülmesi gibi zorunlu nedenlerle işçiye ara dinlenme zamanında çalıştırılması veya hazırda bekletilmesi gibi hallerde işveren, işçiye normal çalışma süresi ya da fazla veya fazla sürelerle çalışma kapsamında ücretini ya da zamlı ücretini ödemek zorundadır⁵²⁶.

İşçilerin hareket halindeki araçlarda işlerini ifa etmeleri durumunda ara dinlenmeler genellikle duraklama noktalarında verilmektedir. İşçinin çalıştığı aracın kalkış ve varış yeri arasında duraklama yeri bulunmaması veya işin niteliği gereği bu yerlerde ara dinlenme verilememesi gibi durumlarda işçi ara dinlenme süresini taşıt içerisinde geçirir⁵²⁷.

Sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensupları açısından ara dinlenmeler, Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2010/55 sayılı genelgesinin 2. ve 3. maddesinde düzenlenmiştir. Gerçekleştirilen bu düzenlemeye göre sağlık kurumlarında çalışanların ara dinleme saatleri gün içerisinde 12:00 – 13:00 arasındadır. Ancak gerçekleştirilen sağlık hizmetlerinde herhangi bir aksaklığın yaşanmaması için ara dinlenme süreleri içerisinde sağlık kurumlarında yeterli sayıda personel bulundurulması zorunludur. Gerçekleştirilen hizmetlerin aksamaması için ara dinlenme süresini belirtilen saatlerde kullanamayan çalışanlara, çalıştıkları kurum idaresi tarafından uygun bir saat dilimi içerisinde bir saatlik

⁵²⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/35281, Karar:2008/30985, Karar Tarihi: 17.11.2008, "Ara dinlenmesi için ücret ödenmesi gerekmez. Ancak, bu süre işçiye dinlenme zamanı olarak tanınmıyorsa, işçinin normal ücretinin ödenmesi gerekir. Bu sürenin haftalık 45 saati aşan kısmını oluşturması halinde ise, zamlı ücret ödenmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-35281.htm>, Son Erişim: 10.07.2022); AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 423; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 144; EKONOMİ, "Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı", s. 28; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 191; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 157; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 288.

⁵²⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 395; DOĞAN, "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi", s. 1191.

ara dinlenme süresi tanınır. Ayrıca ara dinlenme sürelerini kurum içerisinde geçirecek olan çalışanlara çalıştıkları kurum yönetimleri, ara dinlenmelerini gerçekleştirebilmeleri için gerekli tedbirleri alarak uygun mekanlar sağlamak zorundadır.

Sağlık çalışanlarının yirmi dört saat nöbet tutması açısından ise çalışmakta oldukları sağlık kuruluşunda uyku imkanının bulunup bulunmadığının tespiti ara dinlenme süresinin tespiti açısından önem arz etmektedir. Yirmi dört saatlik çalışma süresi içerisinde uyku imkanının olduğunun tespit edilmesi halinde on saatlik çalışma süresi düşülerek on dört saatlik fiili çalışma süresi olduğu kabul edilir. Uyku imkânının olmadığı tespit edilmesi halinde ise sağlık çalışanın gerçekleştirmekte olduğu işin niteliği, yoğunluğu ve gereklerine göre dört ila altı saatlik bir ara dinlenme süresi düşülerek kalan süre zarfında fiili olarak çalıştığı kabul edilmektedir.⁵²⁸

1.5.3.2.2. Hafta Tatili

İşçinin çalışmakta olduğu işyerinde, İşK 'nın 63. maddesinde belirtilen iş günlerinde, yedi günlük bir zaman dilimi içerisinde kesintisiz bir biçimde yirmi dört saat dinlenme süresi verilir. Bu dinlenme süresi hafta tatili olarak adlandırılmaktadır.⁵²⁹ Ayrıca Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun 'a göre işveren çalışanlarına pazar günü hafta izni vermek zorundadır⁵³⁰. Ancak işverenin iş organizasyonu içerisinde faaliyette bulundukları işin durumu ve koşulları pazar günü çalışanlarına veya

⁵²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2019/3055, Karar:2019/8464, Karar Tarihi: 10.04.2019, "...işyerinde işçiye 24 saatlik çalışma süresi içinde uyku imkanı sağlanıp sağlanmadığının tespiti ara dinlenme süresinin belirlenmesi bakımından önem arz etmektedir. Mahkemece bu konuda araştırma yapılarak, 24 saatlik çalışma süresi içinde davacıya uyku imkanı sağlanmışsa şimdiki gibi 10 saatlik süre çalışma süresinden düşülerek davacının fiilen 14 saat çalıştığı kabul edilmeli, aksi durumda yapılan işin niteliği ve yoğunluğuna göre 24 saatlik çalışmadan 4-6 saat arasında bir ara dinlenme düşülerek kalan sürede fiilen çalışıldığı kabul edilmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2019-3055.htm>, Son Erişim: 01.10.2022).

⁵²⁹ Namık HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), s. 90; Münir EKONOMİ, "Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 72, (2022): s. 31; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 770; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 157; Öcal Kemal EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2011), s. 74; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 289; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 809; Didem Damra TEMEL ve Yıldırım BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 584; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 209.

⁵³⁰ EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 75; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 92; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 157; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 290; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 209; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 769.

çalışanlarının bir bölümüne hafta tatili iznini vermesini engelleyebilir. Böyle bir durumda işveren bir tam çalışma günü tatil vermek zorundadır⁵³¹.

UBGTHK ‘nın 3. maddesine göre İşK hükümleri saklı kalmak şartıyla hafta tatili otuz beş saatten az olamaz ve hafta tatili cumartesi günü saat 13:00 ‘ten itibaren başlar. Dolayısıyla İşK ‘nın 46. maddesi uyarınca İşK ‘ya tabi olarak gerçekleştirilen işlerde hafta tatili asgari yirmi dört saattir⁵³².

Kural olarak yirmi dört saatlik hafta tatili süresi gece 24:00 ‘ta başlayıp 00:00 ‘ta biter. Üç vardiya halinde çalışılan işlerde, cumartesi saat 24:00 ‘da işçinin işe başlayıp pazar günü sabah 08:00 ‘e kadar çalışması halinde işçinin gerçekleştirdiği çalışma pazar çalışması olarak kabul edilmez⁵³³.

İşçiye verilecek olan hafta tatili izni kesintisiz olarak asgari yirmi dört saattir. İşverenin çalışanlarına bu asgari sürenin altında izin vermesi halinde işçi hafta tatili hiç kullandırılmamış kabul edilir. Dolayısıyla hafta tatili bir bütün halinde tek seferde verilir, bölünerek uygulanamaz⁵³⁴.

⁵³¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2017/11275, Karar: 2017/25770, Karar Tarihi: 22.11.2017, “2429 Sayılı Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunun 3. maddesine göre, hafta tatili Pazar günüdür. Bu genel kural mutlak nitelikte olmayıp, hafta tatili izninin Pazar günü dışında da kullandırılması mümkündür.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2017-11275.htm>, Son Erişim: 12.07.2022); Murat KANDEMİR, "Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 29, (2011): s. 14; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 809; EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 75, 76; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 290; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 585; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 397; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 157; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 769; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 209; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 92; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 309.

⁵³² AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 424; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 769; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 290.

⁵³³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 810, 11, 15; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 290; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 772.

⁵³⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/21788, Karar:2009/16552, Karar Tarihi: 11.06.2009, “Hafta tatili izni kesintisiz en az 24 saattir. Bunun altında bir süre haftalık izin verilmesi durumunda, usulüne uygun şekilde hafta tatili izni kullandığından söz edilemez. Ayrıca, hafta tatili bölünerek kullandırılmaz. Buna göre hafta tatilinin 24 saatten az olarak kullandırılması halinde hafta tatili hiç kullandırılmamış sayılır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-21788.htm>, Son Erişim: 12.07.2022); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 770; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 97; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 809; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 290.

İşçi ücretli hafta tatiline hak kazanabilmesi için İşK 'da belirtilen kırk beş saatlik sürenin üzerinde bir çalışma yapmasına gerek yoktur. Uygulamada işçinin hafta tatiline hak kazanabilmesi için iş günleri altı gün belirlense de bazı işyerlerinde işin niteliği gereği beş iş günü şeklinde bir bölünme de tercih edilmektedir⁵³⁵.

Çocuk ve genç işçilerin sağlık ve güvenliklerine, fiziksel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişimlerine ya da eğitim ve öğretimlerine herhangi bir şekilde tehlike oluşturmaması ve ekonomik istismarlarının önlenmesi amacıyla ÇGİHY 'in sekizinci maddesinde hafta tatili ücretlerinin herhangi bir iş karşılığı olmaksızın ödenmesi gerektiği ve hafta tatili izinlerinin kesintisiz olarak kırk saatten az olmayacağı hükme bağlanmıştır⁵³⁶.

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçilerin hafta tatili olan günden önceki altı iş gününde, gün içerisindeki kısmi çalıştıkları süre göz önüne alınarak hafta tatiline hak kazanırlar⁵³⁷. İşçinin birden fazla işverenle kısmi süreli iş sözleşmesi gerçekleştirmesi halinde İşK 63. madde de belirtilen altı iş günü çalışma şartını yerine getirmesi şartıyla işçiyi çalıştıran işverenler İşK 13/2. maddesi uyarınca orantılılık ilkesi göz önünde bulundurularak işçiye ücretli hafta tatili hakkını tanınması gerekmektedir⁵³⁸.

İşçilerin günlük çalışma sürelerine uygun çalışmaları halinde dinlenmeleri için ayrılan ve çalıştırılmayan hafta tatili günü için işveren herhangi bir iş karşılığı olmaksızın bir günlük ücreti tutarında ödeme yapmak zorundadır⁵³⁹.

⁵³⁵ EKONOMİ, "Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller", s. 32.

⁵³⁶ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2015/22-1389,

Karar: 2017/1368, Karar Tarihi: 15.11.2017, "4857 Sayılı İş Kanunu'nun 71/1. maddesine göre, "On beş yaşını doldurmamış çocukların çalıştırılması yasaktır. Ancak, on dört yaşını doldurmuş ve zorunlu ilköğretim çağını tamamlamış olan çocuklar; bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlâki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak hafif işlerde çalıştırılabilirler. On dört yaşını doldurmamış çocuklar ise bedensel, zihinsel, sosyal ve ahlâki gelişmelerine ve eğitime devam edenlerin okullarına devamına engel olmayacak sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde yazılı sözleşme yapmak ve her bir faaliyet için ayrı izin almak şartıyla çalıştırılabilirler.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2015-22-1389.htm>, Son Erişim: 13.07.2022); KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 289, 90; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 424.

⁵³⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 810; EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 75.

⁵³⁸ EKONOMİ, "Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller", s. 33.

⁵³⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 158; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 425; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 771; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 210; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 811.

İşçinin İŞK'nın 66. maddesinde belirtilen çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanları ile kanun veya sözleşmeden kaynaklanan günlük ücret ödenen ya da ödenmeyen tatil günleri, evlenmesi, evlat edinmesi veya birinci derecede ki akrabalarının vefatı halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli izin süreleri, tabip raporu ile verilen hastalık ve dinlenme süreleri, bir haftalık süre içerisinde kalmak koşuluyla işveren tarafından verilen diğer izinleri, işçinin çalışılmış günleri gibi hesaba katılır⁵⁴⁰.

Herhangi bir zorlayıcı ve ekonomik bir sebepten kaynaklanmamak şartıyla işyerinde gerçekleştirilen çalışmaların haftanın bir ya da birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi durumunda, işçinin çalışmadığı günleri hafta tatiline hak kazanmak için çalışılmış sayılır⁵⁴¹.

İşçiye ödenecek olan hafta tatili ücretinde işçinin çıplak ücreti dikkate alınır. Dolayısıyla işçinin fazla çalışma ücreti, primleri, normal çalışma süresi haricinde gerçekleştirdiği hazırlama, tamamlama ve temizleme işlerinde geçirdiği süreler için hak ettiği ücretler ile sosyal yardımlar hafta tatili ücretinin belirlenmesinde dikkate alınmaz⁵⁴².

Zorlayıcı sebepler nedeniyle işyerinin bir haftadan fazla bir süre tatil edilmesi halinde çalışılmayan günler için işçiye ödenen yarım ücret hafta tatili içinde ödenir⁵⁴³.

Akort, Parça başına, götürü veya yüzde usulü ile çalışmalarını ifa eden işçilerin hafta tatili ücreti, ödeme döneminde hak ettiği ücretin aynı süre içerisinde günlere bölünmesi ile hesaplanır. İşçinin saat başına ücretle çalışarak haftalık olarak ücretini

⁵⁴⁰ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 192; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 158; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 773; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 291; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 811; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 210.

⁵⁴¹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 158; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 291; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 210; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 811; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398.

⁵⁴² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 291; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 399; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 812; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 211; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 158.

⁵⁴³ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 192; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 158; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 812; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 291.

alması halinde işçinin aldığı ücret yedi buçuk ile çarpılıp çalıştığı günlere bölünerek belirlenir⁵⁴⁴.

İş hukuku mevzuatlarına aykırı olarak gerçekleştirilen fazla çalışmaların ücretlendirilmesiyle ilgili olarak, günlük azami çalışma süresinin üzerinde bir çalışmanın gerçekleşmesi halinde mevzuatımızda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. İşçinin korunması ilkesi gereğince, yasaklanmış olsa dahi işçinin gerçekleştirdiği çalışmalar sebebiyle hak ettiği ücretin ödenmesi gerekmektedir. Dolayısıyla işçinin yalnızca hafta tatili günlerinde dinlendirilmeden çalıştırılması durumunda değil, günlük veya yıllık azami çalışma süresinin üzerinde bir çalışma gerçekleştirilmesi halinde fazla çalışma ücretinin kıyasen uygulanarak zamlı bir şekilde işçiye ödenmesi gerekmektedir⁵⁴⁵. İşçinin hafta tatili gününde çalıştırılması halinde İŞK 'da ve hüküm olması halinde bireysel ve toplu iş sözleşmesinde belirlenen fazla çalışma ücreti esas alınarak işçiye ödeme yapılması gerekmektedir. İşçinin hafta tatilinde gerçekleştirdiği fiili çalışma İŞK'nın 41. maddesi uyarınca yüzde elli zamlı bir şekilde yani işçinin bir buçuk günlük ücreti ödenir. Dolayısıyla işçinin bir günlük hafta tatili ücretiyle birlikte iki buçuk günlük ücretinin işçiye ödenmesi gerekir⁵⁴⁶.

Röntgen muayenesi gibi radyasyona maruz kalan sağlık çalışanlarının pazar günleri haricinde verilmesi gereken yarım günlük izinler yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁵⁴⁷.

⁵⁴⁴ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 211; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 291; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 398; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 158, 59.

⁵⁴⁵ KANDEMİR, "Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları", s. 38; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 809.

⁵⁴⁶ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 202; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 771; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 291; EKONOMİ, "Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller", s. 34; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 159; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 399.

⁵⁴⁷ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 150; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; Serkan BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2012), s. 49; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 182; Barış DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), s. 127; Ömer ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 3, Sayı 11, (2006): s. 858; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784, 85; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 189, 90; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296.

Hafta tatili ile ilgili olarak sağlık kurumları içerisinde çalışanlar için YTKY ‘nin 41. maddesinin e bendinde ve 131. maddesinde düzenleme yapılmıştır. Gerçekleştirilen bu düzenlemeye göre, hafta tatillerinde ve resmî tatil günlerinde nöbet tutarak çalışmalarını gerçekleştiren sağlık kurumu çalışanlarına, kurumda hizmetleri aksatmayacak şekilde diğer iş günlerinde, gerçekleştirmiş oldukları nöbet süresi kadar hafta tatili izni verilir. Ayrıca sağlık kuruluşlarının servis ve bölümlerinde görevli olan hemşireler nöbet görevinde bulunmazlar ve hafta tatillerini cumartesi veya pazar günleri kullanırlar.

1.5.3.2.3. Ulusal Bayram ve Genel Tatiller

Ulusal bayram ve genel tatiller mevzuatımızda Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanun ile düzenlenmiştir. UBGTHK ‘ın 1. maddesine göre Cumhuriyetin ilan edildiği 29 Ekim günü ulusal bayramdır. Cumhuriyet Bayramı 28 Ekim günü saat 13:00 ‘dan başlayarak 29 Ekim günü devam eder⁵⁴⁸.

Genel tatil günleri UBGTHK ‘in 2. maddesinde düzenlenmiştir. Resmi bayram günleri 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve ocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk‘ Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı ve 30 Ağustos Zafer Bayramıdır. Dini bayram günleri ise arife günü saat 13:00 ‘dan itibaren üç buçuk gün devam eden Ramazan Bayramı ve arife günü saat 13:00 ‘dan itibaren dört buçuk gün süren Kurban Bayramıdır. Bunların dışında genel tatil günleri ise 1 Ocak Yılbaşı Tatili, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma günü, 15 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik gndr⁵⁴⁹.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinin cuma gününe denk gelmesi durumunda cumartesi günü genel tatil günü olarak deđerlendirilemez⁵⁵⁰.

⁵⁴⁸ DEMİRCİOğLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 139; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 159; AKYİğİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 428; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 112; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 292; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 816; BAşBUğ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174.

⁵⁴⁹ AKYİğİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 428; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 816; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 292; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 112; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 159; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 154.

⁵⁵⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2003/17723, Karar:2003/17653, Karar Tarihi: 23.10.2003, “Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkında Kanunu’nun 2/D maddesinde; “Bu kanunda belirtilen Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Cuma günü ağşamı sona erdiğinde müteakip Cumartesi gününün tamamı tatil

Nitelikleri itibariyle sürekli bir şekilde görev yapması gereken kuruluşların özel kanunlardaki hükümleri saklı kalmak şartıyla ulusal, resmi ve dini bayram günleri ile bunların haricindeki genel tatil günlerinde resmi daire ve kuruluşlar tatil edilir⁵⁵¹.

Resmi daire ve kuruluşlar ile özel işyerleri, nitelikleri açısından sürekliliğinde zorunluluk bulunan işler haricinde yalnızca Cumhuriyet Bayramı'nda kapanması zorunludur⁵⁵².

Bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde çalışılmasının kararlaştırılmaması durumunda, söz konusu günlerde işçilerin çalıştırılabilmesi için onaylarının alınması gerekmektedir⁵⁵³. Aksi taktirde işçiler bu günlerde çalıştırılmazlar⁵⁵⁴.

Ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde işçilerin çalıştırılmamasının amacı milli ve dini duygularını aileleri ile beraber yaşamalarını sağlamak olup, işçilerin sağlığını ve iş güvenliğini korumak gibi bir amaç hedeflenmediği için anayasal dinlenme hakkı kapsamında değildir. Dolayısıyla işçilerin bu günlerde çalışmaları, anayasaya ve yasalara aykırılık oluşturmaz⁵⁵⁵.

yapılır..." hükmü yer almaktadır. Kanunun bu maddesinin düzenleniş amacı, Kanunun yayınlandığı tarihte Cumartesi günleri saat 13'e kadar çalışma yapılmasıdır. Yasa belirtilen maddesiyle bu süreyi de tatil gününün kapsamı içine almış olup, Cumartesi gününün genel tatil günü olarak kabulü mümkün değildir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2003-17723.htm>, Son Erişim: 03.08.2022); HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 120; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 428; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 399; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 773, 74; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 816.

⁵⁵¹ YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 155; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 816; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 133; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 114.

⁵⁵² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 749, 50; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 159; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 155; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 139; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 114; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 292; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 816; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 399.

⁵⁵³ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s.198; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 400; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 153, 56; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.133; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 159; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 112; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 776; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 429; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 293; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 817; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 139.

⁵⁵⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 817; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 133; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 293; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 776; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 400; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 139; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 153, 56; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 159; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 429.

⁵⁵⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2014/22-2126,

Ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde işçilere çalışmaksızın o günün ücreti tam olarak ödenir. Söz konusu günlerde işçilerin çalışmaları durumundaysa iki günlük ücrete hak kazanırlar⁵⁵⁶.

Ulusal bayram ve resmî tatil günlerinin işçinin hafta tatili gününe rastlaması halindeyse işçi bir günlük ücrete hak kazanır⁵⁵⁷.

Ulusal bayram ve resmî tatil günü ücreti her tatil günü için işçinin bir günlük çıplak ücretidir⁵⁵⁸. Ayrıca bu günler için işçinin hak ettiği ücretler işçinin en son aldığı ücret üzerinden değil, işi gerçekleştirdiği dönemdeki ücreti üzerinden hesaplanır⁵⁵⁹.

Ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde işçilere tanınan haklar nispi emredici hüküm niteliğindedir. Dolayısıyla bireysel veya toplu iş sözleşmelerine konulacak bir

Karar: 2017/371, Karar Tarihi: 01.03.2017, “Ulusal bayram ve genel tatil ücretinin asıl ücrete dahil olduğunun sözleşme ile kararlaştırılabileceğine dair ne Kanunda ne de sair mevzuatta bir hüküm bulunmamaktadır. Yine Yerleşik Yargıtay uygulamasında bu tür sözleşme hükümlerine sadece fazla çalışma ücreti yönünden sınırlı olarak değer verilmiş ise de benzer bir uygulama ulusal bayram ve genel tatil ücreti açısından bulunmamaktadır. Nitekim işçilerin bayram tatili, dinlenme hakkı kapsamında Anayasal güvence altına alınmış, çalışanların bayram tatillerine dair haklarının ise Kanunla düzenlenebileceği öngörülmüştür. Kaldı ki çalışanların işe girerken düzenlenen iş sözleşmesine konulan bu tür hükümlere itiraz edemeyeceği ve sözleşmede belirlenen asıl ücretlerin ise çoğunlukla mutad şekilde belirlendiği bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla işçilerin beden ve ruhen dinlenmeleri, aile bireyleri ile birlikte toplumsal ve dini vecibelerini yerine getirmeleri maksadıyla Anayasa ile özel olarak güvence altına alınan ve İş Kanunu kapsamında belirlenen ücretlerinden yoksun kalmalarına neden olabilecek, Anayasanın sözüne ve ruhuna uygun olmayan, kötüye kullanılabilmesi her zaman mümkün bu türden sözleşme hükümlerine değer verilmesi düşünülemez. Bu sebeple ulusal bayram ve genel tatil ücretinin aylık ücretin içinde belirlendiği sözleşme hükmünün geçersiz olduğu yönündeki yerel mahkemenin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2014-22-2126.htm>, Son Erişim: 01.08.2022); YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 152; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 428; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 110; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 817.

⁵⁵⁶ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 817; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 133; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 293; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 773, 74; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 139; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 198; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 400; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 117; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 158.

⁵⁵⁷ HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 119; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 133; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 400, 01; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 773, 74; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 293; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 817, 18; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 159; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160.

⁵⁵⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 828; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 198; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 118; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 133; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 159.

⁵⁵⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 773, 74; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 163; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 819.

madde ile işçilerin bu günlerde çalışması halinde daha fazla ücrete hak kazanabileceği taraflarca kararlaştırılabilir⁵⁶⁰.

Ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde hayatın olağan akışına aykırı bir şekilde çalıştırıldığını iddia eden işçinin bu iddiasını yazılı delille ispat edememesi halinde ücretinden hakkaniyet indirimi yapılır⁵⁶¹.

Sağlık hizmetlerinin ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde de normal çalışma günlerinde olduğu gibi yirmi dört saat kesintisiz bir şekilde sunulması gerekmektedir. Ancak acil ve yataklı sağlık hizmeti haricinde kalan genel sağlık hizmetlerinin ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde sunulmasını zorunlu kılan bir neden bulunmamaktadır. Bu çerçevede Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2018/21 sayılı genelgesinde hastane ve tıp merkezlerinde ulusal bayram ve resmî tatil günlerinde sunulması gereken hizmetler düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre acil servis hizmetleri, acil sağlık hizmetleri ile hastaların sevk ve nakil işlemleri, hastaneler ve tıp merkezlerinin acil servislerinde bulunan laboratuvar, görüntüleme ve diğer teşhis ve tedavi birimleri ile hasta yatırılan bütün klinikler, sağlık tesisleri bünyesindeki tıbbi laboratuvarlar, ultrason ve tomografi gibi görüntüleme birimleri, radyoterapi merkezi bulunan sağlık kuruluşlarındaki radyoterapi hizmetleri, diyaliz hizmeti verilen birimlerdeki hizmetlerin ulusal bayram ve resmi tatil günlerinde de sunulması zorunludur. Ayrıca replantasyon,

⁵⁶⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2003/17269, Karar:2003/16543, Karar Tarihi: 09.10.2003, “*Davacının dayanak yaptığı 1.3.2001 - 28.2.2003 dönemini kapsayan toplu iş sözleşmesinin 36. maddesinin ”Ulusal Bayram ve Genel Tatil Günleri Ücretleri” başlıklı II. bendinde; ”...ulusal bayram ve genel tatil günleri ilgili kanunlarda belli edilen günler olup, bu güne ait ücretleri çalıştırılmadıkları takdirde bir iş karşılığı olmaksızın tam yevmiye, tatil yapmayarak çalıştırıldıkları takdirde ise bir misli fazlası ödenir. Ayrıca, bu iki misli ücretin % 50'si tutarı tazminat olarak ödenir...” hükmü yer almaktadır.Yine aynı sözleşmenin 36. maddesinde ”...haftalık iş süresi 5 gün ve 45 saat olarak uygulanan işçilerden haftalık iş süresine uygun olarak çalışmış olup, cumartesi günü dinlenmesi gereken işçilerin bu gün çalıştırılmaları halinde çalıştıkları süreye ait ücretleri % 75 zamlı ödenir...” denilmektedir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2003-17269.htm>, Son Erişim: 02.08.2022); AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 430; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 113; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 818, 19; HÜSEYİNİLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 118.

⁵⁶¹ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2016/22-2091, Karar: 2020/122, Karar Tarihi: 11.02.2020, “*Fazla çalışma ile ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma olgusu yazılı belge ile değil tanık beyanları ile kanıtlandığından indirim yapılmasında hata olmamakla birlikte, karineye dayalı indirim oranının %50 olarak belirlenmesi Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulaması ile bağdaşmadığı gibi davacı-karşı davalının hakkına ulaşmasına engel teşkil edecek nitelikte olduğundan isabetsizdir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2016-22-2091.htm>, Son Erişim: 02.08.2022); KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 293; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 430.

kalp cerrahisi, yanık ve organ nakli gibi özellikli hizmet sunumlarının gerçekleştirildiği birimlerde acil müdahale ve tedavi gerektiren sağlık hizmetlerine ihtiyaç duyulması durumunda hızlı bir şekilde erişim sağlanmalı, ihtiyacı olan hastalara hızlı ve etkin bir biçimde bu hizmetlerin verilebilmesi için il sağlık müdürlükleri ile sağlık kuruluşlarının yönetimleri tarafından gerekli ekipman ve hizmet planlamaları ulusal bayram ve resmi tatil günlerinden önce gerçekleştirilmelidir. Evde bakım hizmetleri çerçevesinde gerçekleştirilmekte ve ulusal bayram ve resmî tatil günlerinden önce planlanması yapılmış olan ev ziyaretleri, hastaların halihazırda devam etmekte olan ilaç uygulaması, pansuman vb. tedavi, bakım ve işlemlerinin aksatılmadan devam ettirilmesi için birim sorumluları tarafından gerekli olan nöbet düzenlemeleri gerçekleştirilerek evde sağlık hizmetlerinin devamlılığı sağlanmalıdır.

1.5.3.2.4. Yıllık Ücretli İzin

Çalışma hayatının düzenlenmesi açısından gerekli olan unsurlardan birisi de işçilerin yıllık ücretli izin haklarının düzenlenmesidir. Her ne kadar işçilerin yıllık ücretli izin hakları ile ilgili temel düzenlemeler Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından işçilerin korunması açısından geliştirilmekte olsa da uygulamada ülkeler arasında bir takım önemli farklılıklar bulunmaktadır. Ülkeler arasında bulunan bu farklılıklar temelde çalışma koşulları, kültürel faktörler, küreselleşmenin ülkeler üzerindeki etkileri ve işçilerin yaşadıkları ülkelerin hayat standartları çerçevesinde iş ve yaşam dengelerinin korunması sebebiyle meydana gelmektedir⁵⁶².

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın 31. maddesinin 2. bölümü, işçilerin çalışma sürelerini azami saatlerle sınırlandırma ve haftalık, günlük ve yıllık dinlenme süreleri talep ederek ücretli izin alma hakları olduğunu belirtilmiştir. Bildirgedeki bu düzenlemenin iki önemli noktası, işçilerin tatil yapmasının bir hak olarak nitelendirilmesi

⁵⁶² Izabela OSTOJ, "Varying Paid Annual Leave Length In The World's Economies and Its Underlying Causes", *Ekonomicko-Manazerske Spektrum*, Cilt 13, Sayı 1, (2019): s. 63; Ömer KURTAR ve İbrahim SUBAŞI, "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullanılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi", *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 21, Sayı Özel Sayı, (2023): s. 712.

ve gerçekleştirecekleri tatillerin sıklığıdır. Ayrıca işçilerin belirli periyotlarda dinlendirilmesi gerektiği hususu da önemlidir⁵⁶³.

İşçilere yıllık ücretli izin hakkının tanınmasındaki temel hedef, belirli bir süre çalışmalarının ardından yorulan ve hali hazırda çalışabilecek durumda olan işçilerin, yorgunluklarını atabilmesinin temin edilmesidir. Yıllık ücretli izin düzenlemeleri, birbirini takip eden bir şekilde ve ilke olarak bölünmeden işçilerin dinlenme ihtiyaçlarının karşılanması amacıyla gerçekleştirilir⁵⁶⁴. Ayrıca yıllık ücretli izin hakkı kişinin kendisine karşı korunması gereken vazgeçilmez bir sosyal haktır ve işçi çalışmaya devam ederken paraya dönüştürülemez⁵⁶⁵.

İşçilerin belirli zamanlarda dinlenmesini sağlamak amacıyla yıllık izin hakkı Anayasa'nın 50. Maddesi çerçevesinde tanınmış olan kişiye bağlı haklardandır⁵⁶⁶. Yıllık izin hakkı temelde işçinin aldığı ücrette herhangi bir eksilme yapılmaksızın hak ettiği ücretlerinin ödenmesine devam edilmesidir⁵⁶⁷.

İşK'nın 53. ve devamı maddelerinde işçilerin kullanacakları yıllık ücretli izin hakları düzenlenmiştir. İşçiler herhangi bir şekilde yıllık ücretli izin hakkından vaz

⁵⁶³ Juan Gorelli HERNÁNDEZ, "Elementos Delimitadores Del Derecho a Vacaciones", *THEMIS Revista de Derecho*, Sayı 65, (2014): s. 74, 75; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 431.

⁵⁶⁴ ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 854; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 431; KURTAR ve SUBAŞI, "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullanılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi", s. 712.

⁵⁶⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2018/13112, Karar: 2018/24424, Karar Tarihi: 14.11.2018, "Yıllık izin hakkı anayasal temeli olan bir dinlenme hakkı olup, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında ücretle dönüşmez ve bu haktan vazgeçilemez. İşçinin iş sözleşmesinin devamı süresinde kullanmadığı yıllık izinlere ait ücreti istemesi mümkün değildir. Bu nedenle, işçinin iş sözleşmesinin devamı sırasında izin hakkının bulunduğu tespitini istemesinde hukuki menfaati vardır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2018-13112.htm>, Son Erişim: 18.08.2022); Necati KAYHAN, "Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye'de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması", *Çalışma İlişkileri Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (2010): s. 120; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 431.

⁵⁶⁶ Murat ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 4, Sayı 15, (2007): s. 922; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 780; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 163; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 193; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 854; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 819; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 214; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 490; KURTAR ve SUBAŞI, "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullanılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi", s. 713.

⁵⁶⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 140; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 819; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 854; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 163.

geçemezler⁵⁶⁸. Bireysel veya toplu iş sözleşmelerinde işçinin yıllık ücretli izin hakkından feragat etmesi yönünde gerçekleştirilen hükümler geçersizdir⁵⁶⁹. Niteliği açısından yıllık ücretli izin hakkı, işçi açısından mutlaka kullanılmasını, işveren açısından ise mutlaka kullandırılmasını gerektirir⁵⁷⁰. Dolayısıyla, işverenin işçisine yıllık ücretli izin hakkını kullandırmaması halinde işçi, iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁵⁷¹.

İşveren, yıllık ücretli izne hak kazanmış olan işçisine ücretini, ücretli izne başlamadan önce peşin veya avans olarak ödemek zorundadır⁵⁷².

1.5.3.2.4.1. İşçinin Yıllık Ücretli İzne Hak Kazanması

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için, iş kanununa tabi çalışması, sürekli olarak bir işte bir yıldan fazla süreyle çalışması ve çalışmakta olduğu işyerinin iş kanuna tabi bir işyeri olması gerekmektedir⁵⁷³.

İşçinin yıllık ücretli izin hakkından faydalanabilmesi için çalışmakta olduğu işyerinin İŞK kapsamında olması gerekmektedir. İşçiyi koruma ilkesi gereğince Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği'nin 4. maddesinde İŞK kapsamında bulunan bir işyerinde çalışmakta olan işçilerin, aynı işverenin İŞK kapsamı dışında olan bir işyerinde geçirmiş oldukları sürelerinde yıllık ücretli izin süresinin hesaplamasında dikkate alınması

⁵⁶⁸ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 431; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 163; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 193; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 780; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 820; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargulama Usulü*, s. 490; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 923.

⁵⁶⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 780; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 193; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 820; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294.

⁵⁷⁰ ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 923; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 820; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 139.

⁵⁷¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 820.

⁵⁷² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2003/13431, Karar:2003/2909, Karar Tarihi: 19.02.2004, "...işverenin yıllık iznini kullanan her işçiye yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izne başlamasından önce peşin olarak ödemesi veya avans olarak vermesi gerekir. Anılan madde uyarınca ücret ödenip ödenmediği araştırılmadan yıllık izin kullandırıldığından bahisle isteğin reddi doğru değildir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2003-13431.htm>, Son Erişim: 19.08.2022); KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 431; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 178; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 214; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 401.

⁵⁷³ ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 133, 34; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 140, 41.

gerektiği belirtilmiştir. Bu düzenleme ile uygulamada işçi aleyhine çıkabilecek olumsuzlukların önlenmesi hedeflenmiştir⁵⁷⁴.

Yıllık ücretli izin hakkı TBK, İŞK, BİK ve DİK kapsamında çalışan işçilere tanınmış bir hak olduğundan dolayı kural olarak bu kanunların kapsamı dışında çalışan işçiler, sadece SenK. kapsamında işçi olmaları ve toplu iş sözleşmelerinde yıllık ücretli izin kullanmaları yönünde bir hüküm bulunması halinde yıllık ücretli izin hakkından faydalanabilirler⁵⁷⁵.

1.5.3.2.4.1.1. İşçinin Asgari Sürede Çalışmış Olma Şartı

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için işyerinde işe başladığı günden itibaren deneme süresi de dahil olmak üzere asgari bir çalışmış olması gerekmektedir⁵⁷⁶. Dolayısıyla işçinin yıllık ücretli izine hak kazanabilmesi için bir yıllık çalışma süresinin başlangıcı iş sözleşmesinin gerçekleştirildiği tarih değil işyerinde fiilen işe başladığı tarihtir⁵⁷⁷.

İşçilerin yıllık ücretli izne hak kazanmaları için en az bir yıl çalışmış olmaları gerektiği için, nitelikleri itibariyle bir yıldan daha az süren mevsimlik veya kampanya işlerinde çalışanlara iş hukuku mevzuatında bulunan yıllık ücretli izne ilişkin hükümler uygulanmaz⁵⁷⁸. Ancak mevsim veya kampanya işlerini gerçekleştirildiği işyerlerinde

⁵⁷⁴ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 432; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 854; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 924.

⁵⁷⁵ ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 854; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 756. ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 783.

⁵⁷⁶ Şentürk DURSUN, *İşçi Alacakları - İşe İade*, Güncellenmiş 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 628; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 135; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 193; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 780, 81; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 163, 64; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 926; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 820, 21; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 485, 87.

⁵⁷⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 174, 75; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 820; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 140; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 487, 90; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 163; Arzu ERKOL DURSUN ve Nurullah DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017), s. 70.

⁵⁷⁸ Sevil BÜYÜKTARAKÇI, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2010), s. 23; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 216; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; Resul KURT ve Muzaffer KOÇ, *İş*

sürekli olarak çalışmakta olan işçilerin yıllık ücretli izinleriyle ilgili yıllık ücretli izin yönetmeliği uygulanır⁵⁷⁹.

Mevsimlik işler yılın belirli bir döneminde gerçekleştirilen işler, kampanya işleri ise çalışmanın yılda sadece birkaç ay devam ettiği işlerdir⁵⁸⁰. Ayrıca bu işler işyerinde faaliyetlerin belli bir dönemde yoğunlaştığı, diğer zamanlarda faaliyetlerin azaldığı veya tamamen durduğu ve bu durumun düzenli bir şekilde devam ettiği işlerdir⁵⁸¹.

İşin niteliğine bağlı olarak bir işyerinde gerçekleştirilen işlerin yoğun bir şekilde yürütülmesine ve faaliyetlerin arttığı dönemlerde işyerinde çalıştırılan işçilerin daha sonra da çalıştırılıp çalıştırılmadığı göz önüne alınarak gerçekleştirilen işin mevsimlik veya kampanya işi olup olmadığı tespit edilir⁵⁸².

Bir iş yerinde mevsimlik veya kampanya işlerinde çalıştırılan işçilerin işin bitiminden sonra sürekli işlerde çalıştırılmaları halinde işçilerin işe başladıkları tarihten itibaren en az bir yıl çalıştırılmaları koşuluyla yıllık ücretli izin hakkını elde ederler⁵⁸³.

Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 116, 17; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 783; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 485, 90, 91; DURSUN, *İşçi Alacakları - İşe İade*, s. 628; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 824; ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 670; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 135.

⁵⁷⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; BÜYÜKTARAKÇI, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, s. 23.

⁵⁸⁰ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 77; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; BÜYÜKTARAKÇI, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, s. 22.

⁵⁸¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784; BÜYÜKTARAKÇI, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, s. 25; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 77.

⁵⁸² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2013/30214, Karar: 2015/3789, Karar Tarihi: 05.02.2015, "4857 Sayılı Kanunun 53. maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde mevsimlik iş sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılma halinde Anayasal temeli olan dinlenme hakkının tanınmasının gerekeceği açıktır. Somut olayda da, davacı işçi 2005 yılı ve sonrasında 11 ayın üzerinde çalışmış olmakla, fiili çalışma süresinin mevsimlik statüde değerlendirilemeyeceği dikkate alınarak, bu dönem için davacının yıllık izin alacağına kabulüne karar verilmesi gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2013-30214.htm>, Son Erişim: 21.08.2022); BÜYÜKTARAKÇI, *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, s. 26; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 402; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784.

⁵⁸³ TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 491; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 134; KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 71; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 783, 84; SÜZEK,

Çağrı üzerine çalışma veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler ile tam süreleri çalışanlar arasında farklı bir işlem gerçekleştirilemeyeceği için yıllık izin süreleri ve işçi ücretleri konusunda da herhangi bir ayırım yapılamaz⁵⁸⁴. Ayrıca çağrı üzerine çalışma veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, iş sözleşmeleri devam ettiği sürece, her yıl hak ettikleri yıllık ücretli izin haklarını, kısmi süreli iş günlerinde çalışmadan geçirmek suretiyle bir sonraki yılda izin süreleri içerisinde kullanabilirler⁵⁸⁵.

Geçici iş ilişkisi ile çalışmalarını ifa eden işçiler, geçici iş sözleşmelerinde aksine bir hüküm bulunmadığı sürece yıllık ücretli izinleri hakkında, Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği hükümleri uygulanır⁵⁸⁶.

İşçinin aynı işverene bağımlı olarak bir veya birden fazla değişik işyerlerinde çalışması durumunda, yıllık ücretli izne hak etmesi için aranan bir yıllık çalışma şartının hesaplanmasında bütün işyerlerinde çalıştığı toplam süreler birleştirilerek belirlenir. Ayrıca işçinin aynı işverenin emir ve talimatları içerisinde, farklı işlerde veya kesintili olarak çalıştırılması, çalışma sürelerinin birleştirilmesine engel teşkil etmez⁵⁸⁷.

İşverenin işyerini devretmesi halinde işçinin, işyerinin devrini gerçekleştiren işverenin yanında geçirdiği çalışma süreleri de dikkate alınır⁵⁸⁸.

İş Hukuku, s. 824; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 216; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403; ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 71.

⁵⁸⁴ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 164; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 134; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 823; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 491; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 295.

⁵⁸⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 823.

⁵⁸⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403.

⁵⁸⁷ DUMAN, 4857 Sayılı *İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s.99; ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 70; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 215; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 433; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 295; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 134; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 164; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 193; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 781; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 403; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 926; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 488; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 821; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141.

⁵⁸⁸ Ercüment ÖZKARACA, "İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 1, Sayı 20, (2009): s. 143; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal*

İşçinin gelecek yıllarda ücretli izin hakkını kazanması için gereken bir yıllık çalışma süresi, bir önceki yıllık ücretli izin hakkının başladığı günden itibaren gelecek çalışma yılına doğru hesaplanır. İşçi, yıllık ücretli iznini gelecek çalışma yılı içerisinde kullanır⁵⁸⁹.

İş sözleşmesinin bildirimli fesih veya bildirim ücretleri ödenerek feshedilmesi halinde, bildirim süreleri de yıllık ücretli izin hakkını kazanması için gereken bir yıllık çalışma süresi içerisinde değerlendirilir⁵⁹⁰.

1.5.3.2.4.1.2. İşçinin Çalışmadığı Halde Çalışma Süresinden Sayılan Haller

İşçinin yıllık ücretli izin hakkını elde etmesi için işverenin emir ve talimatları altında fiilen çalışmasının yanında, kaza, hastalık, evlilik, ölüm, eğitim gibi birtakım nedenlerle çalışmadığı günler, işçinin yıllık ücretli izne hak kazanılması için gerekli olan bir yıllık sürenin hesabında çalışmış gibi sayılır. İşK'nın 55. maddesi işçinin yıllık ücretli izin hakkının hesabı açısından çalışmış gibi sayılan halleri detaylı bir şekilde düzenlemiştir⁵⁹¹.

Güvenlik Hukuku, s. 216; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 164; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 141; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 295; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 932, 33; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 822; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 490.

⁵⁸⁹ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 193, 94; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 781; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 164; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 215; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 486; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 823.

⁵⁹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2000/5850, Karar:2000/8116, Karar Tarihi: 07.06.2000, "56/1 hükmünün, işçinin hizmet akdinin fesihle sona erdiği tarihe kadar geçen tüm hizmet süresince, her hizmet yılı için hak kazandığı yıllık ücretli iznin, onu izleyen hizmet yılı içinde kullanılmamış olduğu öngörülerek düzenlenmiş bulunduğu kabulü gerekir. Bu madde hükmü sadece hizmet akdinin fesihle sona ermesi halinde artık kullanılması imkansızlaşan son hizmet yılına ait yıllık izin ücretini etkiler.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2000-5850.htm>, Son Erişim: 12.08.2022); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 164.

⁵⁹¹ Betül ERKANLI BAŞBÜYÜK, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanması ve Hakkın Sınırları (Karar İncelemesi)", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 17, Sayı 67, (2020): s. 305; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 148; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784, 85; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 824; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 216.

İşçinin kazaya uğraması veya hastalanması sebebiyle çalışamaması halinde işe gidemediği günlerin altı haftalık kısmı çalışılmış gibi sayılır⁵⁹².

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz hafta doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı haftalık doğum izinleri çalışma süresinden sayılır. Ayrıca çoğul gebelik halinde doğumdan önceki sekiz haftalık süreye iki hafta daha eklenir. Bu süreleri asgari süreler olup doktor raporu ile arttırılabilir. Artan süre, kadın işçinin yıllık ücretli izin hesabında dikkate alınır. Ayrıca kadın işçinin doğumdan sonra kendi istediği üzerine verilebilen altı aylık ücretsiz izin hakkı, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmaz⁵⁹³.

İşçinin muvazzaf askerlik hizmeti dışında, herhangi bir kanundaki ödevinden dolayı görevlendirilmesi halinde doksan güne kadar olan süre yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁵⁹⁴.

⁵⁹² LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 176; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 434; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 216; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 784, 85; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 37, 38; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 113; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 180; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 148; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 184, 85.

⁵⁹³ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 216; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 39; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 180, 81; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 185, 86; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 115; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 148; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 434.

⁵⁹⁴ HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 181; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 186, 87; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 857; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 40; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 149; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 116.

İşçinin yeniden işe başlaması şartıyla, işyerinde zorlayıcı sebeplerin meydana gelmesi sebebiyle bir haftadan fazla işin tatil edilmesi halinde, on beş güne kadar işçinin çalışmadan geçirdiği süre yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁵⁹⁵.

İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle feshedilen işçinin, aynı işveren yanında yeniden çalışmaya başlaması halinde daha önceki çalışma süreleriyle birlikte gerçekleştirmekte olduğu çalışmalar birleştirilerek işçinin yıllık ücretli izin hakkını kazanması için gereken bir yıllık çalışma süresi içerisinde değerlendirilir. Ancak işçi açısından bu değerlendirme, ikinci ve sonraki çalışma dönemleri için yıllık ücretli izne hak kazanma tarihinin ve işçinin hak edeceği gün sayısının belirlenmesi açısından bir sonuç doğurur. İşçinin iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından yıllık izin ücretlerinin işveren tarafından kendisine ödenmesi halinde ileride aynı işveren yanında işçinin gerçekleştirdiği çalışmalar için ücret üzerinden fark ödemesi gerçekleştirilmez⁵⁹⁶.

Hafta tatili, ulusal ve dini bayramlar ile genel tatil günlerinde işçinin çalışmadığı süreler yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁵⁹⁷.

⁵⁹⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2017/5602, Karar: 2017/3902, Karar Tarihi: 27.02.2017, “Somut olayda; davaya konu işyerinde dikiş makinesi operatörü olarak çalışan davacının iş akdi 18.04.2013 tarihinde; 15, 16, 17 Nisan 2013 tarihlerinde işe gelmemesi nedeni ile davalı tarafça feshedilmiştir. 2. Aile Mahkemesi'nin 2013/164 D. İş sayılı kararı ile davacının eşine yaklaşmamasına yönelik tedbir kararı verildiği; tanıkların da davacının eşi ile birlikte davalı şirkette çalışmakta olduğunu, eşine yaklaşmaması konusunda Mahkemece tedbir kararı verildiğini, aynı işyerinde oldukları için, bu karar üzerine davacının yıllık izin kullanmak istediğini, ancak personel şefinin yıllık izin kullanmaması, 2-3 gün gidip kafasını dinlemesini söylediğini, davacının 2 gün sonra işe geri döndüğünde işten çıkarıldığının söylendiğini beyan ettiği gözetildiğine davacının bildirilen ve tutanak ile tespit olunan tarihlerde işyerinde olmaması davacı yönünden haklı ve zorlayıcı nitelikte bir sebebe dayanmaktadır. Bu sebeple işverence yapılan feshin haklı sebebe dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2017-5602.htm>, Son Erişim: 22.08.2022); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 404; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 149; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 187; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 41, 42, 48; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 117, 18; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 181; ÖKSÜZ, “Yıllık Ücretli İzin”, s. 858; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194.

⁵⁹⁶ Ercüment ÖZKARACA, “Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı”, *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt c.y., Sayı 39, (2018): s. 95.

⁵⁹⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 182; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 46, 47; UŞAN ve ERDOĞAN,

Röntgen muayenesi gibi radyasyona maruz kalan sağlık çalışanlarının pazar günleri haricinde verilmesi gereken yarım günlük izinler yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁵⁹⁸.

İşçinin evlenmesi, evlat edinmesi veya birinci derece akrabalarının vefatı halinde işveren tarafından verilen mazeret izinleri ile kısa çalışma süreleri yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁵⁹⁹.

İşçinin en az yüzde yetmiş oranında engeli bulunan veya kronik hastalığı olan çocuğunun tedavisi için ebeveynlerinden sadece birisi tarafından kullanılması şartıyla, bir yıl içerisinde bütünüyle veya bölünerek on güne kadar olan ücretli izinleri yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁶⁰⁰.

Yıllık ücretli iznini işyerinin bulunduğu şehirde geçirmek istemeyen işçilere dört güne kadar verilen ücretsiz yol izni yıllık ücretli izin hesabından sayılır. İşçiye sadece yıllık ücretli izin hakkını kullanması amacıyla yol izni verilebilir. Ayrıca işçinin işverenden ücretsiz yol izni talep etmesine rağmen işyerinin bulunduğu şehirde yıllık

İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku, s. 216; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 126; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 150; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 189; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858.

⁵⁹⁸ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 175; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 150; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 49; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 182; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 127; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 189, 90; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296.

⁵⁹⁹ Yahya Kemal KOÇ ve Oya ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", *Mali Çözüm Dergisi*, Cilt 28, Sayı 146, (2018): s. 313; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 51; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 176; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 183; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 149, 51; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825.

⁶⁰⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 176; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 129; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 297; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 151.

ücretli iznini geçirmesi durumunda işveren haklı sebeplerle iş sözleşmesini feshedebilir⁶⁰¹.

İşçinin yıl içerisinde kullandığı ücretli veya ücretsiz izinlerle dinlenme ve hastalık izinlerini işveren işçinin yıllık ücretli izin süresinden düşemez. Ayrıca yıllık ücretli izin günlerine rastlayan dini ve ulusal bayram, hafta tatili ile genel tatil günleri ve işçinin hastalanması halinde doktor raporu ile alınan istirahat izinleri, izin sürelerinden düşülemez. Böyle bir durumda işçinin yıllık izin süresi dini ve ulusal bayram, hafta tatili ile genel tatil günleri kadar uzar⁶⁰².

İşçilerin görevli olarak hakem kurullarına katılmaları, arabuluculuk toplantılarında bulunmaları ve bu kurullarda işçi temsilciliği yapmaları, işçi sendikası temsilcisi olarak ulusal veya uluslararası panel, konferans, kongrelere katılmaları durumunda işçilerin geçirdikleri bu süreler yıllık ücretli izin hesabından sayılır⁶⁰³.

İşçinin yıllık ücretli izinde olduğu günler yıllık ücretli izin hesabından sayılır. Dolayısıyla yıllık ücretli izin kullanan işçinin izinde olduğu süre bir sonraki yıl ücretli izine hak kazanmasında çalışmış olarak sayılır⁶⁰⁴.

⁶⁰¹ BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 60; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 298; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 434; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185, 215; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 152; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 829; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 860; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 195; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405, 06; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 193, 204; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 218.

⁶⁰² ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 198; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 150; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 48; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406.

⁶⁰³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 190; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 150; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 194; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 183; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 176; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 49, 50; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 296; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 128.

⁶⁰⁴ DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 133; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 151; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 165; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 216; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 52, 53; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 297; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 785; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 826; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 405.

İşçinin çalışma günlerinde çalışma günlerinden sayılan haller haricinde herhangi bir şekilde işe gelmemesi durumunda, bu süreler yıllık ücretli izin hesabında sayılmaz. Ayrıca TBK 'ya tabi çalışan işçilerin hastalık, kaza ve gebelik gibi sebeplerden dolayı devamsızlık yapması halinde işveren bu süreleri yıllık ücretli izin süresinden düşebilir⁶⁰⁵.

1.5.3.2.4.2. Yıllık Ücretli İzin Süreleri ve İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Kullanması

İşçilerin yıllık ücretli izin süreleri, işyerlerindeki çalışma sürelerine orantılı olarak düzenlenmiştir⁶⁰⁶.

Yıllık ücretli izin süreleri ile ilgili gerçekleştirilen düzenlemeler nispi emredici nitelikteki düzenlemelerdir. Dolayısıyla kanunda işçilerin yıllık izin hakları kapsamında düzenlenen izin süreleri, asgari süreler olup, bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile işçi lehine olacak şekilde bu sürelerin arttırılması mümkündür⁶⁰⁷.

İşçinin bir yıldan fazla beş yıldan az bir süreyle aynı işverene tabii olarak çalışması halinde asgari on dört gün yıllık ücretli izin verilir⁶⁰⁸.

⁶⁰⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 302; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 151; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 134; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 436.

⁶⁰⁶ DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 171; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 59; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 201; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 146; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 297; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 933.

⁶⁰⁷ YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 169, 201; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 933; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 786; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 186; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 146, 223; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 60; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 407.

⁶⁰⁸ DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 146; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 826; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 173; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 297; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 60; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 933; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 786; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 201; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185.

İşverene bağımlı olarak çalışma süresi beş yıldan fazla ve on beş yıldan az olan işçilere asgari yirmi gün yıllık ücretli izin verilir⁶⁰⁹.

İşçinin, işverenin emir ve talimatları altında on beş yıl ve daha fazla sürelerle çalışması halinde asgari yirmi altı gün yıllık ücretli izin verilir⁶¹⁰.

On sekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha büyük yaştaki işçilere asgari yirmi gün izin verilir⁶¹¹.

Yer altı ve su altı işlerinde çalışan işçilere İşK'da belirtilen yıllık ücretli izin sürelerine dört gün eklenerek yıllık ücretli izin verilir⁶¹².

⁶⁰⁹ ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 933; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 201; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 173; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 60; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 786; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 146; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 297; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 826; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141.

⁶¹⁰ ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 173; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 298; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 60; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 787; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 826; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 933; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 146; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 201; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217.

⁶¹¹ Mehmet Onat ÖZTÜRK, "Kullanılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 35, Sayı 4, (2012): s. 81; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 787; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 406; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 59, 60; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 933; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 201; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 146, 48; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 298.

⁶¹² DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 141; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 185; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 826, 27; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 177; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 298; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 435; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 407; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 787; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 201.

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin tam bir yıl çalışarak elde ettiği bir hak olmasından dolayı işçinin bir tam bir yılın üzerindeki çalışmaları için oranlama yapılarak yıllık ücretli izin verilmez⁶¹³.

TBK 'ya tabi olarak çalışan işçiler için bir yıla kadar çalışması olan işçilere yılda en az iki hafta ve On sekiz ve daha küçük yaştaki işçiler ile elli ve daha büyük yaştaki işçilere ise en az üç hafta ücretli izin verilir⁶¹⁴.

Yıllık ücretli izin hakkı işçinin dinlenmesi için sağlanan bir hak olmasından dolayı kural olarak yıllık ücretli izin süreleri işveren tarafından bölünerek kullandırılmaz. Ancak işçi ve işverenin anlaşması halinde bir bölümünün on günden az olmaması şartıyla bölümler halinde kullanılabilir⁶¹⁵.

İşçinin yıllık iznini kullanacağı takvim zamanını yönetim hakkı çerçevesinde işveren belirler. İşçinin kendiliğinden yıllık iznini kullandığını söyleyerek işe gelmemesi halinde işveren tarafından izinli sayılmadığı süreler işçinin devamsızlığını oluşturur⁶¹⁶.

İşçinin iş sözleşmesinin, işveren tarafından bildirim önellerine uyularak feshedilmesi durumunda işçiye verilen günlük iki saat yeni iş arama izinleri ile yıllık

⁶¹³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 827; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 434; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 294, 95.

⁶¹⁴ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 196, 97; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 203, 35; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 302; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 436; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 827, 28; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 187.

⁶¹⁵ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 218; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 195; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 828; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 439; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 860; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 178; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 407; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 63; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 152; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 298; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 189, 90; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 936; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 166; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 219; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 162; KURTAR ve SUBAŞI, "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullandırılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi", s. 715.

⁶¹⁶ ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 152; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 174; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 190; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 167; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 211; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 215; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 298; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 935; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 219; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 440; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 72.

ücretli izin günleri çakışamaz⁶¹⁷. Ayrıca işçinin yıllık ücretli izin hakkının bildirim süresinden önce kullandırılması gerekmektedir⁶¹⁸.

Alt işverenin emir ve talimatları altında çalışan işçilerden alt işveren değişmesine rağmen aynı işyerinde çalışmaya devam eden işçilerin yıllık ücretli izin süreleri aynı işyerinde çalıştıkları süreler göz önünde bulundurularak hesaplanır. Asıl işveren, alt işverenin emir ve talimatları altında çalışan işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullanıp kullanmadıklarını denetlemek, eğer kullanılmadıysa işçilerin yıllık ücretli izin haklarını kullandırmakla sorumludur. Alt işveren ise izin kayıt belgesini tutmak ve bir örneğini asıl işveren vermek zorundadır⁶¹⁹.

Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü'nün 2009/59 sayılı genelgesi uyarında sağlık çalışanlarının yıllık ücretli izin takvimleri sağlık kuruluşundaki hizmetleri aksatmayacak şekilde kurumların baştabipleri tarafından belirlenir. Sağlık çalışanlarının yıllık ücretli izin takvimlerinin önceden planlanması ve bu planların il sağlık müdürlüğü tarafından onaylanarak sağlık çalışanlarının bu planlar dahilinde yıllık ücretli izinlerini kullanmaları gerekmektedir. Ayrıca kanunda belirtilen veya geçerli bir mazereti olmayan sağlık çalışanlarının önceden planlanan yıllık ücretli izin takvimlerinde herhangi bir değişiklik gerçekleştirilemez. Uzman tabip ve diğer sağlık çalışanlarının sayılarının kritik derecede az olduğu illerde, hizmetlerin aksamaması için yıllık ücretli izine ayrılacak sağlık çalışanlarının yıllık izin takvimleri iki ay önceden düzenlenerek Sağlık Bakanlığı'na bildirilir.

⁶¹⁷ ÖZTÜRK, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", s. 79; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 208; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 440; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 410; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 154; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 167; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 829, 33; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 69; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 190, 93; ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 937; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 167.

⁶¹⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 301; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 169; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 410; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 217.

⁶¹⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 830; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 231; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 434, 43; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 179; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 299; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 195; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 407; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 167, 68; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 221, 89; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 218; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 152.

1.5.3.2.4.3. İşçinin Hak Ettiği Yıllık Ücretli İzin Ücreti

Yıllık izin ücreti ödenecek olan işçinin, bir günlük temel ücreti hesaplanarak hak ettiği yıllık ücretli izin süresi ile çarpılır. Dolayısıyla işçiye yıllık ücretli izne çıkmadan önce peşin ve avans olarak ödenen yıllık izin ücreti işçinin temel ücreti üzerinden hesaplanır⁶²⁰.

Belirli bir zaman periyodu içerisinde düzenli olarak ücreti ödenmeyen akort, götürü, komisyon, yüzde usulü ve kâra katılma gibi belirsiz süre ve tutarla ödemeleri yapılan işçilerin yıllık izin ücretleri, son bir yıl içerisinde kazandıkları ücretlerinin fiili olarak çalıştıkları günlere bölünmesi ile ortalama günlük ücretleri hesaplanır. Bu bulunan tutar işçinin hak ettiği yıllık ücretli izin süresi ile çarpılır⁶²¹. Ancak son bir yıl içerisinde işçinin ücretine zam yapılması halinde, işçinin izine ayrıldığı ayın başı ile zammın yapıldığı tarih arasındaki işçinin aldığı zamlı ücretin bu tarih aralığındaki gün sayısına bölünmesi ile belirlenir⁶²². Yüzde usulünün uygulandığı işlerde bu ücret, yüzdelerden toplanan ücretler haricinde işveren tarafından ödenir⁶²³.

⁶²⁰ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 440; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 168; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 85; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 175; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 153; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 299; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 195; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 409; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 792; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 861; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 219; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 219; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 266, 75; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 830; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 178; KURTAR ve SUBAŞI, "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullanılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi", s. 716.

⁶²¹ LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 175; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 195, 96; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 831; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 792; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 861; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 268; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 168; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 220; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 219; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 409; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 226.

⁶²² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 831; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 87; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300; DUMAN, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı, s. 268; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 219, 20; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 168.

⁶²³ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 409; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 168; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 831; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 196.

Kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışmalar gerçekleştiren işçilerin yıllık izin döneminde çalışmış olsalardı elde edecekleri ücret yıllık izin ücreti olarak ödenir⁶²⁴.

İşçinin yıl içerisinde gerçekleştirmiş olduğu çalışmalarından dolayı dinlendirilmesi amacıyla iş hukuku mevzuatlarında yıllık ücretli izin hakkı düzenlenmiştir⁶²⁵. Dolayısıyla işçinin yıllık ücretli izin süresi içerisinde başka bir işte çalışması yasaktır. Yıllık ücretli izin süresi içerisinde işçinin ücret karşılığı başka bir işte çalıştığına tespiti halinde işveren, İşK'nın 58. maddesi çerçevesinde bu izin süresi içerisinde işçiye ücret ödemekten feragat edebilir veya daha önceden ödemiş olduğu ücretin iadesini talep edebilir⁶²⁶.

İş sözleşmesinin herhangi bir sebepten dolayı yıllık ücretli izin kullandırılmadan sona ermesi durumunda, işçinin yıllık izin hakkını ücret bütünlüğü ile sağlamak zorlaşır. Böyle bir durumda işçiye kullandırılmayan yıllık izin günlerine ait izin ücretleri, işçinin son aldığı ücretleri göz önüne alınarak ödenir⁶²⁷. Ancak işçinin herhangi bir haklı sebebi

⁶²⁴ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 178; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 831; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 449, 50; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 179, 80, 228; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 180, 81; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 295; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 167; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 220.

⁶²⁵ BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 85; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 261; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 407; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 167; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300.

⁶²⁶ TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 493; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 793; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 221; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 142; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 153; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 227; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 216; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 179; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 300; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 196, 98; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 408; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 81; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 220; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 443; KURTAR ve SUBAŞI, "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullandırılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi", s. 720.

⁶²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/1551, Karar:2011/1493, Karar Tarihi: 31.01.2011, "...iş sözleşmesinin, herhangi bir sebeple sona ermesi halinde, işçiye kullandırılmayan yıllık izin sürelerine ait ücretlerin son ücret üzerinden ödeneceği hükme bağlanmıştır. Yıllık izin hakkının ücrete dönüşmesi için iş sözleşmesinin feshi şarttır. Bu noktada ilişkinin sona erme şeklinin ve haklı olup olmadığının önemi bulunmamaktadır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası,

<https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-1551.htm>, Son Erişim: 05.08.2022); DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 272; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 486, 88; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 153, 54; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 295, 300; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 431, 32; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 409; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 221; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 197; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 168, 69; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 88; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 220; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 832; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 235.

olmaksızın iş sözleşmesini yıllık ücretli izne hak kazanmadan önce sona erdirmesi halinde, yıllık ücretli izin hakkından kaynaklı bir ücret talep edemez⁶²⁸.

Yıllık izin ücretine ilişkin zaman aşımı süresi iş sözleşmesinin sona erdiği tarih itibarıyla beş yıldır. Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde işçi yıllık izin ücretine hak kazanmışsa beş yıl içerisinde bu ücreti işverenden talep edebilir⁶²⁹.

Aile Hekimliği Sözleşme ve Ödeme Yönetmeliğinin 13. maddesi uyarınca aile hekimleri ve aile sağlığı çalışanları bir mali yıl içerisinde yıllık izinlerini otuz gün olarak kullanacaktır.

1.5.3.2.5. Mazeret İzini

İşçinin kendi kusuru olmaksızın birtakım sebeplerden dolayı iş görme edimini yerine getiremeyecek durumda olması halinde dürüstlük kuralı çerçevesinde işçinin mazeretli sayılmasıdır⁶³⁰. Ancak işçinin iş edimini kendi kusuru sebebiyle yerine getirememesi durumunda, iyi niyet kurallarına aykırı olduğu için işçiye mazeret izni verilmez⁶³¹.

⁶²⁸ ÖZVERİ, "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları", s. 938; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 833; LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 177; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 89; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 169; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 273; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 225.

⁶²⁹ ÖZTÜRK, "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler", s. 84; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 301; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 448; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 794; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 834; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 864; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 154; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 248; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 179; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 409, 10; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 307; BİNGÖL, *Yıllık Ücretli İzin*, s. 97; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 169; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 220; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 231.

⁶³⁰ Hatice Duygu ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 19, Sayı 73, (2022): s. 49; KOÇ ve ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", s. 310; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 450; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 143; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 392; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 254; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 199; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 803.

⁶³¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/1692, Karar:2011/2159, Karar Tarihi: 01.02.2011, "Davacının kayıncı kalıncısının öldüğü gerekçesiyle izin almasına rağmen, ölmediğini öğrendiği halde bu yeni durumu izindeyken, ya da izin dönüşünde işverene bildirmediği, gizlediği, izne ilişkin mazeretinin gerçek

İşçinin evlenmesi, evlat edinmesi veya birinci derecedeki akrabalarının vefat etmesi halinde üç gün, eşinin doğum yapması halinde ise beş gün ücretli mazeret izni verilir⁶³².

İşçilerin asgari yüzde yetmiş oranında engelli veya kronik hastalığı olan çocuğunun olması halinde, çocuğun tedavisi amacıyla tabip tarafından verilen hastalık raporu çerçevesinde ebeveynlerinin yalnızca birisi kullanmak şartıyla yıl içerisinde tam ya da bölünerek on güne kadar ücretli izin verilir. Ayrıca işçiler mazeret izinlerini iş günleri içerisinde kullanırlar⁶³³.

Sözleşmeli olarak çalışan personelin isteği doğrultusunda, eşinin doğum yapması halinde on gün, kendisinin ya da çocuğunun evlenmesi halinde yedi gün, birinci derece akrabalarından birinin vefat etmesi halinde yedi gün ücretli mazeret izni verilir⁶³⁴.

Mazeret izni ile ilgili gerçekleştirilen ücretli mazeret izin süreleri nispi emredici hüküm niteliktedir. Dolayısıyla işçi lehine olacak şekilde bireysel ve toplu iş sözleşmeleri ile iş sözleşmesinin eki niteliğindeki düzenlemelerle arttırılabilir ancak hiçbir şekilde azaltılamaz⁶³⁵.

olmadığının araştırma sonucu ortaya çıktığı, bu sebeple iş akdinin feshinin haklı nedene dayandığı ve bu sebeple davanın reddi gerekirken yazılı şekilde kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-1692.htm>, Son Erişim: 23.08.2022); YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 255; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 50.

⁶³² KOÇ ve ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", s. 313; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 128; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 450; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 803; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 190, 254; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 151; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 199; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160; ÖKSÜZ, "Yıllık Ücretli İzin", s. 858; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 392; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 51; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 143.

⁶³³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 825; KOÇ ve ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", s. 313; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 450; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 51, 68; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 151; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 128; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 393; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 803; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 254, 55; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 199.

⁶³⁴ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 453; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 53.

⁶³⁵ DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 129; YILMAZ, *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*, s. 191, 255; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 78; KOÇ ve ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", s. 313.

İşçinin mazeret izninden yararlanabilmesi için işverene mazeret izni gerektiren durumunu bildirmesi veya işverence bu durumun bilinmesi gerekmektedir⁶³⁶. Ancak, İşçinin kendi kusuru olmaksızın ücretli mazeret izni alma hakkı olduğu halde zamanı veya psikolojik sağlığı olmadığı durumlarda, işçinin talepte bulunmadan devamsızlık yapması halinde işverene makul bir süre içerisinde haber vermesi durumunda, işçinin ücretli mazeret izni talebinin örtülü bir şekilde gerçekleştirildiği kabul edilir⁶³⁷.

İş hukuku mevzuatlarında düzenlenen mazeret izinlerinin kullanılması konusunda işverenin herhangi bir taktir hakkı bulunmamaktadır⁶³⁸. Dolayısıyla işçinin talebi halinde derhal ücretli mazeret izni vermek zorundadır. İşveren herhangi bir şekilde bu iznin kullanılmasına kısıtlama getiremez. Ancak işçinin açıkça mazeret izni almaktan vazgeçip çalışmaya devam etmeyi istemesi ve işverenin de bunu kabul etmesi halinde, bu çalışma geçerlidir⁶³⁹.

Mazeret izninin kullanılmaması yönünde gerçekleştirilen bireysel ve toplu iş sözleşmelerindeki maddeler geçersizdir⁶⁴⁰.

İşçi kural olarak mazeret iznini mazeretini çıktığı anda kullanmak zorundadır. İşçinin ücretli mazeret iznini başka bir tarihte talep etmesi mümkün değildir⁶⁴¹. Ayrıca

⁶³⁶ HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 392; KOÇ ve ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", s. 313; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 129; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 76; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 452.

⁶³⁷ ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 77.

⁶³⁸ KOÇ ve ŞALAP, "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları", s. 313; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 394; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 77; DUMAN, *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*, s. 129.

⁶³⁹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 452; ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 78.

⁶⁴⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/34538, Karar:2008/2552, Karar Tarihi: 26.02.2008, "Davacı işçinin iş sözleşmesi toplu iş sözleşmesinin ek ceza cetvelinin ilgili hükmü uyarınca işverenden izin almaksızın ve meşru bir mazerete dayanmaksızın ardi ardına 5 gün veya bir ay içinde 8 gün işe devam etmemesi nedenine dayanılarak feshedilmiştir. Bahsi geç e hükümde, meşru bir mazeretten söz edildiğine göre davacının kardeşlerinin başına gelen olay sebebiyle izin talebinin geçerli bir mazerete dayandığı kabul edilmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-34538.htm>, Son Erişim: 25.08.2022); HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 392.

⁶⁴¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2014/30441, Karar:2016/5377, Karar Tarihi: 09.03.2016, "Davacının nikah izni alacağı, bu izinde çalışma karşılığı talep ettiği ücret 4857 Sayılı Kanunun 46/b maddesi gereğince aynı Kanunun 55/ı maddesi uyarınca mazeret iznidir. Mazeret izinleri kural olarak doğduğu anda kullanılması gerekir. Kullanılmadığı takdirde yıllık ücretli izin gibi ücrete dönüşmez. Kaldı ki dosyada

işçinin ücretli mazeret iznine ayrılmasına neden olan durumun ortaya çıktığı anda ve bütün halinde tek seferde iznini kullanması gerekmektedir⁶⁴².

Mazeret izninin hafta tatili, genel tatil günleri ile dini ve ulusal bayram günlerinden biriyle çakışması halinde mazeret izni uzatılmaz⁶⁴³. Ayrıca işçinin istirahat raporlu olması halinde ücretli mazeret iznini gerektiren bir olayın olması halinde istirahat izni kullanabilir. Ancak işçinin yıllık ücretli izinde iken böyle bir durumun olması halinde işçi ücretli yıllık izinden erken dönerek işe başlayıp ücretli mazeret iznini kullanabilir⁶⁴⁴.

İşçinin İŞK'nın 34. Maddesi çerçevesinde haklı sebeplerle iş görmekten kaçındığı esnada ücretli mazeret izni kullanmasını gerektiren bir durumun meydana gelmesi halinde işçinin mazeret izni talep etmesi durumunda bu süreyi ücrete hak kazanarak geçirmiş olacaktır⁶⁴⁵.

İşçinin mazeret iznine hak kazanmasını gerektiren durumların çakışması halinde, mazeret süresi en yüksek olan süreyi kullanır. Aynı anda art arda iki ve daha çok mazeret izni kullanamaz. Ancak mazeret sürelerinin çakışmadığı durumlarda peş peşe izin kullanabilir⁶⁴⁶. Mazeret izin süreleri ile ilgili yıllık azami bir sınır getirilmediği için işçi mazeretinin çıktığı tüm durumlarda iznini kullanabilir⁶⁴⁷.

davacının açıkça bu izni kullanmayacağına dair beyanı mevcut olup nikah izin ücreti talebinin reddi yerine kabulü hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2014-30441.htm>, Son Erişim: 25.08.2022); AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 453; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 392.

⁶⁴² ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 84; HÜSEYİNLİ, *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 394; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 454.

⁶⁴³ Engin UZUNER ve Halit BAŞBUĞA, "İş Hukukundaki Mazeret İzin Sürelerinin Tüm Yönleriyle Değerlendirilmesi", *Mali Cözüm Dergisi*, Cilt 32, Sayı 172, (2022): s. 314, <https://doi.org/2667-6737>; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 453.

⁶⁴⁴ ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 87, 88.

⁶⁴⁵ ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 91, 92.

⁶⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2015/33157, Karar:2015/34953, Karar Tarihi: 10.12.2015, "2014 yılında ise sadece şubat ayı sonunda toplam 9 gün rapor kullandığı, davacının mazeret izni almasının fesih nedeni de yapılamayacağı...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2015-33157.htm>, Son Erişim: 01.09.2022); ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 93.

⁶⁴⁷ ÖZER, "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış", s. 93.

1.5.3.2.6. Şua İzini

Sağlık kuruluşlarında radyolojik ışınlarla maruz kalınan veya maruz kalınma riski olan sağlık çalışanlarına yıllık ücretli izin haklarına ilave olarak dört hafta ücretli izin hakkı veren izin türü şua izni olarak adlandırılmaktadır⁶⁴⁸.

Şua izninin çalışılmakta olan yıl içerisinde bir bütün halinde kullanılması zorunludur⁶⁴⁹. Dolayısıyla şua izinleri bir sonraki yıla devir edilemez. Ancak sağlık hizmetlerinin kesintisiz olarak devam etmesi gerekliliği sebebiyle hizmette bir aksama olmaması için şua iznini kullanmak isteyen sağlık çalışının şua izni kullanma talebi amiri tarafından uygun görülmelidir⁶⁵⁰.

Radyolojik ışınlarla maruz kalınan veya maruz kalınma riski olan sağlık çalışanlarının şua izin hakkının doğabilmesi için asgari bir yıllık çalışma gerçekleştirmeleri gerekmektedir. Bir yıldan daha az süreyle bir sağlık kuruluşunda çalışanlar şua izni hakkından faydalanamazlar. Ayrıca şua izninin kullanılması için gereken bir yıllık çalışma süresi mutlak emredici bir kural olduğu için, bir yıldan az çalışan sağlık çalışanları, orantılı olarak dahi şua izni hakkından faydalanamazlar⁶⁵¹.

Bir iş sözleşmesine dayalı olarak görevini ifa etmekte olan sağlık çalışanları için mevzuatımızda özel bir düzenleme bulunmamaktadır⁶⁵².

⁶⁴⁸ Samet Can OLGAC, *Sağlık Çalışanlarının Şua (Sağlık) İzin Alacağı*, (İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2019), s. 1.

⁶⁴⁹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2014/15964, Karar:2015/1463, Karar Tarihi: 12.02.2015, "...her röntgen mütahasssının veya röntgen ve radyomla iştigal eden kimsenin senede dört hafta muntazaman devamlı tatil yapması mecburi olup; kanun ve tüzük gereği şua izni bölünemeyeceği gibi kullandırılan yıllık izin sürelerinin de şua izninden mahsup edilmesi mümkün değildir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2014-15964.htm>, Son Erişim: 15.01.2023).

⁶⁵⁰ EKİCİ ve ÖZÇELİK, *Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 30.

⁶⁵¹ Samet Can OLGAC, "İş Hukukunda Şua İzin Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt c.y., Sayı 117, (2015): s. 344.

⁶⁵² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2022/5703, Karar:2022/6472, Karar Tarihi: 25.05.2022, "Somut olayda davacı dava dilekçesinde yıllık izin ve şua izni konusunda ayrı ayrı talepte bulunmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda yıllık izin alacağı hesaplanırken işçi olan davacının hem şua izni hem de yıllık izin alacağına aynı anda hak kazanamayacağı bunun memurlar için düzenlenmiş bir hak olduğu değerlendirilerek şua izninin işçi lehine olduğu gerekçesiyle...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2022-5703.htm>, Son Erişim: 15.01.2023); EKİCİ ve ÖZÇELİK, *Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 31.

Şua izninin kullanılması için, izin kullanılmak istendiği tarihten bir ay öncesinden işverene veya yetkili birime sağlık çalışanının bildirimde bulunması ve talebinin uygun görülmesi gerekmektedir⁶⁵³.

İşçinin ifa etmekte olduğu işi sebebiyle hak etmiş olduğu ücretlerin, işveren tarafından eksik veya geç ödenmesi ya da hiç ödenmemesi halinde İşK'nın 24/2. maddesi uyarınca işçi haklı nedenle iş sözleşmesini bildirimsiz olarak fesih edebilir. Bu doğrultuda, radyolojik ışınlara maruz kalınan veya maruz kalınma riski olan sağlık çalışanlarının şua izinlerini talep etmelerine rağmen işveren tarafından kullandırılmaması halinde, sağlık çalışanları haklı sebeple iş sözleşmesini fesih edebilir⁶⁵⁴. Ayrıca sağlık çalışanlarının taleplerine rağmen işverenin kullandırılması gereken süre içerisinde şua izni kullandırmaması ya da herhangi bir şekilde kullanılmaması halinde, herhangi bir çalışma karşılığı olmaksızın sağlık çalışanlarının hak ettiği ücretlere ilave olarak şua izni alacağının ödenmesi gerekmektedir⁶⁵⁵.

1.5.3.3. Dezavantajlı Çalışanlarla İlgili Düzenlemeler

Toplum içerisinde yaşayan bütün bireylerin fırsat eşitliğinin sağlanması için ayrımcılığın yasaklanması, toplumda dezavantajlı durumda bulunan kesimlerinde dezavantajlarını ortadan kaldıracak bir takım geçici önlemler alınmasını zorunlu hale getirmektedir⁶⁵⁶. Bu önlemler kanunların ve düzenleyici işlemlerin uygulanmayacağı anlamına gelmemektedir. Hayatın olağan akışı içerisinde bazen birtakım mecburiyetler

⁶⁵³ EKİCİ ve ÖZÇELİK, *Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları*, s. 31.

⁶⁵⁴ OLGAC, *Sağlık Çalışanlarının Şua (Sağlık) İzin Alacağı*, s. 79.

⁶⁵⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/36989, Karar:2012/5590, Karar Tarihi: 23.02.2012, “şua izni fazla çalışma benzeri alacak olduğundan ve İş Kanununda açıkça düzenlenmediğinden, işçinin sözü edilen zaman dilimi içinde çalıştırılması halinde çalışma karşılığı olmaksızın alması gereken ücret yanında, ait olduğu dönem ücretiyle hesaplanan çalışılan süre ücreti kadar tazminatın ödenmesi gerekir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-36989.htm>, Son Erişim: 15.01.2023); Songül BARLAZ US ve Kemal US, "Türkiye’de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları", *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, (2021): s. 90, 92.

⁶⁵⁶ İdil Işık GÜL ve Ulaş KARAN, *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*, (İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011), s. 26.

cinsiyet, bir grup veya bir mesleğin mensuplarıyla ilgili olarak toplumun bütün kesimi için geçerli olmayan bazı özel düzenlemeler gerçekleştirilmesini zorunlu kılmaktadır⁶⁵⁷.

Anayasamızın 50. maddesiyle de çalışma hayatında dezavantajlı durumda bulunan kadın, çocuk ve genç işçilerin korunmaları amacıyla bir takım istisnai düzenlemeler anayasal güvenceye alınmıştır⁶⁵⁸.

Çocuk ve genç işçilerin bedeni ve ruhi yetersizlikleri açısından, kadın işçilerin ise gerek fiziki nedenlerle diğer çalışan gruplarından güçsüz bir durumda olmaları gerekse de analık durumlarından dolayı istisnai durumlarının bulunması sebebiyle bu kesimlerin bahsedilen anayasal güvenceleri ışığında bir takım özel koruyucu düzenlemeler gerçekleştirilmiştir⁶⁵⁹.

1.5.3.3.1. Çocuk ve Genç İşçilerin Korunması

Çocuk işçiliği bütün dünyada yaygın olarak kullanılan bir kavram olmasına rağmen, toplumların kültürel ve tarihsel farklılıkları sebebiyle çocuk olarak kabul edilen bireylerin yaş bakımından toplumlar arasında farklılık göstermesi, evrensel bir tanımlama yapılamamasına neden olmaktadır. Uluslararası kuruluşlar tarafından yayınlanan belgeler doğrultusunda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1973 tarihli ve 138 sayılı Asgari Yaş Sözleşmesi'ne göre on beş yaşından küçük olan işçiler çocuk işçi olarak tanımlanmıştır.⁶⁶⁰ Dolayısıyla on altı yaşından gün almamış olan çocukların bazı istisnalar haricinde bir iş sözleşmesi ile çalışmaları yasaktır⁶⁶¹.

İşK'da çocuk işçi ve genç işçi kavramlarına yer verilmesine rağmen bu kavramlarla ilgili tanımlamalar ÇGİHY 'de gerçekleştirilmiştir. ÇGİHY 'ye göre on dört yaşını bitirmesine rağmen on beş yaşını doldurmayan ve ilköğretim eğitimini

⁶⁵⁷ Mustafa ERDOĞAN, *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Orion Kitabevi, 2011), s. 256.

⁶⁵⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 835, 37.

⁶⁵⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 137; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 835, 37.

⁶⁶⁰ Tolga GÜL, *Çocuk İşçiliği ve Psikolojik Yansımaları*, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 3; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 20.

⁶⁶¹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 130; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 119; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267.

tamamlamamış olan işçiler çocuk işçi, on beş yaşını tamamlamasına rağmen on sekiz yaşını tamamlamamış olan işçiler ise genç işçi olarak tanımlanmıştır⁶⁶².

Gerçekleştirilen işin gereklilikleri ve koşulları açısından, genç ve çocuk işçilerin sağlık, güvenlik ve ahlak açısından herhangi bir tehlikeye düşürülmemesi şartıyla her türlü istihdam ve çalışmayı kabul etme yaşının on sekiz yaşın altında olmayacağı gibi on üç ila on beş yaş arasında çocukların hafif işlerde çalıştırılması ulusal mevzuata göre uygun görülmektedir⁶⁶³.

Ulusal mevzuatımızda gerçekleştirilen düzenlemelere göre, bedensel, zihinsel, ahlaki ve sosyal gelişimleri devam eden on dört yaşını doldurmamış olan çocukların, okuldaki eğitimlerine engel olmayacak bir biçimde, sanat, kültür ve reklam faaliyetleri çerçevesinde yazılı bir şekilde sözleşme tanzim etmek ve gerçekleştirdikleri her bir faaliyetleri için birbirinden ayrı izin almak şartı ile çalıştırılabilirler⁶⁶⁴.

Sağlık ve vücut gelişimlerini engellemek şartıyla on beş yaşından gün alan çocuğun, herhangi bir şekilde eğitiminin sınırlandırılmadığı sürece hafif işlerde çalıştırılabilir⁶⁶⁵.

Yaşı ne olursa olsun kadın işçiler ile on sekiz yaşından küçük olan erkek işçilerin yeraltında veya su altında gerçekleştirilecek olan işlerde çalışmaları yasaktır⁶⁶⁶.

⁶⁶² Ercüment ÖZKARACA ve Canan ÜNAL, "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, (2014): s. 366; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 53.

⁶⁶³ Emine AKYÜZ, *Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması*, 7. Baskı, (Ankara: Pegem Akademi, 2020), s. 481; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 266, 67.

⁶⁶⁴ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 114; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 53; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 119; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 83; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 835; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 129, 30.

⁶⁶⁵ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 130; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 83.

⁶⁶⁶ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 119; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 139; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 115; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 83; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 836.

On sekiz yaşını doldurmamış olan çocuk ve genç işler hiçbir şekilde sanayiye ait olan işlerde çalıştırılmazlar⁶⁶⁷.

İşK 71. vd. maddelerinde çocuk ve genç işçiler açısından gerçekleştirilen düzenlemeler çerçevesinde çocuk ve genç işlerin, sağlık, güvenlik, zihinsel, psikolojik ve bedensel gelişmeleri ile kişisel yatkınlık ve yetenekleri dikkate alınarak bir işe yerleştirilmeleri gerekmektedir. Ayrıca gerçekleştirdikleri iş sebebiyle okula gitmelerine, mesleki eğitimlerine devam etmelerine, derslerini düzenli bir şekilde takip etmelerine engel teşkil edecek bir şekilde çalıştırılmaları yasaktır⁶⁶⁸.

Çocuk ve genç işçilere yönelik İşK ve diğer düzenlemeler dikkate alındığında on sekiz yaşından küçük olan çocuk ve genç işçilerin, hazırlama, tamamlama ve temizleme işleri, alkol, sigara ve bağımlılığa yol açan maddelerin üretimi ile toptan satışının gerçekleştiği işler, parlayıcı, patlayıcı, zararlı ve tehlikeli maddelerin imalı ve her türlü satışı, işlenmesi, depolanması ve maruz kalınması ihtimali olan her türlü işler, gürültünün yüksek olduğu yerlerde yapılan işler, aşırı derecede soğuk ya da sıcak ortamlarda gerçekleştirilen işler, meslek hastalığına yol açabilecek ve sağlığa zararlı maddeler ile gerçekleştirilen işler, radyasyona maruz kalınma ihtimali olan işler, fazla sürelerle ayakta durmayı ve aşırı dikkati gerektiren işler, akort, parça başı ve prim usulü ile gerçekleştirilen işler, işin bitimine müteakip eğitim amaçlı olmaksızın ikametne veya ailesinin yanına gitmesine imkan sağlamayan işler, fiziki ve psikolojik yeterliliğinin üzerinde olduğu tabip raporu ile belgelenen işler, para ve tahsilat işleri, güven konusunda dikkat eksikliğine yol açabilecek işler ve gece dönemine rastlayan işlerin gerçekleştirildiği işyerlerinde çalıştırılmazlar⁶⁶⁹.

⁶⁶⁷ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 119; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 115; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 83; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131.

⁶⁶⁸ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 115; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 53; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 835; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138.

⁶⁶⁹ Yargıtay 12. Ceza Dairesi, Esas:2017/1652, Karar:2018/10208, Karar Tarihi: 25.10.2018, "... olay günü saat 19:20 sıralarında akşam saatlerinde karanlık havada, inşaatın 8. katına çelik halatlı yük taşıma aleti ile torba halinde alçıların taşınması sırasında, binanın 8. katında inşaat asansörü ile yukarı çekilen alçı torbasını almak isterken dengesini kaybederek yüksekte zemine düşmesi sonucu nitelikli şekilde yaralandığı, dosya içeriğine göre; sanığın inşaatın alçı boya ve seramik işlerini taşeron olarak aldığı, olay

Zorunlu olan ilköğretim eğitimlerini tamamlayan ve herhangi bir şekilde örgün eğitime devam etmeyen çocukların günlük çalışma süreleri azami yedi saat, haftalık çalışma süreleri ise azami otuz beş saattir. Ayrıca sanat, kültür ve reklam faaliyetleri çerçevesinde işlerini ifa etmekte olan çocuklara ise günde beş ve haftada otuz saatin üzerinde çalışma yaptırılamaz. Bu süreler on beş yaşını tamamlamış olan genç işçiler için günde sekiz ve hafta da kırk saate kadar arttırılabilir⁶⁷⁰.

Okulda eğitim ve öğretimlerine devam etmekte olan çocuklar ile okul öncesi çocukların, eğitim ve öğretim saatleri haricinde olmak üzere çalışma süreleri, günde azami iki ve haftada azami on saattir. Okulların kapalı olduğu dönemlerde çocukların gerçekleştirecekleri çalışmalarda azami çalışma süreleri ön görülen sürelerin üzerinde olamaz⁶⁷¹.

Çocuk ve genç işçiler, ulusal bayramlarla resmî tatil günlerinde çalıştırılmazlar. Ayrıca hafta tatili süreleri azami kırk saattir. Bu günlere ilişkin ücretleri herhangi bir çalışma gerçekleştirmeksizin ödenir. On sekiz yaşından küçük genç ve çocuk işçilerin yıllık ücretli izin süreleri yirmi günden az ve kesintili olamaz⁶⁷².

tarihinde 17 yaşında olan katılanın da sanık tarafından inşaatta sigortasız olarak çalıştırıldığı, olay tarihinde Ağır ve Tehlikeli İşler Yönetmeliği yürürlükte olmayıp İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliğine göre olayın meydana geldiği yapı işyerinin çok tehlikeli sınıfta yer aldığı, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılması Usul ve Esasları Hakkındaki Yönetmelikte genç işçilerin çalıştırılacağı iş kolları belirtilmiş olup, bu işler arasında inşaat yapı işlerinin bulunmadığı, Tehlikeli ve Çok tehlikeli İşlerde Çalıştırılacakların Mesleki Eğitimlerine dair Yönetmelikte de yapı işlerinde çalışacakların mesleki eğitim almalarının zorunlu olduğu düzenlemelerine yer verilmiş olup, bu mevzuat hükümleri kapsamında, henüz 17 yaşında genç bir işçi olan katılanın yasak olmasına rağmen işvereni olan sanık tarafından yapı işlerinde hiçbir eğitim aldırılmadan ve gerekli güvenlik önlemleri alınmadan çalıştırıldığı anlaşılmış olup, tüm bu gerekçeler ile sanık hakkında koşulları oluşması sebebiyle TCK'nın 22/3. maddesi gereğince bilinçli taksir hükümlerinin uygulanması gerektiğinin gözetilmemesi...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=12cd-2017-1652.htm>, Son Erişim: 13.08.2022); ÖZKARACA ve ÜNAL, "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu", s. 367; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138, 39; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130.

⁶⁷⁰ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 114, 15; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 195; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 836, 37; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 119; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 137, 38; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 129; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 53; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 266, 67.

⁶⁷¹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 195; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 837; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 115.

⁶⁷² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 837.

TBK ‘nın 394. maddesi çerçevesinde çocuk ve genç işçilerle gerçekleştirilecek olan iş sözleşmeleri ileriye dönük olarak gerçekleştirilemeyeceği gibi geçersizliği daha sonradan anlaşılan sözleşmelerde taraflar arasındaki hizmet ilişkisi sonlanana kadar geçerli olan bir sözleşmenin tüm hüküm ve sonuçlarını doğuracaktır⁶⁷³. Ayrıca işverenin yaş şartına uymadan genç veya çocuk işçilerle gerçekleştireceği sözleşmeler için idari para cezası uygulanır⁶⁷⁴.

1.5.3.3.2. Kadın İşçilerin Korunması

Kadınların çalışma hayatına katılımları her geçen gün artmaktadır⁶⁷⁵. Kadın işçilerin gerek fiziksel yapıları gerekse de ailesel yükümlülükleri sebebiyle toplumsal hayatta erkek işçilere nazaran daha fazla sorun ile karşılaşmaktadırlar. Bu durum, kadın işçilere ilişkin birtakım düzenlemelerin yapılmasını zorunlu kılmaktadır⁶⁷⁶. Bu çerçevede Anayasa’nın 50. maddesi uyarınca kadın işçilerin cinsiyetine uymayan işlerde çalıştırılmayacağı gibi kadın işçilerin çalışma koşulları açısından birtakım özel düzenlemeler anayasal güvence altına alınmıştır⁶⁷⁷.

İşK 72. maddesi uyarınca kadın işçilerin yeraltında veya su altında gerçekleştirilecek olan bütün işlerde çalışmaları yasaktır⁶⁷⁸.

Kadın işçiler gece vardiyaları halinde gerçekleştirilen işlerde yedi buçuk saatin üzerinde bir çalışma yapamazlar. Ancak, kadın işçilerin yazılı onaylarının alınması

⁶⁷³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2015/31328, Karar:2019/3936, Karar Tarihi: 18.02.2019, “*Davacının hizmet akdi 5580 Sayılı Yasa’daki şartları taşımadığından yok hükmündedir. Ancak TBK 394/3. maddesi uyarınca geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılıncaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğuracağından davacının ispatlanan ücret ve fazla mesai alacaklarının hükmü altına alınması yerindedir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2015-31328.htm>, Son Erişim: 25.08.2022);

BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131.

⁶⁷⁴ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131.

⁶⁷⁵ Talat CANBOLAT ve Sema Deniz ÖZKAN, "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler", *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6, (2017): s. 107.

⁶⁷⁶ Özgür OĞUZ, "Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt 30, Sayı 134, (2018): s. 568.

⁶⁷⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 140; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 132; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 837; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 116.

⁶⁷⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54; OĞUZ, "Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 575; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 837; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 116, 56; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 140; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 132; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130.

şartıyla, turizm, özel güvenlik, sağlık hizmetleri ve bu işlerin gerçekleştirildiği işyerinde faaliyet gösteren alt işverenler tarafından gerçekleştirilen diğer işlerde yedi buçuk saatin üzerinde gece çalışması gerçekleştirebilirler⁶⁷⁹.

Kadın işçilerin işe giriş ve devam sürecinde sağlık muayenesine tabii tutulmaları zorunludur. Kadın işçilerin sağlık raporları, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde ya da ortak sağlık ve güvenlik biriminde görevli olan işyeri hekimi tarafından verilir. İşyeri hekimlerinin verdiği raporlara itirazlar Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır. Hakem hastanenin verdiği rapor kesindir⁶⁸⁰.

Tabip raporu çerçevesinde uygun görülmesi halinde hamile olan kadın işçiler sağlığına uygun hafif işlerde çalıştırılırlar⁶⁸¹. Bu şekilde bir çalışma gerçekleştiren kadın işçilerin ücretlerinde herhangi bir kesinti yapılamaz⁶⁸². İş sağlığı ve güvenliği açısından tehlike işler sınıfında olan fiziksel, biyolojik ve kimyasal riskleri barındıran işlerde hamile, yeni doğum yapmış ve bebek emziren işçilerin çalıştırılmaları yasaktır⁶⁸³. Ayrıca

⁶⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2000/12795, Karar:2000/11947, Karar Tarihi: 19.09.2000, “1475 sayılı İş Kanunu’nun 69. maddesine dayanılarak çıkarılan “Kadın İşçilerin Sanayiye Ait İşlerde Gece Postalarında Çalıştırılma Koşulları Hakkındaki Tüzüğün 9. Maddesinde Bölge Çalışma Müdürlüğünden izin almak suretiyle kadın işçileri gece postalarında çalıştırılmaları mümkün ise de aynı tüzüğün 3. maddesinde “Kadın İşçilerin, her ne şekilde olursa olsun, gece süresinde fazla saatlerde çalıştırılmaları yasaktır” kuralına yer verilmiştir. Diğer yandan 1475 sayılı İş Kanunu’nun 65/1. Maddesi “İş hayatında (gece) en geç saat 20’de başlayarak en erken sabah 6’ya kadar geçen ve herhalde en az 11 saat süren gün dönemidir” demek suretiyle çalışma hayatında gecenin en geç başlama ve en erken bitiş saatim göstermiş bulunmaktadır. Somut olayda davacıdan gece süresinde ve 7.5 saat gibi uzun bir süre ile fazla çalışması istenmiştir. Diğer yandan bir kimsenin 7.5 saat çalıştıktan sonra hiç ara vermeden aynı süre kadar fazla çalışması insan takatini zorlayan bir husustur. Bu hukuki ve maddi deliller karşısında hizmet akdinin haksız olarak feshedildiğinin kabulü gerekir. Mahkemece yazılı şekilde isteğin reddine karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2000-12795.htm>, Son Erişim: 28.08.2022); OĞUZ, “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, s. 577; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 140, 41; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267.

⁶⁸⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 132; OĞUZ, “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, s. 577.

⁶⁸¹ OĞUZ, “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, s. 578; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161.

⁶⁸² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838.

⁶⁸³ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 132; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838; OĞUZ, “Türk İş Hukuku’nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler”, s. 579; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267.

hamilelik süresi boyunca kadın işçilere periyodik kontrolleri için işveren tarafından ücretli izin verilir⁶⁸⁴.

Hamile, yeni doğum yapmış ve bebek emziren kadın işçilerin günde yedi buçuk saatin üzerinde bir çalıştırma gerçekleştirmeleri yasaktır. Ayrıca bebek emziren kadın işçilerin doğumdan itibaren ilk altı aylık süre içerisinde gece işlerinde çalıştırılmaları yasaktır⁶⁸⁵.

1.5.3.3.2.1. Kadın İşçilerin Doğum ve Analık İzinleri

Kadın işçilerin doğum izin süreleri İşK'nın 74. maddesinde düzenlenmiştir. Ayrıca iş sözleşmesiyle çalışan ve İşK'nın kapsamı içerisinde çalışan veya çalışmayan bütün kadın işçilere bu madde hükümlerinin uygulanacağı belirtilmiştir. Dolayısıyla bu hükümlerden iş sözleşmesi ile çalışan bütün işçiler yararlanır⁶⁸⁶.

İşK'da kadın işçilerin doğum ve analık izinleriyle ilgili gerçekleştirilen düzenlemelerin yanı sıra AİŞÇ yönetmeliği ile de analık izni veya ücretsiz izin sonrası yapılacak kısmi süreli çalışmalara ilişkin düzenlemeler gerçekleştirilmiştir⁶⁸⁷.

İşK'nın 74. maddesi ve AİŞÇ yönetmeliğinin 5. maddesi çerçevesinde hamile olan kadın işçilere doğumdan önce sekiz hafta, doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere on altı hafta ücretli izin verilir⁶⁸⁸. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce verilecek olan sekiz haftalık süreye ilaveten iki hafta daha ücretli izin verilir⁶⁸⁹. Hamile olan kadın

⁶⁸⁴ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 581; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838.

⁶⁸⁵ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 132.

⁶⁸⁶ OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 579; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 799; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 838, 39; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 156.

⁶⁸⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839, 41; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 802.

⁶⁸⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 802, 03; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 156; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 410; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 580.

⁶⁸⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 802; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 580; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160.

işçinin prematüre doğum gerçekleştirmesi halinde, uzman tabip tarafından belirlenen doğum tarihinden önce kullanamadığı ücretli izinler doğum sonrasında kullanılır⁶⁹⁰.

Kadın işçilerin talepleri halinde doğum öncesi ve sonrasında kullandığı ücretli izinlerin bitimine müteakip işveren tarafından altı aya kadar ücretsiz izin verilir⁶⁹¹. Ancak bu süre yıllık ücretli izne hak kazanmak için gerekli olan asgari çalışma süresinin hesabında dikkate alınmaz⁶⁹².

Uzman hekim raporu ile çalışmasında bir sakınca bulunmayan hamile kadın işçilerin talepleri halinde, tabip tarafından belirlenen doğum tarihinden üç hafta öncesine kadar işyerinde çalışmalarında bir sakınca bulunmamaktadır⁶⁹³. Ancak böyle bir durumda kadın işçinin hamileliği esnasında çalışarak geçirdiği süreler doğum sonrasında kullanılması gereken ücretli izin sürelerine eklenir⁶⁹⁴. Dolayısıyla doğum sonrasında çalışmayarak daha fazla bebeğiyle ilgilenmek isteyen kadın işçiler, doğumdan sonraki izinlerini on üç haftaya kadar, çoğul gebelik halinde ise on beş haftaya kadar arttırma olasılığına sahiptirler. Ayrıca doğum sonrasında çocuğun hayatta olması kaydıyla, doğum sonrasındaki ücretli doğum izinin bitiminin ardından, kadın işçinin talebi doğrultusunda çocuğun bakımı ve yetiştirilmesi amacıyla ilk doğumda altmış gün, ikinci doğumda yüz yirmi gün, üçüncü ve daha sonraki doğumlarda ise yüz seksen gün süreyle kadın işçinin

⁶⁹⁰ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 156, 57; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160, 61; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 581.

⁶⁹¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/36349, Karar:2009/20734, Karar Tarihi: 13.07.2009, "...doğum yapan kadın işçinin, ücretsiz doğum iznini kullanmak istemesi ve işveren tarafından buna izin verilmemesi halinde, kadın işçi tek başına alacağı karar ile işverene bildirimde bulunarak, ücretsiz doğum iznine ayrılabilir. Somut olayda, davacı işçi doğum yapmış, doğum sonrasında kullandığı ücretli doğum izinlerinden sonra, ücretsiz doğum izni talep etmiş ancak işverence buna izin verilmemiştir. Kaldı ki, davacının iş sözleşmesinin feshinin ardından, kendisine yıllık izin ücretinin de ödendiği, bu suretle davacıya yıllık ücretli izninin kalan kısımlarının dahi kullanılmadığı anlaşılmaktadır. Mahkemece, değinilen hususlar gereğince, iş sözleşmesinin davacı tarafından değil, davalı işveren tarafından geçersiz nedenle feshedildiği gerekçesi ile davanın kabulü ile davacının işe iadesine karar verilmesi gerekirken, yazılı gerekçe ile red hükmü kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-36349.htm>, Son Erişim: 29.08.2022); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 840; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 581; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161.

⁶⁹² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 803; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 840; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 582; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412.

⁶⁹³ OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 580; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 156.

⁶⁹⁴ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 160; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 156; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839.

haftalık çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir⁶⁹⁵. Hamile kadın işçinin çoğul doğum yapması halinde ise bu süreler otuzar gün eklenir⁶⁹⁶. Ancak bu yönde ücretsiz izin hakkından yararlanan kadın işçilere süt iznine ilişkin hükümler uygulanmaz⁶⁹⁷. Ayrıca, bu yönde gerekli koşulların meydana gelmesi halinde, hamile olan kadın işçinin talepleri doğrultusunda, işverenin hükmü uygulamamak gibi bir takdir yetkisi bulunmamaktadır⁶⁹⁸.

Doğum esnasında veya sonrasında kadın işçinin vefatı halinde kullanamadığı ücretli doğum izin günleri babaya kullandırılır⁶⁹⁹.

Üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilerden birine veya evlat edinen işçinin eşi olmaması halinde kendine, çocuğu fiilen evlat edindiği tarihten itibaren sekiz hafta analık izni kullandırılır⁷⁰⁰. Ayrıca işçinin talebi doğrultusunda evlat edinilen çocuğun ailenin kaçınıcı çocuğu olduğu göz önüne alınarak, belirlenen asgari süreler çerçevesinde çalışma süresinin yarısı kadar ücretsiz izin verilir⁷⁰¹. Bu izinlerin haricinde üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinen kadın veya erkek işçilerden

⁶⁹⁵ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 799.

⁶⁹⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 799, 801; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161.

⁶⁹⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 802; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 413.

⁶⁹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/19835, Karar:2011/46440, Karar Tarihi: 29.11.2011, "...davacı işçinin doğum iznini kullanması sebebiyle kabulü mümkün olmayan daha alt bir görev teklif edildiği ve işçi tarafından kabul edilmemesi üzerine de iş sözleşmesinin feshedildiği anlaşılmaktadır. Davacının doğum iznini kullanması ve analık sebebiyle maruz kaldığı bu durum 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında değerlendirildiğinde ayrımcılık tazminatının koşullarının oluştuğu kabul edilmelidir. Yine aynı hükmeye göre yoksun kalınan hakların talebi de yerindedir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-19835.htm>, Son Erişim: 02.09.2022); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412, 13; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 800, 01; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 840.

⁶⁹⁹ OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 581; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 799, 800; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157.

⁷⁰⁰ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 800; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 581.

⁷⁰¹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 411.

birine analık izinin bitimine müteakip, yıllık ücretli izin hakkının hesabında dikkate alınmamak şartıyla, altı aya kadar ücretsiz izin verilir⁷⁰².

Kadın işçinin gerçekleştirdiği doğum neticesinde, çocuğunun engelli bir şekilde dünyaya gelmesi halinde, çalışma süresinin yarısı kadar verilmesi gereken ücretsiz izin süreleri üç yüz altmış gün olarak uygulanır⁷⁰³.

Çalışma süresinin yarısı kadar verilmesi gereken ücretsiz izin süreleri nispi emredici hüküm niteliğinde olup, uzman tabip raporu ile doğum öncesinde veya doğum sonrasında işçi lehine olacak şekilde arttırılabilir⁷⁰⁴.

İşçilerin çalışma süresinin yarısı kadar verilmesi gereken ücretsiz izin hakları ile altı aya kadar olan ücretsiz izin taleplerinin aynı anda kullandırılmasının mümkün olmadığı açıktır. Dolayısıyla doğum gerçekleştiren veya üç yaşından küçük bir çocuğu evlat edinen işçinin hangi hakkı kullanacağını kendisinin belirlemesi gerekmektedir. Bu konuda AİŞÇ yönetmeliğinin 8. maddesinin ilk fıkrasında işçinin ücretsiz izin hakkını veya kısmi süreli çalışma hakkını kullanabileceği belirtilerek işçinin bu izinlerden birini kullanarak, izinlerin çakışmasının engellenmesi amaçlanmış ve işçiye seçim hakkı tanınmıştır⁷⁰⁵.

1.5.3.3.2.2. Kadın İşçilerin Süt İzinleri

İşK'nın 74. maddesinin 7. fıkrasında, doğum gerçekleştiren kadın işçilere, bir yaşından küçük olan bebeklerini emzirmeleri için, günde bir buçuk saatten az olmamak üzere süt izni verileceği öngörülmüştür⁷⁰⁶. Ayrıca doğum yapan kadın işçiye verilecek

⁷⁰² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 801; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 840; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 158; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 161.

⁷⁰³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 839; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 158; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 799, 801.

⁷⁰⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412, 13; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 840.

⁷⁰⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 162; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 840.

⁷⁰⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2012/7210, Karar:2014/11523, Karar Tarihi: 07.04.2014, "Kadın işçiye doğumdan sonra bir yıla kadar günde 1.5 saat süt izni verilmesi gerektiğine dair düzenleme, 10.6.2003 tarihinde yürürlüğe giren 4857 Sayılı İş Kanununun 74. maddesiyle getirilmiştir. İşverence süt izni verilmemesinin yaptırımı da, anılan Kanunun 104. maddesinde öngörülmüştür. Bununla birlikte süt izni verilmemesi durumunda işçiye ilave bir ücret ödeneceğine dair bir kurala yer verilmiş değildir. Bu durumda süt izni ücreti isteğinin reddi gerekirken yazılı şekilde kabulü hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2012-7210.htm>, Son Erişim: 01.09.2022); OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 582; SÜZEK,

olan süt izninin, çalışma süresinden sayılacağı ve kaç parça halinde uygulanacağını işçinin kendisi tarafından belirleyeceği de İŞK'nın bahsi geçen maddesi uyarınca hüküm altına alınmıştır. Dolayısıyla çalışma sürelerinden sayılacak olan süt izinlerinin nasıl ve kaç parça halinde kullanılacağını işçinin takdirine bırakılması, bu hakkın işçinin ihtiyaçları doğrultusunda en uygun biçimde uygulanmasına olanak sağlamayı hedeflemektedir⁷⁰⁷.

Belirli sayıda kadın işçi çalıştıran işyerlerinde emzirme odası ve çocuk bakım yurdu açılması zorunludur. İşyerinde bulunan kadın işçi sayısının çocuk bakım yurdu açılmasını gerektirmesine rağmen çocuk bakım yurdunun bulunmadığı işyerlerinde işçi iş sözleşmesini haklı nedenlerle feshedebilir⁷⁰⁸.

1.5.3.3.2.3. Yarım Zamanlı Çalışma

Kendisi ya da eşi doğum yapmış olan işçilerin haftalık çalışma sürelerinin yarısı kadar çalışmak istemeleri halinde süt izni verilmeksizin, çocuğun mecburi ilköğretim çağının başladığı tarihi takip eden ay başına kadar olan döneme kadar yarım zamanlı çalışma gerçekleştirebilirler⁷⁰⁹.

Analık İzni veya Ücretsiz İzin Sonrası Yapılacak Kısmi Süreli Çalışmalar Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesi uyarınca analık izni veya ücretsiz izin hakkının

İş Hukuku, s. 840; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 162; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 412.

⁷⁰⁷ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2015/12878, Karar: 2016/17527, Karar Tarihi: 13.06.2016, "...süt izni verilmesi hususu işverenin inisiyatifinde olan bir durum olmayıp, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 74/7. fıkrası uyarınca da bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi tarafından belirleneceği hüküm altına alınmış olup...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2015-12878.htm>, Son Erişim: 03.09.2022); ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 157; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 841; OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 582; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 162.

⁷⁰⁸ OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 583; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 841.

⁷⁰⁹ Suat UĞUR ve Ömer UĞUR, "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt 22, Sayı 3, (2017): s. 679; Semra YILMAZ, "Türkiye'de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri", *Sosyal Çalışma Dergisi*, Cilt 2, Sayı 2, (2018): s. 76, 77; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 162; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 440; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 843, 44; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 799, 801, 02; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 201.

kullanılmasının ardından herhangi bir zaman diliminde işçi yarım zamanlı çalışma talebinde bulunabilir⁷¹⁰.

İşçinin kısmi süreli çalışma talebinde bulunması halinde işçinin gerçekleştirdiği işin niteliği, işyerinin bulunduğu yerin gelenekleri, işçinin haftanın hangi gün ve saatlerinde çalışacağı işçinin talebi dikkate alınarak dürüstlük kuralları çerçevesinde işveren tarafından belirlenir⁷¹¹.

İşçinin doğumdan önce ve sonra kullanacağı on altı haftalık veya çoğul gebelik halinde on sekiz haftalık izin süresi içerisinde kural olarak çalışma yasağı olduğundan dolayı işçi yarım zamanlı çalışma talebinde bulunamaz⁷¹². Ancak işçinin ücretli doğum izinlerinin ardından talebi doğrultusunda kullandığı altı aya kadar olan ücret izin süresi içerisinde işçi, ücret izin süresini keserek her zaman kısmi süreli çalışmaya başlayabilir⁷¹³.

Yarım zamanlı çalışmaya başlayan işçi, aynı çocuk için bir daha talepte bulunmamak kaydıyla başvuru tarihini izleyen ay başından geçerli olmak şartıyla normal çalışmaya dönebilir⁷¹⁴.

İşverenin kısmi süreli çalışma gerçekleştiren işçinin yerine aldığı ikame işçinin iş sözleşmesi İŞK'nın on üçüncü maddesinin beşinci fıkrası uyarınca kısmi süreli çalışmakta olan işçinin tam zamanlı çalışmaya başlaması halinde ikame işçinin iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer⁷¹⁵.

1.5.4. Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı

Bir işyerinde görevlerini ifa etmekte olan işçilerin, toplu halde çalışmaması sebebiyle işyerindeki faaliyetin durması veya ifa etmekte oldukları işin niteliği

⁷¹⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 844; UĞUR ve UĞUR, "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları", s. 679; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 800.

⁷¹¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 846; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 800, 01. .

⁷¹² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 844.

⁷¹³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 844.

⁷¹⁴ YILMAZ, "Türkiye'de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri", s. 76; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 201; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 848; UĞUR ve UĞUR, "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları", s. 679.

⁷¹⁵ ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 201; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 849.

çerçevesinde işi aksatmak için işçilerin aralarında anlaşması ya da bir kuruluşun işçilerin çalışmamaları yönünde almış olduğu karara uyarak işçilerin işi bırakmaları grev olarak adlandırılmaktadır⁷¹⁶.

Toplu iş sözleşmelerinin gerçekleştirilmesi esnasında bir uyuşmazlığın meydana gelmesi durumunda, işçilerin çalışma şartlarıyla birlikte ekonomik ve sosyal durumlarını korumak veya geliştirmek için 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu çerçevesinde gerçekleştirildikleri grev kanuni grevdir. Ayrıca grev gerçekleştirmek için kanunda aranan şartların oluşmamasına rağmen gerçekleştirilen grev ise kanun dışı grev olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla grev, sadece toplu iş sözleşmesinin gerçekleştirilmesi esnasında meydana gelen uyuşmazlıkların çözümüne ilişkin olup, yalnızca toplu menfaat uyuşmazlıklarının çözümü için tanınmış bir hak⁷¹⁷.

Yasal süresi içerisinde kanuni grev kararının alınmasına rağmen süresi içerisinde uygulamaya konulmaması halinde grev hakkı düşer. Ayrıca taraflar arasında grev kararının alınması sebebiyle meydana gelen uyuşmazlıklarla ilgili olarak açılan davalarda, dava tarihinin grevin uygulanmasından daha önceki bir tarih olması durumunda söz konusu uyuşmazlığa, SenK. 58 – 75. maddeleri uygulanmaz. Dolayısıyla böyle bir durumun meydana gelmesi halinde dikkate alınacak olan tarih grev kararının alındığı tarih değil, fiilen işyerinde grevin uygulamaya başlandığı tarihtir⁷¹⁸.

⁷¹⁶ Nizamettin AKTAY ve Olgu ÖZDEMİR ERTÜRK, *Toplu İş Hukuku*, Yenilenmiş 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 269; AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 569, 70; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1061, 62; Kadir ARICI, *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, 1. Baskı, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 334.

⁷¹⁷ AKTAY ve ÖZDEMİR ERTÜRK, *Toplu İş Hukuku*, s. 269; ARICI, *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, s. 341, 67; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 361; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1062, 63, 64; AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 572.

⁷¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2023/1665, Karar:2023/2938, Karar Tarihi: 23.02.2023, “...her dava açıldığı tarih itibarıyla mevcut maddi ve hukuki olgulara göre karara bağlanmalıdır. Bu anlamda olmak üzere dava tarihinin, grev uygulama tarihinin öncesindeki bir tarih olduğu dikkate alındığında, somut olayda dava tarihi itibarıyla hem 6356 Sayılı Kanun'un 75. maddesinin altıncı fıkrasının hem de 6356 Sayılı Kanun'un 60. maddesinin dördüncü fıkrasının uygulanmasının şartları oluşmamıştır. Bu itibarla davanın reddine karar verilmesi gerekirken yanlıgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2023-1665.htm>, Son Erişim: 05.03.2023).

İşçilerin gerçekleştirmekte oldukları kanuni grev esnasında iş sözleşmeleri ortadan kalkmaz, yalnızca grev süresi boyunca askıda kalır⁷¹⁹. Dolayısıyla grev süresince işçi iş görme borcunu yerine getirmez, işveren ise işçilere ödemekte olduğu ücret ve sosyal yardımları ödemez. Ancak tarafların bunlar dışında kalan yan edim yükümlülükleri devam eder⁷²⁰. Bununla birlikte işçilerin grev sebebiyle çalışmadan geçirdikleri süreler de kıdem tazminatı hesabında dikkate alınmaz. İşçi kanuni greve katıldığı anda iş sözleşmesi askıda kalmakta olup, ayrıca işverene bildirimde bulunması gerekmemektedir⁷²¹. Ayrıca işçinin yıllık ücreti izinde olmaması veya sağlık raporunun bulunmamasına rağmen işe gelmemesi halinde işveren işçinin greve katıldığını kabul edebilir. Böyle bir durumda başka bir sebepten dolayı işe gelmediğini ispat etme yükü işçiye aittir⁷²².

SenK. çerçevesinde gerçekleştirilmekte olan bir kanuni grevin, genel sağlığı ya da milli güvenliği tehlikeye sokması halinde Cumhurbaşkanı, gerçekleştirilmekte olan kanuni grevi altmış gün süre ile erteleyebilir⁷²³. Ancak hayatın doğal akışı içerisinde gerçekleştirilmekte olan bir yasal grevde, milli güvenlik veya genel sağlığın bozulması tehlikesinin mevcut olduğunun tespiti ve takdiri kolay değildir⁷²⁴. Ayrıca taktir yetkisi daha önceden Bakanlar Kurulu'na tanınmış ise de günümüzde Cumhurbaşkanı'na aittir. Bununla birlikte günümüze kadar takdir edilmiş olan yasal grevlerin erteleme kararları dikkate alındığında, kararların çoğu zaman isabetli olarak kullanılmadığı görülmektedir⁷²⁵. Nitekim Türkiye Şişe ve Cam Fabrikaları Anonim Şirketi bünyesinde faaliyet gösteren işyerlerinde uygulanmakta olan yasal grevin, genel sağlığı ve milli güvenliği bozucu nitelikte olduğu gerekçesiyle Bakanlar Kurulu'nun vermiş olduğu

⁷¹⁹ ARICI, *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, s. 352; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1056, 57.

⁷²⁰ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 366; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1079.

⁷²¹ AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 625, 26, 27; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1079; AKTAY ve ÖZDEMİR ERTÜRK, *Toplu İş Hukuku*, s. 282.

⁷²² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1079; AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 626.

⁷²³ AKTAY ve ÖZDEMİR ERTÜRK, *Toplu İş Hukuku*, s. 271; AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 581; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1099; ARICI, *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, s. 364.

⁷²⁴ AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 582; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1099.

⁷²⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 1099.

erteleme kararıyla ilgili Anayasa Mahkemesi, Anayasa'nın 51. maddesinde belirtilen sendika hakkının ihlal edildiğine hükmetmiştir⁷²⁶.

SenK. 62. maddesine göre deniz, hava, demir ve kara ulaştırma araçlarının yurt içindeki varış yerlerine başlatmış olduğu yolculuğun bitmemesi durumunda, can ve mal kurtarma işlerinde, mezarlıklar ile cenaze işlerinde, petrol üretimi ile elektrik, şehir şebeke suyu ve doğalgaz tasfiyesi ve dağıtımı işlerinde, gerek Milli Savunma Bakanlığı gerekse de Jandarma Genel Komutanlığı ve Sahil Güvenlik Komutanlığı tarafından doğrudan işletilmekte olan işyerlerinde, kamu kuruluşları tarafından yürütülmekte olan itfaiye hizmetleri ve hastanelerde grev yapılamaz⁷²⁷.

Temel insan haklarından birisi olan sağlık hakkı ve bu hakkın bir parçası olan hasta haklarının, sağlık çalışanlarının sendika ve grev hakkını da içeren birtakım kolektif haklarıyla bazı durumlarda çakıştığı görülmektedir. İfa etmekte olduğu iş sebebiyle büyük bir sorumluluk taşıyan sağlık çalışanlarının, halk sağlığına herhangi bir hasar vermeyecek şekilde grev haklarının düzenlenmesi, dünyada olduğu gibi ülkemizde de büyük önem taşımaktadır⁷²⁸.

SenK. ile 2822 sayılı mülga Toplu İş Sözleşmesi, Grev ve Lokavt Kanunu'nda yer alan noter hizmetleri, aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinikler, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri için geçerli olan grev yasağı kaldırılmıştır⁷²⁹. Kaldırılan bu düzenlemenin yerine SenK. 62. maddesinde mülga kanunda belirtilmiş olan hastanelerde grev yapılamayacağı yönündeki düzenleme SenK. ile de devam ettirilmiş ve ifa edilen işin niteliği itibarıyla can ve mal kurtarma işi olması durumunda o işi ifa edenlerin greve katılamayacağı belirtilmiştir⁷³⁰.

⁷²⁶ Ercüment ÖZKARACA, "Toplu İş İlişkileri", *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014*, ed. Türkan ERTURAN, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017), s. 375, 76.

⁷²⁷ Banu UÇKAN HEKİMLER, "Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 47, (2015): s. 27; ARICI, *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*, s. 359, 60.

⁷²⁸ Najiba RAFIZADE, "Türkiye ve Rusya'da Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı Üstüne Bir Değerlendirme", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 76, (2023): s. 443, 46.

⁷²⁹ Suheyl Rebi KURT, "Grev ve Lokavt Yasakları", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 81, Sayı 1, (2023): s. 18.

⁷³⁰ AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 574.

Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından temel hizmetler kapsamında değerlendirilen hastanelerde ifa edilmekte olan işin aksaması halinde toplum sağlığı olumsuz yönde etkilenebilmektedir. Dolayısıyla hastanelerde grev yapılabilmesi mümkün değildir⁷³¹. Her ne kadar mülga kanunda belirtilen aşı ve serum imal eden işyerleri, hastane dışındaki klinikler, sanatoryum, prevantoryum, dispanser ve eczane gibi sağlıkla ilgili işyerleri SenK. ile yasak kapsamından çıkarılsa da, bu kurumlar temel hizmet kapsamında hastane kavramı altında değerlendirilebilecek olan sağlık kuruluşlarıdır. Dolayısıyla bu işyerlerinde niteliği itibariyle toplum sağlığı ve güvenliğinin korunması ve geliştirilmesi yönünde ifa edilen işlerde grev yasağının devam ettiğinin kabul edilmesi gerekmektedir⁷³². SenK. ile sağlık sektörü içerisinde gerek kamu gerekse de özel kuruluşlar tarafından işletilen hastanelerde grev yasağı öngörülmuştür. Dolayısıyla hastanenin kamu kuruluşu, özel kuruluş veya karma nitelikli olması ya da şehir merkezinde, ilçede veya köyde olması bir farklılığa yol açmamaktadır. Her ne kadar hastaneler genellikle insanlara yönelik sağlık hizmeti veren kuruluşlar olsalar da hayvan hastaneleri de grev yasağı içerisinde değerlendirilmektedir⁷³³. Ayrıca aşı ve serum üretimi gerçekleştiren işyerleri ile eczaneler grev yasağı kapsamında değerlendirilemezler⁷³⁴. Ancak bağımsız bir işyeri şeklinde faaliyet gösteren eczaneler grev yasağı kapsamında değerlendirilmemesine karşın hastanenin içerisinde ve hastaneye ait bir bölüm veya birim olarak faaliyet gösteren eczaneler grev yasağı kapsamında kalmaktadırlar⁷³⁵. Ayrıca bu işyerlerinde gerçekleştirilmekte olan grevin toplum sağlığını etkilemesi durumunda SenK. 63. maddesi Cumhurbaşkanı'na grevi erteleme imkânı tanımaktadır⁷³⁶.

Niteliği itibariyle ifa edilen işin can ve mal kurtarma işi olduğunun tespit edilebilmesi için gerekli olan ölçütlerin neler olduğuylla ilgili bir düzenleme gerçekleştirilmemiştir. Dolayısıyla bu işlerin tespitinde dikkat edilmesi gereken ölçüt, kamu düzeni ve halk sağlığını ilgilendiren işlerle sınırlı olarak belirlenmelidir⁷³⁷. Can ve

⁷³¹ DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, S. 342.

⁷³² AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 579.

⁷³³ Alptekin GÜNEY ve Kemale ASLANOVA, "Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 1, Sayı 40, (2014): S. 263.

⁷³⁴ Nurşen CANIKLIOĞLU, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 39, Sayı 4, (2013): s. 304, 05.

⁷³⁵ AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 579.

⁷³⁶ GÜNEY ve ASLANOVA, "Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları", S. 263.

⁷³⁷ DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 340, 41.

mal kurtarma işlerinin kesintiye uğraması halinde kişilerin sağlık ve güvenliklerine hanel getirebileceği için bu işlerde grev yasaklanmıştır. Ayrıca can ve mal kurtarma işlerinin özel veya kamu kesimi aracılığıyla yürütölen bir faaliyet olmasının da bir önemi yoktur. Kurtarılmayı bekleyen bir kişinin can ve malının grevden daha öncelikli ve değerli olması bu grev yasağının başlıca sebebidir⁷³⁸. Can ve mal kurtarma işinin işyerinde yürütölmekte olan asıl iş olması halinde işyerinin tamamı, yardımcı iş niteliğinde olması halindeyse o görevi ifa etmekte olan işçilerle sınırlı olacak şekilde grev yasağının uygulanması gerekmektedir⁷³⁹. Ayrıca can ve mal kurtarma işlerinin gerçekleştirildiği işyerlerinin grev yasağı kapsamında olmaması, bu işyerlerinde çalışanların grev yapabileceği anlamına gelmemektedir.

Sağlık ve sosyal hizmetler işkolu çerçevesinde faaliyet gösteren bazı sendikaların sağlık çalışanlarına yönelik olarak almış oldukları iş bırakma veya yavaşlatma kararlarının sağlık çalışanlarının ifa etmekte oldukları işin mahiyeti ve insani, etik yönü çerçevesinde hasta hakları göz önünde bulundurularak bedeni, ruhi ve sosyal yönden tam bir iyilik hali içerisinde yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkının kişilerin en temel insan hakkı olmasından dolayı yürürlükte bulunan hukuki düzenlemeler kapsamında birtakım yaptırımların öngöröldüğü ve bu tarz iş bırakma veya yavaşlatma kararlarına sağlık çalışanlarının itibar etmemesi gerektiği Sağlık Bakanlığı Hukuk Müşavirliğinin 2003/130 sayılı genelgesinde belirtilmiştir.

⁷³⁸ AKYİĞİT, *Toplu İş Hukuku*, s. 574.

⁷³⁹ CANİKLİÖĞLU, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", s. 302.

İKİNCİ BÖLÜM

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İSTİHDAMIN SÖZLEŞMESEL ALTYAPISI

2.1. Sağlık Sektöründe İş Sözleşmesine Dayalı İstihdam

Bireysel iş ilişkisinin temelini iş sözleşmeleri oluşturmaktadır. İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte taraflar, işçi ve işveren sıfatını kazanmaktadırlar. Bu sayede işçi ve işveren arasında bir iş ilişkisi kurulmuş olur⁷⁴⁰. İşçi ile işveren arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesiyle birlikte taraflar kendilerini bağlayıcı kurallar koyarak kendileri için özel hukuk kuralları oluştururlar. Tarafların oluşturdukları bu hukuk kurallarının kanunlara aykırılık teşkil etmemesi gerekmektedir⁷⁴¹.

İş ilişkisine uygulanacak olan kurallar iş kanunlarında düzenlenmiştir. İş ilişkisinin yasal olarak düzenlenmesinden önceki zamanlarda iş ilişkisi konuları yargı içtihatları ve öğretide ele alınmıştır. İş sözleşmesi ve iş ilişkisi kavramları özdeş kavramlardır. İşK'da Avrupa Birliği müktesebatına uygun bir biçimde iş ilişkisi tanımına da yer verilmiştir. Bireysel iş ilişkisinin kaynağını ve bu ilişkiye uygulanacak olan çalışma şartlarını belirleyen başlıca kaynak iş sözleşmeleridir. İş sözleşmesinin hükümsüzlüğünün söz konusu olduğu durumlarda, sözleşmenin genel hukuk kuralları çerçevesinde baştan itibaren geçersiz sayılması neticesinde ortaya çıkacak olan sorunlar iş ilişkisi kavramı içerisinde çözüme ulaştırılmaya çalışılmıştır⁷⁴².

İş sözleşmesi genel anlamda iş görme sözleşmeleri içerisinde yer almasına rağmen, vekalet ve eser sözleşmeleri gibi diğer iş görme sözleşmelerinden çeşitli unsurlar yönünden farklılık taşıyan bir özel hukuk sözleşmesidir⁷⁴³. İşverenin gerçek ya da tüzel kişi, devlet veya kamu iktisadi teşebbüsü olması iş sözleşmesinin özel hukuk niteliğini değiştirmemektedir⁷⁴⁴.

⁷⁴⁰ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 37; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 104; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 23.

⁷⁴¹ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 26.

⁷⁴² Polat TUNÇER, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, Güncellenmiş 3. Baskı, (Ankara: Ekin Yayınevi, 2015), s. 41; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 165; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 223; KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 26.

⁷⁴³ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 101; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 23; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 99.

⁷⁴⁴ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 26.t

İş Kanunlarının iş sözleşmesini tanımlamadan önceki dönemlerde Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesine ait tanımı esas alınmıştır⁷⁴⁵. Borçlar kanununda genel hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı bir şekilde belirli veya belirsiz süreli olarak iş görmeyi, işverenin bu işe karşılık olarak ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmelerdir şeklinde tanımlanmaktadır. İşK'nın 4. maddesinde belirtilen kapsam dışında kalıp konusu itibariyle Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilemeyen işler ile bu kanunlarda hüküm bulunmayan hallerde ve niteliği itibariyle otuz iş gününden az süren süresiz işlere, özel hukuk kurallarının uygulanma ilkelerine hâlel getirmeyecek bir biçimde TBK hükümleri uygulanmaktadır⁷⁴⁶.

Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un 27. maddesi uyarınca işçinin iş sözleşmesi ile belirlenen işini belirli bir ülkede değil de birden fazla ülkede ifa etmesi halinde iş sözleşmesi, işverenin esas işyerinin bulunduğu ülkenin hukukuna tabiidir.⁷⁴⁷ Ayrıca işçinin mutad işyeri hukukunun emredici hükümleri uyarınca sahip olduğu koruma saklı kalmak kaydıyla iş sözleşmesi, MÖHÜK 24. madde çerçevesinde belirlenecek hukuka tabi olacaktır⁷⁴⁸.

İşK 8/1 maddesine göre ise iş sözleşmesi “*Bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir*” şeklinde tanımlanmıştır. İşK'nın bu tanımından da görüleceği üzere iş sözleşmesinin iş görme, ücret ve bağımlılık olmak üzere⁷⁴⁹ üç ana unsuru bulunmaktadır⁷⁵⁰. Öğretide sürekli olarak karşımıza çıkan bu üç unsurla birlikte sürenin de ayrı bir unsur olduğuna

⁷⁴⁵ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 117; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 67; Mehmet REMZİ ve Sezer AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 9. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), s. 209; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 101; Sinan Sami AKKURT, v.d., *Borçlar Hukuku*, Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 503.

⁷⁴⁶ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 25.

⁷⁴⁷ Cemal ŞANLI, v.d., *Milletlerarası Özel Hukuk*, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013), s. 274.

⁷⁴⁸ Zeynep Derya TARMAN, "Yabancılaşma Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 59, Sayı 3, (2010): s. 526.

⁷⁴⁹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 80; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 223; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 117; KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 26.

⁷⁵⁰ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 117; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 223; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 23; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 164.

ilişkin görüşlerin olmasının yanında Yargıtay'da süreyi sözleşmenin esaslı unsurları arasında kabul etmektedir⁷⁵¹.

İşK'nın iş sözleşmesi tanımının diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmeleri tanımlarından en önemli farklı bağımlılık unsuruna açıkça yer vermiş olmasıdır⁷⁵². İş görme ve ücret unsurları iş sözleşmesinin, kişisel nitelikte ilişki kuran ve karşılıklı olarak borç doğuran bir sözleşme olarak karşımıza çıkmasını sağlamaktayken⁷⁵³ bağımlılık unsuru, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayırır. Aynı zamanda en önemli unsur olarak atfedilir⁷⁵⁴. Ancak Deniz İş Kanunu ile Basın İş Kanunda, gemi adamı ve gazetecinin tanımı yapılırken bağımlılık unsuruna yer verilmemiştir⁷⁵⁵.

Deniz İş Kanunu gemi adamını tanımlarken, İşK'nın işçi tanımına paralel olacak biçimde hizmet akdine istinaden çalışan kaptan, zabıt ve tayfalarla birlikte diğer kimseler

⁷⁵¹ Erdem ERDENK, *İş Hukukunda İsimli (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008), s. 82; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 223; Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas:2021/3109, Karar:2021/10715, Karar Tarihi: 22.09.2021, "...hizmet akdi, süresi ister belirli olsun, isterse belirli olmasın iş gücünü sunan kimse ile bunu kabul eyleyen kimse, yada kimselerin irade bildirimlerinin birleşmesinden oluşmakta ve "zaman" ve "bağımlılık" unsurları, bu sözleşmenin ayırıcı unsurları olarak belirlemektedir. Zaman unsuru, çalışmanın işgücünü, belirli yada belirli olmayan bir süre içinde, işverenin buyruğunda bulundurmasını kapsar. Hiç kuşkusuz çalışan bu süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getirecektir. Burada söz konusu olan bağımlılık ise, her an ve durumda çalışana denetleme veya buyruğuna göre edimini yaptırma olanağını işverene tanıyan; çalışanın, edimi ile ilgili buyruklar dışında çalışma olanağı bulamayacağı nitelikte bir bağımlılıktır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2021-3109.htm>, Son Erişim: 10.10.2021).

⁷⁵² SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 84; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 101; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 81; Mikdat GÜLER, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 2, Sayı 5, (2005): s. 29; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/20640, Karar:2010/5868, Karar Tarihi: 04.03.2010, "*İş sözleşmesini diğer iş görme sözleşmeleri olan eser ve vekalet sözleşmelerinden ayırt edici en önemli kıstas bağımlılık ilişkisidir.*", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2008-20640.htm>, Son Erişim: 10.10.2021).

⁷⁵³ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas: 2017/9, Karar: 2018/10, Karar Tarihi: 19.10.2018, "...iş sözleşmesi, iş görme, ücret ödeme ve kişisel/hukuki bağımlılık unsurlarından oluşmaktadır. Ayrıca iş sözleşmesi, kişisel ilişki kurmak suretiyle karşılıklı borç doğuran ve sürekli borç ilişkisi yaratan bir sözleşme olma özelliklerini de taşımaktadır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/ibgk-2017-9.htm>, Son Erişim: 11.10.2021); ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 24.

⁷⁵⁴ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas: 2016/3, Karar: 2017/4, Karar Tarihi: 09.06.2017, "... iş sözleşmesinin unsurları, iş görme (emek), ücret, zaman ve bağımlılık olarak sıralanabilir. Bunlardan ücret, emek ve zaman unsurları diğer iş görme sözleşmeleri olan istisna ve/veya vekalet ilişkilerinde de az ya da çok bulunduğu ayırt edici nitelikte değildir. Buna karşılık bağımlılık, çalışanın iş hukuku anlamında işçi sayılıp sayılmadığının belirlenmesi açısından temel ilke halini almıştır. Bağımlılık, işçinin belirli veya belirsiz bir süre içerisinde işverenin yönetimi altında onun talimatlarına göre işi görmesi ve yine onun denetimine bağlı olarak çalışmasını ifade eder.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/ibgk-2016-3.htm>, Son Erişim: 12.10.2021); DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 67.

⁷⁵⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 164.

olarak tanımlamıştır⁷⁵⁶. Aynı şekilde Basın İş Kanunu da gazeteciyi tanımlarken iş kanunundaki işçi tanımına atıfta bulunarak görev tanımı yapmakla yetinmiştir⁷⁵⁷. Kanunlarında açıkça belirtilmese de gerek yüksek yargı kararları gerekse de öğretide iş, ücret ve bağımlılık unsurlarının iş sözleşmesinin temel unsurları olarak kabul edilmiş olması, ayrıca bağımlılık unsurunun iş sözleşmesini konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur olarak kabul edilmesi, gemi adamı ve gazetecinin de bağımlı olarak çalışan kişiler olarak kabul edilmesini gerektirmektedir⁷⁵⁸.

Sürekli olarak kendini yenilemekte olan çalışma ilişkileri sistemlerinde iş görme sözleşmelerinin haricinde yeni sözleşme tipleri de karşımıza çıkmaktadır. Atipik sözleşmeler adı verilen bu sözleşmeler, standart çalışma şekillerinin bütün unsurlarını esnetmelerinden dolayı gerek Borçlar Kanunu gerekse de İş Kanunu'nun öngördüğü hiçbir sözleşme tipine uymamaktadır. Başka bir deyişle standartlaşan sözleşme tiplerini standart dışı bir biçimde ele aldığı için, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran en önemli unsur olan bağımlılık unsurunu esnettiği görülmektedir. İş sözleşmesinin bağımlılık unsuru "*işverenin iş organizasyonuna dahil olması*" şeklinde anlayarak çözülmeye çalışılmaktadır⁷⁵⁹.

Hasta ile tabip arasında gerçekleştirilen tedavi sözleşmelerinde ise gerçekleştirilecek olan tedavinin insanların görünümelerini değiştirmek amacıyla gerçekleştirdiği estetik tedaviler açısından tabibin sonucu garanti etme zorunluluğu bulunmaktadır. Bu özelliği sebebiyle estetik amaçlı gerçekleştirilen tedavi sözleşmelerine eser sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır. Ancak hastanın hastalığının iyileştirilerek

⁷⁵⁶ BEDÜK, *Deniz İş Sözleşmesi*, s. 12; Sezgi ÖKTEM SONGU, "Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 1, Sayı 3, (2004): s. 840,41.

⁷⁵⁷ GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 27; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 25; Nuray GÖKÇEK KARACA, *Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları: 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010), s. 72.

⁷⁵⁸ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2018/21-1020,

Karar: 2021/832, Karar Tarihi: 24.06.2021, "*Hizmet akdi, mülga 818 Sayılı Borçlar Kanunu'nun (BK) 313/1. maddesinde "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermediği taahhüt eder."* şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirgin iken, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda, daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi "*bağımlılık*" unsuruna da yer verilmiştir. ", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/hgk-2018-21-1020.htm>, Son Erişim: 15.10.2021).

⁷⁵⁹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 119; Oğuz KARADENİZ, "Türkiye'de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Cilt 2, Sayı 29, (2011): s. 84,85.

yaşam kalitesinin arttırılmasını hedefleyen tedavi sözleşmelerinde ise tabibin tedavinin sonucunu garanti etme yükümlülüğü bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu şekilde düzenlenen tedavi sözleşmelerine vekalet sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır.

2.1.1. İş Sözleşmesinin Temel Unsurları

Gerek iş kanununda tanımlanan iş sözleşmesi gerekse de borçlar kanununda tanımlanan hizmet sözleşmesi değerlendirildiğinde iş sözleşmesinin, temel olarak iş görme, bağımlılık ve ücret olmak üzere üç unsur çerçevesinde ele alındığı görülmektedir⁷⁶⁰. Bu unsurlar aynı zamanda iş sözleşmesinin ayırt edici unsurları olup⁷⁶¹, tarafların aralarında yapmış oldukları sözleşmenin iş ilişkisi olarak değerlendirilip değerlendirilemeyeceği hususunda temel ayırt edici unsur olan bağımlılık unsuru önem arz etmektedir. Taraflar aralarında kabul etmiş oldukları ilişkiyi iş ilişkisi olarak nitelendirirler bile, bahsedilen unsurları içermeyen bir sözleşme iş sözleşmesi olarak kabul edilemez⁷⁶².

⁷⁶⁰ “İş Kanunu’nun 8. Maddesinin 1. Fıkrasına göre İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) de ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmelerdir şeklinde tanımlanmıştır. Ayrıca Borçlar Kanunu’nun 393. maddesine göre de hizmet sözleşmesi, işçinin işverene bağımlı olarak belirli ya da belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin ona zamana veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmelerdir şeklinde tanımlanmıştır.” SÜZEK, İş Hukuku, s. 223; AKYİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s. 105; SÜMER, İş Hukuku, s. 37; Bektaş KAR, "Yargıtay Uygulamasında Atipik İstihdam Sözleşmeleri ve Bu Kapsamda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi", Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi, ed. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Ender DEMİR, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 173.

⁷⁶¹ AKYİĞİT, Bireysel İş Hukuku, s. 105; Yargıtay 21. Hukuk Dairesi, Esas:2020/2068, Karar:2020/2360, Karar Tarihi: 16.06.2020, “4857 sayılı İş Kanunu’nun 8. maddesinde iş sözleşmesi tanımlanmış, olay tarihinde yürürlükte bulunan 6098 sayılı Borçlar Kanunun 393. maddesinde de hizmet sözleşmesine yer verilmiştir. 6098 sayılı Borçlar Kanunun 393. maddesine göre hizmet sözleşmesi; işçinin işverene bağımlı olarak belirli veya belirli olmayan süreyle iş görmeyi ve işverenin de ona zaman veya yapılan işe göre ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmedir. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsuruna yer verilmişken, 4857 sayılı İş Kanunun 8. Maddesinde “bağımlılık” unsuruna da yer verilmiştir. Hizmet akdi her şeyden önce bir iş görme edimini zorunlu kılar. Bu akitle sigortalıya yüklenen borç, işverenin yararına iş görmek, hizmet sunmaktır. Bağımlılık ve bu kapsamda ele alınması gereken zaman unsuru, hizmet akdinin ayırt edici özelliğidir.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/21hd-2020-2068.htm>, Son Erişim: 12.10.2020).

⁷⁶² Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/18013, Karar: 2014/24899, Karar Tarihi: 22.09.2014, “Somut olayda, davacı hekim ile davalı şirket arasında düzenlenen Sağlık Hizmeti Alım Sözleşmesi başlıklı ve 15.05.2005 tarihli sözleşmede içerdiği diğer hükümlerle birlikte bir bütün olarak değerlendirildiğinde, iş sözleşmesinin ücret, iş görme ve bağımlılık unsurlarını içerdiği ve taraflar arasında bu sözleşmeye dayanan hukuki ilişkinin iş sözleşmesine dayandığı anlaşılmaktadır. Gerek tanık anlatımları gerekse yazılı sözleşme birlikte değerlendirildiğinde hizmet sözleşmesinin zaman bağımlılık ve ücret unsurlarının oluştuğu ortadadır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2014-18013.htm>, Son Erişim: 12.06.2021); Sinan Sami AKKURT, "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, (2008): s. 15.

İş sözleşmesinin asli unsuru olabilecek mahiyetteki çalışmalar açısından herhangi bir sınırlama yoktur. Yapılan işin teknik, fikri, bedeni, bilimsel veya sanatsal olmasının hiçbir önemi yoktur. Yapılan işin kamu işi olması veya işçinin, belirtilen işi yaparken yalnızca emeğini kullanması yahut birtakım aletler kullanması da bir önem arz etmemektedir⁷⁶³.

2.1.1.1. İş Görme Unsuru

İş sözleşmesinin bir gereği olarak işçi işverene iş görmekle yükümlüdür. Burada iş görmeden kasıt işçinin iktisadi yönden bedenlen yahut fikren olup olmadığına bakılmaksızın, iş olarak değerlendirilen her türlü çalışmasıdır⁷⁶⁴. Dolayısıyla iş görme unsurunda asıl olan işçinin emeğidir. İşin görülmesi esnasında mutlaka insan gücünden faydalanılması gerekmemekte, insan gücünün dışında çeşitli araç ve gereçlerden hatta bir takım hayvan gücünden de faydalanılabilmektedir⁷⁶⁵.

İşçinin gerçekleştirmek üzere üstlendiği edimin ifa edilmesi iş sözleşmesinde, süreklilik arz eden bir süreçte gerçekleşir. Tarafların iş sözleşmesinde iş görme ediminin süresini belirlememiş olmaları, edimin devamlılık niteliğini etkilemez. Dolayısıyla iş sözleşmesinde içerik olarak iş görme borcu belirli veya belirsiz bir süreye yayılmış edimleri içerir⁷⁶⁶. Bu nedenle yalnızca münferit bir işin yapılması veya belirli bir işi yapmayı üstlenmek üzerine kurulan sözleşmelerde işçinin edimi süreklilik arz etmediği sürece iş veya hizmet sözleşmesi olarak nitelendirilemezler⁷⁶⁷.

İş görme unsuru bireysel nitelikte algılanmalıdır. Eğer iş görme edimi kanuni zorunluluk çerçevesinde ifa ediliyorsa, herhangi bir şekilde iş sözleşmesinin konusu

⁷⁶³ AKKURT, "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", s. 16.

⁷⁶⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 83; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 102; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 105; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 167.

⁷⁶⁵ DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 68; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 78.

⁷⁶⁶ AKKURT, "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", s. 48; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106.

⁷⁶⁷ AKKURT, v.d., *Borçlar Hukuku*, s. 504.

olamaz. Nitelikli bir özel hukuk sözleşmesi olarak tanımlayabileceğimiz iş sözleşmesinde temel alınan değer tarafların istek ve iradeleridir⁷⁶⁸.

İşçi iş sözleşmesinde kendi şahsi emeğini taahhüt etmektedir. Başka bir kişinin emeğinin üzerine taahhüt edilen bir sözleşmenin iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilmesi mümkün değildir⁷⁶⁹.

İşK'nın 6. maddesi uyarınca işyerinin ekonomik kimliği korunarak devredilmesi halinde, iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devir alan işverene geçer. Bu işlem iş sözleşmelerinde esaslı bir değişiklik niteliği taşımaz. Ayrıca işyerinin devri halinde kural olarak iş sözleşmesinin devri açısından işçinin rızası aranmaz. Böyle bir durumda işçi, iş görme edimini yeni işverene karşı ifa etmek zorundadır⁷⁷⁰.

İşçi, yalnızca mücbir sebep halleri dışında yirmi gün içerisinde ücretinin ödenmemesi ve işçinin sağlığını olumsuz yönde etkileyebilecek işyerinde ciddi ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması durumlarında iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir⁷⁷¹. Ayrıca işçiler ekonomik ve sosyal durumlarının geliştirilmesi, çalışma koşullarının korunması veya geliştirilmesi amacıyla da iş görme borcunun yerine getirilmesinden kaçınabilirler⁷⁷². İşçinin, görevi olmayan bir işi yapmaması veya kanuna aykırı bir işi yapmaktan kaçınması iş görme borcunu yerine getirmedeği şeklinde yorumlanamaz⁷⁷³. Yirmi gün veya daha fazla süreyle ücretlerinin ödenmemesi sebebiyle iş görme borcunu yerine getirmeyen işçilerin iş sözleşmeleri fesih edilemez ve yerine

⁷⁶⁸ Mutlu DİNÇ ve Çilem BAHADIR, *Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu*, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 372; AKKURT, "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi", s. 17.

⁷⁶⁹ Sema Deniz ÖZKAN KOÇ, "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25, Sayı 2, (2019): s. 1213.

⁷⁷⁰ İbrahim SUBAŞI ve Şeref GÜLER, "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Yeni İşveren Açısından Mütelsel Sorumluluk", *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, ed. Kübra Doğan YENİSEY, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019), s. 359; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 194, 326; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 67; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 142; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 26; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 105, 06; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 69.

⁷⁷¹ ERKANLI BAŞBÜYÜK, "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanması ve Hakkın Sınırları (Karar İncelemesi)", s. 1166.

⁷⁷² CANİKLİOĞLU, "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi", s. 290, 91.

⁷⁷³ ÖZKAN KOÇ, "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı", s. 1216.

başka işçi istihdam edilemez. Dolayısıyla işveren, ifa edilmesi gereken işlerini başka işçiler aracılığıyla gerçekleştiremez. Ayrıca ücretleri ödenmediği için iş görme borcunu yerine yetirmeyen işçilerin yeniden görevlerini ifa etmeye başlamalarının ardından, boşta geçen süreler için işverenden herhangi bir ücret talep edemez⁷⁷⁴.

İşK'nın 34. maddesi çerçevesinde işçi, ücretinin gecikmesinden dolayı, sahip olduğu iş görmekten kaçınma hakkını kendi şahsi kararlarına dayanarak kullanmak zorundadır. İşçilerin iş görmekten kaçınma haklarını kullandıkları esnadaki davranışlarının toplu bir nitelik kazanması halinde bu durum grev olarak nitelendirilemez. Ayrıca işçilerin ücretlerinde gecikme olması sebebiyle iş görmekten kaçınma haklarını bir sendikanın kararına dayandırmaları halinde, grevin maddi unsuru olan işçilerin ifa etmekte oldukları işi bırakma şartı gerçekleşmediği için, işçilerin işyerini terk etmemeleri suretiyle meydana gelen bu durum, kanun dışı grev olarak nitelendirilemez⁷⁷⁵.

İşçi iş görmekten kaçınma hakkını, dürüstlük kuralı ve sadakat yükümlüğü çerçevesinde işverene doğrudan zarar verecek bir zaman dilimi içerisinde kullanmaması gerekmektedir. Tıbbi Deontoloji Nizamnamesi hükümlerine göre tabip ve diş tabiplerinin en öncelikli görevi insanların sağlığına, yaşamına ve kişiliğine özen ve saygı göstermektir. Ayrıca tabip ve diş tabipleri uzmanlık alanları ne olursa olsun gerekli olan hizmetin gerçekleştirilemediği acil durumlarda herhangi bir zorlayıcı sebep hali olmadığı sürece ilk yardımda bulunmak zorundadır. Dolayısıyla tabip ve diş tabiplerinin ücretlerinde bir gecikme olması sebebiyle toplu halde iş görme edimini yerine getirmemeleri durumu, mesleki etik ilkeleri ve TDN hükümleri doğrultusunda dürüstlük kuralı ve sadakat yükümlüğüne aykırılık teşkil eder.

Özel veya kamuya ait sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan sağlık çalışanlarının ücretlerinin ödenmesinde bir gecikme meydana gelmesi nedeniyle toplu bir şekilde iş görmekten kaçınmaları sonucunda işyerinde gerçekleştirilen asıl işin büyük ölçüde durması söz konusu olabilir. Böyle bir durumda işveren doğrudan bir zarara uğrar. Sağlık çalışanlarının ifa etmekte oldukları işin niteliği ve hassasiyeti de göz önünde alındığında

⁷⁷⁴ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 140.

⁷⁷⁵ Dilek DULAY YANGIN, "Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Cilt 3, Sayı 10, (2012): s. 221, 30.

toplu bir şekilde görevlerini ifa etmemeleri dürüstlük kuralı ve sadakat yükümlülüğüne aykırılık teşkil eder. Böyle bir durumda işveren haklı sebeplerle iş sözleşmesini fesih edebilir⁷⁷⁶.

2.1.1.1.1. İşçinin Üstlendiği İş Şahsen İfa Borcu

İş görme borcu gerek İŞK'da gerekse de TBK 'da hizmet sözleşmesi altında⁷⁷⁷ düzenlenmiştir. İş sözleşmesinin taraflar arasında bireysel bir ilişki kurmasının bir sonucu olarak işçi yapmayı üstlendiği işi şahsen ifa etme etmek zorundadır⁷⁷⁸.

Hayatın doğal akışı içerisinde nitelik gerektiren işler açısından işçinin yapmakla mükellef olduğu işleri bizzat kendisinin yapması gerekmeyle birlikte niteliksiz işler ve genel nitelikli işlerde de kural olarak işi üstlenen işçinin bizzat kendisinin yapması gerekmektedir⁷⁷⁹. Ancak tarafların iş sözleşmesinde açıkça işin başkası tarafından yerine getirilmesini kararlaştırmaları halinde iş, işçi tarafından değil bir başkası tarafından da gerçekleştirilebilir⁷⁸⁰.

⁷⁷⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2001/20349, Karar:2002/593, Karar Tarihi: 22.01.2002, "...tarihinde ücretlerin ödenmediğini gerekçe göstererek davacı ve bir kısım işçiler toplu halde işbaşı yapmadıkları ve işyerindeki üretimin durmasına neden oldukları gibi, gece ve gündüz vardiyalarına katılarak çalışmak isteyen işçilerin de işyerine girmelerini engelledikleri, işyerinde çeşitli kademelerde çalışan davalı tanıklarının çok açık ve ayrıntılı anlatımlarından anlaşılmaktadır.

Mahkemece Bölge Çalışma Müdürlüğü tarafından yapılan soruşturma sonucunda düzenlenen rapora göre, davalı işverenin feshinin haklı nedene dayanmadığı görüşüne değer verilerek ihbar ve kıdem tazminatı istekleri kabul edilmiş ise de, az önce vurgulanan davalı tanıklarının anlatımları, işyerinde, olayı müteakip tutulan, tutanak ve konunun Emniyet Genel Müdürlüğüne ve Jandarma Komutanlığına işveren tarafından intikalini sağlayan yazılar karşısında müfettiş raporunun içeriğinin aksinin ispat edildiği sonucuna varılmalıdır. Öte yandan davacının gösterdiği tanıklar fesih konusu olayla ilgili bir açıklamada bulunmuş değillerdir. Bu delil durumuna göre işveren tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı kabul edilerek kıdem ve ihbar tazminatı istekleri reddedilmelidir.", (Lexpera İçtihat Bilgi Bankası, <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2001-20349-k-2002-593-t-22-1-2002>, Son Erişim: 03.05.2022).

⁷⁷⁷ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas: 2019/6165, Karar: 2020/5203, Karar Tarihi: 30.09.2020, "Hizmet Sözleşmesi her şeyden önce bir iş görme edimini zorunlu kılar. Bu sözleşmeyle sigortalıya yüklenen borç, işverenin yararına bir iş görmek, hizmet sunmaktır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/10hd-2019-6165.htm>, Son Erişim: 17.12.2020).

⁷⁷⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 63.

⁷⁷⁹ Siyami Alp LİMONCUOĞLU, *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 74; ÖZKAN KOÇ, "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı", s. 1213; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 63, 64.

⁷⁸⁰ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 116; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 63, 64; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 141.

İşçinin ölümü halinde iş, işçinin mirasçılara geçmez. İş görme edimi işçinin kişiliğine bağlı bir haktır ve işçinin ölümü ile sona erer. İşçinin üstendiği işi şahsen ifa etme borcu, işçinin kişiliğini ön plana çıkaran nitelikte bir borçtur⁷⁸¹.

Taraflar arasında iş sözleşmesi yapılırken işçinin nitelikleri, deneyimi, bilgisi gibi birçok kişisel özellikleri dikkate alınarak gerçekleştirildiği için, iş görme borcunun da işçinin bu özellikleri çerçevesinde yerine getirilmesi beklenmektedir⁷⁸². Dolayısıyla sözleşmeden ve durumun gereklerinden aksi anlaşılmadığı sürece, işçi işi bizzat yapmakla yükümlüdür⁷⁸³.

Hekimlik sözleşmesi gereğince tabip ve diş tabipleri teşhis ve tedaviyi şahsen yapmak zorundadır. Tabip ve uzman tabipler hastanın durumu hakkında kişisel deneyim ve bilgileri çerçevesinde bizzat kendileri bir fikir oluşturmali ve önemli bulguları bizzat kendisi tespit etmelidir. Diğer kişiler tarafından hastanın durumu hakkında verilen bilgileri de tabip veya uzman tabip denetlemeden hastanın teşhis ve tedavisini yüklenmemelidir. Ayrıca kişisel edim yükümlülüğü çerçevesinde tabip ve uzman tabipler mesleklerinin gerektirdiği gerekli bütün tedbirleri şahsen almakla yükümlü olup üçüncü bir kişiye bırakamazlar⁷⁸⁴.

Yardımcı sağlık personeli, tabip veya diş tabiplerinin ifa etmekte oldukları mesleklerinin gereği olarak bizzat kendi yükümlülüklerinde bulunan işler haricindeki tamamlayıcı, destekleyici ya da tabip ve diş tabipleriyle müşterek olarak etkiye bulunacakları faaliyetlerde görevlendirilebilirler⁷⁸⁵.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin ek 5/g. maddesi hükmüne göre, bir hastanın sağlık şartlarının aciliyetinin olması veya başka kuruma sevkinin tıbben riski olması sebebiyle hastanın tedavisini üstelenen tabibin, konsültasyon hizmetine ihtiyaç duyması

⁷⁸¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 141; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 158; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 63; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 107; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 115.

⁷⁸² Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2009/9-232,

Karar: 2009/278, Karar Tarihi: 17.06.2009, "... bizzat işçi tarafından yerine getirilmesi gereken iş görme ediminin başkasına devri mümkün olmaz.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/hgk-2009-9-232.htm>, Son Erişim: 20.12.2021).

⁷⁸³ ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 54; LİMONCUOĞLU, *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*, s. 74.

⁷⁸⁴ HAKERİ, *Tıp ve Sağlık Hukuku El Kitabı*, s. 302.

⁷⁸⁵ HAKERİ, *Tıp ve Sağlık Hukuku El Kitabı*, s. 302.

ve bu konuda bir talebi olması halinde, konsültasyon hizmetine ihtiyaç duyulan dalda danışman tabip davet edilebilir. Böyle bir durumda, öncelikle o ildeki özel sağlık kuruluşlarında kadrolu bir şekilde çalışmakta olan tabipler davet edilir. Davet edilen danışman tabibin ücreti ise hastane tarafından hizmet sunan kuruma ödenir.

2.1.1.1.2. İşçinin İş Özenle Yapma Borcu

İşçi, iş görme borcu kapsamında işini özenle ifa etmelidir. İşçinin işi özenle yapma borcu, işin görülmesinde kendisinden beklenen özen ve dikkati göstermesi, mesleki bilgileri ile fikri ve bedeni yetenekleriyle bilgisini gerektiği biçimde kullanmasını ifade eder⁷⁸⁶.

İşçinin işini ifa ettiği esnada göstermek mecburiyetinde olduğu özen noktasında herhangi bir genel ve objektif koşuldan bahsedilemez. İşçinin işi özenle yapma borcu, ifa edilen işin tehlikeli olup olmadığı, herhangi bir uzmanlık ve eğitimin icap edip etmediği ile işçinin işveren tarafından bilinen kapasite ve yeterlilikleri göz önünde bulundurularak belirlenir. İşçinin göstermek mecburiyetinde olduğu özen borcunun sınırları saptanırken iş sözleşmesi hükümleri, işyeri uygulamaları ve işçinin ifa etmekte olduğu mesleğinin prensipleri de dikkate alınır⁷⁸⁷.

İşçinin işi özenle yapma borcu iş görme borcu içerisinde yer alan ve onu tamamlayan tali bir sorumluluktur. Niteliği itibarıyla başlı başına bir borç değildir. Dolayısıyla iş görme ediminin mevzu bahis olmadığı veya sözleşmenin geçersiz olduğu durumlarda işçinin işi özenle yapma borcundan söz edilemez. Ayrıca özen yükümlülüğünün yerine getirilmemesinden dolayı işin kötü ifası, asli edim yükümü olan iş görme borcunun ihlali demektir. Dolayısıyla işçinin işi özenle yapma borcunu yerine getirmemesinden dolayı bağımsız bir hukuki talep konusu yapılamaz, asıl edimin gereği

⁷⁸⁶ Sevgi DURSUN ATEŞ, *İşverenin Yönetim Hakkı*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), s. 173; Zeynep Aslı ÖZKAN, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, (İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2019), s. 136; Hilal DAVER, *Borcun İfasında Borçlunun Rolü*, (İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2018), s. 136; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 291.

⁷⁸⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 74; ÖZKAN, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, s. 136; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 292; DAVER, *Borcun İfasında Borçlunun Rolü*, s. 136.

gibi yerine getirilememesi veya kusurlu olarak yerine getirilmesi halinde kusurun tespiti açısından bir ölçüt olarak kullanılır⁷⁸⁸.

Tabip ve diş tabipleri teşhis ve tedavi aşamalarında hastaların herhangi bir zarara uğramaması için sadece mesleki tecrübelerini değil, hayat tecrübelerine göre de gerekli olan dikkat ve özeni göstermek zorundadır. Ayrıca tabip ve diş tabipleri tıp biliminin kurallarını gözetip gerçekleştirmek koşuluyla hastanın durumuna değer vererek tedaviyi uygulamak için her türlü tedbiri almak zorundadır. Hastanın teşhis ve tedavi süreçlerinde ufakta olsa bir tereddüt yaşanması durumunda tabip ve diş tabipleri bu tereddütleri ortadan kaldıracak koruyucu tedbirleri uygulamaya koymak ve araştırma gerçekleştirmek zorundadırlar. Ayrıca hastanın durumu göz önünde bulundurularak gerçekleştirilebilecek olan tedavi yöntemleri arasından en emin olunan tedavi yöntemi uygulanmalı, hasta gereksiz bir riskle karşı karşıya bırakılmamalıdır. Dolasıyla tabip ve diş tabiplerinin ifa etmekte oldukları mesleklerinin bir gereği olan özen yükümlülüğü, diğer yükümlülüklerinin temelini oluřturmaktadır⁷⁸⁹.

2.1.1.1.3. Düzenleme ve Talimatlara Uyma Borcu

İşçinin işverene karşı ifa edeceği iş, uygulamada genellikle iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenmektedir. İşin görölmesine ilişkin olarak belirlenen ayrıntılar iş sözleşmesi gerçekleştirildikten sonra işverenin yönetim hakkı çerçevesinde

⁷⁸⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/28778, Karar:2009/17409, Karar Tarihi: 22.06.2009, “İşçinin yükümlülüklerinin kapsamı bireysel ve toplu iş sözleşmesi ile yasal düzenlemelerde belirlenmiştir. İşçinin kusurlu olarak (kasden veya ihmalle) sebebiyet verdiği sözleşme ihlalleri, sözleşmenin feshi açısından önem kazanır. Geçerli fesih sebebinden bahsedilebilmesi için, işçinin sözleşmesel yükümlülüklerini mutlaka kasıtlı ihlal etmesi şart değildir. Göstermesi gereken özen yükümlülüğünün ihlal edilerek ihmali davranış ile ihlali yeterlidir. Buna karşılık, işçinin kusuruna dayanmayan davranışları, kural olarak işverene işçinin davranışlarına dayanarak sözleşmeyi feshetme hakkı vermez. Kusurun derecesi, iş sözleşmesinin feshinden sonra iş ilişkisinin arzedebileceği olumsuzluklara ilişkin yapılan tahmini teşhislerde ve menfaatlerin tartılıp dengelenmesinde rol oynayacaktır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-28778.htm>, Son Erişim: 09.07.2023); Recep MAKAS, "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakóltesi Dergisi*, Cilt 16, Sayı 4, (2012): s. 152, 53; DAVER, *Borcun İfasında Borçlunun Rolü*, s. 136; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 331.

⁷⁸⁹ HAKERİ, *Tıp ve Sağlık Hukuku El Kitabı*, s. 301, 02; Nihan KOYUNCU AKTAş, *Hekimin Özen Borcuna Aykırılıktan Doğan Sözleşmesel Sorumluluğu*, (İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2020), s. 100, 01; DAVER, *Borcun İfasında Borçlunun Rolü*, s. 137; ÖZKAN, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, s. 137.

düzenlenmektedir⁷⁹⁰. Ancak işçinin ifa edeceği işin iş sözleşmesinde somut ve ayrıntı hükümlerle belirlenmesi durumunda işverenin emir ve talimat yetkisi kısıtlanır⁷⁹¹. İşveren, işin ifa edilmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve işçilere özel talimatlar verebilir. İşçiler de bu düzenleme ve talimatlara dürüstlük kuralı çerçevesinde gerektirdiği ölçüde uymak zorundadır⁷⁹².

İşin ifasına ilişkin olarak işverenin verdiği talimatlar işle ilgili teknikleri gösterir. İşçinin ifa etmeyi üstlendiği işin, nerede, nasıl ve ne zaman yapılacağını belirterek iş görme borcunun doğru ve düzgün bir şekilde gerçekleştirilmesini hedefler⁷⁹³. İşin yürütülmesine ilişkin olarak işverenin verdiği talimatlar doğrudan işin görülmesine, işin süresine ve işin ifa edileceği yer olan işyerine ilişkin talimatları içerir⁷⁹⁴. Dolayısıyla işin ifasına ilişkin olarak işverenin verdiği talimatlara uyma borcu iş görme borcu kapsamındadır ve ondan bağımsız değildir. İşin ifasına ilişkin olarak işverenin verdiği talimatlara uymayan işçi, iş görme borcunu da yerine getirmemiş olur⁷⁹⁵.

Tarafların iş sözleşmesinde işin görüleceği yeri belirlemeleri halinde işçinin yazılı onayı olmadan işyeri değiştirilemez. İşçinin onayı olmaksızın işyerinin değiştirilmesi çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olarak kabul edilir⁷⁹⁶. Ancak iş sözleşmesinde işin ifa edileceği yerin belirtilmemesi halinde işveren yönetim hakkı çerçevesinde işin ifa

⁷⁹⁰ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2013/26581, Karar:2013/23257, Karar Tarihi: 25.12.2013, “İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşıtını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2013-26581.htm>, Son Erişim: 22.12.2021); ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 57.

⁷⁹¹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 142.

⁷⁹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/41732, Karar:2009/24352, Karar Tarihi: 28.09.2009, “...Medeni Kanunu'nun 2'nci maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez. Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve ceza vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borucuna riayet etmekle de yükümlüdür.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2008-41732.htm>, Son Erişim: 22.12.2021); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 163; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 76; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 142; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 298, 99; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 335.

⁷⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/26230, Karar:2008/5312, Karar Tarihi: 18.03.2008, “İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2007-26230.htm>, Son Erişim: 22.12.2021).

⁷⁹⁴ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 142.

⁷⁹⁵ SUR, “İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog”, s. 27; DURSUN ATEŞ, *İşverenin Yönetim Hakkı*, s. 140.

⁷⁹⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 652.

edileceği yeri kendisi belirler⁷⁹⁷. İşçinin ifa etmekte olduğu işe ait olan iş kolu içerisinde işverenin kendisine ait başka bir işyerinde işçiyi istihdam etmek istemesi halinde işçinin işverenin bu talebine yazılı bir şekilde muvafakat etmesi gerekir. Ancak işçinin görevini ifa etmekte olduğu işyerinin il sınırları içerisinde kalmak şartıyla, ikamet ettiği yere daha yakın veya bir yarının bulunduğu başka bir işyerinde çalıştırılmak istemesi durumunda gerçekleştirilen değişiklik esas bir değişiklik olarak kabul edilmez⁷⁹⁸.

İşçi, işverenin iş sözleşmesinde üstendiği işiyle ilgili olmayan talimatlarına uymaması iş görme unsuru çerçevesinde değerlendirilemez⁷⁹⁹. Genellikle işçinin davranışlarına ilişkin olarak verilen talimatlar bu çerçevededir. İşyerinde sigara içme yasağı, giriş ve çıkış kontrolleri ile kıyafet kısıtlarıyla ilgili talimatlar gibi işyerindeki davranışlara ilişkin işçinin işverenin talimatlarına uyması, iş görme borcu çerçevesinde değerlendirilmemekte olup, bağımsız bir borç niteliği kazanmaktadır⁸⁰⁰.

İşverenin işyerinde işin görülmesi ve güven ile düzenin sağlanması açısından yönetim hakkı bulunmakta olup, işçinin işyeri dışındaki davranışlarıyla ilgili herhangi bir talimat verme yetkisi bulunmamaktadır. Ancak işçinin işyeri dışındaki davranışlarının işyerine zarar verici nitelikte olması halinde bu davranışlara ilişkin işverenin emir ve talimat verme yetkisi bulunmaktadır⁸⁰¹.

Gerek kamu gerekse de özel sektöre ait olsun bütün hastanelerin sağlamaları gereken belirli standartları bulunmaktadır. Hastaların korunmasını sağlamak açısından belirlenmiş olan bu standartlar bütün ülke içerisindeki hastaneler için tek bir standart olarak kabul edilir. Bu standartlara uyulmaması uygulama hatası olarak kabul edilebilir⁸⁰². Tabip ve diş tabipleri gerek kamu gerekse de özel sektöre ait bir kurumda tıp sanatını uygularken herhangi bir kimsenin emir ve talimatları altında değildir. Ancak

⁷⁹⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 262.

⁷⁹⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 652.

⁷⁹⁹ Daniel BARNETT ve Henry SCROPE, *Employment Law Handbook*, 4. Baskı, (London: Henry Scrope, 2008), s. 45.

⁸⁰⁰ Ayşegül SARI, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), s. 207; Ahmet KOYUNCU, "İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt 4, Sayı 15, (2019): s. 90; DURSUN ATEŞ, *İşverenin Yönetim Hakkı*, s. 141.

⁸⁰¹ Aymelek ERDEMİR, *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2015), s. 188; SUR, "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog", s. 26; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 144.

⁸⁰² HAKERİ, *Tıp ve Sağlık Hukuku El Kitabı*, s. 390.

hastanelerin uygulamaları gereken standartlar çerçevesinde tabip ve diş tabiplerinin tıp sanatını ilgilendiren konular (teşhis ve tedavi hizmetleri gibi) haricindeki hususlarda çalışmakta oldukları sağlık kuruluşu yönetiminin düzenleme ve talimatlarına uyma zorunluluğu bulunmaktadır.

2.1.1.2. Ücret Ödeme Unsuru

Ücret, bir kimseye yaptığı işlerin karşılığı olarak para ile ödenen bir meblaędır⁸⁰³. Ücret ödeme unsuru ise, karşılıklı borç yükleyen bir sözleşme olan iş sözleşmesinde işçinin gördüğü işin karşılığı olarak işverenin kendisine ücret ödemesidir. İşverenin ücret ödeme borcu, işçinin iş görme borcunun karşılığıdır⁸⁰⁴. Ücret ödeme borcu iş sözleşmesinde işçinin emeklerinin karşılığı olarak mutlaka işverenin yerine getirmesi gereken asli borcudur⁸⁰⁵. Ücret ödeme unsuru iş sözleşmesinin temel ve kurucu unsurlarının başında gelmektedir. Dolayısıyla taraflar arasında ücret karşılığı bir işin ifa edilmesinin iş sözleşmesinde mutlaka belirlenmesi gerekmektedir⁸⁰⁶.

İşverenin ücret ödeme yükümlülüğü altına girmediği bir iş ilişkisi, iş sözleşmesi değildir⁸⁰⁷. İşçi çalışmasının karşılığı olarak bir ücret almalıdır. Ücretsiz yapılan bir çalışma iş sözleşmesi olarak nitelendirilemez⁸⁰⁸.

⁸⁰³ Cahit EVCİL ve B. Kerem GÖKTAŞ, *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*, (İstanbul: Legal Hukuk, 2010), s. 15; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 76; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 83; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 146; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 102; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 146.

⁸⁰⁴ BERBEROĞLU YENİPİNAR, *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*, s. 23; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 76; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 191; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 168.

⁸⁰⁵ Kazım Yücel DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), s. 15; EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 21.

⁸⁰⁶ Meryem İSKENDER DEMİRCİ, *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013), s. 2; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 78.

⁸⁰⁷ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 123; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 102.

⁸⁰⁸ Kenan TUNÇOMAĞ ve Tankut CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*, 9. Baskı, (İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018), s. 69; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 103; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s.102; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 351.

İşveren işçiye bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde belirtilen ücreti ödemek zorundadır. İş sözleşmesinde herhangi bir ücret belirtilmemiş ise asgari ücretten az olmamak kaydıyla işveren emsal ücreti ödemek zorundadır⁸⁰⁹.

Tarafların temel ücret olarak para dışında herhangi bir eşya verilmesini belirlemeleri mümkün değildir. Bu durum sadece temel ücret için geçerlidir⁸¹⁰. Temel ücret dışında, temel ücrete ek olarak sağlanan prim, ikramiye ve diğer sosyal yardımlar para ile olmaksızın aynı şekilde işçiye verilebilmesi mümkündür⁸¹¹.

Temel ücretin en geç ayda bir kere ödenmesi gerekmektedir. Bireysel veya toplu iş sözleşmeleriyle bu süre bir haftaya kadar indirilebilir.

Karşılıklı olarak taraflara borç yükleyen sözleşmelerde sözleşmenin tarafları edimlerini aynı anda ifa etmek zorunda olmalarına rağmen, iş hayatındaki teamüller gereği hizmet veya iş sözleşmesine tabii çalışmakta olanlar iş görme borcunu ifa ettikten sonra işveren ücret ödeme borcunu yerine getirmektedir⁸¹².

TBK 'nın 428. maddesi uyarınca işyerinin devri halinde devreden işveren, devralan işveren ile birlikte iki yıl süreyle işyerinin devir edildiği tarihe kadar doğmuş

⁸⁰⁹ Maurits BARENDRECHT, v.d., *Service Contracts*, Cilt 3, (Germany: Sellier European Law Publishers, 2009), s. 3; Cevdet İlhan GÜNAY, "Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt 1, Sayı 1, (2006): s. 37; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 146; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 130; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 103; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 78; İbrahim SUBAŞI ve Adem KORKMAZ, "Türk Hukukunda Asgari Ücret", *Yoksulluk ve Türkiye'de Yoksullukla Mücadele Politikaları*, ed. Bedrettin KESGİN, v.d., (İstanbul: Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi İstanbul Şubesi, 2017), s. 92.

⁸¹⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/43146, Karar:2008/34348, Karar Tarihi: 22.12.2008, "Ücretin ödenmediğinden söz edebilmek için işçinin yasa ya da sözleşme ile belirlenen ücret ödenme döneminin gelmiş olması ve işçinin bu ücrete hak kazanmış olması gerekir. 4857 sayılı İş Kanununun 24/II-e bendinde sözü edilen ücret, geniş anlamda ücret olarak değerlendirilmelidir, ikramiye, primi, yakacak yardımı, giyecek yardımı, fazla mesai, hafta tatili, genel tatil gibi alacakların da ödenmemesi işçiye haklı fesih imkanı verir. Bireysel iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan aynı yardımların yerine getirilmemesi de (erzak yardımı, kömür yardımı gibi). bu madde kapsamında değerlendirilmeli ve işçinin haklı fesih imkanı kabul edilmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2008-43146.htm>, Son Erişim: 08.02.2020).

⁸¹¹ Ahmet TERZİOĞLU, "İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 18, Sayı 72, (2019): s. 1937.

⁸¹² Ünal NARMANLIOĞLU, "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı Özel Sayı, (2012): s. 610; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 210; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s.123; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 335; BERBEROĞLU YENİPİNAR, *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*, s. 24.

olan işçi alacaklarından müteselsil sorumludur⁸¹³. Ancak işyerinin tüzel kişiliğinin sona ermesinin birleşme, tür değişikliği ya da katılmaya bağlı olması halinde İşK'daki müteselsil sorumluluk hükümleri uygulanmaz⁸¹⁴. Bu tarz birleşmelerde 6102 Sayılı Türk Ticaret Kanunu'nun 178. maddesi uygulanır. Ayrıca TTK'nın bu hükümleri çerçevesinde iş sözleşmesinin fesih edilmesi ve işçinin kıdem tazminatı almaya hak kazanması durumunda kıdem tazminatına ilişkin hükümler kıyasen uygulanır⁸¹⁵.

İşveren işyerini serbestçe açabileceği gibi kural olarak istediği zaman serbest bir şekilde de kapatabilmektedir. Ancak işyerinin kapatılması işverene iş sözleşmesini derhal fesih hakkı tanımamaktadır. Dolayısıyla işyerinin işveren tarafından tasfiyesi halinde İşK'nın 17. maddesi uyarınca işveren işçilere fesih bildiriminde bulunmak ve işçilerin müeccel olan alacaklarını vermek zorundadır⁸¹⁶.

İşverenin temerrüdü sebebiyle işyerinin tasfiyesinden dolayı TBK'nın 136. maddesi uyarınca işçinin herhangi bir kusuru olmaksızın iş görme edimini ifa imkansızlığı sebebiyle yerine getirememesi halinde, işçi temerrüt tarihinde müeccel olan haklarını talep edebileceği gibi, TBK'nın 137. maddesine göre temerrüt tarihinden sonra müeccel olan alacakları için tam veya kısmi ifa imkansızlığı sebebiyle ödenmeyen alacaklarını da talep etme hakkına sahiptir⁸¹⁷.

⁸¹³ SUBAŞI ve GÜLER, "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Yeni İşveren Açısından Müteselsil Sorumluluk", s. 331, 32; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 143; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 197; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 67; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 70, 71; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 106.

⁸¹⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 71; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 69.

⁸¹⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 89; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 27.

⁸¹⁶ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 107; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 90, 91; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 142; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 26, 28; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 206, 07.

⁸¹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/6184, Karar:2017/17663, Karar Tarihi: 07.11.2017, "...devir kural olarak taraflara iş sözleşmesinin fesih hakkı vermemektedir. Somut uyuşmazlıkta davacı işyerinde hekim olarak çalışmakta olup, iş sözleşmesi feshedilmeden davacının bilgisi dışında devredilmiş ve işyeri nakledilmiştir. Davacı iş görme edimini davalıların tutumu nedeni ile yerine getirememiştir. İşveren kusuru ile iş görme edimini engellemiş ve edimi kabulde temerrüde düşmüştür. İş sözleşmesi feshedilmediğine göre davacının talebi de dikkate alınarak temerrüt nedeni ile işçiye ödenmesi gereken ücret 6098 Sayılı TBK. 408. Maddesi kapsamında belirlenmeli (İşçinin engellemek sebebi ile yapmaktan kurtulduğu giderler ile başka iş yaparak kazandığı veya kazanmaktan bilerek kaçındığı yararlar indirilerek) ve sonucuna göre karar verilmelidir. Temerrüt nedeni ile ödenemeyen ücret alacağının yazılı gerekçe ile reddi hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-6184.htm>, Son Erişim: 12.09.2022); Serap HELVACI ve Gediz KOCABAŞ, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Pratik Çalışmaları*, 2. Baskı, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017), s. 225.

Ücretin, iş sözleşmesinin zorunlu bir unsuru olmasına rağmen, bireysel ya da toplu iş sözleşmelerinde herhangi bir ücret belirleme zorunluluğu yoktur⁸¹⁸. Yapılan işin nev'ine göre ücret ödenmesinin gerekli ya da hayatın doğal akışı içerisinde olağan bir durum olarak görüldüğü hallerde kural olarak tarafların ücret kararlaştırdığı kabul edilir⁸¹⁹. Ancak, Basın İş Kanunu'na göre basın iş sözleşmesinde ücret miktarının belirtilmesi zorunludur⁸²⁰. Ayrıca basın iş sözleşmesinde ücret miktarının belirlenmemesi halinde sözleşme geçersiz sayılamaz, BASK çerçevesinde işverene idari para cezası uygulanır.

2.1.1.2.1. Ücretin Unsurları

Ücret, işçi açısından emeğinin karşılığı ve en temel haktır. İşveren açısından ise yerine getirmesi gereken en asli borç niteliğindedir⁸²¹. İşK'nın 32. maddesine göre ücret, bir iş karşılığı olarak işveren ya da üçüncü kişiler aracılığıyla sağlanan ve parayla ödenen tutar olarak tanımlanmıştır⁸²². Dolayısıyla ücretin bir iş karşılığı olarak ödenmesi, işveren

⁸¹⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 103; Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2017/16953, Karar: 2020/9017, Karar Tarihi: 08.07.2020, “İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da meslekteki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçiler o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir. Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primumu ödenmesi amacıyla zaman zaman, iş sözleşmesi veya ücret bordrolarında gösterilen ücretlerin gerçeği yansıtmadığı görülmektedir. Bu durumda gerçek ücretin tespiti önem kazanır. İşçinin kıdemi, meslek unvanı, fiilen yaptığı iş, işyerinin özellikleri ve emsal işçilere ödenen ücretler gibi hususlar dikkate alındığında imzalı bordrolarda yer alan ücretin gerçeği yansıtmadığı şüphesi ortaya çıktığında, bu konuda tanık beyanları gözetilmeli ve işçinin meslekte geçirdiği süre, işyerinde çalıştığı tarihler, meslek unvanı ve fiilen yaptığı iş bildirilerek sendikalarla, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/22hd-2017-16953.htm>, Son Erişim: 11.02.2021).

⁸¹⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 224.

⁸²⁰ SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 62.

⁸²¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2016/4277, Karar: 2019/1147, Karar Tarihi: 17.01.2019, “İşçinin emeğinin karşılığı olan ücret işçi için en önemli hak, işveren için en temel borçtur. Ücreti ödenmeyen işçinin, bu ücretini işverenden dava ya da icra takibi gibi yasal yollardan talep etmesi mümkündür. Ücreti ödenmeyen işçinin, haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshetme hakkı da bulunmaktadır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2016-4277.htm>, Son Erişim: 24.12.2021); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 168; GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 123; BERBEROĞLU YENİPİNAR, *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*, s. 23; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 146.

⁸²² DURMAZ, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*, s. 43; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 146.

veya üçüncü kişiler aracılığıyla sağlanması ve para ile ödenmesi şeklinde üç unsuru bulunmaktadır⁸²³.

2.1.1.2.1.1. Ücretin Bir İş Karşılığında Ödenmesi

İş sözleşmesi konusu temelde bir işin ifa edilmesi, bir hizmet ediminin yerine getirilmesi ve bu ifa veya edim karşılığında bir ücretin ödenmesinden ibarettir⁸²⁴. Dolayısıyla bir ücretten bahsedebilmek için öncelikle iş sözleşmesinin veya hizmet sözleşmesinin konusu olan işin yerine getirilmesi gerekmektedir⁸²⁵. Ancak hafta tatili, ulusal bayram, genel tatiller, yıllık ücretli izinler ve zorlayıcı nedenlerle çalışılmayan günler için hukukun koruyucu yapısı içerisinde işçiye bir iş karşılığı olmaksızın ücret ödemesi esaslı belirlenmiştir. Bu gibi durumlarda ödenecek ücret sosyal ücret, ücret eki veya tamamlayıcı ücret olarak adlandırılmaktadır⁸²⁶.

Devlet işçinin ve ailesinin yegâne geçim kaynağının ücret olduğunu kabul ederek, ücretin korunmasına ilişkin emredici hukuk kuralları oluşturmakta ve işverenin temel borcu olan ücret ödeme borcuna müdahale etmektedir⁸²⁷.

⁸²³ EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 22; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 102, 03.

⁸²⁴ İSKENDER DEMİRCİ, *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, s. 3; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 76; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 351; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 146; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 321, 22.

⁸²⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/36468, Karar:2009/9154, Karar Tarihi: 01.04.2009, "... ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan para ile ödenen bir tutardır. İşçinin işi ifasının karşılığı olarak işverenin, iş sözleşmesinden doğan asli edim yükümüdür. İş sözleşmesinin kurucu ögesidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-36468.htm>, Son Erişim: 25.12.2021); EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 23; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 198; GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 123.

⁸²⁶ Hüseyin KARATAŞ ve Utku DÖNMEZ, "Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 2, Sayı 8, (2005): s. 1583; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 77; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 124; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 151; DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 17; EVCİL ve GÖKTAŞ, *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*, s. 16; Özlem İŞİĞİÇOK, *Ücret Teorisi, Politikası ve Sistemleri*, 3. Baskı, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2017), s. 7; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 103.

⁸²⁷ Tahsin AKÇAKANAT ve İlker Hüseyin ÇAKIRCI, *Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Sağlık Kurumlarında Uygulanması*, (İstanbul: Hiper Yayın, 2019), s. 70; İSKENDER DEMİRCİ, *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, s. 3; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 168; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 336, 37.

2.1.1.2.1.2. İşveren veya Üçüncü Kişiler Tarafından Ödenmesi

Kural olarak ücret, iş sözleşmesine taraf olan yani işi isteme hakkına sahip olan işveren tarafından ödenir⁸²⁸. İşK otuz ikinci madde de belirtildiği gibi bazı durumlarda ücret üçüncü kişiler tarafından da ödenebilmektedir⁸²⁹. İş görme borcu işi görecek olan kişiye ait bireysel bir borç olmasına rağmen ücret ödeme borcu bireysel bir borç değildir. Dolayısıyla üçüncü kişiler aracılığıyla da ifa edilmesi mümkündür⁸³⁰.

İşçinin ücretinin üçüncü kişiler tarafından ödenebilmesi, işverenin ücret ödeme borcu yükümlüğünden kurtulacağı anlamına gelmez⁸³¹. Üçüncü kişinin ücret ödemesinin geçerli olarak kabul edildiği durumlarda, ücreti işveren ödemiş gibi kabul edilir ve borç sona erer⁸³².

Beş veya daha fazla işçi çalıştıran işverenler banka aracılığıyla işçi adına açılan bir hesaba ödeme yapmak zorundadır⁸³³. İşverenin işyerinde ya da banka hesabına gerçekleştirdiği her ödeme de ücret pusulasını gösterir bir hesap pusulası vermek zorundadır. Hesap pusulası işveren tarafından imzalanmış veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir belge olmalıdır. Hesap pusulasında asıl ücret ile ücret eklerinin, vergi ve sigorta primiyle icra kesintilerinin belirtilmesi gerekmektedir⁸³⁴.

⁸²⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 77; İSKENDER DEMİRCİ, *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, s. 3; GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 123; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 61.

⁸²⁹ Ercan POYRAZ, *İş Hukuku*, Güncellenmiş 7. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 59; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 209; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 197; EVCİL ve GÖKTAŞ, *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*, s. 17.

⁸³⁰ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 169; DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 25; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 197; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 77; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 125; BERBEROĞLU YENİPİNAR, *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*, s. 24.

⁸³¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2006/17668, Karar:2006/25672, Karar Tarihi: 02.10.2006, “İşçinin ücretinin üçüncü bir kişi tarafından ödenmesi mümkün olup, bu durum üçüncü kişiyi işveren yapmaz.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2006-17668.htm>, Son Erişim: 26.12.2021); SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 103.

⁸³² İSKENDER DEMİRCİ, *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, s. 4; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 125.

⁸³³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 332; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 149.

⁸³⁴ Ali Nazım SÖZER, “Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler”, *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 13, Sayı 51, (2016): s. 1347; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 149, 50; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 332, 33.

Sağlık sektöründe özellikle özel sektör aracılığıyla gerçekleştirilen sağlık hizmetleri içerisinde çalışmakta olan sağlık çalışanları, genellikle sabit ödeme ve hak ediş şeklinde ücret ödemeleri elde etmektedirler. Sağlık çalışanlarının sözleşmelerinde belirlenen görevlerini uygun bir biçimde ifa etmeleri neticesinde aylık olarak gerçekleştirilen ödemeler sabit ödeme olarak adlandırılmaktadır. Sağlık çalışanları çalıştıkları süre boyunca gerçekleştirmiş oldukları hizmetlerin karşılığı olarak bu ücrete hak kazanırlar. Sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan sağlık çalışanları, özellikle de tabip veya diş tabiplerinin, aylık sabit ödemelerine ilave olarak muayene, konsültasyon, cerrahi ve girişimsel işlemler gibi bütün tabiplik uygulamalarından sözleşmede belirtilen oranda ek ücret ödenmesi ise hak ediş olarak adlandırılmaktadır. Uygulamada bu iki ücret biçimi aynı anda gerçekleştirilmektedir⁸³⁵.

Sağlık hizmetlerinin çeşitliliğinin gün geçtikçe artması gerçekleştirilmekte olan bu hizmetlerin belirli başlı kurallarla sıkıştırılmasına engel olmaktadır. Doğal olarak ücret ödeme sistemleriyle ilgili olarak ta belirli bir kalıp oluşturmak mümkün olmamakta, sağlık sektörü içerisinde de gerçekleştirilen hizmetlerin niteliğine göre çeşitli ücretlendirme şekilleri bulunmaktadır⁸³⁶.

Sağlık sektörü içerisinde üçüncü kişiler tarafından ücretin ödenmesi genellikle diş tabiplerinin çalışmakta oldukları özel sağlık kuruluşları içerisinde herhangi bir sabit ödeme elde etmeksizin muayenesini gerçekleştirdikleri hastaların ödedikleri ücretler üzerinden belirli bir oranına hak kazanarak gelir elde etmesi şeklinde gerçekleşmektedir⁸³⁷.

⁸³⁵ Türk Tabipler Birliği Özel Hekimlik Kolu, *Özel Sağlık Sektöründe Çalışma ve Ücretlendirme Biçimleri*, (İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2018), s. 9.

⁸³⁶ Türk Tabipler Birliği Özel Hekimlik Kolu, *Özel Sağlık Sektöründe Çalışma ve Ücretlendirme Biçimleri*, s. 9.

⁸³⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/37310, Karar:2009/9162, Karar Tarihi: 01.04.2009, “Somut olayda; işyerinde yüzde usulü ücret karşılığı çalıştığı anlaşılan davacının görev yaptığı poliklinikte, ikinci bir diş hekiminin işe alındığı anlaşılmaktadır. Bu işlem tamamen işverenin yönetim hakkı kapsamındadır. Dosyaya yansıyan bilgilere göre ikinci diş hekiminin işe alınmasından sonra davacının almakta olduğu ücretin, önceki aylara göre daha düşük ödendiği iddiası kanıtlanamamıştır.”, (Lexpera İçtihat Bilgi Bankası, <https://29b13951316a490bc215ebb98f180002769de725.vetisonline.com/ictihat/yargitay/9-hukuk-dairesi-e-2007-37310-k-2009-9162-t-01-04-2009>, Son Erişim: 10.07.2022).

2.1.1.2.1.3. Para veya Parasal Değeri Olan Bir Menfaatle Ödenmesi

İşçinin emeğinin karşılığı olan ücretin mutlaka para ile ödenmesi gerekir. Bono, kupon ya da parayı temsil eden herhangi bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi gerçekleştirilemez⁸³⁸. İşçinin sadece emeğinin karşılığı olan ücret, asıl ücret, temel ücret, çıplak ücret, kök ücret ve dar anlamda ücret olarak adlandırılmaktadır⁸³⁹.

İşçinin asıl ücreti dışında kalan menfaatlerinin para yerine aynı olarak ödenmesi gerçekleştirilebilir⁸⁴⁰. Aynı ödemeler, işçinin asıl ücreti dışındaki yardım niteliğinde olan prim ikramiye, sosyal yardımlar gibi ek menfaatler olup, geniş anlamda ücret içerisinde değerlendirilebilmektedir⁸⁴¹. İşçinin aldığı bu toplam ücret giydirilmiş ücret olarak adlandırılmaktadır⁸⁴². Aynı ödemeler işçinin iş görme ediminin bir karşılığı olup para ile ifade edilmemesine rağmen para ile ölçülmesi mümkün olan bütün menfaatleri ifade eder⁸⁴³.

Sözleşmede aksine bir hüküm bulunmaması halinde işçinin aynı edimden yararlanmak yerine parasal karşılığının ödenmesini talep etme hakkı da bulunmamaktadır. Ancak işverenin kendisinden kaynaklanan bir nedenden dolayı aynı ödemeyi yerine getirememesi halinde rayiç bedeli göre nakden, para ile ödeme yapması gerekir⁸⁴⁴. Genel olarak bu tarz ödemeler işçinin motivasyonunu arttırmayı hedeflemektedir.

İşK'nın otuz ikinci maddesi uyarınca ücretin tedavülde bulunan para cinsinden yani Türk Lirasıyla ödenmesi gerekmektedir⁸⁴⁵. 12.09.2018 tarih ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı öngörülmeden önce bu kural mutlak emredici bir kural değildi.

⁸³⁸ TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 210; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 149; DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 29; POYRAZ, *İş Hukuku*, s. 61; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 365; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 333; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 149.

⁸³⁹ SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 103; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 198; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 77; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 351.

⁸⁴⁰ TUNÇOMAĞ ve CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*, s. 120; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 77; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 365; EVCİL ve GÖKTAŞ, *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*, s. 17.

⁸⁴¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 151; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 365; BERBEROĞLU YENİPİNAR, *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*, s. 26, 27.

⁸⁴² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 151; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 169.

⁸⁴³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 322.

⁸⁴⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 365.

⁸⁴⁵ POYRAZ, *İş Hukuku*, s. 61; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 365.

Dolayısıyla ücretin yabancı para cinsinden kararlaştırılması mümkün olup, yabancı paranın aynen ödenmesinin kararlaştırılmadığı durumlarda ödeme tarihindeki değeri üzerinden Türk Lirası olarak ödenmesi gerçekleştirilebiliyordu⁸⁴⁶. Yani işverenin ücret ödeme borcu muaccel olduğu zaman isterse yabancı paranın vadedeki rayicine göre Türk Lirası olarak isterse de doğrudan kararlaştırılan yabancı para cinsinden ödeme yapabilmekteydi. Taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinde işçinin ücretinin yabancı para olarak ödenmesi gerektiğinin kararlaştırılması halinde işveren, ücret ödeme borcunu yabancı para olarak ifa etmesi gerekmektedir. İşverenin ücret ödeme borcunu zamanında yerine getirmemesi halinde, ücretin vade ya da fiili ödeme günündeki rayicine göre Türk Lirası olarak ödenmesi istenebilmekteydi. Ancak 12.09.2018 tarih ve 85 sayılı Cumhurbaşkanlığı kararı ile Türkiye’de yerleşik olarak yaşayanlar arasında gerçekleştirilecek iş, hizmet ve eser sözleşmelerinde sözleşme bedeli ve bu sözleşmeden kaynaklanan diğer borçların döviz cinsinden ve dövize endeksli olarak kararlaştırılmayacağı düzenlendi⁸⁴⁷. Dolayısıyla bu düzenleme ile Türkiye’de yerleşik olarak yaşayanlar arasında gerçekleştirilecek olan iş sözleşmelerinde kural olarak ücretler Türk Lirası olarak kararlaştırılacak olup, döviz cinsinden kararlaştırılması mümkün değildir⁸⁴⁸.

2.1.1.2.2. Ücret Ekleri

İşçinin kanun veya sözleşme gereğince, asıl ücretinin yanında hak kazandığı menfaatler ücret ekleri olarak adlandırılmaktadır. Ücret ekleri asıl ücreti tamamlayıcı

⁸⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2003/742, Karar:2003/11670, Karar Tarihi: 30.06.2003, “*Davacının çalışması karşılığı ücretini Amerikan Doları olarak aldığı iddiası mahkemece kabul edilmiş ve dolar olarak alacağına karar verilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu’nun 26. maddesinde işçi ücretinin Türk Parası olarak ödeneceği belirtilmiştir. Böyle olunca isteğin fiili ödeme Türk Lirası karşılığı üzerinden ödenmesine karar vermek gerekirken doğrudan yabancı paraya hüküm verilmesi hatalıdır.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2003-742.htm>, Son Erişim: 26.12.2021); BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 149; EVCİL ve GÖKTAŞ, *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*, s. 17.

⁸⁴⁷ Ercüment ÖZKARACA, "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 25, Sayı 1, (2019): s. 196; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 332.

⁸⁴⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 365, 66.

niteliktedir. En çok karşılaşılan türleri ise ikramiye, prim aracılık ücreti ve işin sonucundan pay alma olarak karşımıza çıkmaktadır⁸⁴⁹.

Asıl ücret ile ücret ekleri toplamı geniş anlamda ücret olarak adlandırılmaktadır⁸⁵⁰. Uygulamada genellikle karıştırmasına rağmen geniş anlamda ücretle brüt ücret kavramları birbirinden farklıdır. Sigorta primi, vergi v.b. kesintiler yapılmadan belirlenen ücret brüt ücret olarak adlandırılır. Yasal olarak gerekli kesintilerin yapılmasından sonra ise ücret, net ücret olarak adlandırılmaktadır⁸⁵¹. Ancak ücret ekleri işçinin emeğinin karşılığı olarak elde ettiği ücretinin haricinde işverenin kendisine yaptığı ödeme ve aynı yardımlar olarak nitelendirilmektedir⁸⁵².

Kanunda ön görülen tazminat hesaplamalarında asıl ücret esas alınır. Tazminat hesaplamaları yapılırken sadece kanunda açıkça belirtilmesi halinde ücret ekleri dikkate alınabilmektedir⁸⁵³.

2.1.1.2.2.1. İkrâmiye

İkrâmiye kanundan, işverenin tek taraflı davranışlarından ya da sözleşmeden kaynaklanabilmektedir⁸⁵⁴. Uygulamada ikramiye genellikle işçinin ifa ettiği işten duyulan memnuniyeti göstermek amacıyla belirli dönemlerde ve yılbaşı, dini bayram,

⁸⁴⁹ Sevil DOĞAN, "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkrâmiye", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 17, Sayı 67, (2020): s. 1014; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180.

⁸⁵⁰ DURMAZ, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*, s. 43.

⁸⁵¹ ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 61.

⁸⁵² SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 104; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 77.

⁸⁵³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2003/9-849,

Karar: 2012/704, Karar Tarihi: 10.10.2012, "Kıdem tazminatına esas alınacak olan ücretin tespitinde İş Kanununun 32. maddesinde sözü edilen asıl ücrete ek olarak işçiye sağlanan para veya para ile ölçülebilen menfaatler göz önünde tutulur. Buna göre ikramiye ödemeleri kıdem tazminatı hesabında dikkate alınır", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2012-9-849.htm>, Son Erişim: 31.12.2021); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 351; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 77; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 147.

⁸⁵⁴ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 86; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154.

kuruluş yıl dönümü, doğum evlenme gibi özel neden ve olaylara bağlı olarak ödenen ek ücret olarak anlaşılmaktadır⁸⁵⁵.

İşverenin ikramiye ödemesinde ki temel amaç işçinin çalışmalarına duyduğu memnuniyetin yanı sıra işçinin çalışma verimini artırarak daha iyi çalışmasını özendirme. Ayrıca ikramiye işçiyle işveren arasındaki bağlılığı gösteren bir anlam taşımaktadır⁸⁵⁶.

İkramiyenin ücret eki olarak bireysel ve toplu iş sözleşmesiyle düzenlenmesi ve o işyerinde bulunan bütün işçilere belirli miktar ve aralıklarla ödenmesi veya sözleşmede kararlaştırılmamasına rağmen işyeri uygulaması haline gelmesi durumunda ikramiye hakkında ücrete ilişkin hükümler uygulanır⁸⁵⁷.

İkramiyenin bir işyerinde çalışan bütün işçilere ödenme zorunluluğu yoktur. Ancak işveren çalışanlarına eşit işlem yapma borcu kapsamında haklı bir neden olmaksızın bir işçi grubuna vermekte olduğu ikramiyeyi diğer işçi grubuna da vermek zorundadır⁸⁵⁸.

6772 sayılı Kamuda Çalışan İşçilere Verilecek İlave Tediye Kanun'u çerçevesinde maden işletmelerinin sadece yer altı işlerinde çalışan işçilere her yıl için en fazla üç, diğer işlerde çalışan işçilere ise iki ilave ödeme gerçekleştirilir. Bu hüküm çerçevesinde toplu iş sözleşmesiyle çalışan işçilere en fazla dört, yeraltında çalışan

⁸⁵⁵ DURMAZ, *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*, s. 43; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 85; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180; GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 125; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 355.

⁸⁵⁶ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 85; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 328, 29; DOĞAN, "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye", s. 1016.

⁸⁵⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 329; TEMEL ve BAYRAK, *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*, s. 215; DOĞAN, "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye", s. 1017, 18.

⁸⁵⁸ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2015/13084, Karar:2015/9808, Karar Tarihi: 25.05.2015, "İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden farklı olarak ikramiye genel bir nitelik taşır ve uygulamadan işyerinde çalışan tüm işçiler yararlanır. Başka bir anlatımla, işveren tarafından ayrımı haklı kılan geçerli nedenler olmadığı sürece ikramiye yönünden eşit davranma borcuna uygun davranılmalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2015-13084.htm>, Son Erişim: 30.12.2021); DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 87; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 328, 29.

işçilere ise en fazla beş ikramiye ödenebilmektedir. Ayrıca kanun kapsamı dışında çalışan işçilere ise toplu iş sözleşmesiyle en fazla iki ikramiye ödenebilmektedir. Bunun haricinde toplu iş sözleşmesiyle çalışan işçilerden olağan üstü çalışması belirgin olanlara özendirme ikramiyesi adı altında bir ikramiye ödemesi de gerçekleştirilebilmektedir⁸⁵⁹.

BASK'ın on dördüncü maddesine göre gazetenin yıllık net karı üzerinden gazetecilerin ikramiye alması gerektiğine hükmedilmiştir. Gazetecinin çalışmakta olduğu işletmenin yıl sonunda kar açıklaması durumunda gazetecilere fiilen çalıştığı her hizmet yılı için yılda bir kez bir aylık ücreti tutarında ikramiye ödemesi öngörülmüştür⁸⁶⁰. Dolayısıyla gazeteciye ödenmesi öngörülen ikramiye için derpiş edilen hizmet yılı, bir takvim yılı değil gazetecinin fiilen çalıştığı senedir ve ödeme dönemi yıl sonudur. Gazetecinin hizmetinin bir yıldan az sürmesi halinde çalıştığı süre veya bir yıldan fazla sürmesi halinde bir yıldan arta kalan süreler için gazeteciye ödenecek olan ikramiye miktarı çalıştığı süreye oranlanarak hesaplanır⁸⁶¹.

BASK 'nın açık hükmü gereğince kar elde etmeyen bir basın kuruluşun gazeteciye ikramiye ödeme zorunluluğu yoktur. Dolayısıyla kanunda düzenlenen ikramiye, işletmenin kar elde etmesi halinde yapılacak bir ödemedir. İşlemenin kar elde etmediği durumlarda gazetecinin yıllık ikramiye istemeye hakkı yoktur⁸⁶².

⁸⁵⁹ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 94, 95; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 104, 05; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154, 55; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 356, 57; KARATAŞ ve DÖNMEZ, "Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu", s. 1586; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78.

⁸⁶⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2011/50351, Karar:2014/25, Karar Tarihi: 13.01.2014, "Gazetecinin yasal ikramiye hakkı, en az bir aylık ücret tutarında olmalıdır. Taraflar bu miktarın üzerinde bir ikramiye ödemesi kararlaştırabilecekleri gibi, işyeri uygulamasının da bu yönde olduğunun kanıtlanması durumunda, bir aylık ücreti aşan ikramiye hakkının bulunduğu kabul edilmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2011-50351.htm>, Son Erişim: 29.12.2021).

⁸⁶¹ GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 126, 27; SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 106; İSKENDER DEMİRCİ, *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*, s. 15, 16.

⁸⁶² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2001/4131, Karar:2001/9544, Karar Tarihi: 05.06.2001, "Davacı gazeteci 1995-1999 yıllarına ait ikramiyelerinin ödenmediğinden söz ederek bu konuda da istek bulunmuş, bilirkişi tarafından 1995-1997 yılları hariç davalının zarar ettiği kabul edildiği halde, istek konusu tüm yıllar için hesaplama yapılmış ve mahkemece ikramiye alacağı hüküm altına alınmıştır. 5953 Sayılı Yasanın 14 /son maddesine göre ikramiyeye hak kazanabilmesi için davalının o yıl için kar etmiş olması gerekmektedir. 1996-1998 ve 1999 yıllarında davalı şirketin zarar ettiği dosyadaki belgelerden anlaşılmakta olup, bu yıllar için ikramiye alacağının hüküm altına alınması hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2001-4131.htm>, Son Erişim: 29.09.2021); SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 105.

Asıl işveren ve alt işveren ilişkisinin bulunduğu durumlarda işçinin ödenmeyen ikramiye alacaklarından her iki işveren de müştereken sorumludur. Geçici iş ilişkilerinde yine benzer şekilde ödünç alan ve ödünç veren müşterek sorumludur⁸⁶³.

TBK'nın dört yüz beşinci maddesinin birinci fıkrasına göre işçilerin ikramiyeyi talep etme hakkı, bu hususta tarafların anlaşması ya da çalışma şartları veya işverenin tek tarafı taahhüdünün varlığı halinde doğar. Dolayısıyla kanunda bahsedilen durumlar haricinde işverenin işçilere ikramiye ödeme zorunluluğu bulunmamaktadır⁸⁶⁴.

Bazı durumlarda işverenin tek tarafı olarak çalışanlarına ödediği ikramiye çalışma koşulu haline gelir ve işçiye talep etme hakkı doğurur⁸⁶⁵. Dolayısıyla işverenin verimli olarak işyerinde çalışan ve ağır işlerde çalışan işçiler gibi bazı koşullarda işyeri uygulaması haline gelen ikramiye ödemeleri haricinde işçilerine ikramiye ödemesi gerçekleştirip gerçekleştirilmemekte serbesttir⁸⁶⁶.

Her ne kadar İşK'nın beşinci maddesinin birinci fıkrasında kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışanlarla ilgili bir ikramiye ödemesine ilişkin düzenleme olmasa da madde hükmü çerçevesinde ikramiye ödemesi gerçekleştirilir⁸⁶⁷.

⁸⁶³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2010/1118, Karar:2012/8568, Karar Tarihi: 15.03.2012, "Asıl işveren alt işveren ilişkisinde, işçinin ödenmeyen ikramiye alacaklarından her iki işveren birlikte sorumludur. Geçici iş ilişkisinde, işçiye ödenmeyen ikramiyelerden ödünç alan ve ödünç veren işverenler birlikte sorumlu tutulmalıdır", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2010-1118.htm>, Son Erişim: 29.12.2021); DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 90; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 331; SUBAŞI, "İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi", s. 154.

⁸⁶⁴ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2015/5468, Karar:2016/205, Karar Tarihi: 19.01.2016, "Somut olayda davalı işyerinde ikramiye ödemesi olduğunu sadece davacı tanık ifadelerinde geçmektedir. Dosya içinde ikramiye uygulaması olduğuna dair yazılı delil bulunmadığı gibi davalı tanık beyanları da aksi yönde anlatımlar içermektedir. Bu nedenle davalı işyerinde ikramiye ödemesi olmadığı anlaşılmakla, anılan isteğin reddi gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2015-5468.htm>, Son Erişim: 29.12.2021); DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 86; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126.

⁸⁶⁵ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2003/9-11, Karar: 2003/54, Karar Tarihi: 05.02.2013, "Yargıtay Kararlarında da belirtildiği gibi, işyerinde 3 yıldan fazla ikramiye ödemesi verilmesi halinde bu hususun artık işyeri şartı haline geldiği gözetilip, bozma kararına uyularak ikramiye alacağının hesaplanması ve sonucuna göre karar verilmesi gerekirken önceki kararda direnilmesi usul ve yasaya aykırıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2003-9-11.htm>, Son Erişim: 31.12.2021).

⁸⁶⁶ Tahir M. NISAR, "Subjective Performance Measures In Bonus Payouts", *Performance Improvement*, Cilt 45, Sayı 8, (2006): s. 35; DOĞAN, "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye", s. 1026.

⁸⁶⁷ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 90.

İş sözleşmesi sona eren işçilere çalıştıkları süreyle orantılı olacak şekilde ikramiye ödemesi gerçekleştirilmesi gerekir. Dolayısıyla ikramiyenin ödendiği tarih itibarıyla işçinin işten ayrılması işçinin ikramiye hakkını talep etmesine bir engel teşkil etmez⁸⁶⁸.

Çalışılmayan günler ile çalışılmış sayılmayan günler ikramiye hesabında dikkate alınmaz⁸⁶⁹.

İş sözleşmesinin tarafları anlaşarak ikramiyenin asıl ücrete eklenerek kaldırılmasını kararlaştırabilirler. Böyle bir durumun meydana gelmesi halinde asıl ücret ile asıl ücretin dikkate alınacağı bütün ücretler yükseltilmiş ücret üzerinden hesaplanır. Dolayısıyla böyle bir durum işçi aleyhine esaslı bir değişiklik sayılmaz⁸⁷⁰.

Sağlık çalışanları, özel ve kamuya ait sağlık kuruluşlarıyla gerçekleştirmiş oldukları iş sözleşmelerinde, genellikle ikramiye ödenmesine yönelik bir düzenleme olmamasına rağmen, çoğunlukla ücret eki olarak ikramiye ödemesi almaktadırlar⁸⁷¹.

⁸⁶⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 330, 31; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 355; DOĞAN, "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye", s. 1020.

⁸⁶⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2005/9819, Karar:2005/37165, Karar Tarihi: 24.11.2005, "Davacı dava dilekçesinde bakiye süreye ilişkin ikramiye alacağı talebinde bulunmuştur. Çalıştığı süreyle ilgili ikramiye talebi yoktur. Çalışılmayan dönem için ikramiye istenemez. Çalışılan süreye karşılık ikramiye ödendiğinden ikramiye isteğinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2005-9819.htm>, Son Erişim: 30.12.2021); DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 93.

⁸⁷⁰ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 94; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 356.

⁸⁷¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/31462, Karar:2008/108, Karar Tarihi: 12.02.2008, "Davacı işçi, işyeri hekimi olarak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışmış ve açmış olduğu bu davada ikramiye isteğinde bulunmuştur. Mahkemece istek doğrultusunda karar verilmiştir. Dosya içinde bulunan iş sözleşmelerinde ikramiye ödenmesi yönünde bir düzenleme yer almamış olsa da, işyerinde tam süreli iş sözleşmeleri ile çalışan diğer işçilere ikramiye ödenmesinin yapıldığı dosya içeriğiyle sabit olmuştur.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-31462.htm>, Son Erişim: 08.02.2020).

Gerçekleştirilen bu ikramiye ödemeleri çoğunlukla toplu iş sözleşmeleri⁸⁷² ve işyeri uygulamalarından⁸⁷³ kaynaklanmaktadır.

2.1.1.2.2.2. Prim

Prim, işçinin kişisel olarak veya bir ekip dahilinde göstermiş olduğu üstün çaba ve başarı neticesinde ifa etmiş olduğu işin karşılığı olarak ödenen ek bir ücrettir⁸⁷⁴. Prim ödemesi ile işçinin daha verimli çalışması özendirilerek daha az maliyetle daha kaliteli üretim gerçekleştirilmesi ya da daha fazla kar elde edilmesi amaçlanmaktadır⁸⁷⁵.

Prim ve ikramiye kavramları birbirlerine benzediklerinden dolayı uygulamada çoğu kez karıştırılmaktadır. İkramiye ödemesinin genellikle özel nedenlerden dolayı gerçekleştirilmesine karşın prim ödemeleri, ifa edilen işin kalitesini artırma düşüncesiyle işçinin başarısını ve performansını ödüllendirmek amacıyla gerçekleştirilen ödemelerdir⁸⁷⁶.

Primin işveren tarafından verilmesi mümkün olduğu gibi bireysel veya toplu iş sözleşmeleri ile de düzenlenebilmektedir⁸⁷⁷. Primin ücret eki olarak kabul edilebilmesi

⁸⁷² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2013/5477, Karar:2014/36321, Karar Tarihi: 01.12.2014, “Davacı, davalı Bakanlığa ait hastanede 01.07.2002-01.01.2004 tarihleri arasında iş sözleşmesi ile ve hemşire olarak çalıştığını, sendikaya üye olduğunu, toplu iş sözleşmesi kapsamında olmasına rağmen toplu iş sözleşmesinden doğan ücret ve ikramiyelerinin ödenmediğini iddia ederek, ikramiye, ücret, giyim yardımı, fazla çalışma ücreti ve genel tatil ücreti alacaklarının ödenilmesini istemiştir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2013-5477.htm>, Son Erişim: 29.12.2021).

⁸⁷³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2022/6520, Karar:2022/7426, Karar Tarihi: 08.06.2022, “...Dosya kapsamına göre, davalı tarafça davacının kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı gerekçesiyle prim ve ikramiye alacağı bulunmadığı ileri sürülmüş ise de işyeri prim ve ikramiye prosedüründe bu yönde kısıtlayıcı hüküm bulunmadığı, ücret bordroları ve tazminat bordrosu dikkate alındığında tam zamanlı olarak ödemelerin yapıldığı, 2017 yılında davacıya prim ödemesi yapılması da dikkate alındığında, davacının prim ve ikramiye alacağına hak kazandığı...”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2022-6520.htm>, Son Erişim: 15.02.2023).

⁸⁷⁴ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 327; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 354.

⁸⁷⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; SÜZER, *İş Hukuku*, s. 354; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126.

⁸⁷⁶ DOĞAN, “İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye”, s. 1021, 22; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 127; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154.

⁸⁷⁷ TERZİOĞLU, “İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret”, s. 1895; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; POYRAZ, *İş Hukuku*, s. 59; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 354; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 327.

için devamlılık arz etmesi gerekmektedir⁸⁷⁸. Dolayısıyla işçi, primin işyeri uygulaması olarak uygulanması halinde prim talep etme hakkı kazanır. Ayrıca randıman primi, devamlılık primi, performans primi gibi çeşitli adlar altında gerçekleştirilen ödemeler asıl ücretten sayılmazlar⁸⁷⁹.

İşyerinde gerçekleştirilen iş ve işleyişle ilgili pratik bilgilere işçilerin kısa zamanda hâkim olmaları neticesinde, işverenlerin işyeriyle ilgili pratik bilgilerin sızdırılmasını önlemek amacıyla işyeri uygulaması olarak prim ödemesi gerçekleştirdikleri de görülmektedir⁸⁸⁰.

İşverenin tek taraflı olarak gerçekleştirdiği bir uygulama veya işyeri uygulaması olarak primin öngörüldüğü durumlarda işçiler, genellikle haftalık çalışma sürelerinin üzerinde bir çalışma gerçekleştirmektedirler. Böyle bir durumda işçilerin prim ödemelerine hak kazanmalarının yanı sıra prim alacağının fazla çalışmayı karşılaması durumunda işçi fazla çalışma ücreti alamaz. Ancak fazla çalışma ücretinin prim alacağı tarafından karşılanamadığı durumlarda karşılanmayan kısım için ödeme yapılması ve fazla çalışma ücretinin yüzde elli zamlı kısmının hesaplanması gerekmektedir⁸⁸¹.

Uygulamada ifa edilen işin miktarı esas alınmak suretiyle prim ödemesi gerçekleştirilmesi genellikle satış temsilcilerine uygulanan bir sistemdir. Çoğunlukla satış temsilcilerinin elde ettikleri prim ödemeleri esas ücretlerinden daha fazladır. Sağlık sektörü içerisinde faaliyet gösteren tıbbi mümessillerin kendi mesai saatlerini kendileri ayarlayabildiği durumlarda fazla çalışmaya ilişkin olarak bir talepte bulunamazlar⁸⁸².

⁸⁷⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/41679, Karar:2010/36460, Karar Tarihi: 07.12.2010, “*Prim uygulaması, bireysel ya da toplu iş sözleşmeleri ile de kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde kararlaştırılmamış olsa da işverence tek taraflı olarak düzenli şekilde yapılan prim ödemesi işyeri şartını oluşturur.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-41679.htm>, Son Erişim: 01.01.2022).

⁸⁷⁹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 126, 27; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 354.

⁸⁸⁰ Tannista BANERJEE ve Arnab NAYAK, "Is It The Wage Premium that Targets Worker Turnovers?", *Applied Economics Letters*, Cilt 25, Sayı 11, (2018): s. 797.

⁸⁸¹ Aslıhan KAYIK AYDINALP, "İş Hukukunda Prim", *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Sayı 36, (2018): s. 64, 68.

⁸⁸² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2022/5793, Karar:2022/6467, Karar Tarihi: 25.05.2022, “...tıbbi tanıtım temsilcilerinin kendi çalışma saatlerini kendilerinin belirlediği ve esnek saatlerde çalıştıkları, dolayısıyla fazla çalışma alacakları olmadığı belirtilmiş ise de burada önemli olanın çalışanların tamamen serbest

Sağlık sektöründe ise genellikle özel sağlık kuruluşlarında çalışan sağlık çalışanlarına, aylık ücretlerine ek olarak, teşhis ve tedavi aşamasında muayene ettikleri hasta sayısına göre prim ödenmektedir⁸⁸³.

2.1.1.2.2.3. Aracılık Ücreti

İşçinin, ifa ettiği iş üzerinden işverene sağladığı çıkar neticesinde belirli bir yüzde veya rakam ile belirlenebilir bir karşılığı almasına aracılık ücreti, komisyon veya provizyon olarak adlandırılır⁸⁸⁴.

Aracılık ücreti asıl ücret olarak kararlaştırılabileceği gibi asıl ücrete ilave olarak bir ek ücret olarak da kararlaştırılabilmektedir⁸⁸⁵. Ancak aracılık ücretinden söz edebilmek için işçi tarafından alınan ücretin, ifa ettiği işten dolayı işverene sağladığı menfaa ile gerçekleştirdiği aracılığın bir sonucu olması gerekmektedir. İşyeri ve işletmenin işçinin davranışları veya çalışma performansından dolayı kar elde etmesi sonucu alınacak bir ücret değildir⁸⁸⁶.

olup olmadıkları hususu olduğunu, bu hususta Yargıtay yerleşik içtihatları bulunduğunu, tıbbi tanıtım temsilcilerinin fazla çalışma yapıp yapmadığı konusunda inceleme yapılması gereken hususun temsilcinin iş programını tamamen kendisinin mi belirlediği yoksa işverenin emir ve talimatlarıyla mı belirlendiği olduğunu...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2022-5793.htm>, Son Erişim: 05.10.2022); KAYIK AYDINALP, "İş Hukukunda Prim", s. 65.

⁸⁸³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/433, Karar:2021/4934, Karar Tarihi: 25.02.2021, "...davacının ücretinin asgari ücret ve hasta sayısına göre tespit edilen primden oluştuğunu, asgari ücretin banka kanalı ile prim alacaklarının ise elden ödendiğini belirtmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-433.htm>, Son Erişim: 02.01.2022).

⁸⁸⁴ TERZİOĞLU, "İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret", s. 1895; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 331; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 357; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 127; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 78; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 62.

⁸⁸⁵ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 127; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 331; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 357.

⁸⁸⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2020/8480, Karar:2021/582, Karar Tarihi: 13.01.2021, "... komisyon ya da şube komisyonu adı altında yapılan ödemelerin mahiyetinin prim olduğu, bu itibarla davacı için hesap edilecek fazla mesai ücretinden şube komisyonu ya da komisyon adı altındaki ödemeler toplamından mahsubu ile bakiye fazla mesai ücreti hüküm altına alınması gerektiği gerekçesi ile yerel mahkeme kararının bozulmasına karar verilmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-8480.htm>, Son Erişim: 02.01.2022); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181.

İşçinin aracılık yapması sebebiyle işveren tarafından bir ücret ödenmesinin kararlaştırılması halinde, aracılık yoluyla ifa edilen işin üçüncü bir kişiyle geçerli olarak kurulması üzerine işçinin istem hakkı doğmaktadır⁸⁸⁷.

İşçinin aracılık yapması üzerine işverenle üçüncü bir kişi arasında gerçekleştirilen sözleşme, üçüncü kişinin borçlarını yerine getirmemesi veya işverenin kusuru olmaksızın ifa edilmemesi durumunda ücret talebine yönelik hak sona erer. Yalnızca kısmi ifa durumunda ücretten orantılı bir şekilde indirim gerçekleştirilir⁸⁸⁸.

İşçiye ifa etmekte olduğu aracılık hizmetinin ücretinin hesabını tutma yükümlülüğünün getirilmediği hallerde, işveren işçinin ücretinin muaccel olduğu her bir dönem için, aracılık ücretlerine tabii olan işlemleri de içeren yazılı hesap vermek zorundadır⁸⁸⁹.

Aracılık ücreti ile çalışan işçinin hesabının gözden geçirilmesinin gerekli olduğu hallerde işveren, işçiye ya da tarafların mutabık oldukları hâkimin atadığı bilirkişiye gerekli olan bilgileri vermek ve bilgilerin dayanağını oluşturan defter ile belgeleri incelemelerine sunmak zorundadır⁸⁹⁰.

TDN'nin 12/C maddesinde tabip ve diğ tabiplerinin kendilerine hasta temin etmek için aracılık yapan eczacı, yardımcı tıbbi personel ve başkaca herhangi bir kişiye aracılık ücreti ödenmeyeceği belirtilmiştir. Hekimlik Meslek Etiği Kurallarının 14. maddesinde bir tabibin başka tabiplere veya sağlık kuruluşlarına maddi çıkar sağlamak amacıyla hasta gönderemeyeceği ve aracı kişilerden yararlanamayacağı belirtilmiştir. Ayrıca 6023 sayılı

⁸⁸⁷ Başak GÜNEŞ ve Faruk Barış MUTLAY, "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 3, (2011): s. 251; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 156; REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 220; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 357.

⁸⁸⁸ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 220; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 357, 58; GÜNEŞ ve MUTLAY, "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", s. 251; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 156.

⁸⁸⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 156; GÜNEŞ ve MUTLAY, "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi", s. 251.

⁸⁹⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 156; GÜNEŞ ve MUTLAY, "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi".

Türk Tabipler Birliği Kanunu'nun 64. maddesinde tabip ve diş tabiplerine ücret karşılığı hasta getiren veya aracılık eden kişilere üç aydan bir yıla kadar süreli hapis cezası verileceği belirtilmiştir. Dolayısıyla sağlık hizmetlerinin ticarileşerek halk sağlığının korunmasına engel olmasını önlemek amacıyla yalnızca tabip, diş tabipleri ve sağlık kuruluşları değil aynı zamanda üçüncü kişi ve kurumları da kapsayan birtakım yaptırımlar getirilmiştir. Ayrıca sağlık hizmetleri içerisinde herhangi bir şekilde aracılık yapılması veya hasta kişilerin sağlıklarına yeniden kavuşması amacıyla sağlık çalışanlarının yaptıkları tavsiyeler sebebiyle tabip ve diş tabiplerine yönlendirilen hastalardan aracılık veya buna benzer başka isimlerle herhangi bir ücret alınması yasaklanarak yaptırımlara bağlanmıştır. Böylece hastaların sağlık sektörü içerisinde bir ticari emtia olarak görölmesinin engellenmesi hedeflenmiştir.

2.1.1.2.2.4. İşin Sonucundan Pay Alma

İşin sonucundan pay alma, iş sözleşmesiyle işçiye ödenen asıl ücretine ek olarak işletmenin kârından ya da cirosundan belirli bir miktar pay verilmesidir⁸⁹¹. İşin sonucundan pay alma ödemesi ile işçinin daha verimli çalışması özendirilerek işletme veya işyerine bağımlılığının arttırılması amaçlanmaktadır⁸⁹². İşçiye ödenecek olan payın düşüklüğü veya yüksekliği işletmenin kazanç miktarına bađlıdır⁸⁹³.

İşveren bütün işçilere ciro veya kârından belirli bir kısmı ödeyebileceği gibi sadece işletme ya da işyerinde bulunan üretim, yönetim ve satış kısımları gibi firma açısından önem teşkil eden yerlerde çalışan personele de cirosundan veya kârından pay verebilir⁸⁹⁴.

⁸⁹¹ Ünal NARMANLIOğLU, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri - I*, 5. Baskı, (İstanbul: Beta Basım Yayın, 2014), s. 300; BAşBUğ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 156; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 358; UşAN ve ERDOğAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 127; EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 33.

⁸⁹² SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181.

⁸⁹³ UşAN ve ERDOğAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 127; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181.

⁸⁹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/17867, Karar:2016/22085, Karar Tarihi: 13.12.2016, “İşveren, işçinin verimini arttırmak için ücrete ek olarak, elde ettiği kârdan pay verebilir. Genellikle, işletmenin üretim, yönetim ve satış bölümlerinde önemli görevlerde bulunan personele kâr dağıtımı yapılır. Kâra katılma, ekonomik anlamda işçinin ödüllendirilmesidir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-17867.htm>, Son Erişim: 02.01.2022); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 331.

İşçinin hak ettiği temel ücret işin sonucundan pay alma şeklinde kararlaştırılmaz⁸⁹⁵. İşçinin hayatını devam ettirebilmesi için yegâne geliri elde ettiği ücreti olarak kabul edildiği için işçinin ifa ettiği işin neticesinde aldığı ücretin süreklilik arz etmesi gerekir. Ancak işin sonucundan pay almada ise değişkenlik söz konusudur. İşçiye temel ücretinin ödenmesi hiçbir şekilde işletmenin bir kazanç elde etmesine bağlanamaz⁸⁹⁶.

Özel sağlık kuruluşları bazen istihdam ettikleri sağlık çalışanlarına, aylık temel ücretlerine ilave olarak, kuruluşun aylık gerçekleştirdiği hak ediş toplamı üzerinden, gerçekleştirilen hizmet, işlem ve müdahalelerin niteliğine göre belirli bir oranda sağlık çalışanlarına pay ödemektedir⁸⁹⁷.

2.1.1.2.3. Ücret Sistemleri

Ücretler tek tip değildir ve işverenlerin yetenekleri ile siyasal iktidarın politikalarına göre düzenlenmez. Özellikle ücret sistemiyle ilgili işçilik sorunları bilhassa gelişmekte olan ülkelerde işçiler ve işverenler arasında sorun ve anlaşmazlıklara sebep olmaktadır⁸⁹⁸. İşçiler ile işverenler arasında oluşabilecek sorun ve uyuşmazlıkları en aza indirmek amacıyla iş hukuku düzenlemelerinde işverenin işçiye ödeyeceği ücretin hangi esaslara dayanılarak hesaplanacağı ve ödeneceğine ilişkin çeşitli sistemler ile yöntemler bulunmaktadır.

İşK'da düzenlenen ücret türleri zamana, parça başına, akort, götürü ve yüzdelere göre ücret olarak belirlenmiştir. Bu ücret türleri uygulamada genellikle asıl ücret olarak karşımıza çıkmaktadır⁸⁹⁹.

⁸⁹⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 156; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 358.

⁸⁹⁶ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 127; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 331.

⁸⁹⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/7823, Karar:2019/17804, Karar Tarihi: 09.10.2019, "...en az 8.500,00 TL aylık ücret, ayrıca davacının yaptığı aylık ciro (hak ediş toplamı) bu rakamın üstüne çıkarsa, toplam hak ediş üzerinden: poliklinik hizmetlerinden %41, cerrahi işlem ve müdahalelerden %56, laboratuvar ve röntgen tetkiklerinden %5 pay alacak şekilde belirlediklerini...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-7823.htm>, Son Erişim: 05.10.2022).

⁸⁹⁸ Endeh SUHARTINI, v.d., "Legal Politics and Policy Setting of Wage Systems for Creating Social Justice of Workers", *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, Cilt 22, Sayı 6, (2019): s. 4.

⁸⁹⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 323.

2.1.1.2.3.1. Zamana Göre Ücret Sistemi

İşçiye ödenecek olan ücretin işin yürütüldüğü zaman dilimi esas alınarak haftalık, aylık, günlük veya saatlik olarak hesaplanması halinde zamana göre ücret söz konusu olur⁹⁰⁰. Başka bir ifadeyle zamana göre ücret, belirli bir zaman dilimi esas alınarak ödenmesiyle gerçekleştirilir.

Zamana göre ücrette belirli bir zaman dilimi esas alınarak ödeme yapıldığından dolayı işçinin yapmış olduğu işin kalite ve miktarının standardın altında veya üstünde olması işçiye ödenecek olan ücretin miktarını etkilemez⁹⁰¹. Dolayısıyla işçi, belirlenen çalışma süresi içerisinde işini ifa etmesi halinde ücrete hak kazanır. Bu ücret türünde mühim olan husus, işçinin işini ifa ettiği zaman oranında belirli bir ücretin ödenmesi olup, belli çıktının istihsal edilip edilmemesinin önemi yoktur⁹⁰². Dolayısıyla zamana göre ücret sisteminde standardın üzerinde bir çaba göstererek kaliteli hizmet sunan işçi ile kalitesiz hizmet sunan işçinin özdeş ücrete hak kazanmaları söz konusudur. Ancak ifa edilmekte olan işin veriminin düşmesi durumunda işçi, özen borcu temelinde sorumlu tutulabilir. Böyle bir durumun meydana gelmesi halinde, işçinin ifa etmesi gereken işi gerektirdiği gibi gerçekleştirememesi mevzubahis olup, önceden belirlenen bir sonucun elde edilememesi söz konusu değildir⁹⁰³.

Zamana göre ücret sisteminde ücretin aylık olarak ödenmesinin kararlaştırılması halinde ayın uzunluğu önemli olmayıp, işçiye otuz gün üzerinden ödeme yapılmaktadır⁹⁰⁴. Dolayısıyla İşçilerin çalıştıkları ayın otuz günden fazla olması halinde

⁹⁰⁰ Batuhan BÜYÜKAYHAN, "Farklı Çalışma Biçimleri", *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, Cilt 17, Sayı 66, (2018): s. 12; Kurtuluş KAYMAZ, *Ücret Yönetimi*, (Bursa: Dora Yayın Dağıtım, 2010), s. 98, 99; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 151; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 128; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 178; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 199; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 63; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 324; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 352.

⁹⁰¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 178; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 199; KAYMAZ, *Ücret Yönetimi*, s. 99; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 324; TUNÇOMAĞ ve CENTEL, *İş Hukukunun Esasları*, s. 101.

⁹⁰² UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 128; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79; BÜYÜKAYHAN, "Farklı Çalışma Biçimleri", s. 12.

⁹⁰³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 324.

⁹⁰⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2001/14817, Karar:2001/16050, Karar Tarihi: 15.10.2001, "Bazı aylar 30 bazı aylar 31 ve bazı aylar da daha az günden oluşabilir. Bu bakımdan 31 gün çeken aylar için bir gün eksik ücret ödendiği sonucuna varılamaz. Bu istek reddedilmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2001-14817.htm>, Son Erişim: 03.03.2021); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 79.

bir günlük ücrete hak kazanamazlar. Ayrıca işçinin ay içerisinde hasta, izinli ya da benzer sebeplerle çalışamaması durumunda Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından ödemesi gerçekleştirilen geçici iş görmezlik ödeneği aylık ücretli olarak çalışan işçilerin ücretlerinden düşülür ve ulusal bayram, genel tatil ve hafta tatili ücreti gibi ücretler ödenmez⁹⁰⁵.

İşçinin ifa ettiği işin karşılığı olarak ödenecek ücretin haftalık, günlük ya da saatlik olarak belirlenmesi mümkündür. Taraflar arasında bu şekilde bir ücret sisteminin kararlaştırması işçinin ifa ettiği iş karşılığında hak ettiği ücretin belirlenmesi için olup ücretin her gün ya da saat başı ödenmesi anlamına gelmemektedir⁹⁰⁶. Ayrıca işçinin ücretinin günlük veya saatlik olarak belirlenerek aylık olarak ödenmesinin kararlaştırılması halinde, genel tatil ve hafta tatili gibi günlerde çalışması halinde her gün için bir günlük ücretini, çalışamaması halinde ise o günün ücretini tam olarak alır⁹⁰⁷.

Özel veya kamuya ait sağlık kuruluşlarında çalışmakta olan sağlık çalışanlarının hizmet verdikleri hasta sayısı, hizmetin yoğunluğu veya maliyetine bakılmaksızın görevlerini ifa etmekte oldukları kuruluşun haftalık çalışma süresi göz önüne alınarak iş başında bulundukları süre üzerinden önceden belirlenmiş sabit zamana göre ücret ödemesi gerçekleştirilen maaş yöntemi sektörde en sık kullanılan yöntemdir.

2.1.1.2.3.2. Performans ve Verime Göre Ücret Sistemi

İşçiye ödenen ücret ile işçinin işyerindeki performansı arasında bir ilişki kurarak gerçekleştirilen ücret sistemi performansa dayalı ücret sistemi olarak adlandırılmaktadır⁹⁰⁸.

⁹⁰⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 352; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80.

⁹⁰⁶ BÜYÜKAYHAN, "Farklı Çalışma Biçimleri", s. 13.

⁹⁰⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80.

⁹⁰⁸ Nurşen CANIKLIOĞLU, "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 78; Doğan KESTANE, "Performansa Dayalı Ücret sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği", *Maliye Dergisi*, Cilt 142, Sayı 144, (2003): s. 132; İŞİĞİÇOK, *Ücret Teorisi, Politikası ve Sistemleri*, s. 187; KAYMAZ, *Ücret Yönetimi*, s. 77.

Üretilen mal ya da hizmetin miktarı göz önüne alınarak ödeme gerçekleştirilen ücret sistemi verime göre ücret sistemi olarak adlandırılmaktadır. Bu ücret sistemi uygulamada akort ücret ve götürü ücret olmak üzere iki farklı şekilde görülmektedir.

Gerçekleştirilen işin sayısına, ağırlığına veya uzunluğuna göre belirlenen ücret türü akort ücret olarak adlandırılmaktadır⁹⁰⁹. Gerçekleştirilen işin büyüklük, uzunluk ya da ağırlık birimlerine göre belirlenmesi halinde para akordu, zaman esas alınarak hesaplanması halinde ise zaman akordu olarak adlandırılmaktadır. Ayrıca bir işçi grubunda çalışan bütün işçilerin çıkarttıkları iş miktarına göre ödeme gerçekleştirilmesi grup akordu olarak adlandırılır⁹¹⁰.

Akort ücret sisteminde işçi, becerisi ve alışkanlıkları oranında çalışarak daha fazla ücret hak eder. İşveren açısından ise, işverenin ödemiş olduğu ücret, işçinin emeklerinin tam karşılığıdır⁹¹¹.

Gerçekleştirilen işin neticesine göre hesaplanan ücret türü götürü ücret olarak adlandırılmaktadır⁹¹². Götürü ücret türünde ücrete konu olan iş, akort ücrette olduğu gibi bir belirleme gerçekleştirilemediği için bütün miktarların hesaplanmasının zor olduğu ya da hesaplanamadığı, birbirine benzemeyen ve süreklilik arz etmeyip belirli bir sürenin sonunda sona eren işlerin mevcudiyeti durumlarda karşımıza çıkar⁹¹³. Bu ve buna benzer birtakım özellikleri sebebiyle götürü ücret akort ücretten ayrılır. Ancak hukuki nitelikleri açısından akort ücret ile götürü ücret arasında herhangi bir fark yoktur. Bu sebeple parça başı ücrete ilişkin uygulanan hükümler götürü ücret için de uygulanır⁹¹⁴.

⁹⁰⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 178; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 324; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 90; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 62.

⁹¹⁰ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 325.

⁹¹¹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 62; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 179; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80.

⁹¹² BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 179; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 153; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 326; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 62; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 352.

⁹¹³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 153; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 326.

⁹¹⁴ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 153; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 326.

Birtakım sebeplerden dolayı işçinin, normal çalışmasına oranla daha çalışması veya çalışmaması sebebiyle işçiye ödenecek olan ücret, zaman göre ücrete göre hesaplanan ücretin altında olabilir. Ayrıca işçiyi aşırı bir çalışmaya sevk ederek yorup, yıpratabilmektedir⁹¹⁵. Bundan dolayı TBK 411. maddesi çerçevesinde işçinin işverenle sadece parça başı veya götürü ücrete göre iş görmesi halinde işveren, işçiye yeteri kadar iş vermekle yükümlü olacağı düzenlenmiştir. İşverenin bu yükümlülüğe uymaması halinde, İşK 24. maddesi uyarınca aradaki ücret farklı zaman esası göz önüne alınarak ödenir. Ayrıca işçinin eksik aldığı ücretin karşılanmaması halinde, işçi iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir⁹¹⁶.

İşverenin herhangi bir kusuru olmaksızın ya da işletme koşullarının geçici olarak gerektirmesi nedeniyle iş sözleşmesinde belirlenen parça başına ya da götürü işi sağlamayacak durumda olması halinde işveren, işçiye zaman esasına göre ücret ödemek zorundadır. Dolayısıyla taraflar arasında gerçekleşen anlaşmada, hizmet veya toplu iş sözleşmesinde zaman göre ödenecek olan ücretin belirlenmemesi halinde işveren, işçiye parça başına veya götürü olarak daha önceden hak ettiği ortalama ücrete eşdeğer bir ücret ödemekle mükelleftir⁹¹⁷.

İşçinin parça başına veya götürü ücret çerçevesinde çalışmayı üstlenmesi halinde işveren, her işin başlamasından önce ona ödenecek birim ücretini bildirmek zorundadır.

⁹¹⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 325; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152.

⁹¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:1968/4556, Karar:1968/9043, Karar Tarihi: 21.06.1968, “...akort çalışan işçi, zorlayıcı sebep olarak nitelendirilmesi kabil olmayan bazı durumlarda, işgücünü işverenin buyruğunda hazır bulundurmasına rağmen, yapabileceği sayı ve tutardan daha az iş verilmesi takdirinde, belli bir oranın altına düşen iş kaybının karşılanmasını isteyemeyecektir. İşçi ücretlerini olumsuz yönden etkileyecek şekilde işverenin işi kabul etme borcunu kısıtlamasına cevaz verilemez. Nitekim, hüküm yerinde de bu esas kabul edilmiş bulunmaktadır. Bundan başka, teknik zorunluluk ve umulmayan durum çevresine girmeyen nedenlerle işi kabul borcunun kısıtlanması, bazı hallerde ücretin asgari ücretten daha az bir miktar olarak ödenmesi sonucunu doğurması mümkündür ki bu durumun açık surette İş Kanunun buyurucu hükümlerine aykırı düşeceği açıktır. İşçinin bu durumda haklı fesih yetkisini elde etmesi, hükmün iptal, ya da düzeltilmesini istemek hakkını bertaraf etmez.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-1968-4556.htm>, Son Erişim: 08.02.2022); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80.

⁹¹⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 325; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 80; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353.

İşverenin bildirim yükümlüğüne uymaması halinde aynı ya da benzer bir iş için belirlenmiş olan birim ücreti işçiye ödemek zorundadır⁹¹⁸.

2.1.1.2.3.3. Yüzde Usulüne Göre Ücret Sistemi

Yüzde usulü ücretin hesap edilebilmesi yalnızca belirli nitelikteki iş yerleri için geçerlidir⁹¹⁹. Genellikle otel, lokanta, eğlence yerleri gibi işletmelerde uygulanan yüzde usulü ücret sistemi, müşterilerin adisyonlarına belirli bir yüzde eklenerek elde edilen ücretin işveren tarafından toplanarak işyerinde çalışmakta olan işçilere, işyerinde sunulan hizmetlere katkıları oranında ödenmesi şeklinde uygulanan ücret sistemi yüzde usulüne göre ücret sistemidir⁹²⁰.

Bu ücret sisteminde paraların toplanması ve dağıtılmasından işveren sorumludur. Toplanan paraların işverene ait olacağı veya bazı işçilere ödenip bazı işçilere ödenmeyeceğine dair gerçekleştirilen iş sözleşmeleri geçersizdir⁹²¹. Ancak işçilere bırakılan bahşişlerden dolayı işverenin herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır⁹²². Bahşiş müşterinin, işçinin yerine getirdiği hizmetten memnun kalması sebebiyle herhangi bir zorunluluk olmaksızın ve müşterinin takdir ettiği miktarda ödediği para olduğu için yüzde usulü ücretten farklıdır. Dolayısıyla bahşiş kural olarak işçinin kendisi tarafından alıkonulur⁹²³.

İşveren veya işveren vekili yüzdeler halinde toplanan ücretin eksiksiz bir şekilde işçilere ödendiğini ispat etmekle yükümlüdür⁹²⁴. Ayrıca işveren her bir hesap pusulasının

⁹¹⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 152, 53; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 81.

⁹¹⁹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 81.

⁹²⁰ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 54; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 179; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 129; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 153; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 129; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 143.

⁹²¹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 129.

⁹²² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 326, 27.

⁹²³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 354; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 129; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 148.

⁹²⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 179; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 129.

genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtikleri bir temsilciye vermekle yükümlüdür. Bu belgenin şekli ve yeriliş usulleri bireysel veya toplu iş sözleşmesi ile belirlenir⁹²⁵.

Yüzde usulü ücret işçiye asıl ücret olarak ödenebileceği gibi ücret eki olarak da ödenebilmektedir⁹²⁶. Herhangi bir zorunluluk olmaksızın işyerlerinde işçilere sadece yüzde usulü ücret uygulanabileceği gibi başka ücret sistemleriyle birleştirilerek karma bir biçimde de uygulanabilmektedir⁹²⁷. Uygulamada genellikle yüzde usulü ücret ile zamana göre ücret sistemlerinin beraber uygulandıkları görülmektedir⁹²⁸.

Sağlık sektöründe yüzde usulü ücretle çalışmaya genellikle dış polikliniklerinde rastlanmaktadır. Dış polikliniklerinde çalışan dış tabipleri asgari ücrete ilaveten muayene ettikleri hastalardan elde edilen gelirin belirli bir yüzdesine hak kazanarak çalışmaktadırlar⁹²⁹.

2.1.1.3. Bağımlılık Unsuru

Bağımlılık unsurundaki bağımlılık kelimesi bireysel bir bağımlılığı ifade etmektedir. İşçi, iş veya hizmet sözleşmesinde kararlaştırılan işi, işverenin emir ve

⁹²⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 354.

⁹²⁶ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 153; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 143.

⁹²⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 326; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 353.

⁹²⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2007/10530, Karar: 2008/3939, Karar Tarihi: 06.03.2008, “Davacının, davalı derneği ait tıp merkezi göz polikliniği servisinde uzman hekim olarak çalıştırılmak üzere taraflar arasında iş sözleşmesi (hizmet akdi) yapıldığı, iş sözleşmesinde, günlük çalışma saatlerinin belirtildiği, ücretin, göz poliklinik servisinin aylık hasılatının % 40 ının davacının brüt aylık ücretini oluşturacağı ve bundan her türlü yasal kesintilerin yapılarak sözleşmede yazılı fiks ücretin altında olmamak kaydıyla net ücretinin ödeneceği şeklinde kararlaştırıldığı görülmüş, davacının davalı dernekten aldığı ücretler için kestiği serbest meslek makbuzlarında KDV ni göstermemesi nedeniyle Vergi Dairesince tahakkuk ettirilen vergi aslı ile kesilen ayları ödediği anlaşılmıştır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-10530.htm>, Son Erişim: 01.05.2021).

⁹²⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/433, Karar:2021/4934, Karar Tarihi: 25.02.2021, “Somut olayda, dinlenen davacı tanığı ... beyanında, davacının ücretinin asgari ücret ve hasta sayısına göre tespit edilen primden oluştuğunu, asgari ücretin banka kanalı ile prim alacaklarının ise elden ödendiğini belirtmiştir. Dosya arasına sunulan nakit ödeme formlarının önemli bir bölümünde de teslim alan adı olarak davacının isminin yazılı olduğu ve ismin altının imzalandığı, tarih ve miktar içerdiği gözlemlenmiştir. Hal böyle olunca; davacının ücret sisteminin tanık beyanlarına göre asgari ücret ve yaptığı iş başına prim şeklinde olduğu ve işyerinde prim ödemelerinin elden yapıldığı tespit edildiğinden, davacının isim ve imzasını içeren nakit ödeme formlarında belirtilen miktarların hesaplanan alacak miktarından mahsubu gerekmektedir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-433.htm>, Son Erişim: 03.02.2023).

talimatları çerçevesinde özenli ve becerili bir şekilde görmelidir⁹³⁰. Dolayısıyla işveren, bağımlılık unsuru çerçevesinde işçiye talimatlar vermekte ve denetlemektedir⁹³¹.

İş sözleşmesinin temelinde işçinin emeği söz konusudur. Emek yoğun hizmetlerin sağlanması çerçevesinde bağımlılık unsuru zaman içerisinde köklü değişimlere uğramıştır. İşlerin kölelik ve ubudiyet rejiminde gerçekleştirildiği dönemlerde işçi, işverene bağımlı olarak bütün emir ve talimatlarını koşulsuz ve şartsız olarak yerine getirilmekteydi. Bu dönemde işçinin mahremiyeti bile işverenin inisiyatifindeydi. Sanayi devrimi ile birlikte başlayan ve 19. yüzyılın sonlarına kadar olan dönemde, işçilerin ulusal bayram ve resmî tatil günleri ile günde 14 saatten daha fazla çalışmaları hayatın olağan akışı içerisinde değerlendirilmekteydi. Ayrıca bu dönemde işçiler, işverenlerle 25 yıl gibi zorunlu bir süre çalışacaklarını taahhüt ettikleri iş sözleşmeleri de gerçekleştirmektedirler. Çalışma serbestisi ve süreksizliği terimlerinin vurgulanmaya başlanmasıyla birlikte işverenin emir ve talimatları daraltılmaya başlanmıştır. Günümüzde işçinin işverene itaat yükümlülüğü işin gerçekleştirilmesi ile sınırlandırılmıştır. Dolayısıyla işçinin iş sözleşmesinden kaynaklanan bağımlı çalışması günümüzde önceki dönemlere göre gözle görülür bir ölçüde sınırlandırılmıştır⁹³².

İşçinin işverene tanınan sınırlar çerçevesinde emir ve talimatlarına uyarak iş görmesi işçinin işverene tabiiyetinin temelini oluşturur. İşçinin işverenin emir talimatları çerçevesinde iş görmesini taahhüt etmemesi halinde hukuki anlamda bağımlılık unsurundan söz edilemez. İşverenin emir ve talimatlarına belirli sınırlamalar getirilerek işçinin işverene bağımlı bir şekilde çalışmasının sağlanması, İş Hukuku'nun temel amacını oluşturur⁹³³. İşçi ve işveren arasındaki bu kişisel bağımlılık tarafların birbirlerine olan güven duygularının da devamlılığını zorunlu kılmaktadır. Taraflar arasındaki iş ilişkisinin sona erdirilmesinde güven duygusunun kaybı geçerli bir neden olarak kabul edilmekte olup, işçi ile işveren arasındaki kişisel bağımlılığında varlığının bir

⁹³⁰ Sabahattin YÜREKLİ, *Türk Borçları Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*, 3. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 43; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 38.

⁹³¹ Alessandro STASI, *Elements of Thai Civil Law*, (Boston: Brill Nijhoff, 2015), s. 98; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 168, 69; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 38.

⁹³² Luz PACHECO ZERGA, "Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo", *Revista de Derecho*, Cilt 13, (2012): s. 27, 28.

⁹³³ Miguel RODRÍGUEZ-PÍÑERO, "La Dependencia y La Extensión del Ámbito del Derecho del Trabajo", *Revista de Política Social*, Sayı 71, (1966): s. 159.

göstergesidir. Kişisel bağımlılık unsuru işçinin sadakat ve özen borcunun, işverenin ise işçiyi koruma ve gözetme borcunun dayanağını oluşturmaktadır⁹³⁴.

İş hukuku çerçevesindeki iş sözleşmesinde bağımlılık unsuru, Borçlar Hukukundaki hizmet sözleşmesinin özel bir biçimi olarak ortaya çıkmıştır⁹³⁵. Konusu iş görme edimi olan sözleşmeleri diğer sözleşmelerden ayıran temel unsur olarak kabul edilen bağımlılık unsuru⁹³⁶, işçinin işverenin emir ve talimatları çerçevesinde belirli bir yer ve zamanda iş görmesi olarak kabul edilmekteyken çalışma şekillerinin değişmesi ve esnekleşmesi neticesinde sadece mekânsal, zamansal ve hiyerarşik olarak değerlendirilmemekte, aynı zamanda ekonomik ve örgütsel bağımlılığı da dikkate almaktadır⁹³⁷.

İşçinin işverenin organizasyonu içerisinde ve yönetimi altında çalışması neticesinde, çalışmalarının karşılığında tek veya ana gelir kaynağı olarak elde ettiği ücretin bir kişi veya kurum tarafından ödendiği ve işçinin ekonomik bağımsızlığının olmadığı durumlarda, ekonomik bağımlılık söz konusu olur⁹³⁸.

İşçinin, işveren tarafından kendisine verilen görevleri başarılı bir biçimde yerine getirmeye istekli olması ve bunun neticesinde kendini mutlu hissetmesi sebebiyle işverenin kendisine vereceği diğer görevleri kabullenmeye istekli olması durumunda

⁹³⁴ İbrahim SUBAŞI, "Küresel Covid19 Salgını'nın Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna Etkisi", *Adaletle Yönelmiş Bir Toplumsal Düzen Olarak Hukuk: Prof. Dr. Yasemin Işıktaç Armağanı*, ed. Sercan GÜRLER, (İstanbul: Sümer Kitabevi, 2020), s. 806; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 78, 79; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 103; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 103; SUBAŞI, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", s. 135.

⁹³⁵ Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, Esas: 2020/5784, Karar: 2020/7291, Karar Tarihi: 17.12.2020, "Borçlar Kanunu'nun 313/1 maddesinde, hizmet sözleşmesi; "Hizmet akdi, bir mukaveledir ki onunla işçi, muayyen veya gayri muayyen bir zamanda hizmet görmeyi ve iş sahibi dahi ona bir ücret vermeği taahhüt eder." şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanımda sadece hizmet ve ücret unsurları belirginken, 4857 sayılı yeni İş Kanununda, daha önce Anayasa Mahkemesi ve öğretinin de kabul ettiği gibi "bağımlılık" unsuruna da yer verilmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=10hd-2020-5784.htm>, Son Erişim: 25.02.2021).

⁹³⁶ Mehmet Özgür AVCI, "İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 7, Sayı 28, (2010): s. 400; GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 101; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 69; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 102; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 103; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 84.

⁹³⁷ Adalberto PERULLI, "Economically Dependent/Quasi-Subordinate (parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects", *Study. Brussels: European Commission*, (2003): s. 76; Abdullah EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 74.

⁹³⁸ Felicia ROSIORU, "Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers", *European Labour Law Journal*, Cilt 5, Sayı 3-4, (2014): s. 292.

çalışmakta olduğu işine yönelik olarak hissettiği duygusal bağ ve işçinin ifa etmekte olduğu işini temel yaşam ilgisi olarak görmesine sebep olan işe yönelik tutum ve davranışlar bütünü işçinin işe bağımlılığını ifade etmektedir⁹³⁹.

Bir işyerinde bulunan işçiler ile işveren arasındaki bağımlılık unsuru aynı boyutta değildir. İşçinin gerçekleştirdiği işin niteliği ve çalışma yöntemleri bağımlılık unsurunun boyutunu etkilemektedir. Özellikle işyerinde sürekli olarak işçinin istihdam edilmesinin maliyet ve sosyal yüklerinden kurtulmak isteyen işverenin klasik çalışma modellerinden uzaklaşması, işçi ile işveren arasındaki bağımlılık unsurunun zayıflamasına neden olmaktadır. Ancak bu zayıflama bağımlılık unsurunun olmadığı anlamına gelmemektedir. İşK 2/3. maddesi çerçevesinde işçinin işverenin iş organizasyonu içerisinde onun yararına çalışması ölçütü modern çalışma modellerinde de bağımlılık unsurunun varlığının ispatı açısından önem kazanmaktadır⁹⁴⁰.

İş sözleşmesinin ayırt edici bir işlevi olan bağımlılık unsuru, bağımsız çalışmanın tespiti açısından olumsuz bir işlev yüklenmektedir. Eğer bir çalışma ilişkisinde bağımlılık unsuru bulunmuyorsa, bu çalışma ilişkisi artık bağımsız veya serbest çalışma olarak kabul edilmektedir⁹⁴¹. Ancak bir çalışmanın bağımsız bir iş görme sözleşmesiyle gerçekleştirilmesine rağmen işi görenin, ekonomik açıdan işverene bağımlı bir şekilde işi gerçekleştirmesi ve korunma ihtiyacının olması durumunda bu iş gören gerçek kişiler yarı bağımsız veya işçi benzeri kişi olarak adlandırılmaktadır. Bu nedenle bu şekilde gerçekleştirilen sözleşmelerin niteliğinin belirlenmesi için her bir somut olay nezdinde bağımlılık unsurunun varlığının araştırılması gerekmektedir⁹⁴².

⁹³⁹ İsmail BAKAN, *Örgütsel Stratejinin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*, 2. Baskı, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2018), s. 12.

⁹⁴⁰ LÖSCHNIGG ve HEKİMLER, *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*, s. 69; AVCI, "İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", s. 1401; GÖKÇEK KARACA, *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*, s. 102; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 103; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 104; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 84; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 38.

⁹⁴¹ Sevil DOĞAN, *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru: Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi*, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 98,99.

⁹⁴² AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 103; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 39.

2.1.2. İş Sözleşmesinin Özellikleri

Taraflar arasında yapılması kararlaştırılan işin, hizmet sözleşmesi, iş sözleşmesi, eser sözleşmesi veya vekalet sözleşmesi gibi bir iş görme sözleşmesiyle gerçekleştirilmesi gerekir. Tarafların birbirlerine karşı olan sorumlulukları aralarında gerçekleştirdikleri sözleşme hükümlerinden kaynaklanmaktadır⁹⁴³. Dolayısıyla taraflar arasında gerçekleştirilen sözleşme, belirli veya belirsiz bir süre zarfında, işçi ve işverene devamlı olarak bir takım hak ve yükümlülükler getirmesinden dolayı sürekli borç ilişkisi meydana getiren bir özel hukuk sözleşmesidir⁹⁴⁴. İş sözleşmesi, bu temel özellikleri nedeniyle kişisel ve sürekli ilişki kuran, karşılıklı borç yükleyen, sosyal koruma sağlayan ivazlı bir katılma ve özel hukuk sözleşmesi olma niteliği taşır⁹⁴⁵.

2.1.2.1. Kişisel İlişki Kurması

İş sözleşmesinin mal varlığını ilgilendiren bir sözleşme olmasının yanı sıra işçinin kendisinin ve kişisel özelliklerinin de dikkate alındığı bir hukuki ilişki haline gelmesiyle beraber, kişisellik de bu sözleşmenin temel unsurlarından birisi olmuştur⁹⁴⁶. Dolayısıyla iş sözleşmesi, işçinin kişisel özelliklerini ön plana çıkaran, işçi ve işveren arasında kişisel ilişki kuran bir sözleşme niteliği taşımaktadır. İş sözleşmesinin bu özelliğinin bir sonucu olarak işçi ve işveren arasında bozulmaması gereken bir güven ilişkisi bulunmaktadır⁹⁴⁷.

⁹⁴³ Ada HURBEAN, "Legal Nature of the Individual Employment Contract", *LESIJ-Lex ET Scientia International Journal*, Cilt 17, Sayı 2, (2010): s. 42.

⁹⁴⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/10493, Karar:2009/31940, Karar Tarihi: 16.11.2009, "Bilindiği üzere iş sözleşmesi, kişisel ilişki kurması, karşılıklı borç doğurması ve sürekli borç ilişkisi yaratması özelliklerini içinde barındırmaktadır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-10493.htm>, Son Erişim: 22.12.2021); SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 85; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 69.

⁹⁴⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 175,76; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 105, 06; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 61, 62, 63; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 231.

⁹⁴⁶ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 35; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 24.

⁹⁴⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/16763, Karar:2020/10971, Karar Tarihi: 07.10.2020, "İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökertecek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 Sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-16763.htm>, Son Erişim: 22.12.2021); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 232.

Örf ve âdet hukukun temel değerleri içerisinde iyi niyet ilkeleri doğrultusunda gerçekleştirilen iş sözleşmeleri, karşılıklı güven ilişkisine dayanmaktadır⁹⁴⁸. Karşılıklı güven ilişkisinin temel amacı işçinin güçlü olan işveren tarafından istismar edilmesinin önlenmesidir. Dolayısıyla karşılıklı güven ilişkisi temelde güçlü olan işverenin gücünün kötüye kullanılmasını önlemeyi amaçlamaktadır. Bu yargı denetiminin ve özel hukuk doktrinin temelini oluşturur⁹⁴⁹.

İş sözleşmesinin iki tarafa da borç yükleyen satış veya kira sözleşmesi gibi sözleşmelerden farklı bir sözleşme niteliğine sahip olması, temelde iş sözleşmesinin kişisel bir ilişki doğuran sözleşme olmasından kaynaklanmaktadır⁹⁵⁰.

Gerek işverenin yahut üçüncü kişilerin işçiye psikolojik veya fiziksel tacizde bulunmalarının önlenmesi, gerekse de işçinin kişisel verilerinin korunması bu çerçevede değerlendirilmelidir⁹⁵¹.

2.1.2.2. Karşılıklı Borç Yükleme

İş sözleşmesi gibi iki tarafa da borç yükleyen sözleşmelerde, tarafların edimleri karşılıklıdır⁹⁵². Taraflardan her biri diğer tarafın edimine karşı bir borç yükü altına girmektedir. İş sözleşmesi genelinde değerlendirdiğimizde, temel olarak işçinin iş görme borcunun karşılığı olarak işveren, işçisine ücret ödeme borcu altına girmektedir⁹⁵³.

İşçinin bir iş karşılığı olmaksızın hafta tatili, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil günleri gibi bazı hallerde ödenen sosyal ücretler gibi durumların varlığı halinde

⁹⁴⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2014/27366, Karar:2014/38903, Karar Tarihi: 19.12.2014, "...davalı işveren açısından iş ilişkisinin devamı için gerekli olan güvenin sarsılmış olup, fesih geçerli nedene dayandığından...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2014-27366.htm>, Son Erişim: 29.12.2021).

⁹⁴⁹ Douglas BRODIE, "Mutual Trust and The Values of The Employment Contract", *Indus. LJ*, Cilt 30, (2001): s. 90.

⁹⁵⁰ Seracettin GÖKTAŞ, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 30.

⁹⁵¹ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 44; SUBAŞI, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", s. 131, 32.

⁹⁵² Murat DOĞAN, v.d., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 104.

⁹⁵³ Serkan Taylan KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 37; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 176; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 232.

işveren ücret ödeme borcu altına girerken işçi iş görme borcu altına girmediği için karşılıklı borç yükleme ilişkisi sona erer⁹⁵⁴.

Tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve yükümlülüklerini usulüne göre yerine getirmemesi veya hiçbir şekilde ifa etmemesi halinde mücbir sebep halleri istisna olmak üzere durumun şartları uyarınca işçi ve işverenin borçlarını yerine getirmekten kaçınma veya iş sözleşmesini fesih etme imkânı olmaktadır⁹⁵⁵.

2.1.2.3. Sürekli Borç İlişkisi Kurması

İş sözleşmesi, sözleşmenin tarafları arasında sürekli edim ilişkisi doğurmaktadır. Sürekli edimler, ani edimlerin aksine devamlı ve aralıksız bir devinimle ifa edilir⁹⁵⁶. Bir borç ilişkisinin asli borçlarından en az biri sürekli edim niteliğindeyse bu borç ilişkisi, sürekli borç ilişkisi haline gelmiştir⁹⁵⁷.

Sürekli bir borç ilişkisi doğuran iş sözleşmelerinde ise gerek işçinin iş görme borcu gerekse de işverenin ücret ödeme borcu sürekli bir şekilde ifa edilir. Tarafların iş sözleşmesinden doğan diğer borçları da aynı özelliktedir⁹⁵⁸.

Süreklilik unsuru sadece zaman bakımından değil, aynı zamanda tekrar etme durumunun var olup olmadığının da değerlendirilmesiyle tespit edilebilir⁹⁵⁹.

İş sözleşmesi gibi taraflar arasında sürekli bir iş ilişkisi meydana getiren nitelikteki sözleşmelerde, karşılıklı güven büyük önem taşır⁹⁶⁰. Bu tarz sözleşmelerde alacaklı, yalnızca o an için değil, sürekli olarak edimi ifa edilecek bir borç ilişkisi

⁹⁵⁴ DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 70.

⁹⁵⁵ Sarper SÜZEK, "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 56, Sayı 4, (2007): s. 210, 11; Haluk Hadi SÜMER, "Covid-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri", *TÜBA Covid-19 Küresel Salgını: Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu*, ed. Hayrettin ÇAĞLAR, (Ankara: Berk Grup Matbaacılık, 2020), s. 107.

⁹⁵⁶ Mehmet AYAN, *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, 11. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 50.

⁹⁵⁷ Şaban KAYIHAN ve Mustafa ÜNLÜTEPE, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, 6. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), s. 29.

⁹⁵⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 232; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 24; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 38, 39.

⁹⁵⁹ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 39.

⁹⁶⁰ AYAN, *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*, s. 51.

kurmaktadır⁹⁶¹. Dolayısıyla iş ilişkisinin geçersizliği ve sona ermesinde karşılıklı güvenin olmaması en önemli faktördür.

İş sözleşmesinin sürekli ilişki kurması, bu ilişkinin sona erdirilmesi ve geçersizliği halinde uygulanacak hükümler bakımından önem arz etmektedir. İş sözleşmesinin sürekli borç ilişkisi kuran bir sözleşme olmasından dolayı, bu sözleşmeye, haklı sebeple fesih hakkı tanındığı gibi, sürenin belirli olmadığı durumlarda, bir süreye uyarak feshi ihbar hakkı da tanınmaktadır⁹⁶².

2.1.2.4. Katılma Sözleşmesi Olması

Katılım sözleşmelerinin bir hüküm ifade edebilmeleri için, sözleşmeye katılan ile müdahil olan arasında yapılması gerekmektedir. Kural olarak katılan kişi müteselsil alacaklı ve borçlu konumuna gelmektedir⁹⁶³.

İş sözleşmesiye; tarafların, kanuni sınırlamalarla belirlenmiş birtakım kurallara uyarak, irade beyanlarıyla kabul ettikleri hükümlere katılım sağlamaları sonucunda meydana gelen bir sözleşmedir⁹⁶⁴.

2.1.2.5. Özel Hukuk Sözleşmesi Olması

İş sözleşmesi, hukuki ehliyet ve eşit haklara sahip bulunan tarafların ortak iradeleri neticesinde mutabakata vardıkları bir özel hukuk sözleşmesidir⁹⁶⁵. İşverenin gerçek ya da özel kişi veya tüzel kişi olması, iş sözleşmesinin bir özel hukuk sözleşmesi olma özelliğini değiştirmez⁹⁶⁶.

İş sözleşmesi haricinde kaynağını özel hukuktan alan sözleşme türleri, ahlak ve adaba uyma mecburiyeti haricinde taraflara borç yüklememektedir. Ancak iş sözleşmesi yapılırken, ahlak ve adaba aykırı hükümler taşımamasının yanında sosyal adalete karşı

⁹⁶¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 232.

⁹⁶² KAYIHAN ve ÜNLÜTEPE, *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 30.

⁹⁶³ Sezer ÇABRİ, "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Sözleşmeye Katılma", *LEGAL Hukuk Dergisi*, Cilt 9, Sayı 106, (2011): s. 3912, 13.

⁹⁶⁴ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 40.

⁹⁶⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 176.

⁹⁶⁶ AVCI, "İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", s. 1399; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 38.

olan hükümlerinde konulması hukuken imkansızdır⁹⁶⁷. İş sözleşmesinin sosyal koruma sağlama özelliği, diğer özel hukuk sözleşmelerinden farklı olarak tarafların iradelerinden bağımsız olarak kendiliğinden var olan bir özelliktir⁹⁶⁸.

2.1.2.6. Rızai Sözleşme Olması

Her sözleşmede olduğu gibi, iş sözleşmesinin kurulmasında da karşılıklı ve birbirine uyumlu irade beyanları gerekmektedir. Dolayısıyla herhangi bir şekil şartına tabi değildir⁹⁶⁹.

Karşılıklı irade beyanlarından kasıt sözleşmeye taraf olanların irade açıklamalarını tarafların birbirlerine yöneltmeleriyle birlikte sözleşmenin esaslı noktalarında uyumuş olmalarıdır. Şayet sözleşmenin esaslı noktalarının bir bölümünde anlaşma mevcut, diğer bölümlerinde mevcut değilse sözleşmenin hukuki ilişkisi tesis edilemez. Bunun en temel sebebi de karşılıklı irade beyanlarının birbiriyle uyumamasıdır⁹⁷⁰.

İş sözleşmesinde şekil serbestisi ilkesinin kabul edilmesi yani sözleşmenin rızai sözleşme olması, her konuda rıza gösterileceği anlamı taşımamaktadır. Sözleşme hükümlerinin adaba, genel ahlak kurallarına, kanunun emredici hükümlerine aykırı olması veya konusunun imkânsız olması, bu hükümlere ilişkin irade beyanlarını geçersiz kılar⁹⁷¹.

2.1.2.7. İvazlı Bir Sözleşme Olması

Sözlük anlamı ödün, edim, karşılık olan ivaz kelimesi, iş sözleşmesi özelinde değerlendirildiğinde üzerinde mutabık kalınan herhangi bir ifa türünün iş sözleşmesinin ivazlı olma özelliğini sağlaması açısından yeterlidir⁹⁷².

⁹⁶⁷ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 43.

⁹⁶⁸ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 43.

⁹⁶⁹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 104.

⁹⁷⁰ DOĞAN, v.d., *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*, s. 114,15.

⁹⁷¹ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 41.

⁹⁷² EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 41, 42.

İvazlı sözleşmelerde ivaz, sözleşmenin zorunlu unsurudur. Eğer sözleşmede ivaz kararlaştırılmamışsa yapılan sözleşme bir hüküm meydana getirmez⁹⁷³. İş sözleşmesi çerçevesinde üstlenilen edimin para olarak ödenebilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesi çerçevesinde ödenecek ücretin para haricinde herhangi bir şekilde ödenmesi mümkün değildir⁹⁷⁴.

2.1.2.8. Sosyal Koruma Sağlaması

Özel hukuk sözleşmeleri, tarafların sosyal adalet unsurunu göz önünde bulundurarak belirleyeceği hükümler çerçevesinde meydana gelebilir. Ancak bu hükümlerin varlığı sosyal koruma sağladıkları yönünde bir sonucun ortaya çıkmasını her zaman mümkün kılmayabilir. İş sözleşmesi özelinde ise sosyal koruma sağlama özelliği, tarafların iradelerinden bağımsız bir şekilde, sözleşmenin muhtevası gereği var olan bir özelliktir. Dolayısıyla sosyal koruma sağlama özelliği, iş sözleşmesini diğer özel hukuk sözleşmelerinden ayıran ve işçi tanımının belirlenmesinde kullanılması gereken bir ölçüt olarak değerlendirilmektedir⁹⁷⁵.

2.1.3. İş Sözleşmesinin Yapılması

Sözleşme aniden meydana gelen bir işlemler bütünü olmayıp, bir süreç içerisinde meydana gelen hukuki bir işlemi ifade etmektedir⁹⁷⁶. İş hukukunun konusunu oluşturan kanunlarda iş sözleşmesinin yapılmasına dair birtakım hükümlerin bulunmasına rağmen, bu konuda genel anlamda bir düzenleme bulunmamaktadır⁹⁷⁷. Dolayısıyla bütün

⁹⁷³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2016/23928, Karar: 2020/8639, Karar Tarihi: 22.09.2020, “6098 Sayılı Kanun’un 420. maddesinde, iş sözleşmesinin sona ermesinden itibaren bir ay içinde yapılan ibra sözleşmelerine geçerlilik tanınmayacağı bildirilmiştir. Aynı maddede, alacağın bir kısmının ödenmesi şartına bağlı ibra sözleşmelerinin (ivazlı ibra), ancak ödemenin banka kanalıyla yapılmış olması halinde geçerli olacağı öngörülmüştür.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-23928.htm>, Son Erişim: 01.05.2021); AYAN, Borçlar Hukuku (Genel Hükümler), s. 156.

⁹⁷⁴ EROL, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, s. 42; KARAÇ, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri, s. 37.

⁹⁷⁵ KARAÇ, Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri, s. 39; EROL, Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku’nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru, s. 43, 44.

⁹⁷⁶ Sabahattin YÜREKLİ, “İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)”, İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası, Cilt 72, Sayı 2, (2014): s. 541.

⁹⁷⁷ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, İş Hukuku, s. 129.

sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesinde de borçlar hukukunun genel kuralları geçerlidir ve tarafların karşılıklı ve birbirine uygun irade açıklamaları ile kurulur⁹⁷⁸.

İş sözleşmesinin tarafları, kural olarak birbirlerini özgürce seçme ve iş sözleşmesinin meydana gelmesinden önce birbirleriyle görüşlerini paylaşma hakkına sahiptirler. Dolayısıyla tarafların birbirlerine ait bazı sırları da öğrenme ihtimali vardır. Bunun için de karşılıklı olarak yükümlülük altına girerler. Bu yükümlülük sebebiyle taraflar, öğrendikleri sıraları üçüncü kişilerle paylaşmama sorumluluğu içerisindeyler. Aksi halde hukuki sorumluluk meydana gelir⁹⁷⁹. Tarafların bu aşamada birbirlerine karşı mesuliyetlerinin bulunması, borçlar hukukuna ilişkin genel davranış sorumluluğun bir sonucudur⁹⁸⁰.

Tarafların sözleşme görüşmeleri esnasında meydana gelen edimlerini dürüst davranma kuralına aykırı bir biçimde yerine getirmeleri neticesinde kusur (*culpa in contrahendo*⁹⁸¹) durumu ortaya çıkar⁹⁸². İş görüşmesi sırasında dürüst davranma yükümlülüğü, sözleşme şartlarının belirlenmesi ve sözleşmenin meydana getirilmesi esnasında, sözleşmeyi etkileyecek bilgilerin hatalı vermemesinin yanı sıra karşı tarafın hataya düştüğünü fark ettiği esnada onu ikaz etmeyi de gerektirebilir⁹⁸³.

İş sözleşmesi yapma teklifi genel olarak işveren tarafından gelmekte ise de işçi adayından da gelmesi mümkündür⁹⁸⁴. Ancak işveren ile işçi adayının menfaatleri

⁹⁷⁸ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 105; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 186; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 135.

⁹⁷⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 128.

⁹⁸⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 296.

⁹⁸¹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2017/17897, Karar: 2020/13824, Karar Tarihi: 28.10.2020, "... *in contrahendo sorumluluğunun varlığından söz edebilmek için sözleşmenin tüm unsurları ile kurulmuş olmasının veya geçerli bir sözleşme olup olmadığının bir önemi bulunmamaktadır. Bütün bu hukuki kurumların temelinde dürüstlük kuralı gereği korunması gereken ve bu yüzden yasal bir yükümlülük olarak da ortaya çıkan, kendine özgü bir sorumluluk vardır. Güven sorumluluğu edim yükümünden bağımsız yasal bir borç ilişkisine dayanır. Sorumluluğun doğması için zarar verenle zarar gören arasında asli edim yükümünün doğumunu sağlayacak bir sözleşme ilişkisinin kurulmuş olması gerekmez. Taraflardan birinin kendi davranışlarıyla diğer tarafta güven oluşturmaya, bu ikisi arasında var olan güven ilişkisinin zarar görmüş olmasından dolayı dürüstlük kuralı gereği bir sorumluluk meydana gelmektedir.*", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-17897.htm>, Son Erişim: 01.05.2021).

⁹⁸² AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 106; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 298.

⁹⁸³ YÜREKLİ, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)", s. 549.

⁹⁸⁴ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 106.

birbirinden farklıdır⁹⁸⁵. Dolayısıyla işveren, işçi adayı hakkında detaylı bir bilgi birikimine sahip olmayı isterken, işçi adayı da sadece görülecek iş ile ilgili soruları yanıtlamak mecburiyetindedir. Aksi taktirde işçi adayının özel kişilik alanının ihlali söz konusu olabilmektedir⁹⁸⁶.

İşçi adayına sendikal üyeliği yahut siyasi eğilimi gibi konularda sorular sorulamaz⁹⁸⁷. Ayrıca işin niteliği gereği bir önem arz etmediği taktirde işveren, işçi adayına hamile olup olmadığı yönünde sorular yöneltmez⁹⁸⁸. İşçi adayının ve işverenin birbirlerine soracağı sorular durumlara özgü hükümler çerçevesinde ayrımcılık yasağı, eşitlik ilkesi ve dürüstlük kuralı ile tarafların kişilik haklarına hanel getirmeyecek biçimde belirlenmelidir⁹⁸⁹. Bunun bir sonucu olarak işçi adayı, dürüstlük kuralı çerçevesinde iş görme borcunun ifasını imkânsız kılacak yahut önemli ölçüde aksatacak noktaları açıklamak ve gerçeğe uygun bilgiler vermek zorundadır⁹⁹⁰.

İş başvurusu sırasında işverenin hukuka aykırı bir soru sorması neticesinde, işçi adayı bu soruyu cevaplayamayacağı gibi yalan yahut yanlış cevapta verebilir. Öğreti de ki baskın görüşe göre böyle bir durumla karşılaşan işçi adayının yalan söyleme hakkı bulunmaktadır⁹⁹¹.

Özel sağlık kuruluşları uygulamada sıklıkla iş başvurusunda bulunan tabip ve uzman tabiplere herhangi bir tıbbi müdahalede hatası gerçekleştirip gerçekleştirmediğini sormaktadırlar.

⁹⁸⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 296.

⁹⁸⁶ YÜREKLİ, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)", s. 551.

⁹⁸⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 297.

⁹⁸⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 128.

⁹⁸⁹ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 107.

⁹⁹⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 297.

⁹⁹¹ YÜREKLİ, "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)", s. 552; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 128; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 107; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 25.

2.1.3.1. Tarafların Ehliyeti

İş sözleşmesinin geçerli olması için taraflar, iş sözleşmesi yapmaya hukuken ehil olmalıdırlar. Tarafların ehliyetleriyle ilgili olarak Türk Medeni Kanunu'nun ehliyete ilişkin hükümleri uygulanır⁹⁹².

Taraflar bir hukuki işlem olan iş sözleşmesini yaptıkları sırada ehliyet durumları incelenir. Bu inceleme neticesinde tarafların ehliyet statüleri belirlenerek, yapılan sözleşmenin akıbeti hakkında hüküm verilir⁹⁹³.

Kişilerin haklara sahip olma ve borç altına girebilme kudreti hak ehliyeti olarak tanımlanmaktadır⁹⁹⁴. Hak ehliyeti, kişi olmanın bir sonucu olarak ortaya çıkar. Dolayısıyla kişiliğin kazanılması ile ortaya çıkar ve kişiliğin bitmesiyle de son bulur⁹⁹⁵. Ayrım yapılmaksızın herkesin hak ehliyetine sahip olması, hak ve borçlara egemen olmada eşit olunması anlamına gelmektedir⁹⁹⁶. Ayrıca TMK 8. madde hükmüne göre herkes aynı hak ehliyetine sahiptir.

Fiil ehliyeti ise, bireyin başkalarının izin yahut rızasına ihtiyaç duymadan hak ehliyetini kullanabilmesini ifade etmektedir. Dolayısıyla fiil ehliyeti, karşılaştığı hukuki

⁹⁹² BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 129; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 266; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 51; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 299.

⁹⁹³ Osman Gökhan ANTALYA ve Murat TOPUZ, *Medeni Hukuk*, 4. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 248; Mehmet AYAN ve Nurşen AYAN, *Kişiler Hukuku*, 7. Baskı, (Konya: Mimoza Yayınları, 2015), s. 27.

⁹⁹⁴ Aydın ZEVLİLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, 9. Baskı, (Ankara: Turhan Kitabevi, 2015), s. 80; Serap HELVACI, *Gerçek Kişiler*, 7. Baskı, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016), s. 43; Şaban KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 30; Zafer ZEYTİN ve Ömer ERGÜN, *Türk Medeni Hukuku*, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 79; Serap HELVACI ve Fulya ERLÜLE, *Medeni Hukuk*, (İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016), s. 62; İlyas DOĞAN, *Hukuka Giriş*, 2. Baskı, (Ankara: Astana Yayınları, 2020), s. 83; M. Kemal OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, 16. Baskı, (İstanbul: Filiz Yayınevi, 2016), s. 42; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 27.

⁹⁹⁵ Sinan Sami AKKURT, v.d., *Medeni Hukuk Temel Bilgiler*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 205; DOĞAN, *Hukuka Giriş*, s. 83; HELVACI ve ERLÜLE, *Medeni Hukuk*, s. 62; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 28; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 43; KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, s. 31; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 33; ZEVLİLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 80.

⁹⁹⁶ HELVACI ve ERLÜLE, *Medeni Hukuk*, s. 62; Fatih Burak UZUN, "Gerçek Kişilerin Hak Ehliyeti ve Hak Ehliyetine Uygulanacak Hukukun Tespiti", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, (2016): s. 14; DOĞAN, *Hukuka Giriş*, s. 83; ZEVLİLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 80; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 34; KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, s. 31; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 28; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 43.

olaylar ve işlemlerle ilgili olarak bilgi sahibi olmasının ardından kendi özgür iradesiyle karar verebilen, sonuçlarını idrak edebilen ve verdiği kararlara uygun davranan kişilere tanınan ehliyeti ifade eder⁹⁹⁷.

TMK 10. maddesi uyarınca ayırt etme gücüne haiz ve herhangi bir kısıtlılığı bulunmayan her ergin kişi fiil ehliyetine sahiptir. Dolayısıyla fiil ehliyetinin ayırt etme gücüne sahip olma (*temyiz kudreti*), ergen (*reşit*) olma ve kısıtlı (*machur*) olmamak üzere üç temel şartı bulunmaktadır⁹⁹⁸.

Ayırt etme gücü, bir kişinin akla uygun bir biçimde hareket edebilmesini ifade eder. Akla uygun hareket, kişinin gerçekleştirmiş olduğu davranışın sebep ve sonuçlarını doğru bir şekilde kavrayarak yerine getirmesidir. TMK 13. maddesi uyarınca yaş küçüklüğü, akıl hastalığı ve zayıflığı, sarhoşluk ile nitelikleri itibariyle bu gibi sebeplerden dolayı akla uygun bir biçimde hareket etme yeteneğinden yoksun olmayan herkes ayırt etme gücüne sahiptir⁹⁹⁹.

Fiil ehliyetinin temel şartlarından birisi olan ergenlik, yasal ergenlik, evlenme ile ergenlik ve yargısal ergenlik olmak üzere üç farklı şekilde kazanılır. TMK 11/1. maddesi uyarınca bir kişinin on sekiz yaşını doldurmasıyla birlikte ergenlik başlar. TMK 11/2. maddesi uyarınca evlenen bir kişi de ergin sayılır. Ayrıca TMK 12. maddesine göre on beş yaşını doldurmuş olan bir küçüğün kendisinin isteği veya velisinin rızası ya da

⁹⁹⁷ Ersan ŞEN ve H. Sefa ERYILDIZ, *Hukuka Giriş*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 329; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 49; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 29; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 83; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 49.

⁹⁹⁸ Zeynel Abidin ÇAMAK, "Fiil Ehliyeti Bakımından Hizmet Akdinin Hükümsüzlüğü ve Sigortalılık", *Mali Çözüm Dergisi*, Cilt 25, Sayı 127, (2015): s. 304; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 29; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 50; KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, s. 33; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 83; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 52.

⁹⁹⁹ OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 55; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 83; ÇAMAK, "Fiil Ehliyeti Bakımından Hizmet Akdinin Hükümsüzlüğü ve Sigortalılık", s. 304; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 31, 32; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 57; KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, s.34.

vesayet altında bulunması halinde vesayet ve denetim makamından izin alınarak ergenliğine mahkeme tarafından karar verilebilir¹⁰⁰⁰.

Fiil ehliyetinin temel şartlarından birisi olan kısıtlanmış olmamak şartı TMK 10. madde de düzenlenmiştir. Bir kişinin kısıtlanabilmesi için ergin olması ve TMK 405. – 408. maddelerinde belirtilen sebeplerden en az birinin kendinde bulunması gerekir. Bu koşulların gerçekleşmesi halinde mahkeme tarafından kısıtlama kararı verilen kişiye vasi atanır¹⁰⁰¹.

Her türlü hukuki muamelede olduğu gibi, iş sözleşmesi yapma hususunda da hak ve fiil ehliyetlerinin varlığı aranır. Dolayısıyla ayırt etme gücüne haiz olmayanlar iş sözleşmesi yapamazlar, yapsalar dahi sözleşme geçersiz olur. Ayırt etme gücüne haiz olmalarına rağmen, ergin olamayan yahut kısıtlı olanların yapacağı iş sözleşmelerinin geçerli olabilmesi için, velileri veya vasilerinin izni ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir¹⁰⁰².

Vasi ya da ayırt etme gücüne haiz kısıtlının birtakım işleri gerçekleştirebilmesi için vesayet makamının izni gerekmektedir. TMK'nın 462. maddesinde bu işler sayılmıştır. Buna göre vasi ya da ayırt etme gücüne haiz kısıtlının olağan yönetim sınırlarını aşan yapı işleri ve çıraklık sözleşmesi gerçekleştirmesi vesayet makamının iznine tabidir¹⁰⁰³.

¹⁰⁰⁰ KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, s. 36; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 54; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 85; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 66; ÇAMAK, "Fiil Ehliyeti Bakımından Hizmet Akdinin Hükümsüzlüğü ve Sigortalılık", s. 304; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 36.

¹⁰⁰¹ HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 61; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 72; KAYIHAN, *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*, s. 38, 39; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 38; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 89.

¹⁰⁰² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 91, 94; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 37; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 68; OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 76.

¹⁰⁰³ OĞUZMAN, v.d., *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*, s. 98; HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 79; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 53, 55.

Evli çiftler meslek seçiminde birbirlerinden izin alma mecburiyetinde değildir. Ancak evlilik birliğinin huzur ve yararını göz önünde bulundurarak, eşlerden her birinin meslek ve iş seçiminde bulunması gerekmektedir¹⁰⁰⁴.

İş sözleşmesinin taraflarından işçinin mutlaka gerçek kişi olması gerekirken işveren, gerçek kişi yahut tüzel kişi olabilir. İşverenin tüzel kişi olması durumunda iş sözleşmesi, tüzel kişiliğin yetkili organı tarafından yapılmalıdır. İşveren vekili tarafından gerçekleştirilen iş sözleşmelerinde, işveren vekilinin iş sözleşmesi yapmaya yetkili olması gerekmektedir. Böyle bir yetkisinin bulunmadığı durumlarda ancak asıl işverenin onaylaması ile işlemin gerçekleştiği tarihten itibaren geçerlilik kazanır¹⁰⁰⁵.

Geçersiz olduğu daha sonradan anlaşılan hizmet sözleşmeleri, TBK'nın 394/III. maddesi hükmü gereğince taraflar arasındaki hizmet ilişkisi ortadan kalkıncaya kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hükümleri ve sonuçlarını doğurur. Böylece taraflar arasında gerçekleştirilen hizmet sözleşmesi geçersiz olmasına rağmen fiili hizmet ilişkileri açısından geçerli bir hizmet sözleşmesinin sonuçları bağlanmıştır. Dolayısıyla genel hükümler uyarınca hizmet sözleşmesinin taraflarından birisinin ayırt etme gücünden yoksun olması halinde taraflar arasında gerçekleştirilen sözleşmenin kesin hükümsüz sayılması gerekirken, işçinin menfaatlerinin korunması için taraflar arasındaki hizmet ilişkisi sona erene kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçları doğmaktadır¹⁰⁰⁶.

2011 yılında yürürlüğe konulan 663 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Türkiye'de tabip veya dış tabipliği yapmak için Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı olma şartı çıkarılmıştır. Gerçekleştirilen bu düzenleme ile yabancı uyruklu tabip ve dış tabipleri Türkiye'de faaliyet gösteren özel sağlık kuruluşlarında çalışmaya başlamışlardır. Ayrıca 22.02.2012 tarihli Yabancı Sağlık Meslek Mensuplarının Türkiye'de Özel Sağlık Kuruluşlarında Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik ile de yabancı uyruklu tabip ve dış tabiplerinin çalışma usulleri belirtilmiştir. Bu usuller çerçevesinde Türkiye'de çalışmak isteyen yabancı uyruklu tabip ve dış tabiplerinin diplomalarının denkliği

¹⁰⁰⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 299; AYAN ve AYAN, *Kişiler Hukuku*, s. 43; ZEVKLİLER, v.d., *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*, s. 90.

¹⁰⁰⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 129.

¹⁰⁰⁶ HELVACI, *Gerçek Kişiler*, s. 73, 74.

onaylanarak Sağlık Bakanlığı tarafından tescillenmiş olması, mesleğini ifa etmesi yönünde herhangi bir engelin bulunmaması, Türkçe bilmesi, Türkiye’de çalışma ve ikamet izni almış olması ve zorunlu mali sorumluluk sigortası gerçekleştirmesi şartıyla özel sağlık kuruluşlarında mesleklerini icra edebilecekleri belirtilmiştir.

2.1.3.2. İş Hukukunda Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlanması

Bir kişinin istediği kişiyle sözleşme kurabilmesi ve içeriğini istedikleri gibi belirlemesi literatürde sözleşme özgürlüğü kavramı ile açıklanmaktadır. Sözleşme içerisinde tarafların belirlediği kurallar sözleşmenin bütün taraflarını bağlamaktadır¹⁰⁰⁷.

Kural olarak taraflar sözleşmenin konusunu ve içeriğini serbestçe seçme hakkına sahiptirler. Ancak sözleşme hükümleri ve koşullarının kanuna, ahlaka, kamu düzenine veya kişilik haklarına aykırı olması sözleşmeyi batıl kılar¹⁰⁰⁸.

İş hukukunda ise sözleşme serbestisi ilkesi, işçiyi koruma ilkesi gereğince önemli derecede kısıtlamalara tabii olmaktadır. Bu kısıtlamalar iş sözleşmesinin kurulmasının yasaklanması ve işveren tarafından iş sözleşmesi yapılmasının zorunlu tutulması olarak karşımıza çıkmaktadır¹⁰⁰⁹. Bununla birlikte sözleşme özgürlüğünün kötüye kullanılmasını önlemek amacıyla da çeşitli hukuki düzenlemeler yapılmıştır¹⁰¹⁰.

2.1.3.2.1. Yaş Bakımından Getirilen Kısıtlamalar

Küçük yaştaki işçilerin sağlığını, eğitim-öğretim durumlarını ve toplumun kabul ettiği genel ahlak kuralları çerçevesinde ahlaki gelişimlerini tamamlamaları için kanun koyucu çeşitli düzenlemelerde bulunmuştur¹⁰¹¹. Yapılan bu düzenlemeler çocukluk ve gençlik kavramları temelinde oluşmaktadır.

¹⁰⁰⁷ Fikret EREN ve Ünsal DÖNMEZ, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*, 2. Baskı, Cilt I (m. 1-48), (Ankara: Yetkin Yayınları, 2023), s. 718; Umut YENİOCAK, *Sözleşme Hazırlama ve İnceleme Rehberi*, 5. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 30; Kemal ATASOY, *Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırı*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 109.

¹⁰⁰⁸ Fatih BİLGİLİ ve Ertan DEMİRKAPI, *Borçlar Hukuku*, (Bursa: Dora Yayıncılık, 2018), s. 45.

¹⁰⁰⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 303.

¹⁰¹⁰ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 271.

¹⁰¹¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 267.

Genel anlamda çocukluk kavramı, kişiliğin başlangıcı ile başlayıp ergenlik dönemine kadar olan dönemi ifade etmektedir. Ergenlik döneminden olgunluk dönemine kadar olan süredeki kişilik kavramı ise gençlik olarak ifade edilmektedir. Türk İş Hukuku nezdinde ise on sekiz yaşın altındaki çalışan bireyler küçük işçi, on sekiz yaşın üzerinde çalışanlar ise yetişkin işçi olarak kabul edilmektedir. Küçük işçiler çerçevesinde ise çocuk işçi ve genç işçi ayrımı yapılmaktadır¹⁰¹².

Türk İş Hukukunda, 15 yaşını doldurmamış ancak 14 yaşından büyük ve ilköğretim çağını tamamlamış kişiler çocuk işçi, 18 yaşını doldurmamış ancak 15 yaşından büyük kişiler ise genç işçi olarak ifade edilmektedir¹⁰¹³. Literatürde karşılaşılan bir diğer ayrım ise çocuk işçi ve çalışan çocuk kavramlarıdır. Bir iş sözleşmesine tabii olarak çalışan çocuklar çocuk işçi olarak, ücretsiz aile işçisi veya kendi nam ve hesabına çalışan ve belirli bir yaşın altında olanlar ise çalışan çocuk olarak tanımlanmaktadır¹⁰¹⁴.

Kural olarak çalışma yaşı on beş yaşın bitimi, yani on altı yaşından gün alınmasıyla başlar. Ancak on dört yaşını bitirmiş bir çocuğun sağlığı, vücut gelişimi ve eğitim-öğretimini engellememesi kaydıyla hafif işlerde çalıştırılacağı, on dört yaşını bitirmemişlerinse yine aynı şartlar altında sanat, kültür ve reklam faaliyetleri çerçevesinde yazılı sözleşme yapılması ve her bir faaliyet için farklı sözleşme oluşturulması şartıyla çalıştırılabilecekleri İŞK çerçevesinde hükme bağlanmıştır¹⁰¹⁵.

Çocuk ve genç işçilerin çalışmaları amacıyla bir işe yerleştirilmelerinde bedensel, zihinsel ve psikolojik gelişmelerinin yanı sıra güvenlik, sağlık ve kişisel yatkınlık ile yetenekleri dikkate alınır. Ayrıca çocuk ve genç işçilerin gördükleri işlerin, okula gitmelerine ve mesleki eğitimlerine engel olmaması, derslerini düzenli bir şekilde takip etmelerine mâni oluşturmaması gerekmektedir¹⁰¹⁶.

¹⁰¹² Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı Özel Sayı, (2013): s. 482,83,84.

¹⁰¹³ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130.

¹⁰¹⁴ Hande Bahar AYKAÇ, "Hukuksal Açıdan Çocuk ve Genç İşçiliği", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Cilt 27, Sayı 116, (2015): s. 339., <https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRjd05USXpNd09/hukuksal-acidan-cocuk-ve-genc-isciligi>.

¹⁰¹⁵ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 130,31.

¹⁰¹⁶ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 53.

İlköğretim eğitimlerini tamamlamalarına rağmen örgün eğitime devam etmeyen çocukların, günlük çalışma süreleri yedi saati, haftalık çalışma süreleri de otuz beş saati aşamaz. Sanat, kültür ve reklam faaliyetlerinde çalışanlar içinse bu süre günlük beş, haftalık otuz saatten fazla olamaz. On beş yaşını tamamlamış olanlar içinse bu süre günlük sekiz, haftalık kırk saatten fazla olmaması gerekmektedir. İlköğretim eğitimlerine devam eden ve okul öncesi çocuklar içinse eğitim – öğretim saatleri dışında olmak üzere günlük iki saat, haftalık ise on saatten fazla çalıştırılmaları yasaktır¹⁰¹⁷.

Bu sınırlamalar haricinde çocuk ve genç işçiler açısından bir takım sektörel kısıtlamalar da mevcuttur. Yer altında ve su altında yapılan işlerde ve sanayiye ait işlerin gece mesailerinde on sekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin çalıştırılmaları yasaktır¹⁰¹⁸. Kural olarak genellikle on sekiz yaşından küçüklerin yalnız başlarına bulunmalarının yasak olduğu bar, kabare, dans salonları, kahve, gazino ve hamamlarda çalıştırılmaları da yasaktır¹⁰¹⁹.

2.1.3.2.2. Cinsiyet Bakımından Getirilen Kısıtlamalar

İş yaşamında erkek işçilere nazaran özellikle fizyolojik yahut biyolojik yapıları itibariyle daha az avantajlı durumda olan kadın işçilerin korunmasına yönelik olarak kanun koyucu birtakım kısıtlamalar getirmiştir. İş Hukukunda ön görülen bu kısıtlamalar kadın işçilerin çalışma özgürlüğünün kısıtlanması veya bir ayrımcılık olarak değerlendirilmemelidir¹⁰²⁰.

İşK, yaşı ne olursa olsun kadın işçilerin maden ocakları, kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altı ve su altında yapılacak işlerde çalışmalarını yasaklamıştır¹⁰²¹. Kadın işçilerin erkek işçilere kıyasla fiziki olarak daha zayıf olmaları sebebiyle bu tarz işlerde çalıştırılmayacağı genel bir ilke olarak kabul görmektedir. Bu

¹⁰¹⁷ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 131.

¹⁰¹⁸ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 115.

¹⁰¹⁹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 53.

¹⁰²⁰ OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 575.

¹⁰²¹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54.

yasağa rağmen yer altı ve su altı işlerinde kadın işçi çalıştıran işverenler tespiti halinde, idari para cezası ödemek zorunda kalacaklardır¹⁰²².

Kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmaları içinde birtakım düzenlemeler bulunmaktadır. On sekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin, gece postalarında çalıştırılmaları için, işe başlamadan önce, çalışmalarında herhangi bir sakınca olmadığına dair iş yeri hekiminden bir sağlık raporu alınması şarttır. Her ne şekilde olursa olsun, bu çalışma süresi gece postasında yedi buçuk saati geçemez¹⁰²³. Ayrıca gebe olan kadın işçiler, gebeliğin doktor raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede ve emziren kadın işçiler, doğum tarihinden başlamak üzere bir yıl süreyle gece postalarında çalıştırılmazlar¹⁰²⁴.

Gebe olan kadın işçiler, doktor raporu ile gerekli görülmesi durumunda, sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılırlar. Ancak böyle bir durumun meydana gelmesi halinde işveren, kadın işçinin ücretinden herhangi bir indirim yapamaz¹⁰²⁵.

2.1.3.2.3. Yabancılar Açısından Getirilen Kısıtlamalar

Türkiye yabancıların çalışma hakları ve çalışma koşulları Uluslararası İşgücü Kanunu ile düzenlenmiştir¹⁰²⁶. Ülkemizin taraf olduğu ikili ve çok taraflı anlaşmalar çerçevesinde, yabancılar ülkemizde çalışmaya başlamadan önce Çalışma Bakanlığından izin almaları gerekmektedir. Bakanlık bu izni en fazla bir yıl süre ile verebilir. Yabancı çalışanla çalışmaya devam edilmek istenmesi durumunda ise çalışma izni en fazla üç yıla kadar uzatılabilir. Türkiye’de en az sekiz yıl ikamet izni ile çalışması olan yabancılara başvurmaları halinde süresiz çalışma izni verilir¹⁰²⁷.

UİK uyarınca mesleki yeterliliğin gerekli olduğu sağlık ve eğitim hizmetlerinde çalışacak olan yabancılara bakanlık tarafından izin verilebilmesi için ön izin alınması

¹⁰²² OĞUZ, "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler", s. 576.

¹⁰²³ ARZU ARSLAN ERTÜRK, "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 23, Sayı 1, (2017): s. 357.

¹⁰²⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 269.

¹⁰²⁵ ARSLAN ERTÜRK, "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış", s. 360.

¹⁰²⁶ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54.

¹⁰²⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 131.

şarttır. Bu gereklilik, yabancıların hizmet sunacakları meslekler için gerekli nitelik ve bilgi birikimlerine sahip olup olmadıklarının etkili bir şekilde değerlendirilebilmesi açısından önem arz etmektedir. Sağlık hizmetleri alanında istihdam edilmek istenen yabancılar Sağlık Bakanlığından, eğitim hizmetleri alanında istihdam edilmek istenen yabancılar Millî Eğitim Bakanlığından, Yüksek Öğretim Kurumları bünyesinde yabancı öğretim elemanı olarak istihdam edilmek istenen yabancılar ise Yüksek Öğretim Kurumu Başkanlığından ön izin almaları gerekmektedir. Ayrıca çalışma izinlerinin uzatılması içinde belirtilen bakanlıklar ve başkanlıklardan yine ön izin almaları şarttır¹⁰²⁸.

Çalışma izinlerinin istisnai olarak verilebileceği yabancılar ile uluslararası koruma statüsünde olan yabancılar, serbest bölgede istihdam edilecek yabancılar, yabancı öğrenciler ve yabancı mimarlar ile mühendislerle ilgili UİK da özel düzenlemeler yapılmıştır¹⁰²⁹.

2.1.3.2.4. Sağlık Durumu Bakımından Getirilen Kısıtlamalar

İşveren, işyerinde maruz kalınabilecek sağlık ve güvenlik risklerini dikkate alarak çalışanlarının sağlık gözetimine tabi olmalarına sağlamak zorundadır¹⁰³⁰. İşveren çalışanlarının işe girişleri, iş değişiklikleri, işin devamı sürecinde ve iş kazası ya da meslek hastalığı veya sağlık sebepleriyle işten uzaklaştırılmalarının akabinde iş dönüşlerinde talep edilmesi halinde, bakanlıkça belirlenen düzenli aralıklarla sağlık muayenelerini yapılmasını sağlamak zorundadır¹⁰³¹.

Tehlikeli veya çok tehlikeli sınıfta yer alan işlerde işveren, çalışanlarının işe uygun olduğunu belirten sağlık raporu olmadan işe başlatamaz¹⁰³².

İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu çerçevesinde alınması gereken sağlık raporlarının, işyeri sağlık ve güvenlik biriminde ya da hizmet alınan ortak sağlık ve güvenlik birimde bulunan görevli işyeri hekimi tarafından düzenlenir. Elliden az çalışanı olan işyerleriyle

¹⁰²⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 307, 08.

¹⁰²⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 270.

¹⁰³⁰ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 140.

¹⁰³¹ SUBAŞI, "Küresel Covid19 Salgını'nın Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna Etkisi", s. 777; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 305.

¹⁰³² SÜMER, *İş Hukuku*, s. 54.

az tehlikeli işyerleri bakımından, kamu hizmet sunucuları ya da aile hekimlerinden de alınabilir. Sağlık raporlarına ilişkin itirazlar ise Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen hakem hastanelere yapılır ve bu konuda verilen kararlar kesindir¹⁰³³.

Sağlık gözetiminden dolayı karşı karşıya kalınan maliyet ve her türlü ek ödemeler işveren tarafından karşılanacak, çalışanlara herhangi bir mali külfet yansıtılmayacaktır. Ayrıca sağlık muayenesine tabi tutulan çalışanların bilgileri çalışanların özel hayatı ve itibarının korunması için gizli tutulmalıdır¹⁰³⁴.

2.1.3.3. İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü

Bütün sözleşmelerde olduğu gibi iş sözleşmesinin yapılması esnasında bulunan birtakım noksanlıklar ya da sakatlıklar sebebiyle iş sözleşmesi, kesin olarak hükümsüz sayılabilir ya da taraflar sözleşme ile bağımlı kalmaya bilirler¹⁰³⁵.

2.1.3.3.1. Sözleşmenin Kesin Hükümsüzlüğü

Genel hükümler çerçevesinde, iş sözleşmesinin hükümsüzlüğü herkes tarafından öne sürülebildiği gibi hâkim tarafından da resen dikkate alınır¹⁰³⁶. Kesin hükümsüzlüğünün ileri sürülmesi halinde, tarafların irade beyanlarının herhangi bir şekle tabi olma zorunluluğu yoktur ancak kesin hükümsüzlüğün bir tespit davası şeklinde her zaman istenebilir¹⁰³⁷.

İş sözleşmesinin kanunun ya da taraflar arasında kararlaştırılan şekil koşullarının eksikliği halinde, TBK 27/1. maddesine göre sözleşme konusunun kamu düzenine, genel ahlaka ya da hukuka aykırı olması tarafların birinin ya da birkaçının ehliyetsiz olması ve

¹⁰³³ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 131.

¹⁰³⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 270.

¹⁰³⁵ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 173; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 281; Didem YARDIMCIOĞLU, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020), s. 215; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 137.

¹⁰³⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 281; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 137; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 229.

¹⁰³⁷ AVCI, "İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü", s. 1413; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 169, 70; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155.

konusunun imkanız hale gelmesi şekillerinde iş sözleşmesi kesin hükümsüzdür¹⁰³⁸. Ayrıca TBK 27/2. maddesi uyarınca sözleşmenin içerdiği hükümlerin belirli bir kısmının geçersiz olması diğer hükümlerin geçerliliğini etkilemez¹⁰³⁹. Ancak sözleşmenin geçersiz olan hükümleri olmadan sözleşmenin gerçekleştirilemeyeceği açıkça anlaşılırsa, sözleşmenin tamamı geçersiz olur. Dolayısıyla sözleşmenin belirli bir yerine ilişkin olarak kesin geçersizlik bulunuyorsa, sözleşmenin sadece o bölümü hükümsüz kabul edilir. Ancak bu koşullar olmadan sözleşme gerçekleştirilemiyorsa, sözleşmenin tamamı geçersiz sayılır¹⁰⁴⁰.

Borçlar hukuku çerçevesinde geçersiz bir sözleşme, ilk baştan itibaren hiç yapılamamış sayılır ve zaman içerisinde herhangi bir hüküm oluşturmaz. Ancak iş sözleşmesinin baştan itibaren geçersiz sayılması, sadece iş hukukunun işçiyi koruma ilkesi açısından değil aynı zamanda iş sözleşmesinin sürekli bir borç ilişkisi kurması açısından da uygun değildir¹⁰⁴¹. Dolayısıyla iş sözleşmesinden kaynaklanan karşılıklı borçların iade imkânı olmadığı için, hükümsüzlük anına kadar olan hak ve borçlar geçerli bir iş sözleşmesi hükmü doğurur¹⁰⁴².

¹⁰³⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 61; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 174; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 170; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 131; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155; YARDIMCIOĞLU, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, s. 215.

¹⁰³⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/23808, Karar:2016/21742, Karar Tarihi: 08.12.2016, “Davacı geçersiz olan sözleşme hükmüne istinaden hakem tayini talebinde bulunmuştur. Söz konusu sözleşme hükmü her iki taraf için de geçersizdir. Davacı geçersiz olan hüküm uyarınca dava açmak zorunda değildir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-23808.htm>, Son Erişim: 08.05.2023); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 61; YARDIMCIOĞLU, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, s. 216; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 139; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 131.

¹⁰⁴⁰ YARDIMCIOĞLU, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, s. 216; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 61; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 132.

¹⁰⁴¹ SÜZER, *İş Hukuku*, s. 318, 19; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 61; YARDIMCIOĞLU, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, s. 216; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 132; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154.

¹⁰⁴² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 138; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 180, 81; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 154; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 138; YARDIMCIOĞLU, *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*, s. 217; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 132; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 61.

2.1.3.3.2. İş Sözleşmesinin İptal Edilebilirliği

Borçlar hukukunda bulunan irade bozukluklarının (aldatma, yanıltma, korkutma) herhangi birisinin varlığı ya da taraflardan birinin aşırı yararlanması halinde tarafların iş sözleşmesini iptal etmeleri mümkündür¹⁰⁴³. Böyle bir durumda iş sözleşmesi doğmuştur ancak taraflardan birinin irade sakatlığı neticesinde sözleşme geleceğe etkili olarak iptal edilebilir duruma gelmiştir. İptal etmek isteyen taraf TBK 39. madde hükmü uyarınca bir yıl içerisinde iptal edilebilir. Aksi taktirde sözleşme onanmış olarak kabul edilir¹⁰⁴⁴.

İptal nedenleri, iş sözleşmesinin haklı feshine dair de haklı sebep teşkil ettiği durumlarda, iş sözleşmesinin iptaline ilişkin değil, feshine ilişkin hükümler uygulanır¹⁰⁴⁵.

2.1.3.4. İş Sözleşmesi Yapma Yükümlülüğü

Hukuk sistemimizde geçerli olan bir kişinin istediği bir kişiyle sözleşme yapıp yapmama ya da sözleşmenin tarafı olarak istediği kişiyi seçebilme, yani sözleşme serbestisi ilkesi, iş hukukunda bir takım sosyal nedenlerden dolayı iş sözleşmesi yapma zorunluluğu getirilerek sınırlandırılmıştır¹⁰⁴⁶.

2.1.3.4.1. İlk Kez İş Sözleşmesi Yapma Yükümlülükleri

Sosyal devlet ilkesi çerçevesinde, özel durumları sebebiyle iş bulmada güçlük çeken özörlölerin, eski yükömlölerin ve terör mağdurlarının çalıştırılması İŞK ile zorunlu hale getirilmiştir. Getirilen bu zorunluluk çerçevesinde, özörlölerin ve terör mağdurlarının iş gücünün değörlöndirmesi ve eski hükömlölerin yeniden suç işleminin engellenerek topluma kazandırılması amaçlanmaktadır¹⁰⁴⁷.

Anayasanın 61. Maddesi çerçevesinde, İŞK 30. maddesinde işverenler en az elli işçi çalıştırmaları halinde, özel sektörde yüzde üç, kamu sektöründe ise yüzde dört

¹⁰⁴³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 283, 84.

¹⁰⁴⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 155.

¹⁰⁴⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 62.

¹⁰⁴⁶ EREN ve DÖNMEZ, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*, Cilt I (m. 1-48), s. 719; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 310.

¹⁰⁴⁷ A. Eda MANAV, "İşverenin Özörlö, Eski Hükömlö ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Faköltesi Dergisi*, Cilt 10, Sayı 1, (2006): s. 139.

engelli¹⁰⁴⁸ ve yüzde iki eski hükümlüyü ya da Terörle Mücadele Kanunu'nun yirmi birinci maddesi uyarınca terör olaylarının sebepleri ve tesirleri neticesinde malul sayılmayacak şekilde yararlananları, meslek, beden ve ruhi durumlarına göre uygun işlerde çalıştırmak zorundadır¹⁰⁴⁹. Bu çerçevede özellikle günümüzde engelli olarak tanımladığımız toplumda yaşayan diğer kişilere göre daha dezavantajlı durumda olanlar kanunda önceleri sakat daha sonradan özürlü olarak tanımlanmış ve sonunda ise engelli adı verilmiştir. Terör mağduru şeklinde yapılan tanımlamanın yerine ise terörle mücadelede malul sayılmayacak derecede yaralanan işçi olarak tanımlanmıştır¹⁰⁵⁰. Ayrıca bir kişinin engelli olarak kabul edilebilmesi için tüm vücut fonksiyonlarının en az yüzde kırkını kaybettiğinin sağlık kurulu raporu ile belgelendirilmesi gerekir¹⁰⁵¹.

İşK 30/7 maddesi hükmü gereğince yer altı ve su altı işlerinde özürlü işçi çalıştırılmaz. Ayrıca işyerinde çalışan işçi sayısının tespitinde yer altında ve su altında çalışan işçiler hesaba katılmaz. Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru işçiler, toplam işçi sayısı hesaplanırken dikkate alınmaz¹⁰⁵².

İşverenler, işyerinin işçisiyken engelli hale gelenler haricinde, çalıştırmakla yükümlü oldukları işçileri Türkiye İş Kurumu vasıtasıyla sağlarlar¹⁰⁵³. İşverenler çalışmakta oldukları işyerinde sakatlanarak işten ayrılmalari söz konusu olanlara işe alımda öncelik tanınmalıdır¹⁰⁵⁴. İşverenlerin engelli, eski yükümlü ve terör mağduru çalıştırma yükümlülüğünü yerine getirmemeleri halinde idari para cezası uygulanır¹⁰⁵⁵.

İşverenler çalıştırmak zorunda oldukları özürlü, eski hükümlü veya terör mağdurlarını, yükümlülüğün doğduğu andan itibaren yedi gün içerisinde Türk İş Kurumundan istenilen nitelikleri de belirterek yazılı talepte bulunması gerekmektedir.

¹⁰⁴⁸ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2018/9730, Karar: 2018/19040, Karar Tarihi: 18.09.2018, “....işverenin engelli işçi çalıştırma yükümlülüğü kapsamında işçi alması, işletmesel karar ile çelişkili bir davranış içinde olduğu şeklinde düşünülemez. Zira engelli işçi çalışma yükümlülüğünün iş gücü ihtiyacından kaynaklanması söz konusu değildir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2018-9730.htm>, Son Erişim: 06.06.2021).

¹⁰⁴⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 145; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 311.

¹⁰⁵⁰ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 131.

¹⁰⁵¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 133.

¹⁰⁵² MANAV, "İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", s. 147.

¹⁰⁵³ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 56.

¹⁰⁵⁴ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 131.

¹⁰⁵⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 134.

İşverenin Türk İş Kurumu'na yaptığı talepte istihdamı zorlaştırıcı şartları öne süremez¹⁰⁵⁶.

İş Sağlığı ve Güvenliği kanunu gereği, mesleki risklerin minimize edilmesi için, işveren işyerinde iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personelinin görevlendirmekle yükümlüdür¹⁰⁵⁷.

2.1.3.4.2. Yeniden İş Sözleşmesi Yapma Yükümlülükleri

İşK çerçevesinde işveren toplu işten çıkarma tarihinden itibaren altı ay içerisinde yeniden aynı nitelikte işçi almak isterse, daha önce işten çıkardığı işçilerin bildirdikleri adreslere uygun araçlarla duyuru yapar. Dolayısıyla işveren, toplu işten çıkarma söz konusu olan işyerinde, yeniden aynı nitelikte bir çalışana ihtiyaç duyması halinde, daha önce işten çıkardığı işçilere öncelik tanınmalıdır¹⁰⁵⁸.

İşveren işyerinde engelli hale gelen çalışanlarıyla belirli koşullar altında yeniden iş sözleşmesi yapmak zorundadır. Öncelikle işçinin işyerinde engelli hale gelmesi gerekmektedir. Bu engelin mutlaka iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda gerçekleşmesi gerekmez. Ayrıca iş sözleşmesini tarafların hangisinin feshettiğinin bir önemi yoktur. İşe geri iade talebinde bulunan işçinin, işyerinde çalışabilecek seviyede iyileşmiş olması ve iş yerinde işçinin daha önce çalıştığı ya da benzeri bir pozisyonda boş yer bulunmalıdır¹⁰⁵⁹.

Askerlik ya da başka bir kanuni ödev sebebiyle işten ayrılan çalışan, kanuni ödevini tamamlamasının ardından iki ay içerisinde daha önce çalıştığı işyerinde çalışmak için talepte bulunabilir. İşveren eğer daha önce çalıştığı pozisyonda ya da benzeri bir yerde boşluk varsa hemen, eğer boşluk yoksa boşalacak ilk işe diğer isteklilere nazaran öncelikli olarak işe alması gerekir¹⁰⁶⁰.

¹⁰⁵⁶ MANAV, "İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu", s. 155.

¹⁰⁵⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 58.

¹⁰⁵⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 132.

¹⁰⁵⁹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 57.

¹⁰⁶⁰ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 129.

SenK. 23. maddesinin ilk fıkrası gereğince, sendika ve konfederasyon yönetim kurulu üyelerinin görevlerinin sona ermesi halinde eski işyerinde yeniden çalıştırılmaları gerekmektedir¹⁰⁶¹. Daha önceden çalıştığı işyerinde iş sözleşmesi askıda kalan profesyonel yönetici, görevinin sona erme tarihinden itibaren bir ay içerisinde daha önceden ayrıldığı işyerinde yeniden çalışmak için başvuru yapabilir. İşveren böyle bir talebin olması halinde bir ay içerisinde işçinin daha önce çalıştığı pozisyonda boşluk olması halinde o pozisyonda, boşluk olmaması halinde de işçiye uygun bir pozisyonda işe başlatmak zorundadır. İşveren bir ay içerisinde eski çalışanını işe almadığı takdirde iş sözleşmesi işveren tarafından feshedilmiş sayılır¹⁰⁶².

BASK hükümleri uyarınca gazeteci hastalandığı takdirde iş sözleşmesi altı ay süreyle feshedilemez. İşveren altı aylık sürenin ardından gazetecinin işyerinde çalışabilecek seviyede iyileşmemesi halinde, bütün hak ettiği tazminatları ödemek suretiyle iş sözleşmesini fes edebilir. Bir yıl içerisinde gazeteci iyileştiği takdirde isteği halinde yeniden eski işine tercihen alınır¹⁰⁶³.

Eski iş yerinde yeniden çalışma talebinde bulunan eski işçiye herhangi bir haklı sebep göstermeksizin işe almayan işveren, altı aylık ücret tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür¹⁰⁶⁴.

2.1.4. Sağlık Sektöründe İş Sözleşmesi Görünümleri

İş kanunu, iş sözleşmesinin türünü belirlemede tarafları belirli kısıtlamalar dahilinde serbest bırakmıştır¹⁰⁶⁵. Dolayısıyla taraflar, çalışma biçimlerini göz önüne alarak iş sözleşmesi türünü düzenleyebilecekleri gibi, kanundaki sınırlamalara bağlı olarak da atipik iş sözleşmesi düzenleyebilirler¹⁰⁶⁶. İşK. dokuzuncu maddesinin ikinci fıkrasında iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli yapılacağı belirtildikten sonra, iş sözleşmesinin çalışma biçimleri göz önünde bulundurularak tam süreli ya da kısmi süreli

¹⁰⁶¹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 109.

¹⁰⁶² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 315.

¹⁰⁶³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 315.

¹⁰⁶⁴ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 107.

¹⁰⁶⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 32; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 177; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 237.

¹⁰⁶⁶ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 83.

veya denemi süreli olarak yapılabileceği gibi diğer türlerde de yapılabileceği belirtilerek iş sözleşmesinin türlerine örnek verilmiştir¹⁰⁶⁷. İş sözleşmeleri bu türlerden herhangi birine uygun olarak düzenlenebileceği gibi, aynı sözleşme karma şekilde hem kısmi hem deneme hem de belirli süreli sözleşme koşullarını içerebilir¹⁰⁶⁸. Tarafların aralarında gerçekleştirebileceği iş sözleşmesi türleri bu sözleşme türleriyle kısıtlı değildir. Kanunun emredici hükümlerine aykırılık taşımaması şartıyla işin ve işyerinin gereksinimlerine göre başka türlerle de iş sözleşmesi gerçekleştirilebilir¹⁰⁶⁹.

Teknik olarak süre ve bağımlılık unsurlarını barındırmayan ancak konusunu iş görme ediminin oluşturması sebebiyle bahsi geçen unsurları andıran ve bundan dolayı iş hukukunun korumasını gerektiren isimsiz sözleşmeler de iş hukukunda rastlanılan sözleşme türlerindendir¹⁰⁷⁰. Gelişmiş sistemlere sahip üretim veya hizmet gerçekleştiren ticari firmaların ticari ve hizmet markasını, ürünlerinin pazarlaması ve dağıtımının gerçekleştirilmesi veya hizmet sunması için belirli bir kural ve sınırlamalar dahilinde hukuki ve finansal açıdan başka bir firmaya verdiği dağıtım ve pazarlama yönetimi olan iş zinciri (franchising) sözleşmesi isimsiz sözleşmeler içerisinde en sık rastlanan sözleşme türüdür¹⁰⁷¹.

TBK'daki hizmet sözleşmesiyle ilgili hükümler, iş sözleşmesine yönelik iş kanunundaki hükümlerle paralellik göstermektedir. İşK'nın bütün çalışanları kapsamayacağı kanunun dördüncü ve onuncu maddelerinde belirtilmiştir. İşK'nın kapsamı dışında kalmasıyla birlikte diğer iş kanunları kapsamına girmeyen işler ve süresiz işlerde çalışanlara TBK hükümleri uygulanır¹⁰⁷². Bir kişi durumun gerekleri çerçevesinde sadece bir ücret karşılığında gerçekleştirilebilecek olan bir işi belirli bir zaman diliminde görür ve bu işte işveren tarafından kabul edilmesi durumunda, aralarında

¹⁰⁶⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40.

¹⁰⁶⁸ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 39.

¹⁰⁶⁹ SÜMER, *Bireysel Basın İş Hukuku*, s. 40; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 237; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106.

¹⁰⁷⁰ ERDENK, *İş Hukukunda İsimli (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler*, s. 81, 82.

¹⁰⁷¹ Ayşe GÜVERCİN ŞAHAN, "Lex Mercatoria Kaynağı Olarak ICC Model Uluslararası Franchising Sözleşmesi", *Public and Private International Law Bulletin*, Cilt 40, Sayı 2, (2020): S. 1420; ERDENK, *İş Hukukunda İsimli (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler*, S. 81.

¹⁰⁷² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 177; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 119.

TBK hükümleri çerçevesinde bir hizmet sözleşmesi gerçekleştirilmiş olur¹⁰⁷³. Ayrıca geçersizliği daha sonradan anlaşılan bir hizmet sözleşmesi, geçersizliği anlaşılan tarihe kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hak ve hükümlerini doğurur.

2.1.4.1. Belirli Süreli İş Sözleşmesi

Belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun meydana gelmesi gibi objektif koşulların oluşması neticesine bağlı olarak gerçekleşen belirli süreli işlerde, işçi ile işveren arasında yazılı bir şekilde meydana getirilen iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesi olarak nitelendirilmektedir¹⁰⁷⁴. Belirli süreli iş sözleşmeleri, kural olarak, herhangi bir fesih beyanına gerekmesizin taraflar arasında belirlenen sürenin bitimiyle kendiliğinden sona erer¹⁰⁷⁵.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı bir objektif neden olmadığı sürece zincirleme olarak yani üst üste yapılamaz¹⁰⁷⁶. Aksi halde gerçekleştirilen belirli süreli iş sözleşmesi, başlangıçtan itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilir¹⁰⁷⁷. Ancak esaslı nedene dayalı

¹⁰⁷³ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 119, 20.

¹⁰⁷⁴ Ercüment ÖZKARACA, "İş Güvencesinin Kapsamı", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 37; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 237; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 85; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 107; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 121; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 72; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 178; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 34.

¹⁰⁷⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/498, Karar:2021/6992, Karar Tarihi: 25.03.2021, "...taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirli süreli olduğundan, sözleşmenin bildirimli feshi mümkün değildir. Bu halde; 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 17. maddesinde düzenlenen bildirim süresinin "belirsiz süreli iş sözleşmeleri" için uygulanabileceği gözetilmeden, ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi yerinde değildir. Davacının yasal dayanağı bulunmayan ihbar tazminatı talebinin reddine karar verilmesi gerekirken, açıklanan maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek, ihbar tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-498.htm>, Son Erişim: 29.09.2021); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 178; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 34; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 121.

¹⁰⁷⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2003/20073, Karar:2004/9321, Karar Tarihi: 22.04.2004, "Davacı işyeri hekimi olarak davalı işyerinde birer yıllık belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmış bulunmaktadır. Türk Tabipler Birliği İşyeri Hekimi çalışma Onayı Yönetmeliğinin 7. maddesinde çalışma onayının her yıl Şubat ayı sonuna kadar yenileneceği düzenlenmiştir. Davacı nitelikli bir işçi olup, esaslı bir neden bulunduğundan birden fazla yapılan hizmet sözleşmesi belirli süreli olma niteliği korumaktadır. Bu nedenle ihbar tazminatının hüküm altına alınması hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2003-20073.htm>, Son Erişim: 26.12.2021).

¹⁰⁷⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/892, Karar:2021/4707, Karar Tarihi: 23.02.2021, "...Yargıtay kararları doğrultusunda belirli süreli iş sözleşmelerine sınırlama getirilmiş ve sürekli yenilenen sözleşmeler bakımından ikiden fazla yenilenme halinde, sözleşmenin belirsiz süreli hale dönüşeceği kabul edilmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-892.htm>, Son Erişim: 29.09.2021); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 42; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal*

olarak zincirleme şekilde gerçekleştirilen belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliklerini korurlar¹⁰⁷⁸.

İşK'ya göre belirli süre belirtilmemiş olan iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir. İş sözleşmesinde sürenin belirtilmesi genel olarak bir takvim zamanının esas alınması olarak karşımıza çıksa da belirli bir işin tamamlanması ya da belirli bir olgunun otaya çıkması gibi objektif koşulların varlığı halinde iş sözleşmeleri kural olarak belirli süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir¹⁰⁷⁹.

İşçinin ifa edeceği işin çeşidi, amacı ve niteliği itibarıyla süresinin belirli olduğu anlaşılan işler için belirli süreli iş sözleşmesi gerçekleştirilebilir¹⁰⁸⁰. Ayrıca belirsiz süreli iş sözleşmesiyle görevini ifa etmekte olan bir işçinin hastalık, izin veya sağlık istirahati gibi çeşitli nedenlerle işten belirli bir süre ayrıldığı durumlarda, yeniden işe başlayana kadar olan süre için belirli süreli olarak başka bir işçinin işe alınması belirli bir olgunun ortaya çıkması durumudur¹⁰⁸¹.

Güvenlik Hukuku, s. 36; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 108; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 86; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 94; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 86; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 249; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s.74.

¹⁰⁷⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2001/20847, Karar:2002/7404, Karar Tarihi: 09.05.2002, “Ülkemiz koşulları ve Anayasal Sağlık hakkı dikkate alındığında hemşirelik görevinin yerine getirilmesi büyük önem taşır. Hastanelerimizde büyük bir hemşire açığı olduğu ve bu açığın bir türlü kapatılamadığı bilinen bir gerçektir. Bu itibarla hemşire ile hastane arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de bunların her birinin belirli süreli nitelikte olduklarının kabulü zorunluluğu vardır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2001-20847.htm>, Son Erişim: 30.09.2021); ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 61; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 90; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 34; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 85; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 72; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84, 85; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 237; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 122; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 41; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 138.

¹⁰⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/5419, Karar:2017/10509, Karar Tarihi: 14.06.2017, “Somut uyuşmazlıkta, davacı ile işveren arasında hekim özel işgörme sözleşmesi ve mesul müdürlük sözleşmeleri birden fazla imzalanmıştır. Davacının yaptığı iş işyerinde süreklilik arzeden iş olup, 4857 Sayılı İş Kanununun 11.maddesi uyarınca objektif esaslı neden bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerinde ise de, davacının hekim iş görme sözleşmesi ve mesul müdürlük sözleşmesinden kaynaklanan bakiye ücret alacak istemlerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-5419.htm>, Son Erişim: 02.01.2022); Uğur Hakan KAHRAMAN, "Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 30, (2011): s. 506; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 87.

¹⁰⁸⁰ Sarp ŞAHANKAYA, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", *Ankara Barosu Dergisi*, Cilt 4, Sayı 4, (2016): s. 181.

¹⁰⁸¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 107; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 240.

İşK 11. madde de belirtilen objektif nedenler örnek kabilinde sayılmıştır. Ayrıca madde de yer alan “gibi” ifadesiyle benzer durumların varlığında belirli süreli iş sözleşmesi gerçekleştirilmesi imkânı açık bırakılmıştır¹⁰⁸².

Belirli süreli iş sözleşmelerinin süresinin bir yıldan fazla olup olmadığına bakılmaksızın mutlaka yazılı bir şekilde meydana getirilmesi gerekmektedir¹⁰⁸³. Burada belirtilen yazınlık koşulu bir geçerlilik şartı değil ispat şartı niteliğindedir¹⁰⁸⁴. Yazılı şeklin bir geçerlilik şartı olması durumunda iş sözleşmesine dayanılarak herhangi bir ceza uygulaması gerçekleştirilemez. Ancak yazılı şeklin ispat şartı olarak kabul edilmesi, İşK çerçevesinde yazılı sözleşmenin yapılmadığı hallerde ve detayları açıklanan yazılı belgenin işçiye verilmediği durumlarda işveren ya da işveren vekili, her bir işçi için yüz elli Türk Lirası idari para cezası ödemesi gerekmektedir¹⁰⁸⁵. Belirli süreli iş sözleşmelerinde uygulanan bu şekil şartının amacı, tarafları sözleşme türünü belirlemede düşünceye sevk etmek suretiyle işçinin belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı iddiasıyla birtakım haklarından yoksun bırakılmasını önlemektir¹⁰⁸⁶.

Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerin, iş sözleşmelerinin sona ermesi halinde, tazminat hakları tamamen birbirinden farklıdır. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesini işveren tarafından haksız sebeplerle feshi ve işçinin

¹⁰⁸² Süleyman BAŞTERZİ, "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi" İşçinin Haklı Menfaati", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 15, Sayı Özel Sayı, (2013): s. 425.

¹⁰⁸³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/37145, Karar:2009/2329, Karar Tarihi: 12.02.2009, “Belirli süreli işlerde veya belli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında yazılı şekilde yapılan iş sözleşmesi belirli süreli iş sözleşmesidir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-37145.htm>, Son Erişim: 29.09.2021); ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 85; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 93; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 122; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 72.

¹⁰⁸⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2004/30543, Karar:2005/22081, Karar Tarihi: 20.06.2005, “Davacının taraflar arasında imzalanan 3.6.1998 tarihli bir yıllık süreli sözleşmenin bitiminden sonra 8.8.2001 tarihine kadar çalıştığı, belirtilen sözleşmenin bitiminden sonra yazılı bir sözleşme yapılmadığı anlaşılmaktadır. Bu durumda taraflar arasındaki sözleşme belirsiz süreli niteliğe dönüşmüştür. Buna göre davacı ilk sözleşmeye dayanılarak bakiye süre ücret alacağı isteyemez. Bu talebinin reddi gerekirken kabulü hatalıdır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2004-30543.htm>, Son Erişim: 30.12.2021).

¹⁰⁸⁵ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 62.

¹⁰⁸⁶ Münir EKONOMİ, "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/I)", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 4, Sayı 15, (2007): s. 898; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 73; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 89.

haklı sebeple iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde işçinin tazminat hakkı doğmaktadır. Ancak belirli süreli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinin belirlenen sürenin dolmasından önce ve sürenin dolmasıyla beraber sona ermesi hallerinin farklı sonuçları vardır. İş sözleşmesinin belirlenen sürenin bitiminden önce haksız sebeplerle sona ermesi halinde, işçinin kıdem süresini doldurması durumunda kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca işçinin, sözleşmenin fesih tarihi ile sözleşmenin normal şekilde sona ermesi gereken tarih arasındaki ücretini isteme hakkı bulunmaktadır¹⁰⁸⁷. İş sözleşmesinin belirlenen sürenin bitimiyle birlikte sonlanması halinde işçi, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak işçinin, işe başladığı esnada işverenin imzalamasını şart koştuğu ve işçinin de işe kabul edilmeme endişesiyle imzaladığı, niteliği gereği belirsiz süreli olan belirli süreli iş sözleşmelerinde işçinin tazminat hakkı bulunmaktadır. Dolayısıyla işçi ile işveren arasında gerçekleştirilen bu tarz sözleşmeler baştan itibaren belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmektedir¹⁰⁸⁸.

Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin, haklı bir sebebi olmadığı sürece belirsiz süreli çalışan diğer işçilerden farklı bir işleme tabii tutulamaz.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde, işverenin değişmesi durumunda yeni işveren iş sözleşmesinin bitimine kadar sözleşmeye bağlı kalmak zorundadır¹⁰⁸⁹. Dolayısıyla belirli

¹⁰⁸⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2020/9011, Karar:2021/6982, Karar Tarihi: 25.03.2021, “Somut uyuşmazlıkta; davacı ile davalı arasında 4857 Sayılı İş Kanunu çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesi imzalanmış olup 4. maddesinde sözleşmenin 31.12.2016 tarihinde sona ereceği kararlaştırılmıştır. Dosya kapsamına göre; Bölge Adliye Mahkemesi ve İlk Derece Mahkemelerince de kabul edildiği üzere, 04.08.2014 ile 31.12.2016 tarihleri arasında 29 ay için yapılan belirli süreli iş sözleşmesi işveren tarafından haklı bir sebep olmaksızın 01.03.2015 tarihi itibarıyla sonlandırılmıştır. Belirli süreli iş sözleşmesinin süresinden önce ve haklı bir sebep olmaksızın feshi halinde kalan süreye ait ücret ödenmelidir. Hesaplama ise bakiye sürenin sonuna kadar yapılmalıdır. Açıklanan sebeple; davacının 01.03.2015-31.12.2016 tarihleri arasındaki kalan süreye ait bakiye süre ücret alacağının hesaplanması gerektiğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2020-9011.htm>, Son Erişim: 29.09.2021); ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 87.

¹⁰⁸⁸ Bekir TUFAN, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin "Sona Ermesi" Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı", *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 8, Sayı 32, (2011): s. 1467, 69, 70, 71; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 86; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 73; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 107.

¹⁰⁸⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 196; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 42; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 36; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 97; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 86; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 122.

sürelî iş sözleşmesinde bulunan hak ve yükümlülöklere yeni işveren sözleşmenin tarafı olarak bağılı kalır¹⁰⁹⁰.

Sağıık sektöründe belirli süreli olarak gerçekleştirilen iş sözleşmelerine fazla rastlanılmamaktadır. Bir sağıık kuruluşunda çalışmakta olan tabip veya uzman tabibin gerçekleştirmekte olduğı işin niteliğı itibariyle herhangi bir objektif koşul gerektirmediğı için belirli süreli bir iş sözleşmesi gerçekleştiremezler¹⁰⁹¹.

Ölkemizde sağıık kuruluşlarında yaşanan hemşire açığı nedeniyle belirli zamanlarda yoğun belirli zamanlarda da yoğun olmamakla birlikte sağıık hizmetlerinin devamlılığının sağılanması için hemşire istihdamına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu objektif koşul sebebiyle sağıık kuruluşları hemşireler ile belirli süreli iş sözleşmesi gerçekleştirebilirler¹⁰⁹².

Türk Tabipler Birliğı İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğı'nin 7. maddesi çerçevesinde işyeri hekimi olarak çalıştırılanlarla belirli süreli iş sözleşmesi gerçekleştirilebilir¹⁰⁹³.

¹⁰⁹⁰ Yusuf YİĞİT, *İş Sözleşmesinin Devri*, 5. Baskı, (Bursa: Ekin Yayınevi, 2014), s. 72.

¹⁰⁹¹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2014/8872, Karar:2014/16647, Karar Tarihi: 10.09.2014, "Somut olayda; davacının davalı hastanede anestezi uzmanı olarak çalıştığı anlaşılmaktadır. Taraflar arasında düzenlenen 6.2.2013 tarihli iş sözleşmesinde davacının 1 yıl süre ile davalı işyerinde çalışacağı, tarafların iş sözleşmesini istedikleri zaman 1 hafta önceden haber vermek suretiyle feshedebilecekleri düzenlenmiştir. Davacının yaptığı işin niteliğı dikkate alındığında taraflar arasındaki iş sözleşmesinin belirli süreli olmasını gerektirir objektif bir neden bulunmamaktadır. Bu nedenle taraflar arasındaki iş sözleşmesinin asgari süresi belirlenmiş belirsiz süreli iş sözleşmesi olduğunun kabul edilmesi gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/7hd-2014-8872.htm>, Son Erişim: 30.12.2022).

¹⁰⁹² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2001/20847, Karar:2002/7404, Karar Tarihi: 09.05.2002, "Ölkemiz koşulları ve Anayasal Sağıık hakkı dikkate alındığında hemşirelik görevinin yerine getirilmesi büyük önem taşır. Hastanelerimizde büyük bir hemşire açığı olduğu ve bu açığın bir türlü kapatılamadığı bilinen bir gerçektir. Bu itibarla hemşire ile hastane arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse de bunların her birinin belirli süreli nitelikte olduklarının kabulü zorunluluğı vardır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2001-20847.htm>, Son Erişim: 30.12.2022).

¹⁰⁹³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2003/20073, Karar:2004/9321, Karar Tarihi: 22.04.2004, "Davacı işyeri hekimi olarak davalı işyerinde birer yıllık belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalışmış bulunmaktadır. Türk Tabipler Birliğı İşyeri Hekimi Çalışma Onayı Yönetmeliğinin 7. maddesinde çalışma onayının her yıl Şubat ayı sonuna kadar yenileneceğı düzenlenmiştir. Davacı nitelikli bir işçi olup, esaslı bir neden bulunduğundan birden fazla yapılan hizmet sözleşmesi belirli süreli olma niteliğı korumaktadır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2003-20073.htm>, Son Erişim: 30.12.2022).

2.1.4.2. Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi

İşveren veya işveren vekiliyle işçinin, iş sözleşmesinin ne zaman sona erdirileceğinin önceden belirlenmediği sözleşmeler belirsiz iş sözleşmesidir¹⁰⁹⁴. İş hukukunda iş sözleşmeleri temelde belirsiz süreli olarak gerçekleştirildiği kabul edilir¹⁰⁹⁵. Taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinin belirli ya da belirsiz olduğu konusunda tereddüt yaşanması durumunda iş sözleşmesi, belirsiz süreli olarak kabul edilir¹⁰⁹⁶.

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Belirsiz süreli iş sözleşmeleri, belirli süreli iş sözleşmelerine nazaran daha fazla işçinin lehine sözleşmelerdir¹⁰⁹⁷. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçinin iş sözleşmesi, derhal fesih durumları ve ikale sözleşmesi haricinde sadece süreli yani bildirimli fesih ile sonlandırılabilir. Belirli süreli iş sözleşmelerinde bildirimli fesih yapılamadığı için, işçinin iş güvencesinden yararlanma bilmesi için iş sözleşmesinin belirsiz süreli olması gerekmektedir¹⁰⁹⁸. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi, fesih bildirimini

¹⁰⁹⁴ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 120; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 34; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84, 85; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 107; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 89; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 42.

¹⁰⁹⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 238; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 108; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 84; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 138.

¹⁰⁹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2006/32500, Karar:2007/3291, Karar Tarihi: 13.02.2007, "...elli ve daha fazla sayıda işçi çalıştıran işverenler yönünden, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, ilk yardım ve acil tedavi ile koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmek üzere işyeri hekimi çalıştırma ve işyeri sağlık birimi oluşturma yükümlülüğü getirilmiştir. Görüldüğü üzere işverene düşen bu yükümlülük, belli bir süreyle sınırlandırılmamış olup, süreklilik arz etmektedir. Anılan yasa hükmüne uygun olarak yürürlüğe konulan İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik hükümlerinde de işyeri hekimi ile belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren bir düzenleme bulunmaktadır. Böyle olunca kural olarak işyeri hekimi ile işveren arasındaki iş sözleşmesinin belirsiz süreli olduğu kabul edilmelidir. Bununla birlikte, işverenin belli bir süre için aldığı iş kapsamında işçi çalıştırması ve işyeri hekimi çalıştırma yükümlünün de ihale yoluyla alınan iş süresince ortaya çıkması gibi durumlarda işyeri hekimi ile işveren arasında belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasını gerektiren objektif nedenlerin bulunduğu söz edilebilir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2006-32500.htm>, Son Erişim: 30.09.2021); UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 84; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 85.

¹⁰⁹⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 238.

¹⁰⁹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2004/28341, Karar:2005/1165, Karar Tarihi: 24.01.2005, "İşçinin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddelerinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışması yanında, işyerinde en az 30 işçi çalışması, en az 6 aylık kıdeminin bulunması ve işletmenin bütününe sevk ve idare eden veya işyerinin bütününe sevk ve idare eden ve işçiyi işe alma ve işten çıkarma yetkisi bulunan işveren vekili konumunda olmaması gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2004-28341.htm>, Son Erişim: 30.09.2021); UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 84; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 121; ÖZKARACA, "İş Güvencesinin Kapsamı", s. 36.

yapılmaması halinde ihbar tazminatına, kıdem süresini doldurması halinde de kıdem tazminatına hak kazanabilir¹⁰⁹⁹.

Yeni iş arama izni belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere bildirim süreleri içerisinde tanınmış bir haktır. Ancak işverenin İşK yirmi beşinci madde hükmü çerçevesinde gerçekleştirdiği fesihlerde iş arama izni söz konusu değildir.¹¹⁰⁰

Hem iş güvencesi ilkesi hem de belirsiz süreli iş sözleşmesinin sağladığı avantajların korunması açısından belirsiz süreli iş sözleşmesinin devredilmesi durumunda sözleşmenin aynı nitelik ve koşullarda devredilmesi gerekmektedir. İş sözleşmesinin devrine ilişkin sözleşmede aksi bir durum kararlaştırılmadığı sürece, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan işçinin, niteliği açısından belirli süreli bir iş için devrinin söz konusu olması durumlarında sözleşmenin niteliğinde bir değişiklik yapılamaz¹¹⁰¹.

İlk başta tek bir işveren ile gerçekleştirilmiş olan iş ilişkisine zaman içerisinde başka bir işverenin katılmasıyla işçinin iş görme edimini sonradan katılan işverene karşı da yerine getirmesi iş sözleşmesine katılma olarak adlandırılmaktadır. Bu tarz bir iş ilişkisinde işçinin ilk işverenle bağlantısı kopmamakta, yalnızca işveren tarafında bir artma gerçekleşmektedir. Dolayısıyla iş sözleşmesinin devri söz konusu değildir. Böyle bir durumda da işçi ve işverenler arasında tek bir iş ilişkisi bulunmaktadır¹¹⁰².

¹⁰⁹⁹ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu, Esas: 2017/10,

Karar: 2019/1, Karar Tarihi: 08.03.2019, “*Belirsiz süreli sözleşme işçi lehine olup, diğer bazı yasal koşulların varlığı halinde işçinin işe iade davası açma hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmesinin feshi yasal veya arttırılmış ihbar sürelerine tabidir ve buna uyulmaması halinde ihbar tazminatı talep hakkı vardır. Sözleşmenin süresinden söz edilemediğinden, iş ilişkisinin süresine bağlı sona ermeden söz edilemez ve buna bağlı kıdem tazminatına hak kazanamama sorunu ortaya çıkmamaktadır. Sözleşmenin süresi olmadığından sözleşmenin kalan süresine ait taleplerde bulunulamaz. Aynı nedenle, cezai şart kararlaştırılmaz.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=ibgk-2017-10.htm>, Son Erişim: 05.10.2021); ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 85; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 84.

¹¹⁰⁰ Muzaffer KOÇ, "Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Sonuçları", *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*, Sayı 95, (2009): s. 92, 93.

¹¹⁰¹ YİĞİT, *İş Sözleşmesinin Devri*, s. 76; İbrahim SUBAŞI, "İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin (İş) Güvencesi", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 609.

¹¹⁰² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/6071, Karar:2016/10668, Karar Tarihi: 27.04.2016, “*İş sözleşmesine katılmada başlangıçta tek bir işverenle kurulan iş ilişkisine zamanla diğer bir işveren katılmakta ve işçi iş görme edimini bu katılan şirkete karşı da yerine getirmektedir. İşçinin ilk işvereni ile*

2.1.4.3. Sürekli İş Sözleşmesi

Niteliği gereği süresi otuz iş gününden daha fazla süren işler için gerçekleştirilen iş sözleşmeleri sürekli iş sözleşmeleridir¹¹⁰³. Sürekli işte önemli olan yapılacak olan işin niteliği gereği objektif olarak işin otuz günden fazla sürmesidir¹¹⁰⁴. Dolayısıyla bir işin sürekli bir iş olarak nitelendirilebilmesi için iş sözleşmesinde kararlaştırılan sürenin otuz günden az ya da fazla olması önemli değil, önemli olan tarafların otuz iş gününden daha az süreli bir iş sözleşmesi gerçekleştirmeleri durumunda bile işin niteliği bakımından işin otuz günden fazla sürmesidir¹¹⁰⁵.

2.1.4.4. Süreksiz İş Sözleşmesi

İşK'nın onuncu maddesine göre niteliği gereği süresi otuz iş günü veya daha az süren işler için gerçekleştirilen iş sözleşmeleri süreksiz iş sözleşmesidir¹¹⁰⁶. Burada dikkat edilmesi gereken husus işin niteliği açısından devam etmesi gereken süredir. Dolayısıyla işin niteliği gereği otuz iş gününden daha az bir süre zarfında bitirilebilecek olan bir işin daha uzun bir sürede bitirilmesi halinde gerçekleştirilen iş süreksiz iş olarak kabul edilir¹¹⁰⁷.

Süreksiz iş sözleşmelerinin niteliği itibarıyla otuz günden az sürmelerinden dolayı yazılı bir şekilde kurulmalarına gerek yoktur. İSGK 'da belirtilen istisnalarda herhangi

bağlantısı kopmamakta, iş sözleşmesinin devri değil, işveren tarafında bir çoğalma söz konusu olmaktadır. Bu durumda da tek bir iş ilişkisi vardır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2016-6071.htm>, Son Erişim: 02.01.2022).

¹¹⁰³ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 120; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 33; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 71.

¹¹⁰⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 236; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 177.

¹¹⁰⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 177; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 33; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 71; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40.

¹¹⁰⁶ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 33; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 120; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 71; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 83.

¹¹⁰⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 88; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 33; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 177; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 71; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 84.

bir şekilde sürekli veya süreksiz iş ayrımı yapılmadığı için, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin hükümler süreksiz iş sözleşmesiyle çalışanlara da uygulanmaktadır¹¹⁰⁸.

Taraflar arasında gerçekleştirilecek olan iş sözleşmesinin sürekli ve süreksiz iş sözleşmesi olması, uygulanacak olan hükümlerin değişmesi açısından önem arz etmektedir. İşK'nın 3, 8, 12, 13, 14, 15, 17, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 34, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 75, 80 ve geçici 6. maddeleri süreksiz iş sözleşmeleriyle gerçekleştirilen işlere uygulanmaz. İşK'nın bu maddelerinde düzenlenen konularla ilgili olarak süreksiz iş sözleşmelerinde borçlar kanunu hükümleri uygulanır¹¹⁰⁹.

2.1.4.5. Tam Süreli İş Sözleşmesi

İş yerinde gerçekleştirilen haftalık ve günlük çalışma süreleriyle uyumlu olarak tam çalışma esasına göre kurulan iş sözleşmeleridir¹¹¹⁰. Gerek TBK 'da iş hukukuna ilişkin hükümler gerekse de İşK hükümleri, genellikle tam süreli hizmet sözleşmeleri dikkate alınarak düzenlenmiştir¹¹¹¹.

İş sözleşmesi gibi sözleşmelerle daha önceden belirlenmiş ve uzun bir süredir işyerinde uygulanan çalışma süreleri normal çalışma süreleri olarak kabul edilmiş olup, Türk İş Hukukunda bu süre hafta olarak belirlenmiştir¹¹¹².

Tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler, haftalık azami çalışma süresi olan kırk beş saati aşmayacak şekilde işverenin işyerinde belirlediği çalışma koşulları doğrultusunda belirlediği sürelerde çalışırlar¹¹¹³.

¹¹⁰⁸ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 39.

¹¹⁰⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 178; ALPER ve KILKIŞ, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 34; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 84; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 120; KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 107; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 83.

¹¹¹⁰ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 98; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 87; UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 87; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 43.

¹¹¹¹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 123; ARICI, *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*, s. 87; DEMİRCİOĞLU, v.d., *İş Hukuku*, s. 74; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 98.

¹¹¹² Nurtaç ENDES, *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), s. 33.

¹¹¹³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2012/9-847,

Karar: 2013/200, Karar Tarihi: 06.02.2013, "...Anılan düzenlemeler uyarınca tam süreli emsal 45 saatlik çalışmanın üçte ikisi oranını aşacak şekilde, 32-36 saat çalışması nedeniyle davacının tam süreli iş

Sağlık sorunları sebebiyle günde sadece yedi buçuk saat veya daha az çalıştırılacak olan işçilerin iş sözleşmeleri de tam süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir¹¹¹⁴.

2.1.4.6. Kısmi Süreli İş Sözleşmesi

İşK'da düzenlenen esnek çalışma düzenlemelerinden birini de kısmi süreli çalışma oluşturmaktadır¹¹¹⁵. Normal haftalık çalışma süresinin, işyerinde tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere nazaran önemli bir ölçüde az olarak belirlenmesi halinde gerçekleştirilen iş sözleşmesi kısmi süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılır¹¹¹⁶. Kısmi süreli iş sözleşmeleri sürekli veya süreksiz, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmelerinde şeklinde kurulabilir¹¹¹⁷.

Kısmi süreli gerçekleştirilen iş sözleşmelerini tam süreli iş sözleşmelerinden ayırt eden temel özellik çalışma sürelerinin iş yerinde alışlagelmiş olan çalışma saatlerinden önemli ölçüde daha az belirlenerek¹¹¹⁸ yapılması üstlenilen işin ve hizmetin yerine getirilmesidir¹¹¹⁹. İşçinin çalışma süresinin işyerindeki normal çalışma sürelerine oranla

sözleşmesi ile çalıştığıının kabulü gerektiği hususunda uyumsuzluk bulunmamaktadır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2012-9-847.htm>, Son Erişim: 05.10.2021); KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 112.

¹¹¹⁴ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 46.

¹¹¹⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 196, 97.

¹¹¹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2008/23027, Karar:2010/8498, Karar Tarihi: 29.03.2010, "İşyeri hekimleri İş Kanununa tabi işçi olarak istihdam edilirler. Uygulamada genellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ve çalıştırma yoluna gidilmektedir. Çalışma koşullarını ve ücretleri taraflar serbestçe belirleyebilirler, uygulamada Türk Tabipler Birliğinin hazırladığı tip sözleşmelerin yapıldığı görülmektedir. Türk Tabipler Birliğinin işyeri hekimleri ile işveren arasında yapılacak olan iş sözleşmesinde ücreti belirleme yetkileri bulunmamaktadır. Ancak iş sözleşmesinde anılan birliğin periyodik olarak açıkladığı ücretlerin ödeneceği şeklinde açık bir kurala yer verilmesi halinde söz konusu düzenleme taraflar için bağlayıcıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2008-23027.htm>, Son Erişim: 10.07.2022); SÜMER, *İş Hukuku*, s. 43.

¹¹¹⁷ Nedim MERİÇ, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 2, Sayı 8, (2005): s. 1552.

¹¹¹⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/31344, Karar:2009/31565, Karar Tarihi: 20.11.2008, "Somut olayda davacının davalı apartmanda çalıştığı süre içerisinde başka işyerlerinde de çalışmasının olduğu anlaşılmaktadır. Bu durumda davacı işçinin gün içerisindeki çalışma süresinin tamamını davalı apartmana hasretmediği, yaptığı işin mahiyeti dikkate alındığında haftalık çalışma süresinin tam süreli çalışan emsal işçiye göre önemli ölçüde daha az olduğu, çalışmanın kısmi süreli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Mahkemece davacının çalışma süresinin kısmi süreli olduğu dikkate alınmadan tam süreli olduğunun kabulü hatalıdır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2007-31344.htm>, Son Erişim: 05.10.2021).

¹¹¹⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 98.

daha az belirlenmesi ancak belirlenen süresinin önemli ölçüde az olmaması halinde gerçekleştirilen iş sözleşmesi, kısmi süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmez¹¹²⁰.

İşsizliği önleme ve istihdamı artırma açısından iş hukukunun önemli bir çalışma biçimi olan kısa süreli çalışma, işin bölünmesini sağlayarak daha çok işçi ihtiyacını doğurmakta ve işsiz olanların iş bulma olanağını arttırmaktadır¹¹²¹.

Kısmi süreli çalışmalar, haftanın bazı günlerinde tam gün çalışma, haftanın bütün günlerinde belirli sürelerde çalışma, hafta içerisinde bir veya birkaç gün belirli sürelerde çalışma olmak üzere çeşitli biçimlerde kararlaştırılabilir¹¹²². İşçinin, normal çalışma süresinin üçte ikisinin altında belirlenecek şekilde üstendiği işi ve hizmeti yerine getirmesiyle kısmi süreli iş sözleşmesi gerçekleşir¹¹²³. Haftalık normal çalışma süresinin kırk beş saatten daha az belirlendiği işyerlerinde kısa süreli çalışma sürelerinin de o işyerinde uygulanan çalışma sürelerine göre belirlenmesi gerekmektedir¹¹²⁴.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle görevini ifa etmekte olan işçi, ayrımı haklı kılacak bir sebep olmadığı sürece tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçilerden farklı bir işleme tabii tutulamaz¹¹²⁵. Kısmi süreli iş sözleşmesiyle görevini ifa eden işçinin ücret ve paraya ilişkin menfaatleri tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan emsal işçinin çalıştığı süreye orantılı olarak ödenir¹¹²⁶.

İşyerinde aynı ya da benzeri işlerde tam süreli olarak çalışan işçi İŞK'ya göre emsal işçi olarak kabul edilmektedir¹¹²⁷. İşyerinde tam süreli çalışan bir işçinin

¹¹²⁰ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 198.

¹¹²¹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 258.

¹¹²² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 111.

¹¹²³ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 87.

¹¹²⁴ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 42.

¹¹²⁵ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 99.

¹¹²⁶ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 124.

¹¹²⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/44744, Karar:2009/33940, Karar Tarihi: 08.12.2009, “Somut olayda, davacının, davalıya ait işyerinde çalıştığı kabul edilen süreler içerisinde kalan 01.05.1998 - 30.04.2001 tarihleri arasında farklı üç işyerinde sigorta giriş ve prim bildirelileri verildiği anlaşılmaktadır. Yapılan işin niteliği itibarıyla davacının tam süreli iş sözleşmesi ile çalışmadığı açıktır. Davacının ücreti ve diğer parasal hakları tam süreli emsal işçinin çalışma süresi ve ücretine göre oranlanmak suretiyle belirlenmeli dava konusu istekler tespit edilerek bu ücrete göre hesaplanarak hüküm altına alınmalıdır. Yazılı şekilde karar verilmesi hatalıdır.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-44744.htm>, Son Erişim: 05.10.2021).

bulunmaması halinde emsal işçi belirlenirken, o iş kolunda gerekli şartlara uygun olarak faaliyet gösteren başka bir işyerinde aynı veya benzeri işi üstlenerek tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi esas alınır¹¹²⁸.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle görevini ifa etmekte olan işçilere gerek fazla çalışma gerekse de fazla sürelerle çalışma yaptırılamaz¹¹²⁹. İşçi ve işveren arasında gerçekleştirilen kısmi süreli iş sözleşmesinde bu yasağa rağmen fazla veya fazla sürelerle çalışmaya ilişkin hükümler içermesi halinde bu hükümler geçersiz sayılır. Dolayısıyla kısmi süreli çalışan işçinin fazla veya fazla sürelerle çalışmayı reddetmesi iş sözleşmesinin geçerli bir sebeple feshini teşkil etmez¹¹³⁰.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilerle tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler arasında yıllık ücretli izin kullanımı açısından herhangi bir farklılığa gidilmesi mümkün olmadığı için¹¹³¹, kısmi süreli iş sözleşmesine dayalı çalışma gerçekleştiren işçiler, tam süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçiler gibi yıllık ücretli izinlerini hak eder ve kullanırlar¹¹³².

¹¹²⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 260.

¹¹²⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 205.

¹¹³⁰ MERİÇ, "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma", s. 1571.

¹¹³¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2017/20568, Karar: 2019/4851, Karar Tarihi: 04.03.2019, "Somut olayda davacı, davalı işyerinde 04.06.1996-27.05.2010 tarihleri arasında çalıştığı anlaşılmaktadır. Yıllık Ücretli izin Yönetmeliğinin 13. maddesinde kısmi süreli ve çağrı üzerine çalışan işçilerin izin hakkı bakımından tam süreli işçilere göre farklı bir uygulamaya tabi olamayacakları açıklanmıştır. Bu durumda bir yıllık çalışma süresini dolduran kısmi süreli çalışan işçinin izin hakkı vardır. Kısmi süreli çalışan işçiler sendikaya üye olabilirler, toplu iş sözleşmelerinin kapsamına girebilirler, greve katılabilirler. Davacının yararlanma hakkına sahip olduğu, Toplu İş Sözleşmelerinin 27 ve 28. maddelerinde aynen "İşyerine girdiği tarihten öteye 1 yıl çalışmış üye işçilerin yasada belirtilen yıllık ücretli izin süreleri 30 gündür. Ancak 2 Şubat 2001 tarihinden sonra işe alınan taraf sendika üyelerinin yıllık ücretli izinleri hakkında Yasa hükümleri uygulanır." denildikten sonra hizmet süresi 1-5 yıl olanlara yılda 14, 5-15 arası olanlara 20 ve 15 yıldan fazla olanlara 26 gün ücretli izin verileceği belirtilmiştir. Davacının davalılara ait işyerinde 04.06.1996 tarihinde işe başladığı dikkate alındığında, toplu iş sözleşmelerindeki 02.02.2001 tarihinden önce çalışmaya başlayan işçiler için yıllık 30 gün üzerinden izin kullandırılacağı düzenlemesi dikkate alınarak, hak kazanılan yıllık izin süresi hesaplanmalı, bu süre boyunca kullandırılan yıllık izin sürelerinin mahsubu ile bakiye yıllık izin ücreti alacağı hesaplanıp hüküm altına alınmalıdır. Mahkemece bu yön gözetilmeden yıllık izin alacağının hüküm altına alınması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2017-20568.htm>, Son Erişim: 05.10.2021).

¹¹³² Neslihan EMRE İLHAN, "Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti ve Sair Menfaatlerin Hesaplanması", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 11, Sayı 43, (2014): s. 104.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan işçilerin haftalık normal çalışma sürelerinin kırk beş saatin altında olmasından dolayı, işçilerin hafta tatili hakkından yararlanamayacağı konusunda doktrinde görüş olmasına rağmen¹¹³³ Yargıtay'ın yakın tarihlerdeki kararları dikkate alındığında azami kırk beş saatlik çalışma süresinin dikkate alınmadığı, bunun yerine işçinin işyerinde belirlenmiş olan haftanın çalışma günlerinde çalışması halinde hafta tatiline hak kazanabileceği görüşü günümüzde daha hakimdir¹¹³⁴.

Bir işçinin kısmi süreli iş sözleşmesini birden fazla yapması ve çalışmakta olduğu sürelerin haftalık azami çalışma süresini aşması halinde gerçekleştirdiği ikinci sözleşmeye geçersizlik veya kısmi geçersizlik yaptırımını uygulanır¹¹³⁵.

Kısmi süreli iş sözleşmesiyle görevini ifa etmekte olan işçinin kıdem tazminatı, sözleşmenin başladığı ve bittiği tarihler esas alınarak hesaplanır. Ayrıca ihbar tazminatının hesaplanmasında da iş sözleşmesinin başlama ve bitiş tarihleri esas alınacaktır. Dolayısıyla ihbar ve kıdem tazminatının hesaplanmasında işçinin tam veya kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışması arasında hiçbir bir farklılık bulunmamaktadır¹¹³⁶.

İşçilerin nitelikleri göz önüne alınarak çalışmakta oldukları işyerinde niteliklerine göre uygun açık yer bulunması halinde kısmi süreli den tam süreliye ya da tam süreli den kısmi süreliye geçirilme talepleri işveren tarafından dikkate alınarak boş yerler zamanında duyurulur. Bu düzenleme işverene uyması zorunlu birtakım sorumluluklar yüklememesine rağmen yapılabileceği ölçüde işçinin bu husustaki isteklerini dikkate almasını öngörmektedir¹¹³⁷.

Tarafların sözleşme özür lüğü kapsamında karşılıklı irade beyanlarıyla gerçekleştirdikleri kısmi süreli iş sözleşmesi, İşK'da analık haline bağılı olarak işçinin de iradesiyle tam süreli iş sözleşmesinin kısmi süreli iş sözleşmesine dönüştürülmesine imkân sağlamaktadır¹¹³⁸. Kanun bu hakkı ebeveynlere tanıdığı için hem anne hem de baba

¹¹³³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 810.

¹¹³⁴ Ömer UĞUR, "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret", *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 11, (2021): s. 111, 12.

¹¹³⁵ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 125.

¹¹³⁶ EMRE İLHAN, "Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti ve Sair Menfaatlerin Hesaplanması", s. 103.

¹¹³⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 207.

¹¹³⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 44, 45.

bu haktan faydalanabildiği gibi evlat edinme yoluyla ebeveyn olanlarda faydalanabilmektedirler. Üç yaşından küçük çocuğu olan veya evlatlık edinen kimse kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya başlamak istediği tarihten en geç bir ay önce yazılı bir şekilde işyerine bildirdiği takdirde, işverenin herhangi bir taktir yetkisi bulunmaksızın kısmi süreli çalışmaya başlayabilir¹¹³⁹. Bu hakkın kullanılması için ebeveynlerin her ikisinin de çalışıyor olması gerekmektedir. Aynı çocuk için bir daha bu haktan faydalanmamak üzere, bu şekilde kısmi süreli çalışmaya başlayan işçi, talebi doğrultusunda yeniden tam süreli olarak çalışmaya başlayabilir. Böyle bir durumda yerine tam süreli olarak işe alınan işçinin iş sözleşmesi, kendiliğinden sona erer¹¹⁴⁰.

İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkındaki Yönetmeliğin on ikinci maddesinin beşinci fıkrasında yürürlükteki düzenlemelere paralel olarak işyeri hekimlerine kısmi süreli iş sözleşmesi yapılabileceği belirtilmiştir¹¹⁴¹.

TŞSK'nın 12. maddesine göre mesleğini ifa etmek amacıyla bir yerde kayıtlı olan tabip şahsen dükkân ve mağaza açamaz. Tıpta uzmanlık mevzuatı uyarınca uzman olanlar ile tabipler ve diş tabipleri belirli kısıtlamalar çerçevesinde kamu kurum ve kuruluşları, özel sağlık kurum ve kuruluşları ve vakıf üniversitelerinde olmak üzere birden fazla sağlık kurum ve kuruluşunda mesleklerini icra edebilirler.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin ek 5. maddesi uyarınca özel hastaneler bünyesinde çalışmakta olan tabipler ile diş tabipleri, TŞSK'nın 12. maddesinde belirtilen şartlara uygun olmak koşuluyla, mesleklerini icra etmek amacıyla kayıtlı oldukları ildeki planlama kapsamında, birden fazla özel sağlık kuruluşunda çalışabilir ve bu özel sağlık kuruluşlarının acil servis, klinik servis ve ünitelerinde nöbet tutabilirler. Diğer sağlık meslek mensupları ise kayıtlı oldukları ildeki planlama kapsamında en fazla bir özel sağlık kuruluşunda çalışabilirler. Ayrıca bir özel hastanenin 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 36. maddesi kapsamında devlet üniversiteleri ile kurumsal bir sözleşme gerçekleştirmesi durumunda, bu üniversiteler bünyesinde kadrolu çalışmakta olan doçent

¹¹³⁹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 88, 89.

¹¹⁴⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 113.

¹¹⁴¹ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 42.

ve profesörler, Sağlık Bakanlığı tarafından planlama amacıyla oluşturulan komisyonun birtakım ölçütler çerçevesinde gerçekleştirecekleri değerlendirme neticesinde uygun görmesi şartıyla¹¹⁴², özel hastanenin boş uzman tabip kadrolarında çalışabilirler.

2.1.4.6.1. Çağrı Üzerine Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

Genellikle otel ve eğlence yerlerinde fazla işçi olarak çalıştırılan işçiler ile çalışma hayatında yaygınlaşan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesi, işçinin gerçekleştirmeyi vadettiği işle ilgili olarak kendisine gereksinim duyulması durumunda iş görme ediminin gerçekleştirileceğinin kararlaştırıldığı iş ilişkisidir¹¹⁴³.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı olarak düzenlenen iş sözleşmesi, tarafların belirli süre içerisinde işçinin ne kadar bir süre çalışacağını belirleyerek, belirli bir süre öncesinden bildirmek suretiyle işçiyi dilediği zaman işe çağırma imkânı sağlar¹¹⁴⁴. Ancak tarafların işçinin ne kadar süreyle çalışacağını belirlemediği durumlarda, haftalık çalışma süresi yirmi saat kararlaştırılmış olarak kabul edilir. İşK'da belirtilen haftalık yirmi saat çalışma süresi asgari bir süre değildir. Taraflar, yirmi saatten daha az bir süre belirleyebilir. Ancak tarafların çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde işçinin hangi sürelerde ne kadar çalışacağını belirlemediği durumlarda yirmi saatlik süre geçerlilik kazanır¹¹⁴⁵. Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinin taraflarının çağrı

¹¹⁴² Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2011/16559, Karar:2013/18720, Karar Tarihi: 18.06.2013, “*Davalı işveren, davacının, K.Maraş'ta bulunan başka bir hastaneyle görüşmek ve çalışmak üzere K.Maraş'a geldiğini, bu hastaneyle anlaşamayınca şirkete müracaat ettiğini, şirkete ait hastanede Gastroenterolog bulunmadığı için talebinin kabul edildiğini ve anlaşmaya varıldığını ancak özel hastanelerde yeni poliklinik açmanın ve uzman hekim çalıştırmanın Sağlık İl Müdürlüğü ve Sağlık Bakanlığı'nın iznine bağlı olduğunu, bu izin müracaatı için hekimle sözleşme yapmak ve bunu Sağlık İl Müdürlüğüne ve Sağlık Bakanlığına sunmak zorunluluğu bulunduğunu, bu sebeple davacıyla sözleşme imzalandığını ve hemen akabinde de Sağlık İl Müdürlüğüne izin için müracaat yapıldığını, Sağlık Bakanlığına yapılan müracaatın 21.10.2008 tarihinde yapılmış olmasına rağmen olumlu sonucun davacının sözleşmeyi feshettiğini noter kanalıyla müvekkiline tebliği ettiği tarihten sonra çıktığını, bunun üzerine davacıya çalışmaya izninin çıktığının ve hastanede göreve başlaması gerektiğinin bildirildiğini ancak davacının Tekirdağ tarafında çalışmak üzere K.Maraş'tan ayrıldığını, her iki tarafın iradesi dışında bürokratik işlemler sebebiyle sözleşmenin uygulanma imkanı olmadığını beyan ederek...*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2011-16559.htm>, Son Erişim: 29.09.2021).

¹¹⁴³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 213.

¹¹⁴⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 263, 64.

¹¹⁴⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 46.

üzerine çalıştırılmak için belirlediği sürede, işçinin ücrete hak kazanması için çalıştırılıp çalıştırılmamasının bir önemi yoktur¹¹⁴⁶.

Taraflar arasında kurulan çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesinde aksi belirtilmediği sürece işveren, işçinin çalıştırılacağı zamandan en az dört gün öncesinde, iş görme borcunu yerine getirmesi için işçiye çağrı yapmak zorundadır. Sözleşmede günlük çalışma süresinin taraflarca belirlenmediği durumlarda, işveren her çağrıda işçiye en az kesintisiz olarak dört saat çalıştırması gerekmektedir. İşverenin yaptığı çağrı sonucunda işçiye çalıştırmaması veya dört saatten az çalıştırması durumunda, işçiye dört saatlik ücretini ödemek zorundadır¹¹⁴⁷.

Çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmesini diğer kısmi süreli iş sözleşmelerinden ayıran temel özellik, işin görülme süresinin ve tarihinin tamamen işveren tarafından belirlenmesidir. Çağrı üzerine çalışma iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunların ilkinde işçinin önceden belirlenen süreler içerisinde ne kadar süre çalışacağı bellidir. Bu çalışma türünde işveren, işçinin edimlerini ne zaman yerine getireceğini belirlemektedir ve işçi de çalışacağı süreyi bilmektedir. Ancak, bu çalışmanın hangi zaman diliminde gerçekleşeceği bilinmemektedir. İkinci çalışma şeklinde ise, işçinin belirlenen süre içerisinde ne kadar çalışacağını belirleme yetkisi işverene tanınmıştır. İşçinin sürekli bir şekilde işe hazır olarak beklemesinin işçinin kişilik haklarına aykırı olması sebebiyle, iş hukukumuzda birinci tür çağrı üzerine çalışma modeli kabul edilmiştir¹¹⁴⁸.

İşK'da çağrı üzerine çalışmaya dayalı iş sözleşmelerinin yazılı bir şekilde yapılması gerektiği belirtilmiştir. Taraflar arasındaki iş ilişkisinin çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi olduğunun yazılı bir şekilde ispatlanamadığı durumlarda, bu iş ilişkisi çağrı üzerine çalışmaya dayalı bir iş ilişkisi olarak kabul edilmeyip, olağan bir kısmi

¹¹⁴⁶ Hacı KARA, "Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücreti", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 5, Sayı 17, (2008): s. 61, 62.

¹¹⁴⁷ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 106.

¹¹⁴⁸ Çağlar SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 42, 43.

sürelî iş sözleşmesi çerçevesinde işçinin, iş görme edimini yerine getirdiği kabul edilir¹¹⁴⁹.

Çağrı üzerine çalışma modeli bir kısmî süreli iş türü olduğundan dolayı, kanunlarda ve taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinde bir hüküm bulunmadığı hallerde, kısmî süreli çalışmaya ilişkin hukuk kuralları uygulanır¹¹⁵⁰.

2.1.4.6.2. İşin Paylaşılması Esasına Dayalı İş Sözleşmesi

Birden fazla işçinin tam gün çalışılan bir işin, iş süreleri toplamını o iş yerinde çalışılan azami süreyi dolduracak şekilde aralarında paylaşması esasına dayanan iş sözleşmesi türüdür¹¹⁵¹. İşverenin işyerindeki işi paylaşan işçilerin her biriyle teker teker iş sözleşmesi yapması gerekmektedir¹¹⁵². Ayrıca çalışma süresinin işçiler tarafından bölünerek iş görme ediminin yerine getirilmesinin yanında aldıkları ücret, verilen ikramiyeler, yaşlılık geliri, yıllık ücretli izinler, üstlenilen sorumluluklar ile sosyal yardımlar ve yan ödemelerde işçiler arasında eşit bir şekilde bölünmektedir¹¹⁵³.

İşK ‘da işin paylaşılması esasına dayalı iş sözleşmesiyle ilgili ayrıca bir düzenleme bulunmamasına rağmen İşK ’nın dokuzuncu maddesinin gerekçesinde iş sözleşmesinin taraflarının iş paylaşımı esasına göre sözleşme türünü seçebilecekleri belirtilmiştir. Ayrıca İşK ‘da iş paylaşımı esasıyla ilgili ayrıca bir düzenleme yapılmadığı için, kısmî süreli iş sözleşmesi hükümleri bu sözleşme türüne uygulanmaktadır¹¹⁵⁴.

İş paylaşımında grupta bulunun bir işçinin herhangi bir nedenden dolayı iş görme edimini yerine getirmemesi sebebiyle diğer işçilerin onun iş görme edimini yerine getirme borcu bulunmamaktadır. Ancak iş paylaşımı esasına dayalı iş sözleşmesinde taraflar, zaman açısından ya da belirli hallerle sınırlı olmak şartıyla sözleşme de yerine

¹¹⁴⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 265.

¹¹⁵⁰ SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, *Kısmî Süreli Çalışma ve Kısmî Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*, s. 44.

¹¹⁵¹ SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, *Kısmî Süreli Çalışma ve Kısmî Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*, s. 35.

¹¹⁵² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 265.

¹¹⁵³ Ekrem ERDOĞAN ve Uygur ÖZTÜRK, "Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı", *ICPESS 2018 PROCEEDINGS Volume 2: Economic Studies*, (2018): s. 106.

¹¹⁵⁴ SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, *Kısmî Süreli Çalışma ve Kısmî Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*, s. 35, 36.

geçme borcunu kararlaştırabilirler. Sınırsız bir yerine geçme borcu, iş paylaşma sözleşmesinin temelini oluşturan işçinin çalışma sürelerini belirleme serbestisi ilkesine aykırı olduğu için kararlaştırılmaz¹¹⁵⁵.

İş paylaşımındaki önemli unsurlardan birisi, tek bir işi paylaşanların o işi yapabilecek nitelik ve kabiliyete sahip olmaları ve uyum içerisinde çalışmalarınıdır. Dolayısıyla iş paylaşılması esasına göre aynı işte çalışan işçilerin aynı niteliklere sahip olması gerekir¹¹⁵⁶.

İş paylaşan işçilerden birinin iş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, diğer işçilerin iş sözleşmeleri geçerliliğini korur. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde ekip halinde üstenilen işin, çalışmaya devam eden diğer işçiler açısından çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik olması söz konusu olabilir¹¹⁵⁷.

2.1.4.7. Uzaktan Çalışmaya Dayalı İş Sözleşmesi

İşçinin, işveren tarafından gerçekleştirilen iş düzenlemesi çerçevesinde iş görme edimini evinde veya teknolojik iletişim vasıtalarıyla işyeri dışında yerine getirdiği iş ilişkisine dayalı olarak tarafların gerçekleştirdiği iş sözleşmesi, uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesidir¹¹⁵⁸.

Uzaktan çalışma biçiminde düzenlenecek olan iş sözleşmeleri, işin tanımı ve yapılma şekli, işin süresi, işin yeri, ücret, ücretin ödenmesine yönelik hususlar, işveren tarafından işçiye sağlanan ekipmanlar ve bunların muhafazasına ilişkin sorumluluklar, işverenin işçiyle iletişim kurmasıyla birlikte genel ve özel çalışma şartlarına ilişkin hükümleri içerir¹¹⁵⁹.

İşçi ve işveren, iş ilişkisinin başında uzaktan çalışmaya dayalı bir iş sözleşmesi kurabilecekleri gibi taraflar arasında devam eden bir iş ilişkisinde daha sonradan

¹¹⁵⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 265.

¹¹⁵⁶ ERDOĞAN ve ÖZTÜRK, "Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı", s. 106, 07.

¹¹⁵⁷ SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*, s. 37.

¹¹⁵⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 266.

¹¹⁵⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 117; SÜMER, "Covid-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri", s. 106.

gerçekleştirilecek değişikliklerle işçi ve işverenin karşılıklı ve yazılı irade beyanlarıyla da gerçekleştirilebilir¹¹⁶⁰. Ancak mücbir sebep hallerinde, işyerinde kısmen veya tamamen uzaktan çalışmaya geçilmesinin gerekli olduğu durumlarda işçinin onayı aranmaksızın uzaktan çalışmaya geçilebilir¹¹⁶¹.

Uzaktan çalışmayla ilgili işin niteliği göz önünde bulundurularak hangi işlerde uzaktan çalışmanın yapılacağı, uzaktan çalışmayla ilgili verilerin korunması ile paylaşımıyla ilgili işyerindeki kurallarının uygulanması ve diğer hususlar UÇY ‘de belirlenmiştir¹¹⁶². Ayrıca UÇY ’nin beşinci maddesi uyarınca uzaktan çalışma sözleşmelerinin yazılı bir şekilde yapılması gerekmektedir¹¹⁶³.

Uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, emsal işçiye göre farklı bir işleme tabii tutulamazlar. Ayrıca işveren iş sağlığı ve güvenliği hususundaki yükümlülüklerini yerine getirmek zorundadır¹¹⁶⁴.

İşçinin fiili olarak işyerinden bağımsız bir şekilde iş görme edimini gerçekleştirmesini esas alan bir sözleşme olan uzaktan çalışmaya dayalı iş sözleşmeleri, işçinin işverene bağımlı olarak çalışmasının önemli derece azaldığı bir sözleşme türüdür¹¹⁶⁵. Ancak işçinin işverene bağımlılığının azalması tarafların yükümlülüklerini etkilememektedir. Klasik iş sözleşmelerinde olduğu gibi işçi, işverenin emir ve talimatları altında çalışmalı, işveren de iş sözleşmesinden kaynaklanan başta ücret ödeme borcu olmak üzere işçiye karşı olan bütün borçlarını yerine getirmelidir¹¹⁶⁶.

İşK ‘da uzaktan çalışma modeli çerçevesinde hem evde çalışma hem de tele çalışma kavramları birlikte düzenlendiği için bu kavramları ayrı ayrı değerlendirmek gerekmektedir.

¹¹⁶⁰ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 162.

¹¹⁶¹ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 169.

¹¹⁶² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 217.

¹¹⁶³ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 90.

¹¹⁶⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 266, 67.

¹¹⁶⁵ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu’nda ve Türk Borçlar Kanunu’nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 50.

¹¹⁶⁶ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 90.

Evde çalışma, işveren tarafından gerçekleştirilen iş düzenlemesi çerçevesinde işçinin iş görme edimini evinde yerine getirmesi esasına dayalı olarak yazılı bir biçimde kurulan iş ilişkisidir¹¹⁶⁷. Bu çalışma biçiminde yapılan işin türü önem arz etmez. Bu iş ilişkisinde dikkat edilmesi gereken husus işçinin, kendi ikametinde ve bazen işverenin emir ve talimatlarından bağımsız bir şekilde iş görme edimini yerini getirmesidir¹¹⁶⁸.

Evde çalışma modelinin tanımlanması açısından İŞK ve TBK birçok açıdan farklılıklar içermektedir. İŞK 'ya göre işçi iş görme edimini kendi evinde ve bizzat yerine getirmesi gerekirken, TBK 'ya göre ise kendi evinde ya da belirleyeceği başka bir yerde kendisi veya aile üyeleriyle birlikte yerine getirebilmektedir. Ayrıca İŞK'ya göre evde çalışma sözleşmelerinin yazılı bir şekilde yapılması gerekirken, TBK'ya göre evde hizmet sözleşmelerinin gerçekleştirilmesinde herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır¹¹⁶⁹.

Uzaktan çalışmanın başka bir modeli olan tele çalışma ise, işçinin işveren tarafından gerçekleştirilen iş düzenlemesi çerçevesinde iş görme edimini teknolojik iletişim vasıtalarıyla işyeri dışında yerine getirmesi esasına dayalı olarak yazılı bir şekilde meydana getirilen iş ilişkisidir¹¹⁷⁰. İşçinin sadece teknolojik iletişim araçlarını kullanması yapılan çalışmayı uzaktan çalışma olarak nitelendirmek için yeterli değildir. Kullanılan teknolojik iletişim araçlarının işyeriyle iletişim kurmayı sağlaması amaçlanmalıdır. İşçi bu araçlar vasıtasıyla iş görme edimini yerine getirmesi ve bunlar sayesinde işyerinin iş organizasyonuna dahil olması gerekmektedir¹¹⁷¹. Dolayısıyla işyeri dışından çalışma, teknolojik iletişim araçlarını kullanma ve işverenin iş organizasyonu içerisinde yer alma tele çalışma modelinin unsurlarını oluşturmaktadır¹¹⁷². Ayrıca tele çalışma modelinde işçi, iş görme edimini işverene bağımlı olarak evinde yapabileceği gibi başka bir yerde

¹¹⁶⁷ İNCİROĞLU, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, s. 193; SUBAŞI, "İş Hukukunda Çalışma Süreleri", s. 316.

¹¹⁶⁸ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 169.

¹¹⁶⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 221.

¹¹⁷⁰ İNCİROĞLU, *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*, s. 193.

¹¹⁷¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 219.

¹¹⁷² UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 89.

de gerçekleştirebilir. Bu modelde dikkat edilmesi gereken husus işçinin teknolojik iletişim araçlarını kullanmasıdır¹¹⁷³.

Tele çalışma ile evde hizmet sözleşmesinin kesiştiği hallerde evde hizmet sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerekmektedir¹¹⁷⁴. Ayrıca tele çalışmaya yönelik İşK 14/4-7 hükümleri uygulanır. Ancak İşK ‘da boşluk bulunması halinde TBK ‘nın hizmet sözleşmeleri bölümünde tele çalışma ayrıca düzenlendiğinden dolayı TBK ‘nın Genel Hizmet Sözleşmeleri hükümleri uygulama alanı bulmaktadır¹¹⁷⁵.

Evde çalışma modelinde genellikle işçiye ödenecek ücret, parça başına ücret olarak belirlenmekteyken tele çalışma modelinde işin niteliği gereği zamana göre ücret uygulaması büyük oranda söz konusudur¹¹⁷⁶.

Hastanın yeniden tetkik yaptırmasını gerektirmeyen veya tetkiklerini kısa bir zaman önce gerçekleştirmiş olduğu durumlarda, evde tedavisinin mümkün olduğu veya hastalığı ayakta geçiren hastaların uzaktan çalışma ile sağlık çalışanı tarafından tedavisinin mümkün olduğu durumlara benzer zamanlarda uzaktan çalışma sisteminin yaygınlaştırılması gerek hastalar gerekse de sağlık çalışanları açısından faydalar sağlayabilmektedir¹¹⁷⁷.

Hasta ile tabibin aynı mekânda bulunmaları gerekmeksizin aralarında bulunan iletişimin teknolojik araçlar kullanılarak sağlık hizmetlerinin sunulması teletıp olarak tanımlanmaktadır¹¹⁷⁸. Teletıp uygulamalarının, hastaların sağlık hizmetlerine eşit bir şekilde ve bekleme zamanları kısaltılarak ulaşabilmesi, tedavi, bakım ve seyahat masraflarının azalması, sağlık çalışanlarına ulaşımın kolaylaşması, sürekli olarak kontrol, bakım ve tedavi planlarında değişiklikler gerçekleştirilebilmesi, yeniliklerden haberdar olma ve yararlanabilme, kronik hastalığı olanların takipleriyle beraber yaşam kalitelerinin

¹¹⁷³ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 47.

¹¹⁷⁴ Arkın GÜNAY, *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*, (Ankara: Legal Yayıncılık, 2018), s. 128.

¹¹⁷⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 272.

¹¹⁷⁶ Orhan Ersun CİVAN, "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 7, Sayı 26, (2010): s. 537.

¹¹⁷⁷ Ethem MERDAN, "Sağlık Kurumlarında Uzaktan Çalışma", *Güncel Gelişmeler Işığında Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi*, ed. Ayşegül DÜZGÜN, (Ankara: Gazi Kitabevi, 2022), s. 453.

¹¹⁷⁸ Emel BADUR, "Uzaktan Sağlık Hizmeti Sözleşmesi", *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 12, Sayı 2, (2022): s. 1162, 64.

arttırılması ile bir ya da birden fazla tıbbi görüş alabilme imkânı sağlamak gibi birçok faydası bulunmaktadır¹¹⁷⁹.

Teletıp uygulamaları ile ilgili olarak Dünya Sağlık Örgütü, teleradyoloji, teledermatoloji, telepatoloji, telepsikiyatri ve uzaktan hasta izleme olmak üzere beş özel kategori belirlemiştir. Teleradyoloji, dijital radyolojik görüntülerin tanı ve konsültasyon amacıyla kullanılmasıdır. Teledermatoloji, cilt koşullarına ilişkin tıbbi bilgilerin tanı ve konsültasyon amacıyla iletilmesidir. Telepatoloji, hücrelerin mikroskopik görüntüleri gibi dijital patolojik verilerin tanı ve konsültasyon amacıyla iletilmesidir. Telepsikiyatri, ruh sağlığı hizmetlerinin uzaktan sunulmasıdır. Çoğunlukla evinde bulunan hastaların sensörler ve izleme araçlarıyla dış izleme merkezine durumları hakkında bilgi iletilmesi ise uzaktan hasta izleme olarak adlandırılmaktadır¹¹⁸⁰.

Hukukumuzda teletıp, Sağlık Bakanlığı tarafından 3359 sayılı Sağlık Hizmetleri Temel Kanununa dayalı olarak 10.02.2022 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Uzaktan Sağlık Hizmetlerinin Sunumu Hakkında Yönetmelik ile düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 7/1. maddesi uyarınca niteliği itibarıyla sağlık hizmetleri sunumunun uzaktan gerçekleştirilmeye elverişli olması halinde teletıp uygulaması gerçekleştirilebilmektedir. Ayrıca teletıp hizmeti talep eden hastanın, uzaktan sağlık hizmetlerinin imkân verdiği ölçüde muayene edilebilmesi, hastanın tıbbi gözlem, izlem ve takibe tabi dayalı olarak sağlık durumunun belirlenmesi, teşhis edilmiş olan hastaların kontrol edilmesi, hastaya tıbbi danışmanlık hizmeti verilmesi ve konsültasyon ya da ikincil görüş talep edilebilmesi şeklinde uzaktan sağlık hizmetleri uygulanmaktadır¹¹⁸¹.

2.1.4.8. Pazarlamacılık Sözleşmesi

Uygulamada genellikle ilaç, kozmetik, turizm, gıda gibi işlerin yürütülmesi amacıyla karşılaşılan pazarlamacılık sözleşmesi, işverenin hesabına işyerinde üretilen

¹¹⁷⁹ Yakup Gökhan DOĞRAMACI, "Teletıp, Sağlık Turizmi ve Uzaktan Sağlık Hizmetleri: Mesafeli Sözleşmeler", *İstanbul Hukuk Mecmuası*, Cilt 78, Sayı 2, (2020): s. 668.

¹¹⁸⁰ DOĞRAMACI, "Teletıp, Sağlık Turizmi ve Uzaktan Sağlık Hizmetleri: Mesafeli Sözleşmeler", s. 664.

¹¹⁸¹ BADUR, "Uzaktan Sağlık Hizmeti Sözleşmesi", s. 1176.

ürün ve hizmetlerin işyeri merkezi dışındaki kişilere tanıtımı, pazarlanması ve satılması için taraflar arasında gerçekleştirilen sözleşmedir¹¹⁸².

TBK 'nın 448 - 460 maddeleri arasında düzenlenmiş olan pazarlamacılık sözleşmesi, İŞK 'nın dördüncü maddesinde sayılan istisnalar arasında yer almadığı için İŞ Kanunu kapsamında değerlendirilmektedir. İŞK'da boşluk bulunan hallerde TBK uygulanır. Pazarlamacı ile işveren veya işletme sahibi arasındaki uyumsuzluklarda İŞ Mahkemesi görevli ve yetkilidir¹¹⁸³.

Pazarlamacılık sözleşmesiyle çalışan işçi, işverenin iş organizasyonu içerisinde iş yeri dışında iş görme edimini yerine getirmektedir¹¹⁸⁴. Pazarlamacılık sözleşmesiyle çalışan işçinin işverenin iş organizasyonu içerisinde yer almasının yanında kişisel bağımlılık ve iş sözleşmesi oluşturacak düzeyde bir iş ilişkisinin olması gerekir. Ayrıca işverenin de ticari işletme sahibi bir işveren olması gerekmektedir. Bu niteliğe haiz olmayan işletmeler için TBK 'da yer alan pazarlamacılık sözleşmesi hükümleri uygulanamaz¹¹⁸⁵.

İşveren ile pazarlamacı arasında bir hizmet sözleşmesinin gerçekleştirilmesi zorunludur. Genel hizmet sözleşmeleri gibi pazarlamacılık sözleşmeleri de sürekli nitelikte sözleşmelerdir. Pazarlamacının hizmet sözleşmesi aracılığıyla işverenin iş organizasyonu içerisinde pazarlamacının işverene bağımlı bir biçimde işverenin emir ve talimatları doğrultusunda çalışma zorunluluğu, pazarlamacının bağımlı tacir yardımcısı olarak kabul edilmesini gerektirir¹¹⁸⁶.

Taraflar arasında gerçekleştirilen pazarlamacılık sözleşmesinde, sözleşmenin süresi ve sona ermesi, pazarlamacının yetkileriyle birlikte ücret ve masrafların nasıl

¹¹⁸² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 274; AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 170; ÖZKAN, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, s.44.

¹¹⁸³ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 170; Umut AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 17, Sayı 4, (2013): s. 2; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130.

¹¹⁸⁴ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 93; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 4; ÖZKAN, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, s. 46; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 130, 31.

¹¹⁸⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 276; ÖZKAN, *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*, s. 50; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 131; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 3.

¹¹⁸⁶ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 238; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 133.

ödeneceği, taraflardan birinin ikametinin yabancı bir ülke olması halinde sözleşmeye uygulanacak hukuk ve yetkili mahkemenin hangisi olduğunun belirtilmesi gerekmektedir¹¹⁸⁷. TBK 449. Maddesinde yukarıda bahsedilen hususların sözleşmede yer alabilecek hususlar olduğu belirtilmesine karşın bu hususların belirtilmemesi halinde kanun hükümlerinin ve bu konuda alışlagelmiş olan çalışma koşullarının uygulanacağı hükme bağlanmıştır. Dolayısıyla pazarlamacılık sözleşmesindeki yazılılık şartı bir geçerlilik koşulu değil bir ispat şartıdır¹¹⁸⁸.

Pazarlamacı sözleşme konusu faaliyetlerinin iş verenin hesabına olacak şekilde, işverenin ticari işletmesi dışında gerçekleştirmesi gerekmektedir. Dolayısıyla pazarlamacı işyeri merkezinde faaliyet gösteremediği için işyeri dışında pazarlamacılık faaliyetlerini sürdürür. Pazarlamacının hem iş yerinde hem de iş yeri dışında faaliyet gösterdiği durumlarda, pazarlamacılık olgusundan söz edebilmek için faaliyetlerinin yarısından fazlasını işyeri dışında gerçekleştirmesi gerekmektedir. İşletme dışında bir şube veya sabit bir yerde pazarlamacılık faaliyetlerinin icra edilmesi pazarlamacılık sözleşmesi kapsamında değerlendirilemez¹¹⁸⁹.

Pazarlamacının hak ve yükümlülükleri de TBK da düzenlenmiştir. Pazarlamacının aracılık etme yetkisi, işverenin pazarlamacıya ücret ve belirli koşulların oluşması halinde komisyon ödeme borcu, işverenin bazı koşullar altında tek taraflı olarak pazarlamacılık sözleşmesinde belirli değişiklikler gerçekleştirmesi halinde pazarlamacının tazminat talep etmesi ve pazarlamacılık sözleşmesini sona erdirmeye hakkı, pazarlamacının herhangi bir ihmal veya kusuru olmaksızın sözleşmeden kaynaklanan iş görme edimini gerçekleştirmesinin olanaksız hale gelmesi durumunda ücret ya da tazminat hakkı ile ücretini peşin alması halinde işverenin işyerinde çalışma yükümlülüğü ve işverenin ödeme güçlüğüne düşmesi halinde alacakları için hapis hakkı TBK kapsamında pazarlamacının hakları olarak düzenlenmiştir¹¹⁹⁰. Pazarlamacının kendisine

¹¹⁸⁷ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 93, 94; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 24.

¹¹⁸⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 277; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 132; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 8.

¹¹⁸⁹ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 239; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 132; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 5, 6.

¹¹⁹⁰ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 94; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 17; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 133.

verilen talimatlar doğrultusunda müşterilerini ziyaret ederek kendisine verilen numunelere uygun bir şekilde mal ve hizmetleri tanıtmak, siparişleri alarak işverene derhal ulaştırmak, pazarlamacılık faaliyetleriyle ilgili işverene düzenli ve ayrıntılı bir şekilde bilgi vermek, müşterilerin mal ve hizmetin bedelini ödememesi veya diğer yükümlülüklerini yerine getirmemeleri halinde pazarlamacının sınırlı bir çerçevede işverene karşı yükümlü olması, TBK kapsamında pazarlamacının yükümlülükleri olarak düzenlenmiştir¹¹⁹¹.

Pazarlamacılık sözleşmesi, TBK da genel hizmet sözleşmesinin sona ermesini düzenleyen hükümlerin yanı sıra TBK 459. ve 460. maddeleri çerçevesinde pazarlamacılık sözleşmesinin sona ermesi ve sonuçlarına ilişkin düzenlenen iki farklı özel durum ile sona erer¹¹⁹².

TBK 459. maddesine göre pazarlamacının aldığı komisyonun sabit ücretinin en az beşte birini oluşturması ve önemli mevsimsel dalgalanmalardan etkilenmesi halinde, pazarlamacının bir önceki mevsimin sona ermesine rağmen işverenle birlikte çalışmaya devam etmesi durumunda yeni mevsim sırasında iki aylık fesih süresine uyararak hem pazarlamacı hem de işveren sözleşmeyi feshedebilir¹¹⁹³.

TBK 460. maddesine göre pazarlamacılık sözleşmesinin sona ermesi halinde, pazarlamacının bizzat yerine getirmeyi üstlendiği veya yapılmasına tavassut ettiği bütün işlemler için, kabul ve yerine getirme zamanı önemsenmeksizin, sözleşmenin sona erdiği zamana kadar işverene iletilen bütün siparişler için komisyona hak kazanır. Sözleşmenin sona ermesi halinde pazarlamacının hapis hakkı saklı kalmak şartıyla, pazarlamacılık faaliyetlerini gerçekleştirmesi için kendisine verilen model ve örnekleri, fiyat tarifeleriyle müşterilerin kayıtları ve diğer belgelerini işverene geri vermekle yükümlüdür¹¹⁹⁴.

¹¹⁹¹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 133; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 30; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 278, 79.

¹¹⁹² REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 244; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 134.

¹¹⁹³ AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 30; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 279; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 134.

¹¹⁹⁴ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 134; AKDENİZ, "Pazarlamacılık Sözleşmesi", s. 31; REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 245.

2.1.4.9. Asgari ve Azami Süreli İş Sözleşmesi

İş sözleşmesinin tarafları azami ya da asgari süreli bir iş sözleşmesi yapabilirler. Tarafların bir azami süre belirlediği ve bildirimli fesih hakkının saklı tutulması kaydıyla belirlenen sürenin sonunda iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiği iş sözleşmesi türü, azami süreli iş sözleşmesi olarak adlandırılır¹¹⁹⁵. Azami süre içerisinde iş sözleşmesi bildirimli fesih ile sona erdirilebileceğinden dolayı azami sürenin sonuna kadar bu tarz sözleşmelere belirsiz süreli iş sözleşmelerine ilişkin hükümler uygulanır. Dolayısıyla belirlenen süre içerisinde iş sözleşmesinin işveren tarafından sona erdirildiği durumlarda, diğer koşulların bulunması halinde işçi, iş güvencesi kurallarıyla birlikte kıdem tazminatı ve diğer feshe bağlı haklardan faydalanır¹¹⁹⁶.

Azami sürenin dolması veya bildirimli fesih ile iş sözleşmesinin sona ermesi hallerinde ise belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanır¹¹⁹⁷. Belirlenen azami sürenin bitiminde işçi, işveren tarafından yapılacak olan bildirimli fesihle bağlanan diğer haklardan faydalanamayacağı için azami süreli iş sözleşmesinin kurulması, İşK on birinci madde de belirtilen objektif koşulları sağlamasına bağlıdır¹¹⁹⁸. Dolayısıyla azami süreli iş sözleşmesinin yapılması için gerekli olan objektif koşulların sağlanamaması halinde taraflar arasında gerçekleştirilen azami süreli iş sözleşmesi, belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilecektir¹¹⁹⁹.

Azami bir yaş sınırı öngören ve bu yaş sınırına ulaşıldığında iş sözleşmesinin sona ereceğinin hükme bağlandığı iş sözleşmeleri, İşK on birinci madde de belirtilen objektif koşulları karşılamadığı için belirli süreli olarak kurulamazlar ve azami süreli iş sözleşmesi olarak sayılmazlar¹²⁰⁰.

¹¹⁹⁵ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 59.

¹¹⁹⁶ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 251.

¹¹⁹⁷ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 59.

¹¹⁹⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 251, 52.

¹¹⁹⁹ Çiğdem YORULMAZ, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Cilt 24, Sayı 2010/1, (2010): s. 217.

¹²⁰⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 252.

Taraflar arasında belirlenen asgari süre içerisinde bildirimli fesih ile iş sözleşmesinin sona erdirilemeyeceğini ancak belirlenen bu süreden sonra bildirimli fesih yoluna gidilebileceğini iş sözleşmesinde düzenlemeleri halinde, bu sözleşme asgari süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilir¹²⁰¹. Asgari süreli iş sözleşmesinde taraflar, belirli bir süre için bildirimli fesih hakkını ortadan kaldırdıklarından dolayı bu sözleşmeler, fesih hakkının asgari bir süre ile sınırlandırıldığı belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak kabul edilir¹²⁰². Ancak tarafların haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı her durumda saklıdır¹²⁰³.

Asgari süreli iş sözleşmelerinde sözleşmede belirlenen asgari sürenin bitimiyle iş sözleşmesi sona ermez, belirsiz süreli olarak devam eder. Asgari süreli iş sözleşmelerini, belirli süreli iş sözleşmelerinden ayıran en önemli özellik budur. Asgari süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli iş sözleşmeleri olarak kabul edildikleri için, işçi İşK on sekizinci madde de yer alan şartları sağlaması halinde iş güvencesi hükümlerinden faydalanabilmektedir¹²⁰⁴. Dolayısıyla işçi, işyerinde otuz ya da daha fazla işçinin çalışması, en az altı aylık kıdemi bulunması ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışması halinde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecek ve işe iade davası açabilecektir¹²⁰⁵.

Azami süreli iş sözleşmelerinde belirlenen sürenin bitimiyle iş sözleşmesi sona ererken, asgari süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi kendiliğinden son bulmaz, taraflar belirlenen asgari süre geçtikten sonra bildirimde bulunarak sözleşmeyi feshedebilirler.

¹²⁰¹ Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, Esas:2014/9811, Karar:2014/16632, Karar Tarihi: 10.09.2014, “Somut olayda, her ne kadar dava konusu iş sözleşmesinin türü taraflarca sözleşmenin 5. maddesinde belirli süreli sözleşme olarak belirtilmiş ise de taraflarca iş sözleşmesinin ilk defa yapılmış olması, sözleşmenin 5. maddesinde asgari çalışma şartı ve süresi olarak 01.03.2011-01.03.2012 tarihleri arasında olmak koşuluyla 1 yıllık çalışma süresi öngörülmesi ve 7-L maddesinde “...sözleşmenin bitmesinden 1 ay öncesine kadar taraflar noter kanalıyla sözleşmeyi feshedebilir. Aksi halde sözleşme aynı şartlarda... yenilenmiş sayılır ” ibaresine yer verilmiş olması hususları tarafların gerçek iradesinin belirli süreli iş sözleşmesi yapmak olmayıp asgari süreli iş sözleşmesi yapmak olduğu anlaşılmaktadır. O halde taraflar arasında yapılmış olan bu sözleşme asgari süreli belirsiz nitelikli iş sözleşmesi olarak kabul edilmelidir.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=7hd-2014-9811.htm>, Son Erişim: 22.12.2021); ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu’nda ve Türk Borçlar Kanunu’nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 56.

¹²⁰² YORULMAZ, “Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları”, s. 217.

¹²⁰³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 252.

¹²⁰⁴ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu’nda ve Türk Borçlar Kanunu’nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 57.

¹²⁰⁵ Talat CANBOLAT ve Ebru ERENER, “Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart”, *İş ve Hayat Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, (2017): s. 242.

Ayrıca azmi süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmenin süresinden önce feshedilmesi halinde bakiye süre ücreti söz konusu değilken, asgari süreli iş sözleşmelerinde süresinden önce iş sözleşmesinin feshi halinde bakiye süre ücreti söz konusu olacaktır¹²⁰⁶.

Sağlık sektöründe azami süreli iş sözleşmelerine uygulamada eczacılık alanında rastlanılmaktadır. Vefat eden, mesleki faaliyetleri kısıtlanan veya faaliyetleri sebebiyle sürekli iş göremez durumda olan eczane sahibinin varsa eşi veya çocuklarına mesul müdür sıfatıyla azami beş yıllık bir süre için eczanenin işletilmesi amacıyla Sağlık Bakanlığı tarafından ruhsat verilir¹²⁰⁷.

2.1.4.10. Deneme Süreli İş Sözleşmesi

Tarafların iş sözleşmesini devam ettirip ettirmeme konusundaki kararını saklı tutukları, bir başlangıç süresini içeren sözleşmeler deneme süreli iş sözleşmeleri olarak adlandırılır¹²⁰⁸.

Taraflar belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmelerinde deneme süresi kararlaştırabilirler. Taraflar arasında belirlenecek olan deneme süresi en fazla iki ay olabilecek şekilde sınırlandırılmışsa da toplu iş sözleşmesiyle bu süre dört aya kadar uzatılabilmektedir. İşçinin fiilen işe başladığı tarih deneme süresinin başlangıcı olarak kabul edilmekte olup, buradaki süreler emredicidir¹²⁰⁹. Tarafların iş sözleşmesine deneme kaydı koyup süresini belirtmediği durumlarda, deneme süresi iki ay olarak kabul

¹²⁰⁶ YORULMAZ, "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları", s. 217.

¹²⁰⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2011/54795, Karar:2014/4691, Karar Tarihi: 17.02.2014, "...söz konusu sözleşmenin 6197 Sayılı Eczacılar ve Eczaneler hakkındaki yasanın 8. ve 9. maddeleri uyarınca yapıldığı anlaşılmaktadır. Anılan yasanın 8. maddesinde; "Vefat eden veya hacredilen veya meslek ve sanatının icrasından mütevellit devamlı malüliyetle duçar olan bir eczane sahibinin karısı veya kocası veya çocukları varsa eczanenin bunlar hesabına bir mesul müdürün idaresi altında işletilmesine Sağlık ve Sosyal Yardım Vekaletince ruhsat verilir. Bu suretle verilecek ruhsatnamelerden Harçlar Kanununa göre harç alınır" denmekte, 9. maddesinde ise; "Ölen bir eczacının karısı veya kocası veya çocukları namına mesul müdür tarafından idaresi (5) seneyi geçemez ibaresi yer almaktadır.

Belirtilen bu maddeler uyarınca taraflar arasında yapılan sözleşmenin yasa gereği 5 yılı geçemeyeceği anlaşılmakta olup sözleşme, azami süreli iş sözleşmesidir. Burada sözleşmenin en fazla yürürlükte kalacağı süre 5 yıldır ve sözleşmenin belirli süreli sözleşme olarak değerlendirilmesi mümkün değildir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2011-54795.htm>, Son Erişim: 29.12.2022).

¹²⁰⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 47.

¹²⁰⁹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 111.

edilir.¹²¹⁰ Taraflar arasında kurulan iş sözleşmesinde deneme süresi daha az kararlaştırılmış ve sonradan toplu iş sözleşmesiyle bu süre daha fazla belirtilmişse, işçi lehine yorum ilkesi gereğince iş sözleşmesinde ki süre esas alınır¹²¹¹. İşten ayrılan bir işçinin yeniden aynı işyerinde çalışmaya başlaması halinde deneme süresi kararlaştırılmaz¹²¹².

Deneme süreli iş sözleşmeleri uygulamada iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Birinci durumda belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesi yapılırken, sözleşmeye deneme süresi kaydının azami süresinin eklenmesidir. Böyle bir durumda deneme süresinin bitimine müteakip taraflar arasındaki iş sözleşmesi belirli veya belirsiz süreli olarak devam eder. Ayrıca deneme süresi içerisinde iş sözleşmesinin sona erdirilmemesi, denemenin başarı sonuçlandığı anlamını taşımaktadır. Dolayısıyla deneme süresinin bitimine müteakip sürdürülen iş sözleşmesi kesin olarak tarafları bağlar¹²¹³. İkinci durumda ise taraflar belirli süreli iş sözleşmeni başlangıcından itibaren deneme süreli olarak kurarlar. Böyle bir sözleşmenin kurulması sonucunda, belirlenen sürenin bitimiyle birlikte sözleşme kendiliğinden sona erer. Tarafların böyle bir sözleşmeyi gerçekleştirmelerinde ki temel amaç birbirlerini denemek olduğu için bu tarz sözleşmelere deneme amaçlı iş sözleşmesi denmektedir. Deneme amaçlı iş sözleşmesinin bitiminde taraflar, aralarındaki iş ilişkisini devam ettirme iradesi içerisindeyseler, ikinci bir sözleşme kurarak devam edebilirler¹²¹⁴.

Deneme süresinin bitimine müteakip hüküm doğurmaya devam eden iş sözleşmelerinde, işçinin yıllık ücretli izin, kıdem tazminatı, vb. hakları işçinin fiilen işyerinde çalışmaya başladığı tarihten itibaren hüküm ve sonuç doğurur. Yani deneme süresiyle çalıştığı sürelerde işçinin bu haklarının hesaplanmasında dikkate alınır¹²¹⁵.

Deneme süresi içerisinde taraflar birbirleriyle çalışmak istemezlerse kurdukları iş sözleşmesini herhangi bir fesih bildirimi ve tazminat ödemesi olmaksızın derhal

¹²¹⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 254.

¹²¹¹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 110.

¹²¹² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 228.

¹²¹³ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 167.

¹²¹⁴ Vedat LAÇİNER, "Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar", *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, Cilt 12, Sayı 23, (2012): s. 328.

¹²¹⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 48.

feshedebilirler¹²¹⁶. Ancak işverenin kötü niyetli veya sendikal nedenlerden dolayı deneme süresi içerisinde işçiyi işten çıkardığı durumlarda işverenin tazminat ödemesi gerekir¹²¹⁷.

Deneme süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçinin çalıştığı günler için işçinin hak ettiği hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücretleri de olmak üzere bütün ücret hakları saklıdır. Ayrıca uygun şartların oluşması kaydıyla işçi ikramiye, pirim ve sosyal yardım gibi ödemelerden de yararlanır. Bununla birlikte işçi, deneme süresi içerisinde toplu iş sözleşmesinden ve sendikal haklardan yararlanır¹²¹⁸. Deneme süresinin bitimiyle birlikte tarafların sözleşmeyi sonlandırmaları halinde genel hükümler uygulanır¹²¹⁹.

2.1.4.11. Takım Sözleşmesi

Birden fazla işçinin oluşturduğu takımı temsilen takımı oluşturan işçilerden birinin takım kılavuzu sıfatıyla işverenle gerçekleştirdiği sözleşme takım sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır¹²²⁰. İş Hukukunda takım sözleşmesi kanunla düzenlenmiş grup ilişkisi kuran yegâne sözleşme türüdür¹²²¹.

Takım sözleşmelerinin süresine bakılmaksızın yazılı yapılması, sözleşmede bulunan bütün işçilerin açık kimlikleri ve alacakları ücretlerin ayrı ayrı gösterilmesi, sözleşmede isimleri yazılı olan işçilerin her birinin iş görme edimini yerine getirmeye başlamasıyla işçi ile işveren arasında takım sözleşmesinde belirlenen şartlarda işe başladığının kabul edilmesi İşK on altınca hükmü gereğince zorunludur¹²²².

Takım sözleşmesinde isimleri yazan işçilerin işe başlamamalarından dolayı takım kılavuzu sorumludur. Dolayısıyla takım kılavuzu sözleşmede isimleri yazılı olan işçilerin işe başlamamaları sebebiyle işverenin uğradığı zararı tanzim etmekle yükümlüdür¹²²³. Ancak takım sözleşmesinde aksine bir hüküm bulunmaması şartıyla, sözleşmede isimleri

¹²¹⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 111.

¹²¹⁷ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 167.

¹²¹⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 111.

¹²¹⁹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 229.

¹²²⁰ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 129.

¹²²¹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 92.

¹²²² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 229.

¹²²³ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 49.

geçen işçilerin çalışmaya başlamalarıyla birlikte, takım kılavuzunun çalışmaya başlayan her bir işçi açısından sorumluluğu sona erer¹²²⁴.

Takım sözleşmesinde ismi olan bütün işçilere, sözleşmede belirtilen ücreti ve sosyal hakları işveren her bir işçiye ayrı ayrı ödemek zorundadır¹²²⁵. İşverenin takım sözleşmesinde isimleri geçen işçilerin ücret ve sosyal haklarını takım liderine ödemesi ve takım liderinin de diğer işçilere gereğince ödeme yapmaması halinde, işverenin takım liderine ödeme yapmış olması işvereni sorumluluktan kurtarmaz¹²²⁶. İşverenin gerçekleştireceği bu ödemelerden dolayı, işe aracılık veya benzeri nedenler sebebiyle takım kılavuzu lehine kesinti yapılamaz¹²²⁷.

Kural olarak İşK'nın 4. maddesinde belirtilen istisnai durumlarda İşK hükümleri uygulanmaz. Ancak İşK'nın 4. maddesi mutlak emredici değil nispi emredici niteliktedir. Dolayısıyla sözleşmenin tarafları, takım sözleşmesini meydana getirirken İşK hükümlerinin uygulanacağına dair hükümlerde koyabilir. Böyle bir durumda İşK'nın sadece özel hukuka ilişkin hükümleri uygulanabilir¹²²⁸.

Sağlık sektöründe uygulamada takım sözleşmesine rastlanılmamaktadır. Ancak özellikle evde bakım ve palyatif bakım gibi hastaların uzun bir dönem veya yaşam boyu tedavi almasını gerektiren ve birden fazla sağlık çalışanının bu bakım ve tedavi sürecinde görev alması ihtiyacının olduğu durumlarda, takım sözleşmesi yapılmasının önünde hukuki bir engel bulunmamaktadır. Dolayısıyla sağlık çalışanlarının uygulamada takım sözleşmesi ile bir işi ifa ettiklerine rastlanılmasa da takım sözleşmesi ile çalışılmasının önünde bir engel bulunmamaktadır.

2.1.4.12. Geçici İş İlişkisi

İşverenin iş sözleşmesiyle çalıştırdığı işçisini belirli bir süreliğine işçinin de rızasını alarak başka bir işverenin emir ve talimatları altında çalışması için verildiği, bu

¹²²⁴ Vedat LAÇİNER, "İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi", *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, Cilt 3, Sayı 5, (2015): s. 124, 25.

¹²²⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 127.

¹²²⁶ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 162.

¹²²⁷ Bilâl TOPRAK, "Takım Sözleşmesi", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Cilt 7, Sayı 2022 / 2, (2022): s. 1621, 22; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 230.

¹²²⁸ LAÇİNER, "İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi", s. 123.

çalışma dönemi içerisinde de işverenle iş sözleşmesinin sona ermediği iş ilişkisi geçici iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır¹²²⁹.

Geçici iş ilişkisinde, işçi ile asıl işveren arasında bir iş sözleşmesi bulunmaktadır. İşçinin iş görme edimi, iki işveren arasında gerçekleştirilen ve işçinin yazılı bir şekilde rıza gösterdiği geçici işçi sağlama sözleşmesiyle ödünç alan işverene sunulsa da asıl işverenle arasındaki iş sözleşmesi devam etmektedir¹²³⁰. Burada önemli olan işçinin başka bir işverenin emir ve talimatları altında nam ve hesabına çalışmasıdır. Eğer işçi başka bir işverenin yanında asıl işverenin nam ve hesabına çalışırsa burada geçici iş ilişkisinden bahsedilemez¹²³¹.

İşK'nın yedinci maddesinde geçici iş ilişkisi, holding bünyesi içerisinde veya özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da aynı şirketler topluluğuna bünyesinde başka bir işyerinde görevlendirilmek suretiyle kurulabileceği belirtilmiştir. Literatürde geçici iş ilişkisinin kurulabileceği bu iki olasılık gerçek anlamda (meslek edinilmemiş) geçici iş ilişkisi ve gerçek olmayan (meslek edinilmiş) geçici iş ilişkisi olarak adlandırılmaktadır¹²³². Bu iki olasılık haricinde geçici bir iş ilişkisinin kurulması mümkün değildir¹²³³.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisinde işverenin, herhangi bir kâr amacı gütmeksizin genellikle bir holding bünyesinde bir başka şirketin veya aynı şirketler topluluğu bünyesinde başka bir iş yerinde ihtiyaç duyması ya da kendi bünyesinde bulunan fazla işçileri işten çıkartmamak için işçiye ihtiyaç duyulan bir başka işyerinde geçici olarak görevlendirilmesini amaçlamaktadır¹²³⁴. Meslek edinilmemiş geçici iş

¹²²⁹ Ayşegül EKİN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 24; KAR, "Yargıtay Uygulamasında Atipik İstihdam Sözleşmeleri ve Bu Kapsamda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi", s. 182.

¹²³⁰ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 93; KAR, "Yargıtay Uygulamasında Atipik İstihdam Sözleşmeleri ve Bu Kapsamda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi", s. 183.

¹²³¹ Şeref GÜLER, *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 223.

¹²³² Ali Baran ÇETİZ, *İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 24, 25; DOĞAN YENİSEY, "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi", s. 139.

¹²³³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 232.

¹²³⁴ Ş. ESRA BASKAN, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 21, Sayı 2, (2017): s. 5; Edoardo Maria ACABBI ve Andrea

ilişkisinde işveren, işçiyi farklı bir işverene devretmek amacıyla değil kendi işyerinde çalıştırmak üzere işe almaktadır¹²³⁵.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkilerinde taraflar arasında gerçekleştirilen sözleşme ilişkisi, sözleşmede bulunması gereken hükümler ve tarafların bu ilişkideki sıfatları İşK da düzenlenmemiştir. Ancak bu tarz geçici iş ilişkilerinde asıl işveren ile ödünç alan işveren arasında geçici işçi sağlama sözleşmesinin yapılması zorunludur¹²³⁶.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkilerinde işçinin devir sırasında yazılı onayının alınması zorunludur. Bu yolla gerçekleştirilen geçici iş ilişkileri altı ayı geçmemek şartıyla gerçekleştirilebilir ve en fazla iki kez yenilenebilir¹²³⁷. Ayrıca işçinin rızasının tek başına alınması gerekmektedir. Geçici iş ilişkisi kişisel bir işlem olup, bir tek sözleşmede birden çok işçinin rızasının alınmasını sağlayacak bir işlem gerçekleştirilemez¹²³⁸.

Bir holding bünyesinde bir başka şirketin veya aynı şirketler topluluğuna bağlı farklı bir işyerinde gerçekleştirilecek geçici işler bakımından herhangi bir kısıtlama bulunmamaktadır. İşçinin onayının alınması kaydıyla, işçinin kendi işine benzer işlerde veya başka işlerde çalıştırılabilir. Toplu işçi çalıştırılan iş yerlerinde sekiz ay, kamu kurum ve kuruluşları ile yer altından maden çıkarılan işyerlerinde grev ve lokavtın yürütülmesi sırasında hiçbir şekilde geçici iş ilişkisi kurulamaz¹²³⁹.

Meslek edinilmemiş geçici iş ilişkisindeki temel fark, işverenin geçici işçi vermeyi meslek edinmemesidir. Bu tarz geçici iş ilişkisi istisnai olup, işçinin geçici işverenin yanında çalışması sona erdiğinde asıl işverenin işyerine dönmesi gerekmektedir¹²⁴⁰. Geçici iş ilişkisi sona eren işçiyle yeniden bir geçici iş ilişkisi

ALATI, "Defusing Leverage: Liquidity Management and Labor Contracts", SSRN 3768825, Cilt c.y., Sayı s.y., (2021): s.26.

¹²³⁵ Duygu ÇELEBİ DEMİR, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2019), s. 41.

¹²³⁶ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 247.

¹²³⁷ BASKAN, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", s. 5.

¹²³⁸ GÜLER, *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması*, s. 240.

¹²³⁹ EKİN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, s. 28.

¹²⁴⁰ ÇELEBİ DEMİR, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 41.

kurulması istendiğinde, önceki ve sonraki geçici iş ilişkisi arasında makul bir sürenin olması gerekmektedir¹²⁴¹.

İşçinin geçici işverene karşı sadakat borcu, rekabet etmeme borcu, işverenin sırlarını ifşa etmeme ve emir ile talimatlarına uyma borcu bulunurken geçici işverenin diğer işçileriyle eşit davranma borcu bulunmaktadır. Her ne kadar geçici işverenin işçinin iş sözleşmesi fesih hakkı bulunmasa da işçi vermiş olduğu zararları tanzim etmek zorundadır. Dolayısıyla işçi, İŞK ve TBK da öngörülen bütün borç yükümlülükleri geçici işverene karşı da yerine getirmekle sorumludur. Ayrıca geçici iş ilişkisiyle işyerinde çalışmaya başlayan işçinin iş kazasına uğraması durumunda hem asıl işveren hem de geçici işveren müteselsil sorumludur. Böyle bir durumda işçisine tazminat ödeyen işverenin geçici işverenden rücu hakkı bulunmaktadır¹²⁴². Geçici iş ilişkisinin kurulmasından sonra da asıl işverenin işçiye ücret ödeme sorumluluğu devam eder. Taraflar aralarında anlaşmak suretiyle ücret ödeme yükümlülüğünün geçici işveren tarafından yerine getirilmesini isteyebilirler. Ancak böyle bir durumun asıl işveren ile geçici işveren arasında kararlaştırılmış olması, asıl işverenin işçinin ücret ödeme yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz, geçici işveren işçinin ücretini ödemediğinde asıl işverenin ödemesi gerekir¹²⁴³.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin 7. maddesi uyarınca kadro talep tarihi itibarıyla faal olarak hizmet vermekte olan özel hastaneler, ruhsatlarında kayıtlı olan uzman tabip kadrolarını başka bir özel hastane veya tıp merkezine devredebilir veya karşılıklı olarak değiştirebilirler. Aynı il içerisinde gerçekleştirilecek olan devir işlemleri Sağlık Müdürlükleri tarafından gerçekleştirilir. İller arasında gerçekleştirilecek olan devir işlemleri ise Sağlık Bakanlığı tarafından uygun görülmesi halinde uzman tabip dağılımı açısından yoğunluğu çok olan illerden az yoğunluğu olan illere olacak şekilde izin verilir. Ayrıca uzman hekim devir sayısı ile karşılıklı olarak değişimi gerçekleştirilen kadro sayısının il içi ve il dışı toplamı devreden sağlık kuruluşunun toplam uzman tabip sayısının yüzde yirmisinden fazla olamaz. Özel hastanenin veya tıp merkezinin faaliyetlerine devam edebilmeleri için gerekli olan asgari uzman tabip ve özellik arz eden

¹²⁴¹ EKİN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, s. 28.

¹²⁴² KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 124.

¹²⁴³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 247, 48.

ünite ve birimlerinde hizmet verecek olan asgari uzman tabiplerin kadrolarının devri mümkün değildir.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin ek 5. maddesi uyarınca yurtdışında asgari iki yıl süreyle çalışan tabipler yurtdışından dönmelerine müteakip Türkiye’de faaliyette bulunan herhangi bir özel hastanede çalışmak istemeleri halinde, bir kereye mahsus olmak üzere, Sağlık Bakanlığı’nın gerçekleştirmiş olduğu planlamadan istisna tutularak kadro dışı olarak geçici bir şekilde çalışabilirler.

İş hukukunda esnek çalışma modellerinin artmasıyla birlikte en çok uygulama alanı bulan çalışma türlerinin başında meslek edinilmiş geçici iş ilişkisi gelmektedir. Meslek edinilmiş geçici iş ilişkilerinde işveren kar etme amacı güderek, işçilerin geçici bir işverenin yanında çalıştırılmak üzere işe alınmalarıdır. Bu tarz iş ilişkilerinde işveren, geçici işverene işçi temin etmeyi mesleki bir faaliyet olarak gerçekleştirmektedir¹²⁴⁴.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkileri ülkemizde özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilmektedir. Özel istihdam büroları aracılığıyla gerçekleştirilen iş ilişkilerinde, geçici işçiyle iş sözleşmesi, geçici işçi çalıştıran işveren ile de geçici işçi sağlama sözleşmesi yazılı olarak yapılır ve işveren özel istihdam bürolarıdır¹²⁴⁵. Buradaki yazılılık şartı bir geçerlilik koşuludur¹²⁴⁶.

Özel istihdam bürosu ile geçici işçi arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinde, işçi sözleşmenin başından itibaren geçici işçi olarak işverenlerin yanında çalışacağını bildiği için ayrıca bir rıza alınmasına gerek yoktur¹²⁴⁷. Ayrıca taraflar arasında gerçekleştirilen sözleşme de sözleşmenin başlangıç ile bitiş tarihi, özel istihdam bürosunun hizmet bedeli, işin niteliği olması halinde özel istihdam bürosu ve geçici işçi çalıştıran işverenin özel yükümlülüklerinin bulunması gerekir¹²⁴⁸.

¹²⁴⁴ ÇELEBİ DEMİR, *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*, s. 44, 45.

¹²⁴⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 121.

¹²⁴⁶ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 94.

¹²⁴⁷ BASKAN, "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi", s. 13.

¹²⁴⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 233.

İşçi, son geçici iş ilişkisinin bitiminden itibaren üç ay içerisinde özel istihdam bürosu tarafından işe çağrılmazsa iş sözleşmesini feshedebilir. Böyle bir durumda en az bir yıllık kıdemi bulunması şartıyla kıdem tazminatına da hak kazanabilir¹²⁴⁹.

İşK da özel istihdam büroları ile hangi işlerde geçici iş ilişkilerinin kurulacağı belirtilmiş, belirtilen bu işler haricinde geçici iş ilişkisinin kurulması yasaklanmıştır. İşK 'da belirtilen bu haller iş sözleşmesinin askıda kaldığı diğer haller ve askerlik hizmeti, ev hizmetleri, mevsimlik tarım işleri, işletmenin günlük işleri arasında olmayıp arada gerçekleştirilen işler, iş sağlığı ve güvenliği bakımından acil olan veya üretimi önemli ölçüde etkileyen mücbir sebep hallerinin ortaya çıkmasında, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin önceden ön görülemeyecek şekilde artması sebebiyle geçici iş ilişkisi kurulmasının gerekmesi, mevsimlik işler hariç olmak üzere dönemsellik arz eden iş artışları hallerinde özel istihdam büroları vasıtasıyla geçici iş ilişkisi kurulabilir¹²⁵⁰. Ayrıca işverenler analık izni, doğum sonrası yarım çalışma izni veya ücretsiz doğum izni gibi sebeplerle kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışmaya başlayan işçilerinden doğan işgücü açığını özel istihdam büroları aracılığıyla geçici iş ilişkisi kurarak giderebilirler¹²⁵¹.

Meslek edinilmiş geçici iş ilişkileri mevsimlik tarım işleri ve ev hizmetleri açısından herhangi bir süre kısıtlamasına tabii değilken, kısmi süreli iş sözleşmelerine geçiş durumlarında, analık halindeki izin dönemlerinde, doğum sonrasındaki yarım çalışma dönemlerinde, işçinin askerlik hizmeti ve iş sözleşmesinin diğer askıda kaldığı durumlarda, işletmenin günlük işlerinden sayılmayan ve fasılalı olarak gerçekleştirilen işlerinde, iş sağlığı ve güvenliği açısından acil olan veya üretimi önemli derece etkileyen mücbir sebep hallerinin ortaya çıkması durumunda, işletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin daha önceden ön görülemeyecek şekilde artması halinde en fazla dört ay olarak kısıtlanmıştır. Mevsimlik işler haricinde dönemsellik arz eden diğer işlerde bu dört aylık süre uzatılamazken, diğer hallerde toplamda dört ayı geçmemek kaydıyla iki defa uzatılabilmektedir¹²⁵².

¹²⁴⁹ GÜLER, *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması*, s. 227.

¹²⁵⁰ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 122.

¹²⁵¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 235.

¹²⁵² EKİN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*, s. 161, 62.

Özel istihdam bürosu, işçisini geçici süre çalıştırmak amacıyla geçici iş verene devrettiğinde, işçi ile arasındaki iş sözleşmesi sona ermediği gibi işveren sıfatını korur. Burada geçici işverenle işçi arasında bir iş sözleşmesi kurma iradesi bulunmamakta, işçi belirli bir süre için geçici işverene iş görmektedir¹²⁵³.

İşyerindeki normal istihdamın yerine özel istihdam büroları aracılığıyla geçici işçi çalıştırılmasının önlenmesi amacıyla üretim kapasitesinin öngörülemez bir şekilde artması halinde geçici işçi çalıştırmak isteyen işyerleri işçi sayılarının sadece dörtte biri kadar, on ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde ise beş işçiye kadar geçici işçi çalıştırabileceği İŞK da düzenlenmiştir¹²⁵⁴.

2.1.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesi

Fesih beyanının karşı tarafa varmasıyla birlikte iş sözleşmenin feshi geçerlilik kazanır. Feshin geçerli olabilmesi için, karşı tarafın kabulü şart olmayıp, fesih beyanının karşı tarafa ulaşması yeterlidir¹²⁵⁵.

İş sözleşmesinin devamı esnasında meydana gelen değişiklikler, sözleşmenin taraflarını etkileyerek mevcut bağımlılık ilişkisini engeller. İşçinin, iş görme edimini ifa etmesi, işverenden kaynaklanan sebeplerle ya da sözleşmenin konusunun imkânsız hale gelmesiyle, mümkün olmayabilir. İş sözleşmesi çerçevesinde işçi, iş görme edimini sözleşme hükümlerine uygun bir şekilde ifa etmezse, sözleşmeye aykırılık söz konusudur¹²⁵⁶.

İş sözleşmesi, sürekli borç ilişkisi doğuran bir sözleşme olmasına rağmen, her sözleşme gibi iş sözleşmesi de çeşitli biçimlerde sona erer. Bu çerçevede iş sözleşmesi, tarafların anlaşmasıyla veya kendiliğinden sona erdiği gibi, fesih ve geçersizlik hallerinde de son bulur¹²⁵⁷.

¹²⁵³ GÜLER, *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması*, s. 231.

¹²⁵⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 239.

¹²⁵⁵ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181.

¹²⁵⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 253.

¹²⁵⁷ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 217.

Fesih iradesi her koşulda açık değildir. Uygulamada taraflar davranışlarıyla da iş sözleşmesini fesih ettiğini çevresindekilere yansıtabilir. Bu duruma eylemli fesih denmektedir¹²⁵⁸.

İş sözleşmesinin tarafları, sözleşmeyi belirli ve belirsiz süreli olarak gerçekleştirebilirler. Her iki tip sözleşmenin de fesih usulleri ve sonuçları farklı kurallara bağlanmıştır¹²⁵⁹.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin bitimiyle birlikte kendiliğinden son bulur. Belirlenen sürenin bitiminden sonra işçi, herhangi bir şekilde ihbar ya da kıdem tazminatı talep edemez¹²⁶⁰.

2.1.5.1. Sözleşmeyi Bildirimsiz Sona Erdiren Durumlar

İşçi, iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanıyla sonlandırabilir. İşçi, iş sözleşmesini bildirimli ya da bildirimsiz olarak sona erdirmeye hakkına sahiptir. İş sözleşmesinin feshini haklı kılan bir sebebin ortaya çıkması sonucunda, sözleşme ister belirli süreli isterse belirsiz süreli olsun işçi, önceden bildirimde bulunmaksızın iş sözleşmesini derhal feshetme hakkına sahiptir. İş hukukuyla ilgili mevzuatlarda, iş sözleşmesinin istifa suretiyle sona ermesine ilişkin herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır¹²⁶¹.

İş sözleşmesi, belirlenen sürenin bitimiyle sona erebileceği gibi, tarafların karşılıklı anlaşması ve işçinin ölümüyle de kendiliğinden sona erer¹²⁶².

2.1.5.1.1. Tarafların Anlaşması

İş sözleşmesi, tarafların karşılıklı irade beyanlarıyla her zaman ortadan kaldırılabilir. İş sözleşmesinin tarafları sözleşme özgürlüğü ilkesi gereğince, sözleşmeyi aralarında anlaşarak her zaman sona erdirebilir. Taraflar özgür iradeleriyle iş sözleşmesi

¹²⁵⁸ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 181.

¹²⁵⁹ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 119.

¹²⁶⁰ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 133.

¹²⁶¹ Mehmet Nusret BEDÜK, "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 27, Sayı 3, (2019): s. 681.

¹²⁶² Arif KALKAN, "İş Sözleşmesinde Fesih Halleri", *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 13, Sayı 1, (2018): s. 286.

yapabilecekleri gibi, yine özgür iradeleriyle iş sözleşmesini sonlandırabilirler. Böyle bir durumda iş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının bir önemi yoktur¹²⁶³.

Tarafların anlaşarak iş sözleşmesini sona erdiren bir sözleşme meydana getirmesi ikale olarak adlandırılmaktadır¹²⁶⁴. Tarafların ikale sözleşmesiyle iş sözleşmesini sona erdirmesi bir fesih oluşturmaz. Çünkü fesih, tek taraflı irade beyanıyla iş sözleşmesini sona erdiren ve yenilik doğuran bir haktır. Oysa ikale sözleşmesi gerek işçinin gerekse de işverenin, iş sözleşmesini bitirme iradeleri doğrultusunda gerçekleştirilmektedir¹²⁶⁵.

Borçlar hukuku çerçevesinde irade özgürlüğünün, sözleşme özgürlüğü, sözleşmenin bağlayıcılığı ve sözleşmenin nisbiliği olmak üzere üç temel ilkesi bulunmaktadır. Sözleşme özgürlüğü ilkesi irade özgürlüğü ilkesine en yakın ilke olduğu için genellikle birbirlerinin yerine kullanılmaktadır. Kişilerin serbest bir şekilde birbirlerine uygun ve karşılıklı olarak herhangi bir sözleşmeye taraf olma iradelerini beyan etmeleri irade özgürlüğü, kişilerin herhangi bir dış baskıya maruz kalmadan böyle bir sözleşmeyi gerçekleştirmesi veya gerçekleştirmeyi reddetmesi ise sözleşme yapma özgürlüğü olarak tanımlanmaktadır¹²⁶⁶. Dolayısıyla iş sözleşmesinin feshinden kaynaklanan hukuki sonuçlar, TBK 26. maddesi hükümlerine göre sözleşmenin karşılıklı irade beyanlarıyla anlaşarak sona erdirilmesinde söz konusu değildir¹²⁶⁷.

İkale sözleşmesinin amacı taraflar arasında daha önceden kurulmuş olan bir sözleşmenin ortadan kaldırılmasıdır. Dolayısıyla ikale sözleşmesiyle birlikte taraflar

¹²⁶³ EREN ve DÖNMEZ, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*, Cilt I (m. 1-48), s. 719; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 440.

¹²⁶⁴ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, Esas:1995/2259, Karar:1995/5181, Karar Tarihi: 02.10.1995, “...*taraflar anlaşarak her zaman aralarındaki akdi ilişkiye son verebilirler (ikale). Sözleşme özgürlüğünün sonucu kabul edilen ve ilişkinin ortadan kaldırılmasına yönelik bu tür sona erdirmeye sözleşmeleri yasalarımızda ayrıca düzenlenmemiştir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=15hd-1995-2259.htm>, Son Erişim: 12.06.2021).

¹²⁶⁵ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 497; EREN ve DÖNMEZ, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*, Cilt I (m. 1-48), s. 719.

¹²⁶⁶ ATASOY, *Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırı*, s. 107; EREN ve DÖNMEZ, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*, Cilt I (m. 1-48), s. 718.

¹²⁶⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2019/3089, Karar:2019/19463, Karar Tarihi: 11.11.2019, “*Borçlar Kanunun 23-31 maddeleri arasında düzenlenmiş olan irade fesadı hallerinin, bozma sözleşmeleri yönünden titizlikle ele alınması gerekir. Bir işçinin bozma sözleşmesi yapma konusundaki icap veya kabulde bulunmasının ardından işveren feshi haline özgü iş güvencesi hükümlerinden yararlanmak istemesi ve yasa gereği en çok bir ay içinde işe iade davası açması hayatın olağan akışına uygun düşmez.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-3089.htm>, Son Erişim: 17.12.2022); SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 497; ATASOY, *Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırı*, s. 108.

arasında mevcut olan bir sözleşme bozularak ortadan kaldırılmaktadır. Bu çerçevede ikale sözleşmesi bir hakka doğrudan doğruya etki ettiği için tasarruf işlemidir. Ayrıca ikale sözleşmesinin hakka doğrudan yaptığı etki alacak hakkının doğduğu andan itibaren meydana gelir¹²⁶⁸. Ancak ikale sözleşmesinin bu özelliğinin yanında sözleşme, işçilere sağlanan belirli başlı menfaatlere ilişkin hükümler içermektedir. Bu menfaatler sebebiyle işçi iş ilişkisini sona erdirmeyi taahhüt ederken, işveren tarafı ise işçiye sağlayacağı menfaatlere ilişkin olarak borç altına girmektedir. Dolayısıyla ikale sözleşmesi mutlak bir tasarruf işlemi değildir¹²⁶⁹.

İkale sözleşmeleri ile ilgili yerel mevzuatımız açısından herhangi bir özel düzenleme bulunmamaktadır. TBK'da ki sözleşmeyle ilgili genel hükümler içeren düzenlemeler, işçi lehine yorum ilkesi de göz önünde bulundurularak ikale sözleşmesi açısından da uygulanmaktadır¹²⁷⁰.

İkale sözleşmesinin kurulması için iş sözleşmesinin bir anlaşmayla sonlanmasını hedefleyen bir öneriye ihtiyaç vardır. İkale sözleşmesinin anlaşmayla sona erme teklifi, sözleşmeye ait önerinin zorunlu unsurudur. TBK 11. madde hükmüne göre ikale sözleşmesi hazır bulunan taraflar arasında önerinin kabul edildiği andan itibaren, hazır olmayanlar arasında ise önerinin muhataba vardığı andan itibaren kurulur¹²⁷¹. Ayrıca önerinin sözleşmenin esaslı noktalarını içermesi gerekmektedir. İkale sözleşmesi açısından sözleşmenin esaslı noktası, taraflar arasında var olan iş sözleşmesini sona erdirme isteğidir¹²⁷².

İkale sözleşmesi, iş sözleşmesinin kurulmasına müteakip herhangi bir zaman dilimi içerisinde gerçekleşebilir. Ancak iş sözleşmesinin daha önceden ikale sözleşmesi haricinde sona ermiş olması halinde, yapılacak olan sözleşme ikale sözleşmesi olarak

¹²⁶⁸ Gülşah VARDAR HAMAMCIOĞLU, *Medeni Hukuk'ta Tasarruf İşlemi Kavramı*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014), s. 95.

¹²⁶⁹ Hasan Ali ÖZYÖRÜK, *İkale Sözleşmeleri*, Güncellenmiş 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), s. 56, 57.

¹²⁷⁰ Berna DUMAN, *Türk İş Hukukunda İkale*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 22; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 69, 70.

¹²⁷¹ Dilay ŞENYÜZ, "İkale sözleşmesi", *Bursa Barosu Dergisi*, Cilt 41, Sayı 96, (2016): s. 64.

¹²⁷² Meyyitzade BACANAK, *Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Arabuluculuk İlişkisi*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 19, 20.

adlandırılmaz¹²⁷³. Tarafların yaptıkları sözleşmenin içerdiği hükümler çerçevesinde, gerçekleştirilen bu sözleşme sulh ya da aklanma sözleşmesi olarak nitelendirilir¹²⁷⁴.

İkale sözleşmesi iki taraflı bir sözleşmedir. Dolayısıyla sadece iş sözleşmesini gerçekleştiren taraflar, ikale sözleşmesi de yapabilecektir. İkale sözleşmesinin taraflarından birinin mutlaka kendisiyle sözleşme gerçekleştirilen işçi olması gerekmektedir. Ancak hayatın doğal akışı içerisinde sözleşmenin işveren tarafı değişebilmektedir. İşyerinin devri gibi nedenlerden dolayı işveren tarafının değişmesi, halihazırda çalışmakta olan işçilerin iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe neden olmuyorsa, bu değişiklik hukuki açıdan büyük bir önem arz etmez. Uygulamada işyerini devralan kimi işverenlerin işyerinde çalışmakta olan bazı işçilerin iş sözleşmesini tek taraflı olarak fesih etmek yerine bu işçilerle ikale sözleşmesi gerçekleştirme yoluna gittikleri görülmektedir. Böyle bir durumda ikale sözleşmesini, iş sözleşmesini imzalayan işveren gerçekleştirebileceği gibi, işyerini devralan işveren de gerçekleştirebilir¹²⁷⁵.

¹²⁷³ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2016/22-2367,

Karar: 2021/71, Karar Tarihi: 11.02.2021, “Davacının 4/C kapsamında çalışmak üzere haklarını saklı tutarak davalı işverene verdiği dilekçe, iş sözleşmesinin ikale yoluyla (bozma sözleşmesi) sona erdirilmesine yönelik bir icap niteliğindedir. Davacının ihbar tazminatı talebinden vazgeçtiğine dair bir dilekçe veya beyanı olmamasına rağmen davalı işverence davacıya gönderilen haksız fesih bildirimi ile sözleşmenin feshedilmesine rağmen ihbar tazminatı ödenmediği dikkate alındığında, ihbar tazminatı ödenmesi konusunda taraf iradelerinin uyumlanmış olması nedeni ile ikale (bozma) sözleşmesinin varlığından söz edilemez.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2016-22-2367.htm>, Son Erişim: 05.10.2022).

¹²⁷⁴ Ergun İNCE, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt 5, Sayı 18, (2010): s. 88.

¹²⁷⁵ Hasan Nüvit GEREK, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi", *Çalışma ve Toplum*, Cilt 4, Sayı 31, (2011): s. 45; İNCE, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", s. 87.

İkale sözleşmesinin bedelsiz gerçekleşmesi söz konusu değildir¹²⁷⁶. Sözleşmenin geçerli olabilmesi için tarafların makul yararının sağlanması gerekmektedir¹²⁷⁷. Taraflar arasında ikale sözleşmesinin gerçekleştirilmesiyle birlikte işçi feshe karşı korunma hükümlerinden faydalanamamaktadır. İşçinin fesih hükümlerinden faydalanamamasından dolayı geçkelebilecek bir mağduriyetin önlenmesi açısından makul yarar ölçütü kullanılmaktadır¹²⁷⁸.

İkale sözleşmesi yapma talebinin tarafların hangisinden geldiği de önem arz etmektedir. İkale sözleşmesi yapma talebinin işçiden gelmesi halinde¹²⁷⁹, sözleşme hükümlerinde işçinin menfaatlerinin sağlanmamış olması ikale sözleşmesini hükümsüz

¹²⁷⁶ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2013/34057, Karar: 2014/5502, Karar Tarihi: 11.03.2014, “...Bozma sözleşmesi yapma konusunda icapta bulunanın makul bir yararının olması gerekir. İş ilişkisinin bozma anlaşması yoluyla sona erdirildiğine dair örnekler 1475 sayılı İş Kanunu ve öncesinde hemen uygulanmaya hiç yansımadağı halde, iş güvencesi hükümlerinin yürürlüğe girmesinin ardından özellikle 4857 sayılı İş Kanunu sonrasında giderek yaygın bir hal almıştır. Bu noktada, işveren feshinin karşılıklı anlaşma yoluyla fesih gibi gösterilmesi suretiyle iş güvencesi hükümlerinin dolanılması şüphesi ortaya çıkmaktadır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusunda icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmalıdır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/22hd-2013-34057.htm>, Son Erişim: 12.06.2021).

¹²⁷⁷ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2015/21537, Karar: 2015/25793, Karar Tarihi: 29.09.2015, “...taraflar arasında iş sözleşmesinin karşılıklı anlaşma yoluyla sona erdirilmesi ve sona ermenin sonuçlarına dair sözleşme yapıldığını, ancak davacının ikale sözleşmesi akdetmesinde makul bir yararın bulunmadığını bu sebeple ikale sözleşmesinin de geçersiz olduğunu, ikale sözleşmesinin (c) bendinde matbu ibraname metninin yer aldığını, ikale sözleşmesinin geçersiz kabul edilmesiyle ibranamaya de itibar edilmeyeceğini...”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2015-21537.htm>, Son Erişim: 12.11.2021).

¹²⁷⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2019/8260, Karar:2020/903, Karar Tarihi: 22.01.2020, “Bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 Sayılı Kanun kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bütün bu hususlar, iş hukukunda hâkim olan ibranamenin dar yorumu ilkesi gibi, hatta daha da ötesinde, ikale sözleşmesinin geçerliliği noktasında işçi lehine değerlendirmenin gerekliliğini ortaya koymaktadır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-8260.htm>, Son Erişim: 23.06.2022); ÖZYÖRÜK, *İkale Sözleşmeleri*, s. 97, 98.

¹²⁷⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2019/4569, Karar:2019/22095, Karar Tarihi: 11.12.2019, “Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi davalı işverene verdiği 05/01/2016 tarihli yazılı istifa dilekçesi ile iş akdinin kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek sonlandırılmasını talep etmiş olup bu dilekçe işleme konarak davacının iş akdi kıdem ve ihbar tazminatları ödenerek sona erdirilmiştir. İş akdinin sona erdirilmesine ilişkin yazılı başvuru davacı işçiden geldiğinden taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesini sona erdiren ikale sözleşmesinde ek menfaate gerek yoktur. Açıklanan nedenle ikale sözleşmesine değer verilerek davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalıdır.” (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2019-4569.htm>, Son Erişim: 22.12.2021).

kılmaz¹²⁸⁰. Ancak işverenin ikale sözleşmesi gerçekleştirme teklifinin işçiden geldiğini kanıtlanamamış olması halinde sözleşme geçersiz sayılır¹²⁸¹.

İİK 68/1. maddesi uyarınca ikale sözleşmesinde yazılı bir şekilde belirtilen alacak tutarı bir borç ikrarıdır¹²⁸². Dolayısıyla yazılı bir şekilde gerçekleştirilen ikale sözleşmesi işçinin alacaklarını güvence altına almakta olup güçlü bir delil niteliği taşımaktadır. Bir icra takibi sırasında işverenin ikale sözleşmesinden kaynaklanan borçlarını ödediğini kanıtlayan bir belge sunamaması veya imza itirazında bulunmaması halinde itirazın kesin kaldırılmasına karar verilebilir. Dolayısıyla ikale sözleşmesinde alacak kalemlerinin açık, tam ve mutlak bir şekilde yer alması işçi açısından önem taşımaktadır¹²⁸³.

İkale sözleşmesinde herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Taraflar istedikleri zaman, istedikleri şekilde ikale sözleşmesi meydana getirebilirler. İş sözleşmesi yazılı olarak yapılırsa bile, ikale sözleşmesi sözlü gerçekleştirilebilir. Çünkü ikale sözleşmesi, iş

¹²⁸⁰ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, Esas: 2013/22-2015,

Karar: 2015/13, Karar Tarihi: 14.01.2015, “İkale, niteliği itibarıyla bir sözleşme olduğundan tarafların serbest iradelerine dayanmalıdır. Diğer yandan, bozma sözleşmesi yoluyla iş sözleşmesi sona eren işçi, iş güvencesinden yoksun kaldığı gibi, kural olarak feshe bağlı haklar olan ihbar ve kıdem tazminatlarına da hak kazanamayacaktır. Yine 4447 sayılı Yasa kapsamında işsizlik sigortasından da yararlanamayacaktır. Bu itibarla irade fesadı denetimi dışında, tarafların bozma sözleşmesi yapması konusunda makul yararının olup olmadığının da irdelenmesi gerekir. Makul yarar ölçütü, bozma sözleşmesi yapma konusundaki icabın işçiden gelmesi ile işverenden gelmesi ve somut olayın özellikleri dikkate alınarak ele alınmaktadır. Buna göre ikale icabı işverenden gelmişse kanuni tazminatlarına ilaveten işçiye ek bir menfaatin sağlanması (makul yarar) gerekir. Aksi halde iş sözleşmesinin ikale ile sona erdirildiğinden söz edilemez. Buna karşılık ikale icabı işçiden gelmişse işçiye ihbar ve kıdem tazminatının ödenip ödenmemesi tarafların anlaşmasına bağlıdır. ”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=hgk-2013-22-2015.htm>, Son Erişim: 05.03.2023); BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 181.

¹²⁸¹ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/402, Karar: 2014/1341, Karar Tarihi: 03.02.2014, “Somut olayda, mahkemece taraflar arasındaki bozma sözleşmesi gözetilerek feshin geçerli nedene dayandığı kabul edilip dava konusu istekler reddedilmiş ise de, ikale teklifinin davacıdan geldiğine dair dosya içinde delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca davacı işçinin makul yararının sağlanmadığı gözetilmeden, iş sözleşmesinin ikale yolu ile sona erdiği kabul edilerek, feshin geçerli olduğu yönünde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir. ”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/22hd-2014-402.htm>, Son Erişim: 12.08.2022).

¹²⁸² Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, Esas: 2015/23823, Karar: 2016/235, Karar Tarihi: 11.01.2016, “Somut olayda alacaklının takibine dayanak yaptığı 31.10.2014 tarihli “İkale Sözleşmesi” başlıklı belge; kayıtsız şartsız, belirli bir para borcu ikrarını içermekte olup, icra müdürlüğüne yapılan itirazda, belge altındaki imza açıkça inkar edilmediğinden, anılan belge, İİK'nun 68. maddesi kapsamında bulunan belge niteliğindedir. ”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/12hd-2015-23823.htm>, Son Erişim: 12.06.2022).

¹²⁸³ ÖZYÖRÜK, *İkale Sözleşmeleri*, s. 89, 90.

sözleşmesini, taraflarının karşılıklı iradeleriyle sona erdiren, iş sözleşmesinden tamamen ayrı ve bağımsız bir sözleşmedir¹²⁸⁴.

İkale sözleşmesinin geçerlilik denetiminde TBK'nın iradeyi bozan veya sakatlayan nedenleri ile İşK'nın işçiyi koruma yaklaşımı esas alınır. Dolayısıyla sözleşmenin geçerli olabilmesi için, işverenin dürüstlük kuralına uygun bir şekilde gerekli özen ve dikkati göstermesi, sözleşme görüşmeleri esnada işçinin bilgilendirilmesi ve baskı altına alınmaması, taraflardan birinin TBK 28. maddesi çerçevesinde aşırı yararlanmasının söz konusu olmaması gerekmektedir. Ayrıca işverenin, işçiyi gözetme hükümlülüğü çerçevesinde ikale sözleşmesinin, işçiye akla uygun bir yarar sağlaması gerekmektedir. Bu nedenle işçiye birtakım ödemelerin yapılması gerekmektedir. Bu ödemelerin para ile gerçekleştirilmesinin yanı sıra, işçinin bir yıldan fazla çalışması halinde kıdem tazminatı, hak edilip te kullanamadığı yıllık izinlere ait tutarlar gibi bazı değişik ek olanaklarla da sağlanabilir. Ayrıca işçinin işsizlik sigortasından yararlanamayacağı konusunda işçinin bilgilendirildiğinin de ikale sözleşmesinde açıkça belirtilmesi gerekir¹²⁸⁵.

Uygulamada ikale sözleşmesi genellikle fesih işlemiyle karıştırılmaktadır. Fesih işlemi tek taraflı olarak taraflardan birinin irade beyanı ile aralarındaki sözleşmenin ileriye etkili olacak şekilde sona ermesidir. Ancak ikale sözleşmesinde tarafların tümünün katılımı ile karşılıklı iradelerin uyuşması gerekmektedir. Ayrıca ikale sözleşmesinde fesihte olduğu gibi bozucu yenilik doğuran bir hakkın kullanılması mevzubahis olmayıp niteliği itibarıyla TBK'da sözleşmeyle ilgili genel hükümler içeren düzenlemelere tabidir¹²⁸⁶.

2.1.5.1.2. Ölüm

İş sözleşmesini sona erdiren bir neden olan ölüm, ancak işçinin ölümü durumunda kendiliğinden sona erer. İşçinin ölümü nedeniyle iş sözleşmesinin kendiliğinden son

¹²⁸⁴ GEREK, "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi", s. 45.

¹²⁸⁵ SUBAŞI ve YİĞİT, "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar", s. 142; İNCE, "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi", s. 91 - 95; EREN ve DÖNMEZ, *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*, Cilt I (m. 1-48), s. 799.

¹²⁸⁶ ÖZYÖRÜK, *İkale Sözleşmeleri*, s. 60; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 70.

bulması, işçinin iş görme borcunu bizzat yerine getirmesi gerekliliğinin bir sonucudur¹²⁸⁷. TBK 440. maddeye göre işverenlere, işçinin ölümü halinde ölüm gününden başlayarak yakınlarına ya da bakmakla yükümlü olduğu kimselere bir aylık, işyerinde en az beş yıllık kıdemi bulunan işçiye ise iki aylık ücreti tutarında bir ödeme yapması gerekir¹²⁸⁸. Bu ödemenin yapılmasında iş sözleşmesinin türünün ne olduğunun bir önemi yoktur¹²⁸⁹.

TMK'nın 32. maddesi uyarınca belirli şartların meydana gelmesi halinde, hâkimin ölüm tehlikesi içerisinde kaybolan veya kendisinden uzunca bir süre haber alınamayan bir kişinin, ölmüş olabileceği yönünde karar vermesi gaiplik olarak ifade edilmektedir. Gaiplik TMK'nın *gerçek kişiler* başlığı altında 32. ila 35. maddeleri arasında düzenlenmiştir. Dolayısıyla gaiplik yalnızca gerçek kişiler için söz konusudur¹²⁹⁰.

TMK'nın 33. maddesi uyarınca bir kişinin ölmüş olma ihtimalinin kuvvetli bir şekilde muhtemel görülmesi ve o kişinin ölüm tehlikesinin üzerinden bir yıl veya son haber alma tarihinin üzerinden beş yıl geçmiş olması şartıyla, ilgili kişiler tarafından hâkime o kişinin gaipliğine karar verilmesi için talepte bulunulması neticesinde, gaiplik kararı verilebilir¹²⁹¹.

Sözleşmenin kendiliğinden sona ermesi açısından, işçinin ölümünün gerçek olması veya gaiplik kararı ya da ölüm karinesi sonucunda ölü sayılması arasında hiçbir fark yoktur. Gaipliğine karar verilen ya da ölüm karinesi sonucunda ölü sayılan kişinin daha sonra ölmediği anlaşılırsa, karine hükmünü yitireceğinden dolayı işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini fesih hakkı doğar¹²⁹².

¹²⁸⁷ İpek KOCAGİL, "İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, (2014): s. 431.

¹²⁸⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 501; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 57.

¹²⁸⁹ Banu Ülkü KARARMAZ, *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s. 9; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 450.

¹²⁹⁰ Hüseyin TOKAT, *Türk Hukukunda Gaiplik*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), s. 23.

¹²⁹¹ Arkin GÜNAY, "İşçinin Ölümü veya Gaipliğinin İş Sözleşmesine Yönelik Sonuçları", *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 11, Sayı 1, (2023): s. 124, 25; KARARMAZ, *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi*, s. 10.

¹²⁹² KOCAGİL, "İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları", s. 432; GÜNAY, "İşçinin Ölümü veya Gaipliğinin İş Sözleşmesine Yönelik Sonuçları", s. 133; KARARMAZ, *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi*, s. 8.

İlke olarak işverenin ölümü, iş sözleşmesini sonlandırmaz. İşverenin ölümü halinde, mirasçıları yerini alır¹²⁹³. Ancak işverenin kişiliği göz önünde bulundurularak kurulan iş sözleşmeleri, işverenin ölümüyle son bulur¹²⁹⁴.

2.1.5.1.3. Belirli Sürenin Bitimi

Belirli sürenin bitmesiyle iş sözleşmesinin sona ermesi, yalnızca belirli süreli iş sözleşmeleri için geçerlidir. Belirli süreli iş sözleşmeleri, sözleşmede belirlenen sürenin dolmasıyla birlikte herhangi bir ihbar ya da fesih bildirimine gerek kalmadan kendiliğinden sona erer¹²⁹⁵.

Belirli süreli iş sözleşmesi, belirlenen sürenin bitmesine rağmen örtülü olarak devam ettiriliyorsa, belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür. Gerek İşK'da gerekse de TBK' da sadece esaslı bir sebebin varlığı halinde birden fazla üst üste yani zincirleme olarak belirli süreli iş sözleşmesi yapılabileceği düzenlenmiştir¹²⁹⁶. Esaslı bir sebep olmadan zincirleme olarak kurulan belirli süreli iş sözleşmeleri, iş sözleşmelerinin başlangıç tarihinden itibaren belirsiz süreli olarak kabul edilir¹²⁹⁷.

Belirli bir süre için kurulmasına karşın, sözleşmede herhangi bir süre belirtilmemesine rağmen hedeflenen amaçlar doğrultusunda bir sürenin anlaşıldığı durumlarda, sürenin geçmesiyle iş sözleşmesi sona erer. Ayrıca sözleşme taraflarınca kararlaştırılmadığı sürece, sözleşmenin sona ereceğine dair herhangi bir bildirimde bulunulmasına da gerek yoktur¹²⁹⁸. Ancak, sözleşmenin fesih bildirimi neticesinde

¹²⁹³ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 182.

¹²⁹⁴ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 502; KARARMAZ, *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi*, s. 11.

¹²⁹⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 97.

¹²⁹⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/5419, Karar:2017/10509, Karar Tarihi: 14.06.2017, "Somut uyuşmazlıkta, davacı ile işveren arasında hekim özel işgörme sözleşmesi ve mesul müdürlük sözleşmeleri birden fazla imzalanmıştır. Davacının yaptığı iş işyerinde süreklilik arzeden iş olup, 4857 Sayılı İş Kanununun 11.maddesi uyarınca objektif esaslı neden bulunmamaktadır. Bu sebeple davacının kıdem tazminatı talebinin kabulü yerinde ise de, davacının hekim iş görme sözleşmesi ve mesul müdürlük sözleşmesinden kaynaklanan bakiye ücret alacak istemlerinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-5419.htm>, Son Erişim: 02.01.2022); ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 451.

¹²⁹⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 500.

¹²⁹⁸ Mehmet Zülfi CAMKURT, "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları", *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, Cilt 21, Sayı 4, (2008): s. 72.

sonlanacağını kararlaştırılmasına rağmen taraflar bildirimde bulunmamışsa, sözleşme belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüşür¹²⁹⁹.

Çocuğu olan veya evlat edinen ebeveynlerin kısmi süreli çalışmaya geçmesinin ardından yeniden tam süreli çalışmak istediklerinde, o işçinin yerinde tam zamanlı olarak çalışan başka bir işçi varsa, bu işçinin sözleşmesi kendiliğinden sona erer¹³⁰⁰.

Belirli süreli iş sözleşmelerinde tarafların süreyi uzun tutmaları halinde sözleşme yapma hakkı ve serbestisinin suiistimali ortaya çıkar. Kanun koyucu, iş sözleşmesinin on yıldan uzun bir süre için gerçekleştirildiği durumlarda, tarafların altı aylık fesih öneline uymaları şartıyla, sözleşmeyi feshedilebileceğini belirtmiştir. Fesih, bu süreyi takip eden aybaşından itibaren hüküm ifade eder¹³⁰¹.

Kendiliğinden sona eren belirli süreli iş sözleşmeleri için, işçi hiçbir şekilde ihbar ve kıdem tazminatı talep edemez. Belirlenen sürenin bitimiyle birlikte iş sözleşmesinin son ermesi, kıdem tazminatına hak kazandıran sona erme hallerinden birisi değildir. Belirlenen sürenin sona ermesiyle birlikte, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilememesi durumu, işçinin kıdem tazminatına hak kazanmasını mümkün kılmamaktadır¹³⁰².

2.1.5.2. İş Sözleşmesinin Fesih Bildirimiyle Sona Ermesi

İş sözleşmesini taraflar, tek taraflı olarak irade beyanlarıyla sona erdirebilir. Taraflardan birisinin iş sözleşmesini sona erdirmeye yönelik irade beyanı fesih bildirimi olarak adlandırılmaktadır¹³⁰³.

Hem belirli hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri için fesih geçerlidir. Belirsiz süreli iş sözleşmelerinde, sözleşmeyi feshetmek isteyen taraf, karşı tarafa belirli bir süre vererek fesih bildiriminde bulunabilir. Taraflar arasında yapılan sözleşme gerek belirli süreli gerekse de belirsiz süreli olsun, İşK 24. ve 25. maddeleri ile TBK 435. maddesinde

¹²⁹⁹ ŞAHANKAYA, "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri", s. 202.

¹³⁰⁰ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 223.

¹³⁰¹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 258.

¹³⁰² ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 133.

¹³⁰³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 455.

belirtilen durumların birinin varlığı halinde, sözleşmeyi sona erdirmeyi isteyen taraf, karşı tarafa herhangi bir süre vermeksizin iş sözleşmesini derhal feshedebilir¹³⁰⁴.

Fesih bildiriminde bulunma hakkı, iş sözleşmesinin her iki tarafına da tanınmış bir haktır. Fesih bildiriminin geçerli olabilmesi için beyanın karşı tarafa bildirilmesi yeterlidir. Fesih bildirimi beyanın geçerliliği diğer tarafın kabulüne bağlı değildir. Çünkü fesih bildirimi hukuki açıdan yenilik doğuran bir haktır. Ayrıca uygulamada bulunan iş sözleşmesini sona erdirdiği için de bozucu yenilik doğuran bir hak olarak kabul edilmektedir. Bu nitelikleri sebebiyle fesih bildiriminin açık ve belirli bir şekilde gerçekleştirilmesi gerekir. Fesih bildiriminde bulunan tarafın sözleşmeyi sonlandırma istediği açıkça anlaşılmalıdır. İş sözleşmesinin feshiyle ilgili olarak yapılmış olan teklif ya da soru şeklindeki beyanlar fesih bildirimi olarak kabul edilmez¹³⁰⁵.

Fesih bildiriminin herhangi bir yer ve zamanda yapılması gerektiği konusunda bir hüküm bulunmamaktadır. Dolayısıyla, fesih bildirimi her zaman işyerinde veya işyeri dışında herhangi bir yerde yapılabilir. Ancak dürüstlük kuralına aykırı bir şekilde, uygunsuz yer ya da zamanda yapılan fesih bildirimi karşı tarafın kabulüyle geçerlilik kazanır¹³⁰⁶.

İş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde çalışanlar için iş sözleşmelerinin feshi, yazılı bir biçimde ve imza karşılığında olmalıdır. Bildirimde bulunan taraf imzadan imtina ederse, o yer de tutanakla tespit edilir. Bu şekil şartı, iş güvencesi kapsamındaki işyerlerinde çalışanlar için bir geçerlilik şartıdır. Dolayısıyla bu kapsamda faaliyet gösteren işyerlerinde, fesih bildirimi yazılı yapılmadığı takdirde fesih geçerli olamaz¹³⁰⁷.

İş sözleşmesini feshi, süreli fesih ve haklı nedenle derhal fesih (süresiz fesih) olmak üzere iki şekildedir. Her iki fesih türünün de bozucu yenilik doğuran hak olması ortak özellikleri olmasına rağmen, aralarında önemli farklar bulunmaktadır¹³⁰⁸.

¹³⁰⁴ SARI, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, s. 68.

¹³⁰⁵ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 456.

¹³⁰⁶ SARI, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, s. 71.

¹³⁰⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 187.

¹³⁰⁸ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 502, 03.

2.1.5.2.1. Süreli Fesih Bildirimi

Süreli fesih bildirimi, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde uygulanır. Süreli fesih, Kanun ile belirlenmiş sürelerle uymaları şartıyla tarafların, belirlenen sürenin bitimiyle birlikte iş sözleşmesini tek taraflı irade beyanı ile sonlandırmasıdır¹³⁰⁹. Süreli fesih bildirimi yoluyla belirsiz süreli iş sözleşmelerinin sona erdirilmesi, kişilik haklarının korunması ilkesinden kaynaklandığından, belirsiz süreli iş sözleşmeleri, kanunların belirlediği yasal süreler doğrultusunda sona erer¹³¹⁰.

Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirlenen sürenin bitmesi neticesinde kendiliğinden sona erdikleri için, süreli fesih bildirimi ile sona erdirilemezler. Sadece haklı bir sebebin varlığı halinde bildirimssiz fesih ile sona erdirilirler¹³¹¹.

Süreli fesih bildiriminin amacı tarafların süresi kararlaştırılmayan bir sözleşmeyle ömür boyu bağlı kalmalarını önlemektir. Böylece kişi özgürlükleri güvence altına alınmış olur. Bu nedenle sözleşmenin sona erdirilmesini tek taraflı irade beyanı ile sağlayacak süreler ön görülmüştür¹³¹².

Tarafların belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih etmelerinden önce, işçinin kıdemine göre artan bildirim süreleri içerisinde fesih bildirimi yapılacağı öngörülmüştür¹³¹³. İki ila sekiz hafta arasında değişen bu süreler nispi süreler olup, sözleşmelerle arttırılabilir¹³¹⁴. Bildirim süreleri, fesih bildiriminin karşı tarafa tebliği ile birlikte işlemeye başlar¹³¹⁵. Bildirim süresi içerisinde tarafların iş sözleşmesinden kaynaklanan hak ve borçları devam ettiği için, sözleşmeden doğan yükümlülükleri yerine getirmeleri gerekmektedir. Aksi halde sözleşmenin haklı sebeple derhal feshi söz konusu olur¹³¹⁶.

İş sözleşmesinin feshi talebi üzerine işçinin kendine tanınan bildirim süreleri içerisinde bir taraftan çalışıp diğer taraftan da iş araması zordur. Bu zorluk sebebiyle İşK

¹³⁰⁹ SARI, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, s. 71.

¹³¹⁰ BARIŞ KARAKURT, *İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 23, 24.

¹³¹¹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 266.

¹³¹² SARI, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, s. 72.

¹³¹³ GÖKTAŞ, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, s. 43.

¹³¹⁴ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 141.

¹³¹⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 100.

¹³¹⁶ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 271.

27. maddesinde işçiye, çalışma saatleri içerisinde ücretinde herhangi bir kesinti yapılmadan günde iki saatten az olmamak kaydıyla iş araması için izin verilmesini hükme bağlamıştır. Bu izni isterse işçi izin saatlerini birleştirerek topluca kullanabilir. Böyle bir durumda işçi, iş arama iznini, işten ayrılacağı günlere rastlatmak ve durumu işverene bildirmekle mükelleftir. Kural olarak iş arama izni, işçinin yeni bir iş bulması için kendisine tanınan bir hak olduğu için, yeni bir iş bulmuş işçiye bu iznin verilmesi gerekmez¹³¹⁷.

İş sözleşmesinin askıda kaldığı hallerde süre işlemez. Belirsiz süreli iş sözleşmesini fesih talebi işverenden geldiği zaman, işçi yıllık ücretli izin hakkını kullanıyorsa, bildirim süreleri işlemez¹³¹⁸. Aynı şekilde işçilere grev ve lokavt dönemlerinde fesih bildirimi yapılması halinde, bildirim süreleri grev ve lokavtın bitiminde işlemeye başlar¹³¹⁹.

İşK'da işverenin, bildirim sürelerine ait olan ücreti işçiye peşin ödemesi halinde işçiye derhal işten çıkartabileceği düzenlenmiştir. Ancak bildirim süreleri içerisinde de tarafların iş sözleşmesinden kaynakları borç ve yükümlülükleri devam ettiği için, bu süre içerisinde işçinin hak ettiği kıdem tazminatı, ikramiye, toplu sözleşme zammı ve yıllık ücretli izin gibi haklardan işçinin faydalanması gerekir¹³²⁰.

Kural olarak belirsiz iş sözleşmesinin süreli feshinde, feshin bir nedene dayanması ya da bir sebep belirtilmesi gerekmez. Ancak, bireysel ya da toplu iş sözleşmesinde, sebebin belirtilmesi gerektiği yönünde bir hüküm varsa karşı taraf feshin sebebinin açıklanmasını isteyebilir. Böyle bir durumun meydana gelmesi halinde sebep belirtmeksizin fesih bildiriminde bulunulması, feshin geçersiz olmasına sebep olur¹³²¹.

2.1.5.2.2. Süresiz Fesih Bildirimi

Süresiz Fesih, iş sözleşmesinin süresi dolmadan önce herhangi bir şekilde bir bildirim koşulu olmaksızın, bazı nedenlerin vukuu bulması sebebiyle tek taraflı olarak

¹³¹⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 468 - 70.

¹³¹⁸ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 100.

¹³¹⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 188.

¹³²⁰ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 471.

¹³²¹ SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 266.

sözleşmeyi sona erdirmeye iradesini ifade eder¹³²². Süresiz fesih bildiriminde, fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte iş sözleşmesi sona erer. Dolayısıyla taraflar anlaşsalar dahi iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirim geri alamazlar¹³²³.

İş sözleşmesinin süresiz fesih bildiriminde haklı nedenlerin neler olduğu işçi açısından İşK 24. madde de işveren açısından ise İşK 25. madde de düzenlenmiştir. Uygulamada, kanunda belirtilenlere benzer nedenleri de haklı sebep olarak kabul edilmektedir¹³²⁴.

Taraflar arasında dürüstlük kuralları çerçevesinde devam ettiremeyecekleri bir iş ilişkisinin devam ettirilemeyeceği andan itibaren fesih hakkı doğar. Derhal fesih hakkını kullanan haklı tarafın, fesihle ilgili nedenleri karşı tarafa iletmesi, dürüstlük kuralının bir gereğidir. Dolayısıyla muhatap, fesih nedenin geçerli olup olmayacağını öğrenecek ve yargılama yoluna gitmeye karar verecektir¹³²⁵.

¹³²² SARI, *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*, s. 73.

¹³²³ KARAKURT, *İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması*, s. 44.

¹³²⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2022/13980, Karar:2022/18198, Karar Tarihi: 29.12.2022, “Somut uyuşmazlıkta, davacı asıl 28.12.2010 tarihli dilekçeyle davalı işyerinde diş hekimi olarak görev yapmasına rağmen özlük haklarından yoksun bırakıldığını, 2011 yılından itibaren ücretinin temizlik görevlisi ücretine düşürülerek ödeneceğini öğrenmesi sebebiyle ... sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini bildirmiştir. Dinlenen tanık beyanları ile davacının davalı işyerinde diş hekimi olarak çalıştığı ve 2011 yılından itibaren ücretinin düşürüldüğü sabittir. Bu hâlde davacının ... sözleşmesini haklı nedenle feshettiğinin kabulüyle kıdem tazminatının kabulüne karar verilmesi gerekirken yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2022-13980.htm>, Son Erişim: 01.03.2023); BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 191.

¹³²⁵ Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/22292, Karar: 2015/5573, Karar Tarihi: 19.02.2015, “Taraflar arasında davacı feshinin haklı sebebe dayanıp dayanmadığı hususu uyuşmazlık konusunu teşkil etmektedir. İş sözleşmesinin, davacının 20.3.2008 tarihli ihtarnamesi ile feshedilmiş olduğu sabittir. İşçi bu bildirimde, diyaliz merkezinde 9 seans tedavi gören hastaların seans saatinin Sosyal Güvenlik Kurumu'na 13 seans olarak bildirildiğini, bu haksız alınan ödemelerin usulüne uydurulması için bildirimlerdeki doktor imzasını atması için dayatmada bulunulduğunu, kendisinin bu evrakı imzalamadığını, söz konusu dayatmanın yasaya aykırı olduğunu belirterek sözleşmesini İş Kanunu'nun 24/II. maddesi gereği feshettiğini ifade etmiştir. Dosya arasında yer alan tebligat başlıklı 7.3.2008 tarihli belge ve aynı tarihli davacının beyanını içeren belge içeriğinden, 2007 yılı Kasım ayına ait üç hastanın imza föylerinde sorun bulunduğu, iki hastadan 13 seans girdiğine dair imza alındığı halde sorumlu hekimin imzası bulunmadığı, 3. hastada 13 hasta imzası olduğu halde sorumlu hekimin 8 imzası bulunduğu, bu konuda davacının sorumlu hekim olarak durumu düzeltmesinin istendiği açıktır. Yargılama sırasında dinlenen her iki taraf tanıkları da, iş yerinde yapılan işin gereği periyodik olarak diyalize gelen hastaların Sosyal Güvenlik Kurumu'na gönderilen tutanaklarında imza eksikliği bulunduğu, bir başka deyişle hastaların seansa girdikleri sayının belli olduğu, sorumlu hekim imzasının eksik olduğu ve bunun usulsüz şekilde tamamlanmasının davacıdan işveren yetkilileri tarafından talep edildiği, diyaliz işlemi yapılmamış hastayı yapılmış gibi kuruma bildirmek için imza atmak istemeyen davacıya baskı yapıldığı, yine kabul etmemesi üzerine hakaret edildiği

Süresiz fesih talebinin işverenden geldiği durumlarda işçinin davranışları nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilebilmesi için, işçinin iş sözleşmesine aykırı ve sözleşmeyi bozan bir davranışının olması gerekir¹³²⁶. Ayrıca İşK 18. maddesi hükmü çerçevesinde işverenin otuz veya daha fazla işçi çalıştırması halinde, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan ve altı ay ya da daha uzun süreli kıdemi olan işçinin, sadece kendinden veya iş yerinden kaynaklanan sebeplerle iş sözleşmesi fesih edilebilir. Kusuru bulunan işçi hakkında mutlaka bir tutanak tanzim edilerek, gerekirse noter vasıtasıyla tespitte bulunulmalıdır. Personel konuyla ilgili kusuru araştırılarak ifadesi alınmalıdır. Savunma hakkında veya düzenlenen tutanağın kendisine tebellüğden kaçınan işçi, oradaki diğer işçilerce düzenlenecek tutanak vasıtasıyla tespit edilmelidir¹³²⁷.

İşçi eğer iş güvencesi hükümlerinden faydalanıyorsa, yapılan feshin İşK 25. madde hükümlerine aykırı olduğunu iddia ederek, iş güvencesi hükümleri çerçevesinde dava açabilir. Böyle bir durumda işveren feshin haklı bir nedene dayandığını ispat edemezse, feshin geçersizliğine hükmedilir ve İşK 21. madde hükümleri çerçevesinde yaptırımlara maruz kalır. Ancak işçi, iş güvencesi hükümlerinden faydalanmıyorsa, gerçekleşen fesih süreli fesih olarak kabul edilir ve işçi bildirim sürelerine uyulmadığı için ihbar tazminatı ayrıca koşulları olduğu takdirde kıdem tazminatı talep edebilir¹³²⁸.

hususlarında net beyanda bulunmuştur. Davacının fesih bildiriminde işverenin kendisine hakaret ettiği bilgisi yer almamakla birlikte, devamında işveren yetkilisinin hakareti olarak cereyan eden usulsüz işlemlerin resmi kuruma bildirilmesi hususunda işçinin zorlandığı, bu sebeple sözleşmeyi feshettiği, işverene tebliği edilmiş olan fesih bildiriminde mevcuttur. Bu durumda iş sözleşmesi, işçi tarafından haklı sebebe dayanılarak feshedilmiş olup...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=22hd-2014-18013.htm>, Son Erişim: 12.06.2021); GÖKTAŞ, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, s. 81.

¹³²⁶ Fuat BAYRAM, "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, (2014): s. 169; Harun ORUÇ, "İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep - Haklı Neden Ayrımı", *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 12, Sayı 45, (2015): s. 23.

¹³²⁷ KURT ve KOÇ, *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*, s. 142; ORUÇ, "İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep - Haklı Neden Ayrımı", s. 27; Saim OCAK, "İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin (İş) Güvencesi", *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2017), s. 226.

¹³²⁸ KARAKURT, *İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması*, s. 48, 49.

2.1.5.3. Toplu İşçi Çıkartma

İşK'da işverenlerin, ekonomik, teknolojik ve yapısal sorunlardan dolayı toplu işten çıkarma yoluna gidebileceği düzenlenmiştir¹³²⁹. İşveren toplu olarak işçi çıkartmak istediğinde, bir yazı ile en az otuz gün önceden işyeri sendika temsilcileriyle bağlı bulunduğu Çalışma ve İş Kurumu Müdürlüğü'ne toplu işten çıkartma sebepleri, çıkarılacak işçi sayısı ve gruplarıyla birlikte son verme işleminin hani zaman diliminde gerçekleştirileceğine ilişkin bilgileri bildirmesi gerekir¹³³⁰.

Toplu işçi çıkarma hususunda İşK'da belirtilen işçi sayısı yerine Avrupa Birliği Yönergesi esas alınmaktadır. Yönerge hükümleri çerçevesinde, yirmi ila yüz arasında işçi çalıştıranların en az on, yüz bir ila üç yüz arasında işçi çalıştıranların en az yüzde onu, üç yüz bir işçi ve daha fazla çalıştıran işverenlerin ise otuz işçiden fazla işçi çıkarmaları toplu işten çıkarma sayılır¹³³¹.

Toplu işten çıkartmak için yazılı bir biçimde fesih bildiriminde bulunulması gerekmez. Ayrıca, toplu işten çıkarma prosedürlerine uyulmaması feshi geçersiz kılmaz. Böyle bir hatalı işlemin yaptırımını idari para cezasıdır¹³³². İdari para cezası dışında herhangi bir yaptırım düzenlenmemiştir. Ancak böyle bir düzenlemenin olmaması, hukuki yaptırımın uygulanmayacağı anlamına gelmez. Böyle bir durumda hükümsüzlük yaptırımını kabul edilebilir ve fesih hiç yapılmamış sayılabilir. Hükümsüzlük yaptırımını iş güvencesi kapsamında olsun ya da olmasın, bütün işçileri kapsamaktadır. Dolayısıyla işveren yalnızca bir usul hükmüne uymadığı için iş güvencesi hükümlerinden daha ağır bir yaptırımla karşı karşıya kalacaktır¹³³³.

İşK hükümleri çerçevesinde, işyerinin tamamen kapanması da dahil olmak üzere, işveren toplu işten çıkarmanın kesinleştiği tarihten itibaren altı ay içerisinde aynı niteliklerde bir çalışana ihtiyaç duyarsa, daha önce işten çıkardığı işçilere öncelik tanınmalıdır. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde işveren, eski çalışanlarına çağrıda

¹³²⁹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 214.

¹³³⁰ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 657.

¹³³¹ GÖKTAŞ, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, s. 146; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 657; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 215.

¹³³² Burcu MELEKOĞLU KESER, *İşe İade Davası*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), s. 140.

¹³³³ GÖKTAŞ, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, s. 147.

bulunur. Eski çalışanın bu çağrıya olumlu yanıt vermesi üzerine, işçiyi yeniden işe almak zorundadır¹³³⁴.

2.1.5.4. Kanundan Doğan Çalışma Ödeviyle Ayrılma

Askerlik ya da kanundan doğan başka bir çalışma ödevinden dolayı işinden ayrılmak zorunda kalan işçi, bu ödevi yerine getirdikten sonra iki ay içerisinde eski iş yerine yeniden işe alınmak için başvuruda bulunabilir. İşveren, aynı veya benzer yerlerde boş yer varsa derhal, boş yer olmaması halindeyse boşalacak olan ilk işe almak zorundadır¹³³⁵.

İşçinin hali hazırda bulunan iş sözleşmesini feshederek kanundan doğan herhangi bir çalışma ödevini yerine getirmek amacıyla işten ayrılması sonrasında işverenin yeniden işçiyle iş sözleşmesi yapması, eski sözleşmenin devamı değil, yeni bir sözleşmeyle yeniden işe alınmasıdır¹³³⁶.

Burada söz konusunun olan işçinin kanundan doğan çalışma ödevini sebebiyle iş sözleşmesinin askıya alınması değil, iş sözleşmesinin sona ermesidir. Dolayısıyla kanundan doğan çalışma ödevinin bitmesinin ardından işçi, işe iade davası açamaz ve iş güvencesinden yararlanamaz. Mevcut olmayan bir iş sözleşmesinin, işveren tarafından feshinden söz edilemez¹³³⁷.

Aranan koşullar olduğu halde işveren, eski işçisini yeniden işe almak istemezse, üç aylık ücret tutarında tazminat ödemek zorundadır¹³³⁸.

21.06.2005 tarihli ve 5371 sayılı Kanun ile Sağlık Hizmetleri Temel Kanunu'na eklenen hüküm çerçevesinde 05.07.2005 tarihinden sonra uzmanlık ve yan dal uzmanlık eğitimini tamamlayanlar ile mezun olan tabipler, Sağlık Bakanlığı tarafından atamalarının gerçekleştirildiği yere göre 300 gün ila 600 gün arasında değişen süreyle görev yapmaları zorunludur. Bu zorunluluk kapsamında tıp fakültesinden mezun olan

¹³³⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 660, 61.

¹³³⁵ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 134.

¹³³⁶ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 130.

¹³³⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 314, 15.

¹³³⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 274.

tabiplerin diplomaları mezun oldukları fakülte dekanlıkları tarafından on beş gün içerisinde Sağlık Bakanlığı'na gönderilir. Sağlık Bakanlığı, diplomaların kendilerine ulaşmasına müteakip iki ay içerisinde tabibin atamasını yapmak zorundadır. Bu süreç içerisinde uzmanlık veya yan dal uzmanlık eğitimini tamamlayan tabipler eğitimlerini tamamladıkları yerde çalışmaya devam ederler. Sağlık Bakanlığı bünyesinde uzmanlık veya yan dal uzmanlık eğitimini tamamlayanlar yer değiştirmek suretiyle, üniversite kadrosunda eğitimlerini tamamlayanlar ise atama suretiyle yeni görev yerlerinde görevlendirilirler.

2.1.5.5. İş Sözleşmesinin Sona Ermesinin Hukuki Sonuçları

İş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte, tarafların birbirlerine karşı iş sözleşmesinden doğan borçları da sona erer. Ancak iş sözleşmesinden kaynaklanan bazı yükümlülük, sözleşme feshedilmesine rağmen varlığını korur¹³³⁹.

İşçi, elinde bulunan işverene ait bütün eşyaları iade etmek zorundadır. İşveren iş akdi sona eren işçisine ödemesi gereken para veya para ile ölçülebilen haklarını vermek zorundadır. Eğer işçinin kullanmadığı yıllık ücretli iziler varsa, bunların ücreti de ödenir. Taraflar iş sözleşmesinde rekabet yasağı kararlaştırmışlarsa, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da rekabet edemezler¹³⁴⁰. Rekabet yasağı sözleşmesi ile işçinin, belirli bir süre aynı işi yapmakta olan başka bir işverenin yanında çalışması, aynı işle ilgili bir iş kurması veya ortak olması yasaklanabilir¹³⁴¹.

İş sözleşmesi kapsamında, gerçekleştirilen işin niteliği sebebiyle, işçinin sadakat borcundan kaynaklanan bir rekabet yasağı meydana gelebilir. TBK'nın 396. maddesi uyarınca işçinin gerçekleştirmekte olduğu işi özenle yapması ve işverenin haklı menfaatlerini koruması gerekmektedir. Ayrıca işçinin işverene ait sırları saklaması ve hizmet ilişkisi devam ettiği sürece sadakat borcuna aykırı bir şekilde herhangi bir ücret

¹³³⁹ BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 223.

¹³⁴⁰ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 178, 79.

¹³⁴¹ Ercüment ÖZKARACA, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 341, 42; BAŞBUĞ ve YÜCEL BODUR, *İş Hukuku*, s. 227.

karşılığı üçüncü kişilere hizmette bulunmaması gerekmektedir. İşçi özellikle de kendi işvereni ile rekabete giremez¹³⁴².

İşveren iş veya üretim sırlarını, kendi iş organizasyonunu veya başkaca önemli bilgileri işçileri ile paylaşmak zorunda kalması sebebiyle işçinin her ihtimal dahilinde rekabetten kaçınacağını yazılı olarak taahhüt etmesini talep edebilir. Hizmet sözleşmelerine ilişkin bu şekilde gerçekleştirilen rekabet yasağı TBK'nın 444. ila 448. maddeleri arasında düzenlenmiştir¹³⁴³. Bu şekilde gerçekleştirilen rekabet yasağı sözleşmeleri herhangi bir şekilde işverene karşı işçinin rekabet etmekten özellikle de aynı iş kolu içerisinde faaliyet gösteren rakip bir işyerinde çalışmaktan veya işyeri açmaktan ve rakip işyeri ile herhangi bir menfaat ilişkisine girmekten kaçınmasını konu edinmektedir¹³⁴⁴. Ayrıca TBK'nın 444. ila 448. maddeleri uyarınca gerçekleştirilen rekabet yasağı sözleşmeleri, işçinin işverenin müşteri çevresi veya ürünlerin üretim sırları ya da işverenin gerçekleştirmekte olduğu işler hakkında birtakım bilgiler edinmesi sebebiyle işverenin önemli ölçüde bir zararının meydana gelmesinin önlenmesini hedeflenmektedir¹³⁴⁵. İşçi lehine yorum ilkesi gereğince rekabet yasağı sözleşmesinin işçinin ekonomik anlamda istikbalini hakkaniyet kuralına aykırı bir şekilde tehlikeye düşürebilecek bir biçimde gerçekleştirilmemesi ve işlerin türü açısından uygun olmayan

¹³⁴² Ece BAŞ SÜZEL, *Gerçek Olmayan Vekaletsiz İş Görme -Menfaat Devri Yaptırımı* 2. Baskı, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023), s. 333; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 112.

¹³⁴³ Pınar UZUN ŞENOL, *Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022), s. 41; Muhammed SULU, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22, Sayı 1, (2016): s. 578; KARAÇ, *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*, s. 112; ÖZKARACA, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", s. 342.

¹³⁴⁴ Sevil DOĞAN, *İş Davaları Dizisi: Dördüncü Kitap İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), s. 20; SULU, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 578, 79; UZUN ŞENOL, *Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki*, s. 41.

¹³⁴⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/42645, Karar:2012/7697, Karar Tarihi: 08.03.2012, "İşçinin müşteri çevresine veya iş sırlarına nüfuz etmiş olması, çoğu kez işverene önemli bir zarar vermesi ihtimalinin de varlığını gösterir. Dikkat edilmesi gereken nokta, Kanunun somut bir zararı ispatlama zorunluluğu aramamış olmasıdır. Önemli olan, hizmet akdinin sona erdiği tarihte işçinin elde ettiği bilgileri kullanarak, işverene önemli bir zarar vermesinin ihtimal dahilinde görülüp görülmeyeceğidir. Zararın hangi hallerde önemli sayılabileceğini önceden belirlenmiş genel bir ölçüye göre tespit etmek mümkün değildir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2009-42645.htm>, Son Erişim: 04.10.2023); SULU, "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri", s. 581, 82; UZUN ŞENOL, *Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki*, s. 41.

sınırlamalar içermemesi gerekmektedir¹³⁴⁶. Ayrıca rekabet yasağı sözleşmesinin özel durum ve koşullar haricinde iki yılı aşmayacak bir şekilde düzenlenmesi gerekmektedir¹³⁴⁷.

İşçinin iş sözleşmesi devam ederken işverenine ait olan sırları açığa çıkarmaması ve herhangi bir şekilde işvereni ile rekabet etmemesi işçinin sadakat borcu içerisinde değerlendirmekte olup bu şekilde meydana gelen uyuşmazlıklarda TBK'nın 396. maddesi hükümleri uygulama alanı bulmaktadır¹³⁴⁸. Ancak işçinin iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işverenine karşı herhangi bir şekilde sadakat borcu olmaması sebebiyle işyerinde öğrendiği bilgileri eski işverenin menfaatlerine aykırı bir şekilde kullanması neticesinde meydana gelen uyuşmazlıklarda ise TBK'nın 444. ila 448. maddeleri hükümleri uygulama alanı bulmaktadır¹³⁴⁹.

Ticarete ilişkin olmayan işlerdeki haksız rekabet hallerine TBK'nın 57. maddesi uygulanmaktadır¹³⁵⁰. Buna göre rekabet yasağı sözleşmesinin meydana gelebilmesi için işçinin, işverenin müşteri çevresiyle ilgili bilgiler edinmesi ve kişisel ilişkide bulunması gerekmektedir. İşçinin şahsi özelliği, bilgisi ve kabiliyeti sebebiyle müşteri çevresinin edinilmiş olması halinde bu işçilerle gerçekleştirilen rekabet yasağı sözleşmesi

¹³⁴⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/11745, Karar:2021/16748, Karar Tarihi: 21.12.2021, “*Rekabet yasağına ilişkin 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 444–447.maddeleri hizmet sözleşmesine ilişkin hükümler içinde düzenlenmiştir. Her iki kanunda da rekabet yasağına ilişkin sözleşmenin kurulması ve sınırları özellikle işçinin korunması ilkesi dikkate alınarak düzenlenmiştir. Gerçekten, işçinin çalışma hakkı, rekabet yasağına ilişkin sözleşmelerin yer, süre ve konu itibarıyla sınırlandırılmasını gerektirmektedir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-11745.htm>, Son Erişim: 29.09.2023); UZUN ŞENOL, *Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki*, s. 41, 42; SULU, “*Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*”, s. 580.

¹³⁴⁷ UZUN ŞENOL, *Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki*, s. 42; SULU, “*Rekabet Yasağı Sözleşmeleri*”, s. 593.

¹³⁴⁸ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/3076, Karar:2021/9789, Karar Tarihi: 01.06.2021, “*İş sözleşmesi devam ederken işçinin sadakat borcu gereği zaten rekabet yasağı bulunduğundan bu konuda ayrı bir anlaşmanın varlığına gerek yoktur. Rekabet yasağının ihlali halinde işveren, iş sözleşmesine aykırı davranıştan ötürü sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği gibi, varsa zararının tazminini de isteyebilecektir.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2021-3076.htm>, Son Erişim: 29.09.2023).

¹³⁴⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2012/9107, Karar:2013/28992, Karar Tarihi: 12.11.2013, “*Somut olayda davacı taraf, davalının sözleşmenin sona ermesinden sonra gerçekleşen eylemi sebebiyle cezai şart istemekte olup, rekabet yasağının iş sözleşmesinin bitiminden sonraki bir tarihte ihlal edilmesi iş mahkemelerini görevli olmaktan çıkarmaktadır.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2012-9107.htm>, Son Erişim: 16.09.2023); DOĞAN, *İş Davaları Dizisi: Dördüncü Kitap İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması*, s. 22.

¹³⁵⁰ DOĞAN, *İş Davaları Dizisi: Dördüncü Kitap İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması*, s. 23.

geçersizdir. Tabip ve uzman tabipler başka olmak üzere sağlık çalışanlarının büyük bir bölümünün gerçekleştirmiş olduğu ilişki şahsi yeteneğe dayanmaktadır. Dolayısıyla sağlık kuruluşlarında işverenin olası bir zararı işçinin müşteri çevresi hakkındaki edindiği bilgiye dayanmamakta, kişisel yeteneklerinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır¹³⁵¹. Bu sebeple sağlık kuruluşları, tabip ve uzman tabipler başta olmak üzere sağlık çalışanlarının müşteri çevresinin kişisel yeteneklere dayandığı durumlarda, işçiyle rekabet yasağı sözleşmesi gerçekleştiremez¹³⁵².

2.1.5.5.1. Çalışma Belgesi Verilmesi

İşK'nın 28. maddesi uyarınca iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işveren, eski işçisinin kimlik bilgilerini de içeren, işinin süresini ve çeşidinin ne olduğunu gösterir bir çalışma belgesi verir. Bu belgenin verilmesi için işçinin talebi beklenmemelidir¹³⁵³.

Bazı işverenler, eski işçilerinin çalışan ve başarılı olduklarının da yazdığı, bonservis adı verilen bir çalışma belgesi düzenlemektedirler. İşveren sadece kanunda belirtilen çalışma belgesini eski işçisine vermek zorundadır. Herhangi bir şekilde bonservis belgesi düzenlemesi için zorlanamaz¹³⁵⁴.

İşçinin mesleki ilerlemesinin zorlaştırılmaması açısından çalışma belgesinin işveren tarafından iyi niyetli bir şekilde hazırlanması gerekmektedir. Ancak çalışma belgesinin iyi niyet olgusu çerçevesinde gerçekleştirilmesi, işçinin gerçekleştirmiş

¹³⁵¹ Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, Esas: 2016/385, Karar: 2017/3916, Karar Tarihi: 20.06.2017, "...davacı ile davalı ... arasında imzalanan sözleşmenin 10. maddesinde rekabet yasağının düzenlendiği, buna göre hekimin, ..., Bahçelievler, ... ve Avcılar İlçesi'nde gerek kendi adına gerekse başkası adına veya hesabına 2 yıl süreyle rekabet edemeyeceği, 6098 Sayılı TBK'nın 444. maddesinde rekabet yasağının koşullarının düzenlendiği, davalılardan Yaşar Umut Şimşek'in, bir zamanlar davacı şirkette ortak ve müdür olmasının onun TBK'nın 444/2 m. türden bilgileri edinebilecek pozisyonda bulunduğunu gösterdiği...", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=11hd-2016-385.htm>, Son Erişim: 25.03.2021).

¹³⁵² Gözdenur GÜLLÜ, "Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması", *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, Cilt Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı, Sayı 2, (2022): s. 1205.

¹³⁵³ Reinhard RESCH ve Alpay HEKİMLER, "Türk ve Avusturya İş Hukukunda Çalışma Belgesi: Aslen Çok da Farklı Olmayan Hukuksal Düzenlemeler", *Legal Hukuk Dergisi*, Cilt 18, Sayı 216, (2020): s. 5663; Hasan Hüseyin UMUTLU, *Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı*, (İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021), s. 106; Aslıhan KAYIK AYDINALP, "Çalışma Belgesinin İçeriği", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 26, Sayı 1, (2020): s. 258; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 347.

¹³⁵⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 664, 65.

olduğu çalışmaları aşırı iyimser bir şekilde göstermek anlamına gelmemektedir. Çalışma belgesinin gerçeği yansıtması yalnızca işçinin değil işverenin de menfaatine olan bir durumdur¹³⁵⁵. Çalışma belgesinde yazılı olan bilgilerin gerçeğe uygun olmaması sebebiyle zarara uğrayan işveren, çalışma belgesini düzenlemiş olan işverenden tazminat talebinde bulunabilir. Böyle bir durumda çalışma belgesini düzenlemiş olan işveren yalnızca kusurlu olması halinde sorumlu tutulabilir. Ayrıca usulüne uygun olmayan veya gerçeği yansıtmayan bir şekilde çalışma belgesi düzenleyen işverene İşK. 99. maddesi uyarınca para cezası öngörülmüştür¹³⁵⁶. Dolayısıyla ifa etmekte oldukları işlerin niteliği sebebiyle zor ve hata kaldırmaz bir meslek icra eden sağlık çalışanlarının görevleriyle ilgili birtakım bilgilerin çalışma belgesinde saklanması veya yanlış beyan edilmesi sebebiyle zarara uğrayan sağlık kuruluşu, çalışma belgesini düzenleyen işveren veya işveren vekilinden zararının tanzimi talebinde bulunabilir.

TBK'nın 426. maddesinde de çalışma belgesine ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre işveren, işçinin isteği doğrultusunda her zaman işin süresini ve türünü belirten bir çalışma belgesi vermek zorundadır. Çalışma belgesinin doğru zamanda verilmemesinden veya eksik ya da eksik bilgiler içermesinden dolayı zarara uğrayan işçi ya da işveren, eski işverenden tazminat talebinde bulunabilir¹³⁵⁷.

Özel Hastaneler Yönetmeliğinin 7. maddesi uyarınca özel hastanenin mesul müdürü sağlık kuruluşları yönetim sistemi üzerinden hastanenin bir uzmanlık alanı için toplam ve kullanabileceği kadrosu ile faal bir şekilde çalışan personelini takip eder. Ayrıca çalışma belgesi ile tabiplerin başlayış ve ayrılış tekliflerini sağlık kuruluşları yönetim sistemi üzerinden gerçekleştirir.

¹³⁵⁵ KAYIK AYDINALP, "Çalışma Belgesinin İçeriği", s. 262; RESCH ve HEKİMLER, "Türk ve Avusturya İş Hukukunda Çalışma Belgesi: Aslen Çok da Farklı Olmayan Hukuksal Düzenlemeler", s. 5666.

¹³⁵⁶ UMUTLU, *Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı*, s. 106; SENYEN KAPLAN, *Bireysel İş Hukuku*, s. 347.

¹³⁵⁷ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 136; RESCH ve HEKİMLER, "Türk ve Avusturya İş Hukukunda Çalışma Belgesi: Aslen Çok da Farklı Olmayan Hukuksal Düzenlemeler", s. 5665.

2.1.5.5.2. İş Sözleşmesinin Kanuna Uygun Sona Ermesi

İşin kanuna uygun biçimde bırakılması gerekmektedir. Belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışmakta olan işçi, sözleşmenin süresi dolana kadar çalışmaya devam eder. Belirsiz süreli iş sözleşmesiyle işçi ya da işveren tarafından fesih bildirimi yapılmasının ardından kural olarak işçinin bildirim süresinin bitimine kadar çalışması gerekmektedir. Bildirim süresine ilişkin ücretinin peşin olarak ödenmesi durumundaysa işçinin bildirim süresinin sonuna kadar çalışması beklenemez¹³⁵⁸.

Süresi belirli ya da belirsiz süreli iş sözleşmesine tabii çalışmakta olanlar, bildirim sürelerine uymadan işten ayrılarak başka bir işverenin yanında çalışmaya başlarsa, yeni işverenin bu durumdan haberi olması halinde veya sonradan öğrenmesi halinde öğrendiği andan itibaren, işçi ile birlikte sorumlulukları söz konusudur. Böyle bir durumun ortaya çıkması halinde işçi ilk iş verenin zararını tanzimde güçlük çekeceğinden dolayı kanun, yeni işvereni de bu zararlardan müsterek olarak sorumlu tutmuştur¹³⁵⁹.

2.1.5.5.3. İbra Sözleşmesi

İbra sözleşmesi, borcun özel sona erme sebeplerinden biri olup, alacaklı olan tarafın alacak hakkından vazgeçmesini, dolayısıyla borçlu olan tarafın borcundan kurtulmasını sağlayan bir sözleşmedir. İşçinin, işverenden bütün alacaklarının alındığını gösteren, işverenin herhangi bir borcu olmadığını tarafların özgür iradeleriyle kabul ettikleri sözleşmeye, ibra sözleşmesi denir¹³⁶⁰.

İşK'da ibra sözleşmesine yer verilmemiştir. TBK 'da ise ibra sözleşmesi 132. ve 420. maddelerde düzenlenmiştir. TBK 'da yapılan düzenlemeye kadar ibra sözleşmesiyle ilgili hukuki boşluk, Yargıtay içtihatları vasıtasıyla doldurulmuştur. TBK 'da yapılan

¹³⁵⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 665.

¹³⁵⁹ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 179.

¹³⁶⁰ Atanur KARAAHMETOĞLU, "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme", *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt 16, Sayı 64, (2019): s. 1587; SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 766; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 136; Gülelendam ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2022), s. 25.

düzenlemelerin çoğunluğu, Yargıtay içtihatlarına uygun olmasına rağmen, ibra sözleşmesinin geçerliliği ve yerine getirilmesi oldukça zor şartlara bağlanmıştır¹³⁶¹.

TBK 132. madde hükmü uyarınca ibra, herhangi bir şekle bağlı olmaksızın taraflar arasında gerçekleştirilen bir sözleşme ile borcun tamamını veya bir bölümünü sona erdirmedir. Dolayısıyla ibra sözleşmesi, taraflardan birinin mal varlığında bulunan bir alacağı sona erdirdiği için tasarruf işlemi olarak da nitelendirilmektedir. Tasarruf işlemi neticesinde, kararlaştırılmadığı sürece ibrayla beraber borcun fer 'ileri de sona erer. Asıl borcun ifa edilmesi, fer 'i borcun ibra edilmesine bağlı değildir. Dolayısıyla sadece fer 'i borçları sona erdirmek amacıyla gerçekleştirilen ibra sözleşmeleri asıl borcu sona erdirmez. Borcun tamamen ya da kısmen sona ereceği tarafların karşılıklı ve birbirlerine uygun irade beyanlarına bağlıdır¹³⁶².

İbra sözleşmesi çift taraflı bir hukuki işlem niteliğindedir. İbra sözleşmesinin gerçekleştirilmesi için taraflar arasında birbirine uygun ve karşılıklı irade beyanlarının bulunması gerekmektedir. TBK'nın 6. maddesinde düzenlenen örtülü kabul müessesesi ibra sözleşmeleri içinde uygulanabilir. İbra sözleşmesi özelinde alacaklı tarafın ibraya yönelik olarak iradesinin varlığı sebebiyle borçlu tarafın bu iradeye karşı sessiz kalması ibra sözleşmesinin kurulması için yeterlidir. İbra sözleşmesinde alacaklı olan tarafın yasal haklarının saklı tutulduğuna dair herhangi bir çekinceye yer verilmesi halinde alacaklının, ibra sözleşmesi gerçekleştirme iradesinin olmadığı kabul edilir¹³⁶³.

¹³⁶¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 666; ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, s. 103, 04; Burcu MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2018), 109, 10; KARAAHMETOĞLU, "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme", s. 1586.

¹³⁶² Ahmet Cemal RUHİ, *Sözleşmeler Hukuku*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2013), s. 1127; MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, s. 122; ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, s. 17.

¹³⁶³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2014/26853, Karar:2016/801, Karar Tarihi: 14.01.2016, "...işçinin ibranamede yasal haklarını saklı tuttuğuna dair ihtirazi kayda yer vermesi ibra iradesinin bulunmadığını gösterir.", (Kazancı İctihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2014-26853.htm>, Son Erişim: 12.08.2023); ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, 106, 08; MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, s. 170; KARAAHMETOĞLU, "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme", s. 1611, 12; ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 667.

TBK'nın 166. maddesi uyarınca alacaklı olan taraf borçlulardan bir tanesini ibra ettiği zaman diğer borçlularda ibra edilen borcun kendi iç ilişkilerindeki borca katılma payı oranı üzerinden borcundan kurtulur¹³⁶⁴.

İş hukukunun kendisine özgü dinamikleri çerçevesinde TBK'nın 420. maddesinde ibra müessesesi birtakım şartlara bağlanmıştır. Buna göre ibra sözleşmesinin yazılı bir şekilde gerçekleştirilmesi¹³⁶⁵, iş sözleşmesinin sona erdiği tarihten itibaren en az bir aylık sürenin geçmiş olması, ibra konusu olan alacak türünün ve miktarının açık bir şekilde belirtilmesi ve işçinin hak ettiği ödemelerin noksansız ve banka aracılığı ile gerçekleştirilmesi gerekmektedir. İbra sözleşmesi bu unsurları taşıyamaması halinde geçersiz olur¹³⁶⁶.

İbra sözleşmesinde yapılan ödemelerin hangi işçi alacaklarına ilişkin olduğunun ve yapılan ödemelerin miktarının teker teker belirtilmesi gerekir¹³⁶⁷. Ödemelerin noksansız olarak gerçekleştirildiğini göstermeyen ödeme belgeleri, belgede belirtilen miktarla sınırlı olmak üzere, makbuz niteliğindedir. Bu hallerde bile ödemelerin mutlaka banka vasıtasıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir¹³⁶⁸.

Yapılan bu düzenlemeler gerek destekten yoksun kalanlar gerekse de işçinin diğer yakınlarının talep edebilecekleri de dahil olmak üzere iş sözleşmesinden kaynaklanan bütün talep hakları için uygulanır¹³⁶⁹. Ayrıca taraflar aksini belirtmediği sürece, ibra sözleşmesiyle birlikte borcun fer'i unsurları da son bulur. Dolayısıyla faiz, rehin, ceza

¹³⁶⁴ ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, s. 143.

¹³⁶⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2007/29852, Karar:2008/34628, Karar Tarihi: 22.12.2008, "... ibraname matbu, tarihsiz ve savunma ile çeliştiğinden itibar edilemez.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/9hd-2007-29852.htm>, Son Erişim: 08.06.2023); ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, s. 137; KARAAHMETOĞLU, "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme", s. 1601; MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, s. 122; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 136; AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 327.

¹³⁶⁶ İbrahim SUBAŞI ve Şeref GÜLER, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk", *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 16, (2020): s. 1250; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 136; MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, s. 123, 24; KARAAHMETOĞLU, "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme", s. 1602.

¹³⁶⁷ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 767; MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, s. 124; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 137.

¹³⁶⁸ MELEKOĞLU KESER, *İkale ve İbra Sözleşmeleri*, s. 112, 13, 14; KARAAHMETOĞLU, "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme", s. 1609,10; ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, s. 132; SÜMER, *İş Hukuku*, s. 137.

¹³⁶⁹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 136; ÖNCÜ, *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*, s. 126.

koşulu gibi yan haklar kural olarak ibra sözleşmesinin yapılmasıyla birlikte sona ererler¹³⁷⁰.

2.1.5.5.4. Kıdem Tazminatı

İşK'da belirlenen sebeplerden birisiyle iş sözleşmesi sona eren ve kanunda öngörülen azami sürede çalışan işçiye ya da işçinin kanuni mirasçılara, iş veren tarafından ödenen para kıdem tazminatını ifade etmektedir¹³⁷¹. Kıdem tazminatı temelde işçinin sadakat ve özenle çalışması, yıpranması üzerine işçiye ödüllendirmek amacıyla, kanundan kaynaklı ve iş hukukuna özgü bir tazminattır¹³⁷².

İşçinin kıdem tazminatına hak kazanmasında ve hesaplanmasında işçinin işyerindeki kıdemi önemlidir. İşçinin kıdem sürecinin başlangıç tarihi, işçinin işe başladığı tarihtir. Dolayısıyla işçinin kıdeminin hesaplanmasında esas alının iş sözleşmesinin başlangıç tarihi değil, işçinin o iş yerinde çalışmaya başladığı tarihtir¹³⁷³. İşçinin kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, işyerinde asgari bir tam yıllık kıdemi olması gerekir. Bir yıldan arta kalan süreler içinde kıstelveym esasına göre ödeme yapılır. Ancak işyerindeki bir yıldan az süreyle çalışmakta olan işçiler, kıdem tazminatına hak kazanamazlar¹³⁷⁴.

İş sözleşmesinin sadece işçinin ölümüyle ermesi halinde, ölen işçinin kanuni mirasçılara kıdem tazminatı ödenir. Fesih dışında işçiye sadece bu koşulda kıdem tazminatı ödenebilmektedir. İşçinin ölümünün doğal sebeplerle ya da kendi ihmal veya kusuru sebebiyle gerçekleşmiş olması, kıdem tazminatına hak kazanmayı etkilemez¹³⁷⁵.

İş sözleşmesinin işçi tarafından İşK 24. madde hükümleri çerçevesinde feshedilmesi halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanır. İşçinin iş sözleşmesini İşK 24. madde hükümleri haricinde bir sebeple ya da haklı bir sebep olmaksızın feshetmesi,

¹³⁷⁰ Mehmet Zahid YENER, "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Sulh Sözleşmesi ve İbra Sözleşmesi ile Çözülmesi", *Adalet Dergisi*, Sayı 64, (2020): s. 554.

¹³⁷¹ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 127.

¹³⁷² Tuğçe KARABAĞ, "Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını", *Calisma ve Toplum Dergisi*, Cilt 67, Sayı 4, (2020): s. 2348.

¹³⁷³ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 743.

¹³⁷⁴ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 685.

¹³⁷⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 127, 28.

işçinin istifası olarak kabul edilir. İstifa halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanamaz¹³⁷⁶.

İşveren tarafından iş sözleşmesinin İşK 25/ II maddesinde sayılan haller haricinde sağlık nedenleri, zorlayıcı sebepler veya tutuklanma ya da gözaltına alınma sebeplerinin birinden dolayı fesih edilmesi halinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanır¹³⁷⁷.

İşçinin tabii bulunduğu Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan malullük, yaşlılık ve ölüm aylığı veya toptan ödemesi almak için iş sözleşmesini feshettiği durumlarda, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. İşçi, Sosyal Güvenlik Kurumuna müracaat ettiğini, ödemeye hak kazandığına ilişkin tahsis belgesini işverene bildirerek iş sözleşmesini feshetmek zorundadır¹³⁷⁸.

Muvazzaf askerlik hizmeti nedeniyle işten ayrılma talebinde bulunan erkek işçi, kıdem tazminatı almaya hak kazanır. Ancak 7146 Sayılı Askerlik Kanunu ile Diğer Bazı Kanunlarda ve 663 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun hükümlerine (AAK) göre, yirmi bir gün silah altına alınmak suretiyle bedelli askerlik hizmetinden faydalanarak temel askerlik eğitime katılacak olan işçilerin iş sözleşmeleri, askı da kalarak ücretsiz izinli sayılırlar. Dolayısıyla kıdem tazminatına hak kazanamazlar¹³⁷⁹.

Kadın işçinin işyerinde çalışmaktayken evlenmesi durumunda, resmi olarak evlendiği tarih itibariyle bir yıl içerisinde, iş sözleşmesini feshetmesi halinde, kıdem tazminatına hak kazanır. Bu hak sadece kadın işçilere tanınmış bir haktır. Dolayısıyla işveren tarafından fesih işleminin kabul edilmesine gerek yoktur. Feshin evlilik nedeniyle yapıp, yapılmadığı hususundaki uyuşmazlıklarda, evlenmenin ve evlenme tarihinin resmi olarak düzenlenen nüfus kaydı veya aile cüzdanıyla ispatlanması gerekmektedir¹³⁸⁰.

¹³⁷⁶ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 341, 42.

¹³⁷⁷ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 671.

¹³⁷⁸ Mehmet CAN, *İşçi Alacaklarında İspat*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 173.

¹³⁷⁹ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 343.

¹³⁸⁰ CAN, *İşçi Alacaklarında İspat*, s. 175.

Kıdem tazminatının vaktinde ödenmemesi üzerine açılacak davada, gecikme süresi açısından, ödenmeyen süreye ilişkin olarak mevduata uygulanacak en yüksek faiz uygulanır. Ayrıca bu alacak için zaman aşımı süresi beş yıldır.

2.2. Sağlık Sektöründe Vekalet Sözleşmesine Dayalı İstihdam

TBK 502/I. madde uyarınca vekalet sözleşmesi, vekalet veren tarafın işlerini görmeyi veya işlemlerini yapmayı üstlendiği bir sözleşmedir¹³⁸¹. Dolayısıyla vekalet sözleşmesi, vekilinin sözleşme çerçevesinde yapması gerektiği bir işi yönetmeyi, ya da borçlandığı bir işin kanunda belirtilen hiçbir sözleşme tipine uymadığı, bunun yanında sözleşmede kararlaştırıldığı şekilde veya teamülün bulunduğu durumlarda belirli bir ücrete hak kazandığı iş görme borcu doğuran sözleşmedir¹³⁸². Ayrıca vekalet sözleşmesi, hukuki niteliğinden dolayı bir borç sözleşmesidir¹³⁸³.

Vekalet sözleşmesi öncelikle bir özel hukuk sözleşmesi olduğu için, tarafların eşitliği halinde özel hukuk kurallarının tamamına tabidir. Kamunun ya da kamu tarafından görevlendirilen gerçek ya da tüzel kişilerin, bir kamu hizmetinin görülmesi için vekil konumunda bulundukları borç ilişkisi, vekalet ilişkisi sayılmaz¹³⁸⁴.

Vekalet sözleşmesi, vekil ile vekalet veren arasında yapılan bir sözleşme olduğu için tarafların karşılıklı iradeleri doğrultusunda vekille vekalet veren, karşılıklı olarak bir

¹³⁸¹ Cevdet YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, 11. Baskı, Cilt 2, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2022), s. 1260; Fikret EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 5. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2017), s. 705; Mustafa Alper GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, 3. Baskı, Cilt II, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014), s. 121; Erhan GÜNAY, *Vekalet Sözleşmesi Uyuşmazlıkları*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 13; Aydın ZEVKLİLER ve Kadir Emre GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, 21 Baskı, (İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021), s. 604; Ayşe Betül ÖZCANOĞLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2022), s. 37.

¹³⁸² EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 705; REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 295; ÖZCANOĞLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, s. 38; Fahrettin ARAL ve Hasan AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, 10. Baskı, (Ankara: Yetkin Yayınları, 2020), s. 439; GÜNAY, *Vekalet Sözleşmesi Uyuşmazlıkları*, S. 14; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1274.

¹³⁸³ Öz SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 6, Sayı 4, (2015): s. 897; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 706; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 435.

¹³⁸⁴ GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 122; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 833; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1272.

iş görme hususunda anlaşmaları gerekmektedir¹³⁸⁵. Vekalet sözleşmesinin kurulmasında herhangi bir şekil şartı bulunmamaktadır. Tarafların anlaşması halinde, genel kurallar çerçevesinde kurulur¹³⁸⁶. Ancak bu durumun istisnaları mevcuttur. Gayrimenkul simsarlığı, kredi mektubu ve kredi emri yazılı şekle tabidir. Tapuda, alım satım işleriyle ilgili olan vekalet sözleşmelerinin de resmi şekilde yapılması gerekmektedir¹³⁸⁷. Ayrıca kişiye sıkı sıkıya bağlı olan haklar içerisinde değerlendirilen evlenme, nişanlanma ve benzeri işlemler, vekalet sözleşmesinin konusunu oluşturmaz¹³⁸⁸.

Vekaletin kapsamı eğer sözleşme metninde belirtilmemişse, yapılacak işin niteliğine göre belirlenir¹³⁸⁹. Yapılacak olan işin niteliği, hâkim olan somut vekaletin amacı ve bu doğrultuda vekalet verenin, vekili tarafından bilinebilecek kişisel menfaatlerini esas alır¹³⁹⁰.

Bir işin ya da bir hizmetin bağımsız bir şekilde, vekalet verenin menfaatini temin etmek amacıyla, sonuçtan bağımsız olarak meydana getirilmesi vekalet sözleşmesinin zorunlu unsurlarını oluşturmaktadır. Ücret ile sözleşmeyi istenildiği anda sona erdirmeye hakkı ise vekalet sözleşmesinin ihtiyari unsurlarını oluşturmaktadır¹³⁹¹.

Hastanın tedavi edildiği esnada gerek özel hastane olsun gerekse de tabip olsun hastanın bütün taleplerini yerine getirmez. Tabip hastanın menfaatine olacak şekilde bir tabipten beklenen gerekli özen, dikkat ve hassasiyeti göstermekle yükümlüdür. Dolayısıyla hastaneye kabul sözleşmeleri çerçevesinde tedavi sözleşmelerinde kural olarak tabip ile hasta birbirine bağlı değildir. Ayrıca belirli bir sonuçta garanti edilmez.

¹³⁸⁵ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 299; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 434; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 708, 11.

¹³⁸⁶ Ömer ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, (Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018), s. 239; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 885; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1281, 82; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 614.

¹³⁸⁷ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 300; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 714; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 611.

¹³⁸⁸ ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 604.

¹³⁸⁹ ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 239; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 614.

¹³⁹⁰ GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 140.

¹³⁹¹ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 54; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1262, 72.

Bu özellikleri sebebiyle hastaneye kabul sözleşmeleri ve tedavi sözleşmelerinde, eser veya hizmet sözleşmelerinin değil, vekalet sözleşmelerinin özellikleri daha güçlüdür¹³⁹².

2.2.1. Vekil ile Müvekkilin Vekalet Sözleşmesinden Doğan Borçları

Genel olarak bütün sözleşmelerde taraflar birbirine karşı bir güvene sahiptir. Ancak vekalet sözleşmelerinde bu güven ilişkisi, diğer sözleşmelere nazaran daha yoğundur. Vekalet sözleşmesindeki bu güven ilişkisi hem vekile hem de müvekkile birtakım borçlar yüklemektedir.

Vekil, vekaleti kabul etmesiyle birlikte kendisine devredilen iş ya da hizmeti, sözleşme hükümleri çerçevesinde görmek zorundadır¹³⁹³. Vekalet sözleşmelerindeki iş görme unsuru, tedavi sözleşmeleri içerisinde tabip veya uzman tabibin hastanın var olan hastalıklarının teşhis ve tedavisinin gerçekleştirmesi olarak karşımıza çıkmaktadır¹³⁹⁴. Vekil işi görürken, bizzat işi yapma, özen gösterme¹³⁹⁵, vekalet verene bağımlı çalışma ve talimatlarına uyma borcu altına girer¹³⁹⁶. Ayrıca vekil, vekalet verenin talebi

¹³⁹² YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1275; Faruk ERDOĞAN, *Hastaneye Kabul Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları*, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), s. 65; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 880; GÜNAY, *Vekalet Sözleşmesi Uyuşmazlıkları*, s. 17; ÖZCANOĞLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, s. 39.

¹³⁹³ EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 708, 11; GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 124.

¹³⁹⁴ ERDOĞAN, *Hastaneye Kabul Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları*, s. 65, 66.

¹³⁹⁵ Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, Esas: 2013/30829, Karar: 2014/8231, Karar Tarihi: 20.03.2014, "Davanın temeli vekillik sözleşmesi olup, özen borcuna aykırılığa dayandırılmıştır (BK m. 386-390). Vekil, vekalet görevine konu işi görürken yöneldiği sonucun elde edilmemesinden sorumlu değil ise de, bu sonuca ulaşmak için gösterdiği çabanın, yaptığı işlemlerin, eylemlerin ve davranışların özenli olmayışından doğan zararlardan dolayı sorumludur. Vekilin sorumluluğu, genel olarak işçinin sorumluluğuna ilişkin kurallara bağlıdır. Vekil, işçi gibi özenle davranmak zorunda olup, en hafif kusurundan bile sorumludur (BK m. 321/1). O nedenle davacının tedavisini üstlenen hastane ve doktorların meslek alanı içinde olan bütün kusurları, hafif de olsa, sorumluluğun unsuru olarak kabul edilmelidir. Az yukarıda açıklandığı üzere, doktor tedavi nedeniyle yöneldiği sonucun elde edilmemesinden sorumlu değil ise de, bu sonuca ulaşmak için gösterdiği çabanın, yaptığı işlemlerin eylemlerin ve davranışların özenli olmayışından doğan zararlardan sorumludur. Keza en hafif kusurundan dahi hukuken sorumluluk altındadır", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=13hd-2013-30829.htm>, Son Erişim: 17.12.2022); ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 444; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1299, 300; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 622.

¹³⁹⁶ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 304,05; Sinem TAŞTEKİN, "Vekilin Vekalet Sözleşmesinden Kaynaklanan Özen Borcu", *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 2, Sayı 6, (2019): s. 86, 87., <https://doi.org/2687-6663>; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1313; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 604; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 453.

doğrultusunda, göreviyle ilgili konularda hesap vermek ve bu konuya ait belgeleri müvekkile vermek zorundadır¹³⁹⁷.

Ücret, vekalet sözleşmesinin zorunlu bir ögesi değildir. Sözleşmede ücret kararlaştırılmışsa veya teamül gereği yapılan iş ücret gerektiriyorsa, müvekkil ücret ödeme borcu altına girer¹³⁹⁸. Vekalet sözleşmesinin kurulduğu esnada ya da sonrasında örtülü yahut açık irade beyanı ile meydana gelmiş bir ücret anlaşmasının varlığını, vekil ispat etmek zorundadır¹³⁹⁹.

Vekalet sözleşmesi prensip olarak eksik iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşmedir. Vekalet sözleşmelerinde vekilin borçlandığı iş görme edimi asli bir edim olmasına rağmen, vekalet veren taraf, prensip olarak ikinci derecede tali bir edim niteliğinde ücret üstlenmektedir. TBK 502/III. maddesi uyarınca vekil, sadece öteden beri olagelen teamüllerin olması veya sözleşme içerisinde bir hüküm bulunması hallerinde ücrete hak kazanır. Vekilin kesin olarak bir ücret alacağının bulunmadığı durumlarda gerçekleştirilen vekalet sözleşmesi, eksik iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme niteliğindedir. Ancak vekilin ücret alacağının kesin bir şekilde belirtildiği vekalet sözleşmesi, tam iki tarafa da borç yükleyen bir sözleşme niteliği taşır¹⁴⁰⁰.

Müvekkil, vekilin yapmış olduğu işin görülmesinden doğan masraf ve giderler ile ödemiş olduğu avansları yasal faiziyle beraber vekile ödemek zorundadır. Vekilin, işin

¹³⁹⁷ ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 245; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1320; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 626, 27.

¹³⁹⁸ Ayşe Lüden AKDENİZ, "Vekalet Sözleşmelerine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme", *Sicil İş Hukuku Dergisi*, Cilt c.y., Sayı 41, (2019): s. 155; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 605; ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 248; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1272; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 717; ÖZCANOĞLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, s. 38.

¹³⁹⁹ GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 130; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 438; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1285.

¹⁴⁰⁰ EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 706; GÜNAY, *Vekalet Sözleşmesi Uyuşmazlıkları*, s. 17; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 435; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1280; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 603; ÖZCANOĞLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, s. 38.

görülmesi haricinde gerçekleştirdiği giderlerin müvekkil tarafından karşılanması beklenmez¹⁴⁰¹.

Vekil, vekalet sözleşmesinin ifası sebebiyle uğradığı zararların tanzim edilmesini müvekkilinden isteyebilir. Ancak müvekkil bu zararda kusuru bulunmadığını ispat ederse zararı tanzim borcundan kurtulur¹⁴⁰².

Vekil, vekalet sözleşmesine uygun bir biçimde kendi namına fakat müvekkilin hesabına hukuki işlem sebebiyle borç altına girerse, müvekkil, dolaylı temsilci ya da vekilinin üstlendiği bu borçtan kurtulmak zorundadır¹⁴⁰³.

2.2.2. Vekalet Sözleşmesinin Sona Ermesi

Sözleşmeleri sona erdiren genel sebepler, vekalet sözleşmesini de sona erdirebilir. Bunun dışında TBK 'nın 512. – 514. maddeleri, vekalet sözleşmesinin temelinde bulunan güven ilişkisinin bir neticesi olarak, vekalet sözleşmesine mahsus sona erme sebepleri düzenlemektedir¹⁴⁰⁴.

TBK 512. madde hükmünde düzenlenen, vekilin tek taraflı olarak vekalet sözleşmesini sona erdirmesine *istifa*, müvekkilin bu husustaki yetkisine ise *azil* denmektedir. Vekalet sözleşmesinin temelde güven ilişkisine dayanan bir sözleşme olması, taraflara istediği zaman sözleşmeyi tek taraflı olarak feshetme yetkisi tanımaktadır. Dolayısıyla sözleşmenin tarafları, herhangi sebep ileri sürmeksizin ve belirli bir süreye de bağlı kalmaksızın, istedikleri zaman sözleşmeyi feshedebilir¹⁴⁰⁵.

¹⁴⁰¹ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 308; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 622; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 458; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1280.

¹⁴⁰² ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 249; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1331; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 617; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 901.

¹⁴⁰³ ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 462; REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 309.

¹⁴⁰⁴ GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 195; ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 459.

¹⁴⁰⁵ ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 612; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 715; REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 309, 10; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 878.

Vekalet sözleşmesinin istenildiği anda feshedilebilme hakkı, doktrinde tartışmalara sebep olmuş ve iki farklı görüş benimsenmiştir. Birinci görüşe göre vekalet sözleşmesinin tipik ya da atipik olmasına bakılmaksızın, istenildiği anda sözleşmeyi feshetme hakkı mutlak ve kesindir. Dolayısıyla bu haktan daha önce feragat edilemeyeceği gibi, bu hakkı yasaklayıcı ve engelleyici sözleşmeler de geçersizdir¹⁴⁰⁶.

İkinci görüşe ise haklı bir sebep olmaksızın, uygun olmayan bir zamanda sözleşme, azil ya da istifa yoluyla sona erdirilemez. Aksi taktirde sona erdiren taraf, diğer tarafın doğacak zararını gidermek zorundadır¹⁴⁰⁷. Ayrıca Avukatlık Kanunu hükümlerine göre istifa eden avukat, durumun müvekkile tebliğinden itibaren on beş gün süreyle görevine devam etmek zorundadır¹⁴⁰⁸.

TBK 513. madde hükmüne göre sözleşmeden ya da işin niteliğinden aksi anlaşılmadığı sürece vekalet, vekil ya da müvekkilin vefatı, ehliyet kaybı ya da iflası ile son bulur¹⁴⁰⁹. Kanun koyucu TBK 513. madde hükmü ile vekalet sözleşmesinin üç halde sona erebileceğini belirterek, bu hallerde taraflar arasındaki güven ilişkisinin olmayacağı düşüncesiyle vekalet sözleşmesinin sona ermesi gerektiğini kabul etmektedir¹⁴¹⁰.

Vekalet sözleşmesi ayrıca, belirli bir işin görülmesi ya da belirli bir sürenin dolması sebebiyle de sona erebilir¹⁴¹¹.

TBK 514. madde hükmüne göre vekilin, vekalet sözleşmesinin sona erdiğinden haberi olmadan önce yaptığı işlerden, müvekkil veya mirasçıları sözleşme devam ediyormuş gibi sorumludurlar. Bu hüküm yalnızca vekil için değil aynı zamanda müvekkil için de geçerlidir. Dolayısıyla vekil, vekaletin sona erdiğinden haberi oluncaya

¹⁴⁰⁶ SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 902; EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 61; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1339.

¹⁴⁰⁷ ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 249, 50.

¹⁴⁰⁸ REMZİ ve AYDIN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 310; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 905.

¹⁴⁰⁹ SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 929; ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 250.

¹⁴¹⁰ YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1336; GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 201; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 879.

¹⁴¹¹ ERGÜN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*, s. 250; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1334.

kadar, sözleşme konusu işi yapmaya devam etmek zorundadır. Kanunun bu maddesi iyi niyetli olan vekili korumayı amaçladığı için, vekil, sözleşmenin sona erdiğini bilmesi gerektiği durumlarda kanun hükmünün sağladığı korumadan yararlanamaz¹⁴¹².

Vekalet sözleşmesi ile iş sözleşmesinin konularını iş görme ediminin oluştuurmasıyla beraber, yapılan işler ve hizmetler açısından da önemli benzerlikler göstermektedir. Dolayısıyla sözleşmeler ayırt edilirken gerekli dikkat ve özen gösterilmelidir. Taraflar arasında bulunun bir hukuki ilişkinin iş sözleşmesi mi veya vekalet sözleşmesi mi olduğunun anlaşılamadığı durumlarda, vekalet sözleşmesinin hükümleri uygulanır¹⁴¹³.

İş sözleşmesini vekalet sözleşmesinden ayırt etmekte sözleşmenin konusu, zamanı, sözleşmede kararlaştırılan ya da teamül gereği ödenmesi gereken ücret ölçütler olarak kabul edilse de vekalet sözleşmesinin istenildiği zaman vekil ya da müvekkil tarafından feshedilebilmesi ve bağımlılık unsurunun ölçütü en doğru sonucu vermektedir¹⁴¹⁴.

Vekalet sözleşmelerinin feshi sonucunda herhangi bir tazminat borcu doğurmamasına rağmen iş sözleşmesinde fesih, getirilen hukuki düzenlemeler neticesinde ağırlaştırılmış bir süreç sonucunda gerçekleşmektedir. Bunun bir sonucu olarak tarafların, istedikleri zaman iş sözleşmesini herhangi bir tazminat yükümlülüğü olmaksızın feshetmeleri mümkün değildir. İş hukukunun işçiyi koruyucu karakteri, vekalet sözleşmesinde geçerli değildir¹⁴¹⁵.

Kişinin bağımlı ya da bağımsız çalışan olduğu, hukuki, teknik, ekonomik ve organizasyon açısından kendisine verilen emir ve talimatlar doğrultusunda yapması gereken işi gerçekleştirip gerçekleştirmediği değerlendirilerek belirlenebilmektedir. Bu

¹⁴¹² ARAL ve AYRANCI, *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*, s. 461; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1339; GÜMÜŞ, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, Cilt II, s. 203, 04; SEÇER, "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi", s. 894; ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 634.

¹⁴¹³ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 62.

¹⁴¹⁴ ZEVKLİLER ve GÖKYAYLA, *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*, s. 606; EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 62 - 64; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1300.

¹⁴¹⁵ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 63, 64.

değerlendirmeler neticesinde kişinin bağımlı çalışan olduğu anlaşılırsa, taraflar arasındaki hukuki ilişki bir vekalet sözleşmesine dayanmamaktadır. Her ne kadar vekalet sözleşmesi belirli bir seviyeye kadar müvekkilin emir ve talimatları doğrultusunda hareket etme yükümlülüğü getirirse de vekil ile müvekkil arasında bir bağımlı çalışma ilişkisi yoktur¹⁴¹⁶.

2.3. Sağlık Sektöründe Eser Sözleşmesine Dayalı İstihdam

Eser, bir emek sonucunda meydana gelen, bir bütün halde ekonomik değeri olan her hukuki varlığı ifade eder. Eserde üstlenilen edimin mutlaka maddi varlık olması gerekmez, maddi olmayan bir varlıkta olabilir¹⁴¹⁷.

Eser sözleşmelerinde iş sahibi, sözleşme uyarınca yükleniciye eseri sipariş eden taraftır. Yüklenici ise eseri meydana getirmeyi üstlenen taraftır¹⁴¹⁸.

TBK'nın 470. maddesi uyarınca eser sözleşmesiyle bir taraf ücret ödemeyi üstlenirken diğer tarafta bir şeyi imal etmeyi üstlenir¹⁴¹⁹. Dolayısıyla sözleşmenin esaslı noktalarını tarafların borçlandıkları asli edimler meydana getirmektedir¹⁴²⁰. Eser

¹⁴¹⁶ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 64, 65; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1313.

¹⁴¹⁷ Banu DEMİR, *Sürekli Eser Sözleşmeleri*, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 29; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1082; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 583, 84; Barış MIDİK, "Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Davalara İlişkin Bazı Usul Hukuku Meseleleri", *Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*, Cilt 16, Sayı 47, (2020): s. 836; Hülya İMAMOĞLU, "İsviçre ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak Yargıtay'ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış", *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 68, Sayı 1, (2019): s. 244.

¹⁴¹⁸ Yaşar Engin SELİMOĞLU, *Eser Sözleşmesi*, 4. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2017), s. 4, 13; İMAMOĞLU, "İsviçre ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak Yargıtay'ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış", s. 244; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1083.

¹⁴¹⁹ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, Esas:2018/5312, Karar:2019/139, Karar Tarihi: 14.01.2019, "Sözleşme ile davacıya estetik müdahalelerde bulunulması kararlaştırılmıştır. Davacı ile davalı arasındaki sözleşmenin niteliği itibarıyla hekim ile hasta arasında tedaviye ilişkin sözleşmeden farklı olduğu ve eser sözleşmesi hükümlerinin uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır. Eser sözleşmesini düzenleyen TBK'nın 355. maddesi uyarınca yüklenicinin edimi bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin edimi ise, karşılığında bedel ödemeyi üstlenmesidir. Eser sözleşmesinin niteliği gereği yüklenici sonucu garanti etmektedir. Komplikasyonlarda ise aydınlatma yükümlülüğü ve komplikasyon yönetiminin doğru yapılması yine yüklenicinin (hekimin) sorumluluğundadır.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=15hd-2018-5312.htm>, Son Erişim: 12.06.2021); RUHİ, *Sözleşmeler Hukuku*, s. 1130; ÖZCANOĞLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, s. 36.

¹⁴²⁰ EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 585; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1086.

sözleşmesindeki eserden kasıt iş görme ediminin sonucudur. Bu sonucun mutlaka maddi bir şeyin imaline yönelik olması gerekmez, maddi olmayan (*gayrı maddi*) bir şeyin imaline ilişkin de olabilir¹⁴²¹. Dolayısıyla objektif açıdan tespiti mümkün olan, çalışma sonucunda ve bir bütün oluşturan maddi ya da gayrı maddi her netice eser olarak nitelendirilebilir¹⁴²².

Eser sözleşmesi, taraflara bir eser meydana getirme ve ücret ödeme borcu yükleyen rızai bir sözleşmedir. Tarafların sözleşme şartlarında mutabık kaldıkları eser sözleşmesini meydana getirmek için birbirine uygun açık veya örtülü irade beyanları olması gerekmektedir¹⁴²³.

İlke olarak eser sözleşmesinin geçerliliği herhangi bir şekil şartına bağlı değildir. Ancak taşınmaz bir malın satışını konu edinen eser sözleşmesinin, birleşik tek bir sözleşme veya karma bir şekilde gerçekleştirildiği durumlarda sözleşmenin resmi şekilde gerçekleştirilmesi gerekmektedir. Dolayısıyla eser sözleşmesinin geçerli olabilmesi için tarafların karşılıklı irade beyanları, ehliyetleri ve niteliği itibarıyla resmi şekil geçerlilik şartı olan sözleşmelerin eser sözleşmesini de içermesi halinde resmi şekil şartı da dahil bütün koşulların bir arada gerçekleşmesi gerekmektedir¹⁴²⁴.

Eser sözleşmesinin rızai, ivazlı ve taraflara borç yükleyen bir özel hukuk sözleşmesi olması sebebiyle iş sözleşmesiyle benzer niteliklere sahiptir. İş sözleşmesi ile Eser sözleşmenin arasındaki önemli farklardan biri, eser sözleşmelerinin konusunu bir

¹⁴²¹ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, Esas:2020/1854, Karar:2021/619, Karar Tarihi: 03.03.2021, “*Davacı, yüz gerdirme ve çene altı yağ alma gayesiyle yani estetik amaçla davalıya başvurmuş olduğuna göre, estetik ameliyat yapılmak suretiyle istenilen ve kararlaştırılan amaca uygun güzel bir görünüm sağlanmasının taraflar arasındaki eser sözleşmesinin konusu olduğu açıktır. Burada sözleşme yapılmasının nedeni belli bir sonucun ortaya çıkmasıdır. Eser yüklenicinin sanat ve becerisini gerektiren bir emek sarfı ile gerçekleşen sonuç olup, yüklenici eseri iş sahibinin yararına olacak şekilde ve ona hiçbir zarar vermeden meydana getirmek yükümlülüğü altındadır.*”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=15hd-2020-1854.htm>, Son Erişim: 12.06.2022); AKKURT, v.d., *Borçlar Hukuku*, s. 518; İMAMOĞLU, “İsviçre ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak Yargıtay’ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış”, s. 244.

¹⁴²² EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 589, 94.

¹⁴²³ DEMİR, *Sürekli Eser Sözleşmeleri*, s. 22; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 587; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1091.

¹⁴²⁴ Merve GÜRCAN, *Tıp Hukukunda Eser Sözleşmesi*, 1. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 45; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 596, 97; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1092; AKKURT, v.d., *Borçlar Hukuku*, s. 520.

eserin meydana getirilmesi oluştururken iş sözleşmesinin konusunu hizmetin ifa edilmesi oluřturmaktadır¹⁴²⁵.

Sağlıklı bireylerin tıbbi anlamda normal kabul edilen vct parçaları üzerine estetik cerrahi yöntemlerle uygulanan ve uygulandığı parçanın daha iyi görünmesini hedefleyen işlemlerle ilgili hasta ile tabip arasında gerçekleştirilen sözleşmelere eser sözleşmesi hükümleri uygulanır¹⁴²⁶. Bir tedavi sözleşmesine eser sözleşmesi hükümleri uygulanabilmesi için kendisine tedavi uygulamak isteyen tarafın uygulama gerçekleştirilen vct parçasında objektif olarak gözlemlenmesi mümkün olan bir sonucun meydana gelmesi gerekmektedir. Dolayısıyla eser sözleşmesi hükümleri uygulanan tedavi sözleşmelerinde tabibin sonucu garanti etme yükümlülüğü bulunmaktadır¹⁴²⁷.

Eser sözleşmeleri niteliğinde olan hekimlik sözleşmesi estetik tıbbi müdahalenin konusuna göre değişiklik göstermektedir. Fiziksel bir rahatsızlığa are bulmak ve aynı zamanda bedensel görünümü estetik açıdan düzeltmek amacıyla gerçekleştirilen estetik tıbbi müdahalelerde hem fiziksel hem de bedensel rahatsızlığın giderilmesi söz konusudur. Ruhsal nitelikte olan hastalıkların giderilmesi ve sadece güzelleştirme amacıyla gerçekleştirilen estetik tıbbi müdahalelerin konusu ise müdahale de bulunulacak bölgenin estetik açıdan daha güzel bir görünüme kavuşturulmasıdır. Tabibin bu tür

¹⁴²⁵ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 47, 48; EREN, *Borçlar Hukuku zel Hükümler*, s. 598; Emrah KULAKLI, *Eser Sözleşmesinde İfa İmkansızlığı*, (İstanbul: On İki Lehva Yayıncılık, 2021), s. 35, 36.

¹⁴²⁶ Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, Esas: 1993/131, Karar: 1993/2741, Karar Tarihi: 05.04.1993, "Davada dayanan maddi olgu, burnun estetik ameliyat yapılmak suretiyle istenilen ve kararlaştırılan biçim ve şekle uygun güzel bir görünüm kazandırılmasıdır. Bu olgudan hareket edildiğinden böyle bir sözleşmede sonucun ortaya çıkması yönünden teminat verilerek borç altına girildiği, diğer bir anlatımla belli bir sonucun elde edilmesinin kararlaştırıldığı kuşku ve duraksamaya yer olmayacak şekilde açıktır. O nedenle, bu tip sözleşmenin eser sözleşmesi olarak kabul edilmesi halin icaplarına ve tarafların iradesine uygun düşeceğinin kabul edilmesi gerekir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/13hd-1993-131.htm>, Son Erişim: 17.12.2022).

¹⁴²⁷ Yargıtay 15. Hukuk Dairesi, Esas:2018/4953, Karar:2018/4526, Karar Tarihi: 19.11.2018, "Estetik müdahalelerde yüklenici, somut olayda hastane ve hekim hastanın istediği sonucu elde etmesini garanti etmektedir. Plan bölümünde açıkça yapılacak işler ve sonuç garanti edilmektedir. Esasında eser sözleşmesiyle tedavi sözleşmesinin farkı da sonucun garantisıyla ilgilidir. Estetik müdahale sonucu garanti edilen bir sözleşmedir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/15hd-2018-4953.htm>, Son Erişim: 12.06.2022); Zafer ZEYTİN, "Vekalet ve Eser Sözleşmeleri Estetik Amaçlı Tıbbi Müdahaleleri Konu Edinen Sözleşme İlişkilerinin Nitelendirilmesi", *Tıp Hukuku Dergisi*, Cilt 3, Sayı 6, (2014): s. 111; ZCANOğLU GÖRKEY, *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*, s. 36.

müdahaleler neticesinde sonuç garanti etmesi halinde hekimlik sözleşmesine eser sözleşmesi hükümleri uygulanır¹⁴²⁸.

Estetik tıbbi müdahalede bulunacak olan tabip, hastanın fiziksel şekil ve işlev bozukluklarıyla ilgili tüm problemlerini ortadan kaldıracak çözümler üretmelidir. Hastanın şikâyeti çerçevesinde muayene gerçekleştirmeli ve muayene neticesinde hastadan istenilen testlerin sonucuna göre tedavi yöntemi belirlemelidir. Ayrıca tabibin kendisine başvuran hastanın tıbbi geçmişi hakkında bilgiler edinerek bu bilgileri kayıt altına alma yükümlülüğü de bulunmaktadır¹⁴²⁹.

Herhangi bir tıbbi gereklilik niteliğinde olmayan estetik cerrahi müdahaleler on sekiz yaşından küçükler için uygulanamaz. Ayrıca estetik cerrahi müdahaleler açısından on sekiz yaşından küçüklerin rızasının geçerliliği de tartışmalı bir konudur. Ancak uygulamada tabiplerin rahatlıkla reşit olmayan bireylere karşı tıbbi estetik müdahalelerde bulunduklarına rastlanılmaktadır. Burada hastanın kendisi esas alınmakta olup, rıza yetkisine sahip olan velisi veya vasisi ve estetik cerrahi müdahalelerin tıbbi bir zorunluluk olmadığı göz ardı edilmektedir¹⁴³⁰.

Özel hastane ve tıp merkezleri bünyesinde gerçekleştirilen estetik tıbbi müdahaleler kural olarak hastaneye kabul sözleşmesi çerçevesinde gerçekleştirilmektedir. Hastanede çalışmakta olan tabip ile hasta arasında herhangi bir sözleşmesel ilişki bulunmadığı için estetik tıbbi müdahaleler sebebiyle meydana gelen sorumluluk hastane işletmecisine aittir. Estetik müdahaleyi gerçekleştiren tabip ve diğer yardımcı sağlık çalışanları ifa yardımcısı sayılırlar. Dolayısıyla estetik müdahalede bulunan tabip ve diğer sağlık çalışanlarının hastaya karşı gerçekleştirdikleri zarar verici fiilleri sebebiyle özel hastane veya tıp merkezi TBK 116. madde (*yardımcı kişilerin fiillerinden sorumluluk*) ve şartları oluşması halinde TBK 66. madde (*adam çalıştırmanın*

¹⁴²⁸ ZEYTİN, "Vekalet ve Eser Sözleşmeleri Estetik Amaçlı Tıbbi Müdahaleleri Konu Edinen Sözleşme İlişkilerinin Nitelendirilmesi", s. 111; GÜRCAN, *Tıp Hukukunda Eser Sözleşmesi*, s. 45; İMAMOĞLU, "İsviçre ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak Yargıtay'ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış", s. 249.

¹⁴²⁹ GÜRCAN, *Tıp Hukukunda Eser Sözleşmesi*, s. 47.

¹⁴³⁰ Hakan HAKERİ, "Hekimlik Alt-Kültürünün Tıp Hukukundaki Yansımaları", *Adli Bilimciler Derneği I. Ulusal Sağlık Hukuku Kongresi*, ed. İsmail Hamit HANCI ve Cahid DOĞAN, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2015), s. 53.

sorumluluğu) hükümleri çerçevesinde sorumludur. Ayrıca ifa yardımcısı durumunda olan tabip ve diğer yardımcı sağlık çalışanlarının kusurları olması halinde ise TBK 49. vd. maddeleri hükümleri uyarınca haksız fiilden kaynaklanan sorumluluk söz konusu olur¹⁴³¹.

Özel hastane veya tıp merkezinin buradaki sorumluluğunun temel kaynağı objektif özen yükümlülüğünün ihlal edilmesidir. Dolayısıyla buradaki sorumluluk kusursuz sorumluluk olup kendisine ait olan bir işin görülmesinde başkalarından hizmet alan kişinin meydana gelecek olan zarardan da sorumlu tutulmasıdır¹⁴³².

29 Temmuz 2023 tarih ve 32263 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan Sağlık Hizmetlerinde Tanıtım ve Bilgilendirme Faaliyetleri Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca estetik tıbbi müdahaleler neticesinde tedavinin etkilerini kıyaslayıcı ve talep oluşturunca nitelikte tıbbi müdahalede bulunulan hastanın öncesi ve/veya sonrasında görsellerinin bulundurulması yasaktır. Genellikle özel hastane ve tıp merkezleri bünyesinde gerçekleştirilen tıbbi müdahalelerin tanıtımı için gerçekleştirilen bu tarz görsellerin herhangi bir mecrada paylaşılması halinde ise, yönetmeliğin 7/f. maddesi uyarınca, paylaşımların tamamen yoruma kapalı olması ve herhangi bir şekilde paylaşılan görsel içeriklere ilişkin hasta yorumları ile teşekkür ilanı anlamına gelecek ifadelerin kullanılmaması gerekmektedir.

2.4. Sağlık Sektöründe Adi Ortaklık Sözleşmesine Dayalı İstihdam

Adi ortaklık sözleşmesi TBK'nın 620 ila 645. maddeleri arasında düzenlenmiştir. TBK 620. maddesine göre, iki ya da daha fazla kişinin emeklerini ve mallarını ortak bir amaca erişmek için birleştirmeyi üstlendiği sözleşmeler olarak tanımlanmaktadır¹⁴³³. Adi

¹⁴³¹ Hasan PETEK, "Güzelleştirme Amaçlı Estetik Ameliyatlardan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 8, Sayı 1, (2006): s. 230; GÜRCAN, *Tıp Hukukunda Eser Sözleşmesi*, s. 166; Metin SÜRER ve Bahadır DEMİR, "Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Eser Sözleşmesinde Ayıp Sebebiyle Sorumluluk", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, Cilt 14, Sayı 1, (2023): s. 223.

¹⁴³² Nurşen CANIKLIOĞLU, "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu", *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Ender DEMİR, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2016), s. 67.

¹⁴³³ RUHİ, *Sözleşmeler Hukuku*, s. 201; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 829; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1677, 78; Esra HAMAMCIOĞLU ve Argun KARAMANLIOĞLU, "Adi Ortaklık Sözleşmesinde Şekil", *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, Cilt 22, Sayı 3, (2016): s. 1311.

ortaklığın herhangi bir tüzel kişiliği olmadığından kuruluşu oldukça kolaydır. Adi ortaklık sözleşmesi için herhangi bir şekil şartı da ön görülmemiştir¹⁴³⁴. Ancak işyerinde devri şekle bağlı olan taşınmaz ya da motorlu taşıt devri gibi işlemler yer alıyorsa, sözleşmenin resmi bir şekilde yapılması gerekir. Ayrıca sözleşmede alacağın temliki ya da markanın devri gibi işlemler yer alıyorsa sözleşmenin yazılı bir şekilde yapılması gerekir¹⁴³⁵.

Adi ortaklık bir sözleşme ile meydana gelmektedir. Adi ortaklık sözleşmesi TBK'da düzenlendiğinden dolayı bir borç sözleşmesidir. Dolayısıyla TBK'nın 1 ila 206. maddeleri arasında düzenlenmiş olan genel hükümler adi ortaklık sözleşmesi içinde uygulanmaktadır¹⁴³⁶.

Tarafların karşılıklı ve birbirilerine uygun irade açıklamaları ile adi ortaklık sözleşmesi kurulur. İrade beyanı açık olabileceği gibi örtü bir şekilde de olabilir. Ayrıca iradeyi gösteren bir davranış bile irade beyanı olarak kabul edilir¹⁴³⁷.

Adi ortaklık tüzel bir kişiliğe sahip olmadığı için herhangi bir şekilde borç altına giremez ve alacaklısı bulunamaz. Adi ortaklık sözleşmesiyle tarafların birlikte veya temsilci aracılığıyla üstlenmiş oldukları borçlardan her bir taraf alacaklıya karşı bütün malvarlığı ile birinci dereceden müteselsil ve sınırsız sorumludur¹⁴³⁸. Ancak tüzel bir

¹⁴³⁴ Mehmet BAHTİYAR, *Ortaklıklar Hukuku*, 12. Baskı, (İstanbul: Beta Yayınevi, 2017), s. 29; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1681; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 837; HAMAMCIOĞLU ve KARAMANLIOĞLU, "Adi Ortaklık Sözleşmesinde Şekil", s. 1311.

¹⁴³⁵ Aytekin ÇELİK, *Ticaret Hukuku*, 10. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 117; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1681.

¹⁴³⁶ YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1680; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 836.

¹⁴³⁷ RUHİ, *Sözleşmeler Hukuku*, s. 202; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 836; HAMAMCIOĞLU ve KARAMANLIOĞLU, "Adi Ortaklık Sözleşmesinde Şekil", s. 1313, 14; YAVUZ, v.d., *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*, Cilt 2, s. 1678.

¹⁴³⁸ Yargıtay 3. Hukuk Dairesi, Esas:2015/16990, Karar:2015/20422, Karar Tarihi: 16.12.2015, "Adi ortaklığın tüzel kişiliği olmadığı için, taraf ehliyeti de yoktur. Bu nedenle, adi ortaklığa ilişkin davalarda, adi ortaklığı oluşturan kişilerin taraf olarak hep birlikte hareket etmeleri gerekir. Adi ortaklığa karşı açılan dava, diğer ortakların tümüne karşı yöneltilmiş demektir. Başka bir anlatımla, aktif ve pasif taraf ehliyeti tüm ortaklara aittir. Bu açıdan ortaklar arasında mecburi dava arkadaşlığı vardır. Adi ortaklık adına, üçüncü kişiler aleyhine açılacak davaların bütün ortaklar tarafından açılması gerekir. Aynı şekilde, bir ortağın diğeri aleyhine açtığı davada da, tüm ortaklar davaya dahil edilmelidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=3hd-2015-16990.htm>, Son Erişim: 12.08.2023).

kişiliğe sahip diğer ticari ortaklıklarda, üçüncü kişilere karşı üstlenilen borçlardan dolayı birinci derecede ortaklık sorumlu olur¹⁴³⁹.

Şirket sözleşmesinin temel amaçları, müşterek bir amacın olması, ortak bir amaca ulaşmak için birlikte çaba sarf edilmesi ve kârda ve zararda ortak olunmasıdır¹⁴⁴⁰. Dolayısıyla adi ortaklık sözleşmesi tarafların tamamına sermaye koyma borcu yükler ve ticari faaliyetlerde bulunarak kâr elde etmeyi amaçlar. Oysa iş sözleşmesinde işverenin temel amacı kâr elde etmekken, işçinin temel amacı elde ettiği ücretle kendisinin ve ailesinin geçimini temin etmektir¹⁴⁴¹.

İş sözleşmesi gibi iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerde taraflar, kendi kişisel amaçları doğrultusunda hareket ederler. Ayrıca taraflar, kâra ve zarara ortak olmazlar¹⁴⁴².

İş sözleşmesinin en temel amaçlarından birisi işçinin, işverene maddi ve manevi açıdan bağımlı olmasıdır. Adi ortaklık sözleşmesinde ise taraflar birbirlerinden bağımsız bir hukuki ilişki kurarlar¹⁴⁴³.

TBK'da adi ortaklığın ortaklarına hukuki sebeplerle paydaşlıktan ayrılma hakkı tanınmadığı gibi herhangi bir tarafa da diğer bir ortağı paydaşlıktan çıkarma hakkı da tanınmamıştır. Dolayısıyla ortaklıkların çıkma ve çıkarma hakları, TBK 633. madde hükmü çerçevesinde, yalnızca sözleşmede açıkça öngörülmesi halinde söz konusu olabilir¹⁴⁴⁴. Ancak ortaklığın devam etmesinin ortaklardan birisi açısından çekilmez, katlanılamaz olması halinde, herhangi bir dava açmaya gerek duyulmadan, TMK 23/II. maddesi uyarınca ortaklık olağanüstü sebeplerle fesih edilebilir¹⁴⁴⁵. Ayrıca ortaklığın amacının gerçekleşmemesi veya gerçekleşmesinin imkânsız hale gelmesi, iflas etmesi ve tasfiye payının cebri icra yöntemiyle paraya çevrilmesi, bir ortağın ölmesi, kısıtlanması,

¹⁴³⁹ EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 841, 42.

¹⁴⁴⁰ Hasan PULAŞLI, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, 6. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2020), s. 13.

¹⁴⁴¹ HAMAMCIOĞLU ve KARAMANLIOĞLU, "Adi Ortaklık Sözleşmesinde Şekil", s. 1312, 13; EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 70.

¹⁴⁴² PULAŞLI, *Şirketler Hukuku Genel Esaslar*, s. 13.

¹⁴⁴³ EROL, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*, s. 70.

¹⁴⁴⁴ Zekeriya KURŞAT, "Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 70, Sayı 1, (2012): s. 316; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 850.

¹⁴⁴⁵ EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 892, 93.

sözleşmede belirtilen ortaklık süresinin sona ermesi ve mahkeme kararı gibi hiçbir ortağın iradesine bağlı olmayan birtakım objektif sebeplerle de adi ortaklık sona ermektedir¹⁴⁴⁶.

Aynı veya birbirine yakın branşlarda olan birden fazla tabip veya diş tabibinin müşterek olarak çalıştıkları bir muayenehanede bulunan teçhizat ve tıbbi araç ile gereçleri ortaklaşa kullanarak birlikte istihdam ettikleri yardımcı sağlık personellerinin desteğini de alarak dosyalarını birlikte tutukları hasta kitlesine ayakta tedavi uygulanması faaliyetleri muayene ortaklığı olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁴⁷. Kısaca birden fazla tabip veya diş tabibin ayakta tedavi hizmetleri çerçevesinde mesleklerini ifa etmek amacıyla özel poliklinik, tıp merkezi veya muayenehane gibi isimlerle bir işletme kurarak bir araya gelmesi uygulamada muayenehane ortaklığı olarak nitelendirilmektedir. Ayrıca tabip veya diş tabiplerinin hastalarına karşı sözleşmeden kaynaklanan edim yükümlülüğü, muayenehane üyesi veya ortağı olan bütün tabip veya diş tabipleri tarafından yerine getirilmelidir¹⁴⁴⁸.

Ayakta teşhis ve tedavi gerçekleştiren tabip veya diş tabiplerinin muayenehane ortaklığı biçiminde kurmuş oldukları özel sağlık kuruluşlarının yapılandırılma ve ruhsatlandırma işlemleriyle faaliyet ile denetimleri ve diğer konularla ilgili usul ve esasları, Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan Özel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelikte düzenlenmiştir. Yönetmeliğin 8. maddesine göre yüzde elli bir hissesine sahip olan ve mesleğini serbest bir şekilde icra etme hak ve yetkisine haiz bir veya daha fazla tabip veya diş tabipleri tıp merkezi açabilirler. Özel poliklinikler ise mesleklerini serbest bir şekilde icra etme hak ve yetkisine sahip olan en az iki tabip ve diş tabibi tarafından müşterek olarak açılıp işletilebilir.

TTK 'da belirtilen usullere göre bir şirket çatısı altında kurulan tıp merkezlerinin ortağı olan veya işleten tabip veya diş tabibinin vefatı halinde eş veya çocukları varsa azami beş yıl süreyle, vefat edenin varisleri arasında eş veya çocukları olmaması halinde

¹⁴⁴⁶ KURŞAT, "Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi", s. 316; EREN, *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*, s. 882, 83.

¹⁴⁴⁷ Erhan TEMEL, "Alman Hukukunda Muayenehane Ortaklığı ve Ortak Muayenehane Uygulamalarından Kaynaklanan Hukuksal Sorunlar", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, Cilt 67, Sayı 1-2, (2009): s. 214.

¹⁴⁴⁸ TEMEL, "Alman Hukukunda Muayenehane Ortaklığı ve Ortak Muayenehane Uygulamalarından Kaynaklanan Hukuksal Sorunlar", s. 215.

ise diğ er miras ıllara azami bir yıl s ureyle mesul m ud r y uk ml l ğ  altında t p merkezini işletmelerine izin verilir. Özel poliklinik ortağı olan bir tabip veya di  tabibin vefat etmesi sebebiyle poliklinikte sadece bir tabip veya di  tabibinin kalması halinde, özel poliklinikte üç ay içerisinde asgari iki tabip veya di  tabibinin çalışmasının sağlanması gerekmektedir. Azami üç ay içerisinde en az iki tabip veya di  tabibinin özel poliklinikte çalışmaması halinde poliklinik faaliyetlerine son verilir¹⁴⁴⁹.



¹⁴⁴⁹ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/6184, Karar:2017/17663, Karar Tarihi: 07.11.2017, “...Ayakta Teşhis ve Tedavi Yapılan  zel Sağlık Kuruluşları Hakkında Yönetmelik uyarınca poliklinik açmak için en az 2 tabibe ihtiyaç bulunduğunu, bu şart yerine gelmeden Sağlık Bakanlığının kadro planlaması kapsamında hekim kadrosu teminin mümkün olmadığını...”, (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2017-6184.htm>, Son Erişim: 12.11.2022).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

SAĞLIK SEKTÖRÜNDE İŞÇİ – İŞVEREN İLİŞKİSİNE İLİŞKİN BELİRLEYİCİ İLKESEL YARGITAY İÇTİHATLARI VE ÖĞRETİ GÖRÜŞLERİ

3.1. Genel Olarak

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarının yaşadıkları uyuşmazlıklarla ilgili olarak vermiş olduğu kararlarda¹⁴⁵⁰, genel olarak fazla çalışma süresinin işçiye serbest zaman olarak kullanılması veya ücretinin ödenmesi halinde asıl saatlik ücretinin ne kadar fazlasının hesaplanarak ödeneceği, çalışma şartlarının değişmesi halinde işçinin iş sözleşmesini hangi hallerde fesih edebileceği, ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanma koşulları, iş sözleşmesinde cezai şartın belirlenmesi, azami ve belirli süreli iş sözleşmeleri arasındaki temel ayrımlar, asgari ücret ve emsal ücret araştırmasının yapılması, işçinin işe iade davası sonucunda işe iadesinin sonuçları temel hukuki problemler olarak karşımıza çıkmaktadır.

3.2. Fazla Çalışma Süreleriyle İlgili Uyuşmazlıklar

İşçinin korunması ve çalışma sürelerinin sınırlandırılması amacıyla ortaya çıkmış olan fazla çalışma, işçinin kanuni çalışma süresi olan kırk beş saat ile uygulamadaki çalışma süresi arasındaki farktır¹⁴⁵¹. Haftalık çalışma süresinin kanuni çalışma süresi olan

¹⁴⁵⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2017/19560, Karar:2020/18816, Karar Tarihi:16.12.2020*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2013/3426, Karar:2013/10815, Karar Tarihi:02.04.2013*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2021/6818, Karar:2021/11272, Karar Tarihi:01.07.2021*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2009/46232, Karar:2010/6570, Karar Tarihi:11.03.2010*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2009/17402, Karar:2011/19618, Karar Tarihi:30.06.2011*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2014/11309, Karar:2015/25669, Karar Tarihi:15.09.2015*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2011/54795, Karar:2014/4691, Karar Tarihi:17.02.2014*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2008/40012, Karar:2010/31664, Karar Tarihi:04.11.2010*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2001/20847, Karar:2002/7404, Karar Tarihi:09.05.2002*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2016/33445, Karar:2018/112, Karar Tarihi:15.01.2018*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2013/12203, Karar:2015/7626, Karar Tarihi:23.02.2015*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2016/26144, Karar:2020/11963, Karar Tarihi:14.10.2020*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2021/298, Karar:2021/2358, Karar Tarihi:26.01.2021*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2012/6311, Karar:2014/11077, Karar Tarihi:02.04.2014*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2021/6181, Karar:2021/10879, Karar Tarihi:24.06.2021*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2017/4440, Karar:2018/3504, Karar Tarihi:20.02.2018*; Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, *Esas:2021/419, Karar:2021/6261, Karar Tarihi:16.03.2021*.

¹⁴⁵¹ Ayşenur AYDOĞDU GÜNALP, *Fazla Çalışmanın İspatı*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 21.

kırk beş saatin altında belirlendiği durumlarda, belirlenen haftalık çalışma süresi ile kırk beş saate kadar yapılan çalışmalar da fazla sürelerle çalışmalardır¹⁴⁵².

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 16.12.2020 tarihli kararında¹⁴⁵³, anestezi teknikerinin fazla çalışma gerçekleştirip gerçekleştirmedi hususu değerlendirilmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, davacı işçinin fazla çalışma gerçekleştirmesine rağmen karşılığının ödenmemesi ve görev tanımında olmayan işlerin yaptırılması sebebiyle iş sözleşmesini tek taraflı olarak fesih etmesinin haklı fesih olduğunu ve çalışma hayatı içerisinde hastalık ile mazeret izinleri gibi çalışılmayan sürelerin kaçınılmaz olması sebebiyle davacı işçinin her gün günlük çalışma süresinin üzerinde çalışarak fazla çalışma gerçekleştirmesinin hayatın doğal akışına aykırı olmasından dolayı, işçiye takdir edilen ücretten %40 oranında hakkaniyet indirimi gerçekleştirildiğini belirtmiştir.

İstinaf mahkemesi ise ilk derece mahkemesinin %40 oranında hakkaniyet indirimi gerçekleştirildiği yönünde karar vermesine rağmen davacı işçinin alacakları üzerinden %60 oranında hakkaniyet indirimi gerçekleştirildiğini ve hakkaniyet indiriminin 1/3 oranında olması gerektiğini belirterek ilk derece mahkemesinin kararının kaldırılmasına hükmetmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak işçinin haftalık 21 ila 23 saat arasında çalışmasına karşın Yargıtay'ın görüşleri dikkate alınarak haftalık 18 saat fazla çalışma süresi üzerinden davacının alacaklarının hesaplanmasına rağmen davacı işçinin fazla çalışma karşılığı olarak serbest zaman kullandığı günler içinde fazla çalışma ücreti hesaplanmasının hatalı olması sebebiyle istinaf mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide işçi gerek fazla çalışmada gerekse de fazla sürelerle çalışmada, normal çalışma süresini aşan bir çalışma gerçekleştirmektedir. Dolayısıyla, normal çalışmasının üzerinde bir çalışma gerçekleştiren işçiye, normali aşan bir ücret veya işçinin rızası halinde normali aşan bir serbest zaman verilmelidir¹⁴⁵⁴. Bahsettiğimiz normali aşan ücret,

¹⁴⁵² SÜMER, *İş Hukuku*, s. 144.

¹⁴⁵³ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2017/19560, Karar:2020/18816, Karar Tarihi:16.12.2020.

¹⁴⁵⁴ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 391.

fazla çalışma yapan işçiye, normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde elli fazla ödenmesiyle, fazla sürelerle çalışma yapan işçiye ise normal çalışma ücretinin saat başına düşen tutarının yüzde yirmi beş fazla ödenmesiyle gerçekleştirilir¹⁴⁵⁵. Normali aşan serbest zaman ise, fazla çalışma veya fazla sürelerle çalışma gerçekleştiren işçinin yazılı isteği doğrultusunda zamlı ücret almak yerine, fazla çalıştığı her saat karşılığında bir saat otuz dakikayı serbest zaman olarak kullanmasıdır¹⁴⁵⁶. İş sözleşmesinin sona ermesi nedeniyle, fazla çalışmanın karşılığı olarak serbest zaman kullandırılmasının imkânsız hale geldiği durumlarda, fazla çalışma karşılığı olarak zamlı ücretin ödenmesi gerekir. İşçinin bu hakkı, diğer ücret alacaklarından farklı olarak iş sözleşmesinin sona ermesinden dolayı değil, işçinin geçmişte gerçekleştirmiş olduğu fazla çalışmalardan kaynaklanmaktadır¹⁴⁵⁷.

3.3. Çalışma Şartları ile İlgili Uyuşmazlıklar

İş sözleşmesinin tarafları anlaşarak emredici hükümlere aykırı olmamak üzere, sözleşmenin her aşamasında sözleşme hükümlerini değiştirip düzenleyebilirler. Ancak, işverenin iş sözleşmesinde esaslı bir değişikliğe gitmek istediği durumlarda, bu durumu işçiye yazılı olarak bildirmek zorundadır¹⁴⁵⁸. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçinin altı gün içerisinde yazılı olarak değişiklikleri kabul ettiğini beyan etmediği durumlarda gerçekleştirilen değişiklikler işçiyi bağlamaz.

İşçinin iş sözleşmesinde gerçekleşen esaslı değişikliği altı iş günü içerisinde kabul etmemesi halinde, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını ya da iş sözleşmesinin feshi için başka bir nedenin bulunduğunu bildirim süreleri içerisinde yazılı olarak açıklayarak feshedebilir.

Çalışma koşullarında ki değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz¹⁴⁵⁹. İşçinin, işverenin iş sözleşmesinde gerçekleştirdiği esaslı değişikliği altı gün içerisinde yazılı olarak kabul etmemesi veya reddetmesi halinde, iş sözleşmesi aynı koşullarda

¹⁴⁵⁵ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 200.

¹⁴⁵⁶ Tekin GÜÇ, *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2014), s. 116.

¹⁴⁵⁷ KARACAN ÇETİN, *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*, s. 213.

¹⁴⁵⁸ Catherine BARNARD, *EU Employment Law*, 4. Baskı, (Croydon: Oxford University Press, 2012), s. 567.

¹⁴⁵⁹ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 220, 21.

devam eder. Değişiklik önerisinin işçi tarafından kabul edilmemesi halinde işveren, eski koşullarla işçinin çalışmasına razı olabilir, değişikliğin işçi tarafından kabul edilmemesine rağmen değişikliği uygulayabilir veya iş sözleşmesini değişiklik feshiyle sona erdirebilir. İşverenin tercihinə göre gerçekleşen sonuçlar ve yaptırımlar farklı olmaktadır. İşverenin gerçekleştirmek istediği değişikliği dayatarak, devam etmekte olan iş sözleşmesinin hükümlerini uygulamaması, işverenin temerrüdü ya da iş sözleşmesinin haksız olarak fesih edilmesi sonucunu doğurur.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 11.03.2010 tarihli kararında¹⁴⁶⁰, dış tabibinin çalışma şartlarında esaslı bir değişikliğin bulunup bulunmadığını değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, yüzde usulü ücretle özel dış polikliniğinde çalışmakta olan davacının, çalıştığı işyerine ikinci bir dış tabibinin istihdam edilmesi neticesinde, davacı işçinin hak ettiği ücretin azalacağının aşikâr olması sebebiyle davacının çalışma koşullarında esaslı bir değişiklik meydana geldiğini belirtmiştir. Çalışma koşullarında meydana gelen bu esaslı değişiklik sebebiyle ilk derece mahkemesi davacının iş sözleşmesini fesih etmesinin haklı sebeplerle fesih niteliğinde olduğunu belirtmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, dosya kapsamı içerisindeki ödeme kayıtlarına göre davacı işçinin elde ettiği ücretin önceki aylara göre daha düşük olmadığını belirtmiştir. Bu sebeple Yargıtay davacı işçinin çalışmakta olduğu polikliniğe işverenin başka bir dış tabibini daha istihdam etmesinin tamamen işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğunu belirtmiştir. Dolayısıyla davacı işçi iş sözleşmesini haksız sebeple tek taraflı olarak fesih etmiştir. Bu açıklamalar ışığında davacı işçinin kıdem tazminatı talebinin reddedilmesi gerekirken hatalı bir şekilde kabul edilmesine karar verilmesi sebebiyle istinaf mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide işverenin yönetim hakkı çerçevesinde bulunan ve değişiklik kaydına istinaden yapılan değişikliğe işçinin uymaması ve iş sözleşmesini fesih etmesi halinde, işçinin bu davranışı haksız feshi oluşturmaktadır ve işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak işverenin, işçiyi kabul etmesine rağmen, işçinin reddettiği çalışma

¹⁴⁶⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/46232, Karar:2010/6570, Karar Tarihi:11.03.2010.

şartlarına zorlaması halinde, işverenin temerrüdü söz konusu olur ve işçi, iş sözleşmesini haklı sebeple fesih edebileceği gibi kıdem tazminatına da hak kazanır¹⁴⁶¹.

3.4. Kıdem Tazminatı ile İlgili Uyuşmazlıklar

Kanunda belirtilen asgari çalışma süresini dolduran işçinin kanunda belirtilen sebepler çerçevesinde iş sözleşmesinin sona ermesi sonucunda, işçiye veya yasal mirasçılara kıdemi ve ücreti dikkate alınarak işveren tarafından ödenmesi gereken para kıdem tazminatı olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁶². Sürekli bir çalışma gerçekleştiren ve İş Kanunu, Basın İş Kanunu ile Deniz İş Kanunu kapsamında çalışan gazeteci, gemi adamı ve işçilerin kıdem tazminatı hakkı bulunmaktadır¹⁴⁶³.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 22.04.2019 tarihli kararında¹⁴⁶⁴, uzman tabibin çalışmakta olduğu sağlık kuruluşunun başhekiminin talebi üzerine iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından fesih edilmesi sebebiyle sağlık kuruluşu bünyesinde çalıştığı süre içerisinde hak ettiği işçilik alacaklarını değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, davacı işçinin yönetim ve başhekimin baskısı neticesinde açıkça sağlık kuruluşunda istenmediğinin hissettirilmesi üzerine iş sözleşmesini fesih etmesinden dolayı iş sözleşmesinin istifa yoluyla değil işveren tarafından haksız sebeplerle fesih edildiğinin kabul edilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bu bilgiler ışığında ilk derece mahkemesi tarafından iş sözleşmesinin işverence haksız sebeplerle fesih edildiğinin kabul edilmesi sebebiyle davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı belirtilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, uzman tabibin görevimden istifa ediyorum yazarak istifa etme suretiyle işten ayrıldığını, davacının istifa sözleşmesiyle ilgili olarak irade fesadı iddiasında bulunmasına rağmen bu iddiasını usulüne uygun olarak ispat edemediğini, davacı işçinin uzman doktor olmasından dolayı istifasının sonuçlarını bilebilecek eğitim ve tecrübeye sahip olduğunu belirterek davacının ihbar ve kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli şartlara haiz olmadığı

¹⁴⁶¹ Meltem ERTUĞRUL, "İş Hukukunda Değişiklik Feshi", *İzmir Barosu Dergisi*, Cilt 83, Sayı 2, (2018): s. 148, 49, 50.

¹⁴⁶² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 726.

¹⁴⁶³ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 181.

¹⁴⁶⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/8274, Karar:2019/9429, Karar Tarihi:22.04.2019.

kanaatine varmıştır. Dolayısıyla ilk derece mahkemesinin davacının kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddine karar verilmesi gerekirken kabulüne karar vermesi hatalı bir işlemdir. Bu sebeplerden dolayı Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli olan genel şartların başında işçinin kıdem tazminatına imkân veren bir kanun çerçevesinde iş sözleşmesine dayalı bir çalışmasının olmasıdır¹⁴⁶⁵. Kıdem tazminatına hak kazanabilmek için gerekli olan bir diğer genel şart ise, işçinin aynı işverene bağlı iş yerinde en az bir tam yıl çalışmış olması veya çalışmış sayılması gelmektedir. Bu bir yıllık sürenin hesaplanmasında tatil süreleri dahil edilirken, grev veya lokavt sebebiyle iş sözleşmesinin askıda olduğu süreler dahil edilmemektedir. İş sözleşmesinin kısmi veya tam süreli olması, bir yıllık sürenin hesabında bir önem arz etmemektedir. İşçinin çırak olarak işyerinde geçirdiği süreler kıdem tazminatının hesabına dahil edilmezken, deneme süresi dahil edilmektedir. Mevsimlik işlerde, işveren yeni mevsimde işçiyi işe çağırılmaz ise, işçinin iş sözleşmesi bir önceki mevsimin sonunda değil, işe başlatılmadığı tarihte sona erer. Dolayısıyla, bir yıllık sürenin başlangıcı işçinin iş sözleşmesinin başladığı kuruluş tarihi değil, fiilen işe başlama tarihidir¹⁴⁶⁶. İşçinin aynı işverene bağlı iş yerinde en az bir tam yıl çalışmış olması şartıyla, işçinin doğal nedenler veya kusurlu davranışları ya da intiharı gibi sebepler neticesinde ölümü halinde, kanuni mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanır. Dolayısıyla, kanuni mirasçılarının kıdem tazminatı talep edebilmeleri için salt ölüm olayının gerçekleşmesi gerekmektedir. Ancak, işçinin ölümüne neden olan olayın işveren yönünden iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine imkân sağlayabilecek nitelikte olması halinde, kanuni mirasçıları kıdem tazminatı talebinde bulunamaz¹⁴⁶⁷. İşverenin sağlık nedenleri, zorlayıcı nedenler ya da tutuklanma veya gözaltına alınma nedeniyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır¹⁴⁶⁸. İşveren tarafından belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesinin haksız sebeplerle feshi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ayrıca, işveren tarafından usulsüz fesih yapılması, fesih

¹⁴⁶⁵ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 342.

¹⁴⁶⁶ İsmail KÖK, *Kıdem Tazminatı Fonu*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2020), s. 49.

¹⁴⁶⁷ Haluk Hadi SÜMER ve Hasan KAYIRGAN, *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*, 2. Baskı, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 258.

¹⁴⁶⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 671.

hakkının kötüye kullanılması ya da feshin geçersiz olduğu hallerde de işçinin kıdem tazminatı hakkı söz konusu olur¹⁴⁶⁹. İş sözleşmesinin işçi tarafından sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı sebepler nedeniyle iş sözleşmesinin fesih edilmesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanır¹⁴⁷⁰. Erkek işçinin iş sözleşmesini muvazzaf askerlik sebebiyle fesih etmesi, kadın işçinin ise evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi isteği ile iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır¹⁴⁷¹. İşçinin bağlı bulunduğu kanun veya Cumhurbaşkanlığı kararnamesi ile kurulu olan sandık veya kurum tarafından yaşlılık, emeklilik veya malullük aylığı ya da toptan ödeme almak amacıyla iş sözleşmesinin işçi tarafından feshedilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanır. Ancak böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde, işçinin fesih tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanma koşullarını yerine getirmesi gerekmektedir¹⁴⁷². İşçi sendikası veya konfederasyonuna yönetici olarak seçilen işçinin iş sözleşmesi askıda kalır. Fakat yönetici isterse iş sözleşmesinin askıda kaldığı tarihte iş sözleşmesinin bildirim süresine uymaksızın, belirli süreli iş sözleşmelerinde sözleşme süresinin bitmesini beklemeksizin iş sözleşmesini fesih edebilir ve kıdem tazminatına hak kazanır¹⁴⁷³. İşçiye çalıştığı her tam bir yıl için otuz günlük ücreti tutarında, tam yıllardan arta kalan süreler içinse aynı oran üzerinden hesaplama yapılarak kıdem tazminatı ödemesi gerçekleştirilir. Kıdem tazminatının yıllık miktarı hesaplanırken, Devlet Memurları Kanunu 'na tabii en yüksek devlet memuru maaşını ve bir hizmet yılı için ödenecek azami emeklilik ikramiyesini geçemeyeceği düzenlenmiştir¹⁴⁷⁴.

3.5. İhbar Tazminatı ile İlgili Uyuşmazlıklar

Belirsiz süreli iş sözleşmelerinin bildirim sürelerine uyulmadan feshi durumlarında, süreye uymayan tarafın karşı tarafa bildirim sürelerini karşılayan ücret tutarındaki bir parayı ödemesi ihbar tazminatı olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁷⁵. İhbar

¹⁴⁶⁹ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 728.

¹⁴⁷⁰ AKYİĞİT, *Bireysel İş Hukuku*, s. 345; SUBAŞI, "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi", s. 133.

¹⁴⁷¹ KÖK, *Kıdem Tazminatı Fonu*, s. 53, 54.

¹⁴⁷² SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 735.

¹⁴⁷³ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 681.

¹⁴⁷⁴ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 189.

¹⁴⁷⁵ Sami NARTER, *İş Güvencesi, İş İade Davaları ve Tazminatlar*, 3. Baskı, (Ankara: Adalet Yayınevi, 2018), s. 633.

tazminatı, teknik anlamda bir tazminat değildir. İş sözleşmesinin feshinden kaynaklı bir zararın söz konusu olmaması halinde bile ihbar tazminatının ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca tazminattan indirim yapılamaz¹⁴⁷⁶.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.09.2015 tarihli kararında¹⁴⁷⁷ sağlık çalışanı olan ebenin çalışmakta olduğu sağlık merkezinin kapatılması neticesinde iş sözleşmesinin haksız yere fesh edildiğini iddia etmesi üzerine hak ettiği işçilik alacaklarını değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, dosya içeriğindeki belgeler ve bilirkişi raporları uyarınca iş sözleşmesinin haklı sebeplerle fesh edildiğini kabul ederek davanın reddine karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, davacı işçi olan ebenin norm kadro dışında kalmasından dolayı bankacılık grubunda çalıştırılmak amacıyla unvan değişikliği gerçekleştirildiği, davacı işçinin bu görevi kabul etmemesi üzerine iş sözleşmesinin işveren tarafından fesh edildiğini, işe iade davası kapsamında işçinin iş sözleşmesinin haklı sebeplerle fesh edildiğinin kesinleşmesi üzerine ilk derece mahkemesinin davacı işçinin ihbar ve kıdem tazminatı taleplerini kabul etmesi gerekirken reddine karar vermesinin hatalı olduğu gerekçesiyle ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide kanuna aykırı olarak iş sözleşmesi fesh edilen işçinin kısa bir sürede başka bir işte çalışmaya başlaması veya işçinin işini terk etmesi üzerine işverenin işyerinde başka bir işçi istihdam etmesi, ihbar tazminatının ödenmesi zorunluluğunu ortadan kaldırmaz¹⁴⁷⁸. İş sözleşmesinin feshi ulaşması gereken bir irade beyanı olduğu için, fesh bildirimının karşı tarafa ulaşmasıyla birlikte geçerlilik kazanır. Kanunda belirtilen usul şartlarına uymadan iş sözleşmesini feshedenin karşısındaki taraf ihbar tazminatı talebinde bulunabilir. Dolayısıyla, ihbar tazminatı, usulsüz feshe muhatap olanın karşı tarafa ödemesi gereken götürü tazminat mahiyetinde bir yaptırım türüdür¹⁴⁷⁹. İşçinin işyerindeki hizmet sürelerine göre uyulması gereken bildirim süreleri göz önüne

¹⁴⁷⁶ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 153, 54.

¹⁴⁷⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2014/11309, Karar:2015/25669, Karar Tarihi:15.09.2015.

¹⁴⁷⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 472.

¹⁴⁷⁹ NARTER, *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar*, s. 637, 38.

alınarak, ihbar tazminatının hesaplanması gerçekleştirilir. Bu sürelerin hesabında, iş sözleşmesinin askıda kaldığı süreler de dikkate alınır. Ayrıca, işçinin işyerinde aralıklı olarak çalışması halinde, ihbar tazminatına esas teşkil edecek hizmet süresinin toplam çalışma süresi üzerinden hesaplanması gerekmektedir¹⁴⁸⁰.

İhbar tazminatının hesabında sadece temel ücret değil, işçiye temel ücrete ilaven sağlanan para ve para ile ölçülebilen diğer bütün menfaatler dikkate alınır. Ancak, ücrete ilave olarak gerçekleştirilen bu menfaatlerin kararlılık ve devamlılık arz etmesi gerekmektedir. İşçinin iş yerindeki çalışmasına binaen daha önceden bir seferliğine yapılmış olan ödemelerin bildirim süresi içerisinde yapılacağı varsayılarak dikkate alınması mümkün değildir¹⁴⁸¹. Dolayısıyla, iş karşılığında para ya da ayın olarak gerçekleştirilen ve arızı olmayan her türlü ödemelerle birlikte prim veya yıllık ikramiyeler ve işyeri uygulaması haline gelmiş olan başarı primleri ihbar tazminatının hesabında dikkate alınır¹⁴⁸². İhbar tazminatının geç ödenmesi durumunda, iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesinde bir faiz oranı belirlenmişse bu oran, eğer belirlenmemişse temerrüt tarihinden itibaren kanuni faiz oranı yürütülecektir. Eğer borçlu taraf daha önce temerrüde düşmemişse, faiz dava tarihinden itibaren, temerrüde düşürmek için ihtarname çekilmiş ve ödemenin gerçekleştirilmesi için bir süre belirlenmiş ise belirlenen bu sürenin bitimi tarihinin ertesi gününden itibaren faiz yürütülür¹⁴⁸³.

3.6. Cezai Şart ile İlgili Uyuşmazlıklar

Borçlunun borcunu yerine getirmemesi veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, tarafların önceden kararlaştırdığı bir edimde bulunmayı alacaklıya karşı taahhüt etmesi cezai şart olarak tanımlanmaktadır¹⁴⁸⁴. İş hukukunda ise, iş sözleşmesinin süresinden

¹⁴⁸⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 521, 22.

¹⁴⁸¹ GÖKTAŞ, *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*, s. 266, 67.

¹⁴⁸² ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 475, 76.

¹⁴⁸³ NARTER, *İş Güvencesi, İş İade Davaları ve Tazminatlar*, s. 644.

¹⁴⁸⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas: 2014/30450, Karar: 2016/3835, Karar Tarihi: 24.02.2016, "Taraflar arasındaki tam zamanlı hekim sözleşmesinin 7/e bendinde "Taraflar işbu sözleşmeyi haksız (sözleşme ve kanun uyarınca geçerli ve haklı nedenler dışında) olarak feshetmeleri halinde Hekimin ortalama 3 aylık geliri oranında cezai şart ödeyecektir." hükmü yer almakta olup; sözleşmenin 7/e maddesinde yer alan cezai şart süreye bağlı olmayıp fesih şekil ve sebebine bağlı ve karşılıklı olduğundan geçerlidir.", (Kazancı İçtihat Bilgi Bankası, <https://lib.kazanci.com.tr/kho3/ibb/files/dsp.php?fn=9hd-2014-30450.htm>, Son Erişim: 01.05.2022); Burcu YAĞCIOĞLU, *Türk ve İsviçre Hukuku'nda Ceza Koşulu (Cezai Şart)*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2019), s. 19; ÖZKARACA, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", s. 352.

veya belirlenen süreden önce haksız olarak fesih edilmesi halinde, haksız olarak fesih eden tarafın diğer tarafa feshin kanunda öngörülen sonuçları haricinde belirli bir miktarda para ödeyeceği ya da yapmış olduğu katkı, masraf veya destekleri geri alamayacağı hususunun iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde kararlaştırılmasıdır¹⁴⁸⁵. Uygulamada, özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde, iş sözleşmesinin belirlenen süreden önce fesih edilmesini engellemek amacıyla ceza koşulu kararlaştırılabilmektedir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 30.06.2011 tarihli kararında¹⁴⁸⁶ sağlık çalışanı olan beslenme uzmanı ve 02.04.2013 tarihli kararında¹⁴⁸⁷ sağlık çalışanı olan biyoloğun işverenleri ile gerçekleştirdikleri iş sözleşmesi içerisinde cezai şart maddesi bulunması sebebiyle ceza koşulunun uygulanıp uygulanmayacağını değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıklarda özetle ilk derece mahkemesi, sözleşmede mücbir sebep halleri dışında iş sözleşmesinin feshi durumunda cezai şart ödenmesinin öngörülmesine rağmen sağlık çalışanı olan biyoloğun iş sözleşmesini tek taraflı olarak fesih etmesinden dolayı cezai şart ödemesine, sözleşme koşullarına tek taraflı olarak uyulmaması halinde uymayan tarafın cezai şart ödemesinin öngörülmesine rağmen sağlık çalışanı olan beslenme uzmanının iş sözleşmesinin işveren tarafından haksız bir şekilde fesih edildiği değerlendirilerek işverenin cezai şart ödemesine hükmetmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıklarla ilgili olarak biyoloğun gerçekleştirmiş olduğu fazla çalışmalar için işveren tarafından ödeme gerçekleştirilmemesi üzerine işçinin iş sözleşmesini fesih etmesinin haklı fesih oluşturduğunu ve işverenin cezai şarta hak kazanmadığını, diyetisyenin iş sözleşmesinin ise haksız bir şekilde fesih edilmesi sebebiyle işçinin cezai şarta hak kazandığını ancak ilk derece mahkemesinin işçinin hak ettiği cezai şart ödemesi üzerinden bir indirim gerçekleştirmesinin hatalı olduğu belirtilerek her iki uyuşmazlıkta da kararların bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide TBK'da belirli süreli iş sözleşmelerine ilişkin olarak işçinin haklı bir sebep olmadan işe başlamadığı veya aniden işi bıraktığı durumlarda, işverenin işçinin

¹⁴⁸⁵ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 329, 30.

¹⁴⁸⁶ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2009/17402, Karar:2011/19618, Karar Tarihi:30.06.2011.

¹⁴⁸⁷ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2013/3426, Karar:2013/10815, Karar Tarihi:02.04.2013.

aylık ücretinin dörtte birine kadar olan bir tutarda tazminat isteme hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla, TBK hükümleri çerçevesinde, belirli süreli iş sözleşmesiyle çalışan bir işçi, sadece ücretinin dörtte biri tutarında bir ücret ödeyerek iş sözleşmesini fesh edebilmektedir¹⁴⁸⁸. Cezai şart bir ölçüde iş sözleşmesinin feshine karşı bir koruma sağlamaktadır. Dolayısıyla, uygulamada, iş güvencesinden yararlanan bir işçinin iş sözleşmesinin haksız olarak fesh edilmesi halinde ayrıca ceza koşulu ödeneceğine dair sözleşme hükmü geçersiz sayılır¹⁴⁸⁹. İş güvencesi dışında kalan iş ilişkilerinde belirsiz süreleri iş sözleşmelerine, taraflardan birinin haklı, makul veya meşru bir sebep olmaksızın sözleşmeyi sona erdirmesi halinde cezai şart isteyebileceği hükmü konabilir¹⁴⁹⁰. İşçi ve işveren aralarında kurdukları belirli süreli iş sözleşmesinde belirledikleri süre boyunca haklı bir sebep olmaksızın iş sözleşmesinin feshini önlemek amacıyla, sözleşmede ön gördükleri cezai şart hükmünün, iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesine ilişkin objektif koşulları sağlamaması sebebiyle belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi halinde, kararlaştırılmış olan süre ile sınırlı olmak üzere geçerliliğini korur¹⁴⁹¹. İşveren, işçinin mesleki açıdan yetiştirilmesi amacıyla eğitim verebilir veya sağlayabilir ve bunun karşılığında da belirli bir süre çalışma zorunluluğu öngörebilir. Böyle bir durumda, işçi belirli bir süre çalışma koşulunu yerine getirmediğinde, işverenin sarf ettiği eğitim masraflarını isteyebilmesi mümkündür. Bu durum işçi aleyhine bir ceza koşulu olarak değerlendirilemez¹⁴⁹².

3.7. İş Sözleşmesinin Türü ile İlgili Uyuşmazlıklar

İş sözleşmesinin taraflarının, sözleşmenin devam edeceği azami süreyi belirledikleri iş sözleşmesi türü, azami süreli iş sözleşmesidir. Azami sürenin sonunda, iş sözleşmesi kendiliğinden sona erer. Bu süre içerisinde, tarafların bildirimli fesih haklarını saklı tutmaları mümkündür. Azami süreli iş sözleşmelerinin gerek feshinde gerekse de sona ermesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesine ilişkin hükümler uygulanır¹⁴⁹³.

¹⁴⁸⁸ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 451, 52.

¹⁴⁸⁹ AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 332; ÖZKARACA, "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim", s. 353.

¹⁴⁹⁰ SÜZEK, *İş Hukuku*, s. 716.

¹⁴⁹¹ ÇELİK, v.d., *İş Hukuku Dersleri*, s. 454.

¹⁴⁹² AKYİĞİT, *İş Hukuku*, s. 333.

¹⁴⁹³ ERKOL DURSUN ve DURSUN, *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*, s. 58, 59.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 17.02.2014 tarihli kararında¹⁴⁹⁴ 6197 sayılı Eczacılar ve Eczaneler Hakkında Kanun'un 9. maddesi çerçevesinde eczacının vefatı sebebiyle beş yıllık bir süre için eşinin mesul müdür olarak atanması sonucunda kanunda belirtilen sürenin dolması neticesinde mesul müdürün ihbar ve kıdem tazminatı talep etmesi sebebiyle işçilik alacaklarını değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, mesul müdürün kanunda belirtilen hüküm çerçevesinde belirli süreli iş sözleşmesiyle çalıştığını ve belirlenen sürenin sona ermesinin ardından iş sözleşmesinin kendiliğinden sona erdiğini, bu sebeple davacı işçinin herhangi bir tazminat talebinde bulunamayacağını belirtmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, davacı işçi olan eczacının iş sözleşmesinin belirli süreli değil azami süreli iş sözleşmesi olduğunu, davacı işçinin kanun gereği belirlenen beş yıllık sürenin dolması ile birlikte herhangi bir ihbar tazminatına hak kazanamasa bile kıdem tazminatına hak kazandığını belirterek ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide iş sözleşmesinin taraflarının gerçekleştirdikleri iş sözleşmesinin belirli bir süre için hüküm ifade edeceğini açık veya zımni olarak kararlaştırdıkları iş sözleşmesi türü, belirli süreli iş sözleşmesidir¹⁴⁹⁵. Belirli süreli iş sözleşmeleri, belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif koşullara bağlı olarak işveren ile işçi arasında gerçekleştirilir. Objektif bir neden olmaksızın, salt bir tarih ve gün verilerek belirli süreli iş sözleşmesi yapılamaz. Objektif bir neden olmadan gerçekleştirilen belirli süreli iş sözleşmeleri, belirsiz süreli sayılırlar¹⁴⁹⁶. Dolayısıyla, bir iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi veya azami süreli iş sözleşmesi olduğu, objektif bir nedenin varlığının bulunup bulunmadığının tespiti ile anlaşılabilir.

3.8. Ücret Alacakları ile İlgili Uyuşmazlıklar

İşçilere normal bir çalışma günü karşılığı olarak işçinin gıda, konut, giyim, sağlık, ulaşım ve kültür gibi zorunlu olan ihtiyaçlarının asgari düzeyde karşılanması amacıyla

¹⁴⁹⁴ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2011/54795, Karar:2014/4691, Karar Tarihi:17.02.2014.

¹⁴⁹⁵ SÜMER, *İş Hukuku*, s. 40.

¹⁴⁹⁶ UŞAN ve ERDOĞAN, *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*, s. 84, 85.

ödenen ücret asgari ücret olarak adlandırılmaktadır¹⁴⁹⁷. Asgari ücretin günlük olarak belirlenmesi esası kabul edilmiştir. Dolayısıyla, asgari ücret günlük olarak belirlenmekte olup, ücret ödeme zamanına göre günlük belirlenen miktar ile çalışılan gün sayısı çarpılarak ücret geliri hesaplanmaktadır¹⁴⁹⁸. İşçilere asgari ücretten daha düşük bir ücret ödenemez ve iş sözleşmesi ile toplu iş sözleşmesine bunun aksine bir hüküm konulamaz. Ayrıca, işçilere yapılan sosyal yardımlar sebebiyle herhangi bir şekilde asgari ücretten indirim yapılamaz. Asgari ücretin altında bir ücret belirlenerek çalıştırılan işçinin temel anlamda iki tane hakkı bulunmaktadır. Bunlar, işçinin işverenden ücretinin asgari ücret seviyesine çıkarılmasını isteme ve eksik ödenen ücret farklarını talep etme ile işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle fesih etmesidir¹⁴⁹⁹.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 01.07.2021 tarihli kararında¹⁵⁰⁰ taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesi uyarınca sağlık çalışanı olan dahiliye uzmanı tabibin muayene ettiği hasta sayısı üzerinden elde edilen gelirin %15'i oranında bir ücrete hak kazanmasına karşın taraflar arasında ödenen ücretin miktarı konusunda bir uyuşmazlık olması sebebiyle işçinin ücret alacaklarını değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, dosya içeriğindeki belgeler ışığında davanın kısmen kabulüne karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, davacı işçinin baktığı hasta sayısı ve gerçekleştirdiği tıbbi işlemlere göre miktarı değişen bir ücrete hak kazandığını, Medula sisteminde davacının çalışma gün ve saatlerinin kayıtlı olmadığını, tanık anlatımları ile davacı işçinin haftalık çalışma süresinin üzerinde çalışarak hak ediş tutarı haricinde fazla çalışma ücretine de hak kazandığını, işçinin gerçekleştirmiş olduğu bütün fazla çalışmaların ödenmesinin mümkün olmaması sebebiyle davacı işçinin hak etmiş olduğu ücret alacağı üzerinden %150 oranında değil %50 oranında zamlı ücret

¹⁴⁹⁷ Adem KORKMAZ ve Hüseyin AVSALLI, "Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü", *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 4, Sayı 2, (2012): s. 155; SUBAŞI ve KORKMAZ, "Türk Hukukunda Asgari Ücret", s. 94.

¹⁴⁹⁸ EVREN, *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*, s. 136.

¹⁴⁹⁹ İŞİĞİÇOK, *Ücret Teorisi, Politikası ve Sistemleri*, s. 62, 63.

¹⁵⁰⁰ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2021/6818, Karar:2021/11272, Karar Tarihi:01.07.2021.

olarak hesaplanması gerektiğini belirterek ilk derece mahkemesi kararının bozulmasına hükmetmiştir.

Öğretide işçiye, gördüğü işin karşılığı olarak işveren tarafından ödenecek olan ücret, iş sözleşmesinde kararlaştırılabilir. İş sözleşmesinde işçiye ödenecek olan ücretin açıkça belirtilmediği durumlarda, işçiye ödenecek ücret örf ve adetlere göre hesaplanır. Dolayısıyla, işverenin işçiye doğrudan doğruya kanuni asgari ücreti ödeyeceği sonucu çıkarılamaz. Ücretin miktarı, işçinin gerek kişisel özellikleri, gerekse de üstlendiği işin nitelikleri göz önüne alınarak işyerindeki uygulama ve o bölgede ki geleneğe göre belirlenir. Kıdemli işçi ve ustabaşı unvanı taşıyan bir çalışanın ücretinin belirlenmesinde, işyerinin bağlı olduğu meslek kuruluşundan kıdemi, unvanı, çalıştığı dönemler ve fesih tarihleri açıklanarak ne kadar ücret alabileceği sorulur. Meslek kuruluşunun cevabına ve dosyada bulunan verilere göre değerlendirmeye tutularak ücret miktarı belirlenir¹⁵⁰¹.

3.9. İş Sözleşmesinin Feshi ile İlgili Uyuşmazlıklar

İş sözleşmesinin feshedilmesi halinde, işçi tarafından işe iade davası açılabilmektedir. İş Mahkemeleri Kanunu hükümlerine göre, işçinin işe iade davası açabilmesi için, iş sözleşmesinin feshinin tebliğinden itibaren bir ay içerisinde arabulucuya başvurması gerekmektedir¹⁵⁰². Arabuluculuk faaliyetleri neticesinde tarafların anlaşmasıyla işçinin işe başlatılması halinde, işe başlama tarihi, ücret ve diğer hakların parasal miktarı ve işçinin yeniden işe başlatılmaması durumunda, işverenin ödeyeceği tazminatın parasal miktarının belirlenmesi zorunludur. Aksi halde, taraflar arasında bir anlaşma sağlanmamış sayılır ve arabulucu tarafından son tutanak buna göre düzenlenir. Taraflar arasında kararlaştırılan sürede işçinin işe başlatılmaması halinde, iş sözleşmesinin feshi geçerli hale gelir ve işveren bunun hukuki sonuçlarından sorumlu olur¹⁵⁰³. Arabuluculukta anlaşılabilmesi durumunda işçi, feshin geçersizliğini ileri sürerek, işe iade talebiyle dava açabilir. Mahkeme işçinin yetersizliği, davranışları veya işletmenin, işyerinin ya da işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebeple fesih nedeninin geçerli olduğuna hükmedebilir. Böyle bir durumda, işçi gerekli çalışma

¹⁵⁰¹ DÖNMEZ, *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*, s. 148.

¹⁵⁰² MELEKOĞLU KESER, *İşe İade Davası*, s. 153; SUBAŞI ve GÜLER, "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk", s. 1250.

¹⁵⁰³ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 214.

süresini doldurması halinde, sadece kıdem tazminatına hak kazanır. Mahkemenin feshin usulsüz yapıldığına karar vermesi halinde, işçinin işe iadesinin yanında, işçi hem kıdem hem de ihbar tazminatına hak kazanır¹⁵⁰⁴.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15.01.2018 tarihli kararında¹⁵⁰⁵ davacı sağlık çalışanı uzman klinik psikoloğun iş sözleşmesinin haksız bir şekilde fesih edildiğini öne sürmesi üzerine sözleşmenin feshini değerlendirmiştir. Bahse konu uyuşmazlıkta özetle ilk derece mahkemesi, davacının iş sözleşmesinin haksız bir şekilde fesih edildiğini belirterek davanın kabulüne karar vermiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi ise somut uyuşmazlıkla ilgili olarak, davacı işçi olan uzman klinik psikoloğun işveren tarafından haklı ya da geçerli bir sebebe dayanarak iş sözleşmesinin fesih edildiğinin ispat edilememesi üzerine iş sözleşmesinin haksız bir şekilde fesih edildiğinin kabul edilmesi gerektiğine, ilk derece mahkemesinin davacının işe iadesinin mali sonuçlarından bağımsız bir şekilde hüküm kurmasının hükmün infazında tereddüt oluşturacağı sebebiyle usule aykırı olduğunu, bu sebeple ilk derece mahkemesinin kararının bozulmasına hükmetmiştir.

İşverenin mahkemenin işe iade kararına rağmen bir ay içerisinde işçiyi işe başlatmaması halinde, işçiye en az dört aylık en fazla sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlüdür. Bir aylık süre içerisinde işe başlatılmayan işçinin iş sözleşmesinin başlatılmama anı, fesih tarihi olarak kabul edilir. Ayrıca, işverenin işçiyi işe başlatması şarta bağlanamaz. Böyle bir durumun olması halinde, işe başlatma daveti usulüne uygun sayılmayacağından, işveren işe başlatmamanın hukuki sonuçlarından sorumlu olur¹⁵⁰⁶. Ayrıca, işveren işçiyi ister işe başlatsın isterse başlatmasın, işçinin çalıştırılmadığı süreler için işçiye, en fazla dört aya kadar doğmuş olan ücretlerini ve diğer haklarını ödemek zorundadır¹⁵⁰⁷.

¹⁵⁰⁴ Doğukan KILIÇ, *İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu*, (Ankara: Seçkin Hukuk, 2021), s. 67.

¹⁵⁰⁵ Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, Esas:2016/33445, Karar:2018/112, Karar Tarihi:15.01.2018.

¹⁵⁰⁶ MELEKOĞLU KESER, *İşe İade Davası*, s. 380, 81.

¹⁵⁰⁷ KORKMAZ ve ALP, *Bireysel İş Hukuku*, s. 214.

SONUÇ

Taraflardan birinin iş görmeyi, diğer tarafın da görülen bu işe karşılık olarak belirli bir miktar ücret ödemeyi üstlendiği sözleşmeler, iş sözleşmesi olarak adlandırılmaktadır. İşçinin iş sözleşmesinde kararlaştırılan işi görmesi, işverenin bu iş görmeye karşılık olarak ücret ödemesi ve işçinin işverene bağlı bir şekilde iş görmesi, iş sözleşmesinin temel unsurlarını oluşturmaktadır.

İşçinin hayatını devam ettirebilmesi için tek gelirin işveren tarafından ödenen ücret olduğu değerlendirilmekte olup, ücretin korunması büyük önem taşımaktadır. Ücret yalnızca para ile ödenebilmektedir. Para haricinde herhangi bir şekilde ücretin ödenmesi mümkün değildir. Ayrıca, her ne kadar taraflar kendi arasında ücretin miktarını belirleyebilme imkanına sahiplerse de en geç iki yılda bir belirlenmek zorunda olan asgari ücretten daha düşük bir ücret işçiye ödenemez. Bu ücret çıplak ücret olup işçiye ödenecek olan ek ücretler veya işyeri uygulamalarının para ile ödenmesi gibi bir zorunluluğu yoktur.

Taraflar arasında kurulan iş sözleşmesinde ücretin miktarının belirlenmesi zorunlu değildir. Taraflar, sadece ücret ödeneceğini belirterek, bir iş sözleşmesi gerçekleştirebilirler. Ücret konusunda taraflar arasında bir uyuşmazlık olması halinde, işçiye ödenecek olan ücretin emsal ücret tespit edilerek ödenmesi gerekmektedir. Emsal ücretin tespitinde, işyeri uygulamaları ve o bölgede ki örf, adetler ve gelenekler ile işyerinin bağlı bulunduğu meslek kuruluşundan işçinin kıdemi, unvanı, çalıştığı dönemler ile iş sözleşmesinin fesih edilmesi halinde, fesih tarihleri açıklanarak emsal ücretin ne olduğu sorulur. Meslek kuruluşunun cevabı ile dosyada bulunan diğer delillere göre emsal ücretin hesaplanması gerçekleştirilir.

Gerçekleştirdiğimiz araştırmalar neticesinde, gerek sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe, gerekse de uzmanlık gerektiren diğer sektörlerde, ilk derece ve istinaf mahkemelerinin emsal ücretin hesaplanmasında bilirkişi raporları çerçevesinde karar verdikleri saplanmıştır. Ücret uyuşmazlıklarıyla ilgili olarak, Yargıtay'ın genellikle yanlış bilirkişi raporları sebebiyle bozma kararları verdiği araştırmalarımız sonucunda tespit edilmiştir. Sadece bilirkişi raporları göz önünde tutularak değil, dosyanın içeriği ve

meslek kuruluşlarının tanzim ettiği raporların da değerlendirilmesi ile, ilk derece ve istinaf mahkemelerinin daha doğru kararlar vereceği değerlendirilmektedir.

Taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinin bir gereği olarak, işçi iş sözleşmesinde belirlenen işi görmekle yükümlüdür. İş sözleşmesinde kararlaştıran bu iş, bedenen icra edilmesi gereken bir iş olabileceği gibi, fıkren icra edilmesi gereken bir iş te olabilmektedir. Dolayısıyla, iş görme unsurunun temelini işçinin emeği oluşturmaktadır. Ayrıca, bedeni olarak gerçekleştirilen iş görmelerde işçinin gücünden faydalanılması gerekmemekte olup, çeşitli araç ve gereçlerden, hatta hayvan gücünden faydalanılabilmektedir.

İş görme yükümlülüğünde asıl olan işçinin şahsi emeğidir. Başka bir kişinin emeğinin taahhüt edildiği sözleşmeler, iş sözleşmesi olarak değerlendirilemez. Dolayısıyla, iş görme borcunu işçinin bizzat kendinin yerine getirmesi gerekmektedir. Zorlayıcı sebep halleri dışında, işverenin işçinin ücretinin yirmi günden fazla bir sürede ödenmemesi, işçinin sağlığını etkileyecek ciddi ve yakın tehlikenin oluşması gibi hallerde, işçi iş görme borcunu yerine getirmeyebilir. Böyle bir durumun gerçekleşmesi halinde, işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda, işçinin haklı nedenle iş sözleşmesini fesih ettiği kabul edilir ve işçi kıdem tazminatına hak kazanır.

Sağlık meslek mensupları ve sağlık meslek mensubu olmamasına rağmen sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensupları gibi, uzmanlık ve insan hatasının gerek bireysel gerekse de toplumsal açıdan telafisinin imkânsız sonuçlar doğurabileceği aşikâr olan meslek mensuplarının sağlığının, özellikle çalışma koşulları sebebiyle ciddi ve telafisi imkansız bir biçimde bozulacağının değerlendirildiği durumlarda, işverenin bir önlem almaması ya da işçinin taleplerini kısmi veya tamamen değerlendirmemesi durumlarında uyuşmazlıklarla karşılaşıldığı çalışmamız kapsamında tespit edilmiştir.

İş sözleşmesinin diğer bir unsurunu ise, işçinin işverene bağımlı bir şekilde iş görme borcunu yerine getirmesi oluşturmaktadır. Burada ki bağımlılık sadece ekonomik anlamda bir bağımlılığı değil, kişisel bir bağımlılığı da ifade etmektedir. Dolayısıyla işçi, işverenin emir ve talimatlarına uymak ve işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu kararları uygulamak zorundadır. İş sözleşmesinin bu unsuru, iş sözleşmesini

konusu iş görme olan diğer sözleşmelerden ayıran temel unsurdur. Taraflar arasında bulunan bir çalışma ilişkisinde bağımlılık unsurunun bulunmaması, bu çalışma ilişkisinin bağımsız ya da serbest çalışma olarak kabul edilmesine yol açmaktadır. Gerçekleştirdiğimiz araştırmalar neticesinde karşılaşılan uyuşmazlıkların genelini, işverenin iş ve işin icrası ile ilgili olarak verdiği kararların, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde değerlendirilip değerlendirilemeyeceği oluşturmaktadır. Genellikle ilk derece ve istinaf mahkemeleri böyle bir durumun tespitinde bilirkişi raporları doğrultusunda karar vermekte olup, hatalı düzenlenen bilirkişi raporları neticesinde Yargıtay bozma kararı vermektedir. Sadece bilirkişi raporları göz önünde bulundurularak ilk derece ve istinaf mahkemelerinin bir karara varmaması, dosyanın içeriğinin, iş sözleşmesinde belirlenen işin özelliklerinin, işyerinin bulunduğu bölgedeki örf, adetler ve gelenekler ile işyeri uygulamalarının tamamının değerlendirilmesi ile ilk derece ve istinaf mahkemelerinin daha doğru kararlar vereceği değerlendirilmektedir.

Gerek işçi, gerekse işveren, aralarında anlaşarak, kanunun emredici hükümlerine aykırı olmamak kaydıyla, sözleşmenin her aşamasında iş sözleşmesinin hükümlerini değiştirerek düzenleyebilirler. İşverenin iş sözleşmesinde esaslı bir değişiklikte bulunması halinde, mutlaka işçinin onayını alması gerekmektedir. İşçinin bu değişiklikleri altı gün içerisinde onay vermesi gerekmektedir. İşçinin bu değişikliğe onay vermemesi veya altı gün içerisinde yazılı olarak herhangi bir cevap vermemesi halinde, iş sözleşmesi eski haliyle devam edebilir, işveren değişikliklerin uygulanmasında ısrarcı olabilir veya iş sözleşmesi değişiklik feshiyle sona erebilir. İş sözleşmesinde işverenin yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirilen değişikliklerde ise, herhangi bir şekilde işçinin rızası aranmaz. İş sözleşmesinin değişiklik feshiyle sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanırken, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde gerçekleştirilen değişiklikler sebebiyle işçinin iş sözleşmesini feshetmesi durumunda bu fesih haksız fesih olarak kabul edilecek olup, işçi herhangi bir şekilde tazminat hakkı kazanamaz. İş sözleşmesinin işveren tarafından tek taraflı olarak değiştirilmesi halinde, bu değişikliğin çalışma koşullarında herhangi bir değişikliğe sebep olup olmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir.

İşçi ve işveren kuruluşları, ülkemizde de uygulanmak üzere, genellikle batı ülkelerinde iş koluna veya mesleğe göre sendikalaşma ilkesi üzerinden kurulmaktadır. Bu ilke çerçevesinde gerçekleştirilen işler belirli sayılarda gruplaştırılmaktadır. Bu grupların her birine de iş kolu denmektedir. Sağlık meslek mensupları ile sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarının hangi hizmetler ve faaliyetler çerçevesinde çalıştığının tespit edilmesi için SenK. dördüncü maddesi uyarınca çıkarılan iş kolları yönetmeliğinin ekli listesinin on yedinci sırasında bulunan sağlık ve sosyal hizmetler iş kolunun incelenmesi gerekmektedir. Araştırmamız çerçevesinde gerçekleştirdiğimiz incelemeler neticesinde sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe on bir adet hizmet ve faaliyetlerin bulunduğu belirlenmiştir.

İnsan sağlığına yönelik mesleki uygulama yetkisi bulunan kişiler sağlık meslek mensubu, temelde sağlık alanında fiili olarak bir iş gerçekleştirmemesine rağmen sağlık alanında ihtiyaç duyulan meslek mensupları ise sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensupları olarak adlandırılmaktadır. Gerek ülkemiz koşulları, gerekse de anayasal sağlık hakkı dikkate alındığında, sağlık meslek mensuplarının ve sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının görevlerini yerine getirmesi büyük önem taşımaktadır. Sağlık hizmetleri veren kuruluşlarda büyük oranda sağlık çalışanı açığı olduğu ve her yıl gerçekleştirilen istihdama rağmen bu açığın kapatılamadığı bilinen bir gerçektir. Dolayısıyla, sağlık meslek mensuplarının ve sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının sağlık kuruluşları ile arasında düzenlenen sözleşmeler birbirini takip etse bile objektif koşulun varlığı halinde bunların her birinin belirli süreli sözleşmeler olduğunun kabul edilme zorunluluğu bulunmaktadır.

Sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde çalışan diğer meslek mensuplarının sağlık alanında hizmet ve faaliyet gösteren kurumlarla gerçekleştirilecekleri iş sözleşmeleri, işin ve işyerinin gereklilikleri, çalışma biçimleri, çalışma yoğunlukları gibi faktörler dikkate alınarak birçok türde meydana getirilmektedir. Bunlar, kanunda belirtilen türlerde yapılabileceği gibi, kanunda belirtilen sınırlamalara bağlı kalarak, atipik iş sözleşmesi şeklinde de düzenlenebilmektedir. Dolayısıyla, sağlık ve sosyal hizmetler sektöründe birçok farklı şekilde sözleşme türü düzenlenmektedir. Taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmeleri tek bir sözleşme

türüne ilişkin hükümler içerebileceği gibi, sözleşme içerisinde birçok farklı sözleşme koşullarını da içerebilmektedir.

Taraflar arasında bir uyuşmazlık olması halinde, özellikle tazminat talepleri açısından sözleşmenin türünün belirlenmesi önem taşımaktadır. Bu çerçevede en çok ayrımında zorlanılan sözleşme türleri, azami süreli ve belirli süreli iş sözleşmesi türleri arasında olmaktadır. Her iki tip iş sözleşmesinde de, sözleşmenin bir bitiş tarihi belirtilmesinden dolayı, özellikle ilk derece ve istinaf mahkemelerinin ayırım yapmakta zorlandığı görülmektedir. Burada dikkat edilmesi gereken husus, gerçekleştirilecek işin niteliklerine göre belirli bir işin tamamlanması veya belirli bir olgunun meydana gelmesi gibi objektif koşulların varlığının bulunup bulunmadığıdır. Objektif koşulların varlığı halinde, taraflar arasında gerçekleştirilen iş sözleşmesinin belirli süreli iş sözleşmesi, herhangi bir objektif koşul bulunmaması halinde ise azami süreli iş sözleşmesi olarak kabul edilmesi gerekmektedir. Azami süreli iş sözleşmelerine, belirsiz süreli iş sözleşmesi hükümleri uygulanmaktadır.

Mevzuata göre, bazı mesleklerin barındırdıkları tehlikeler, nitelikleri ve uygulama alanları sebebiyle gerçekleştirilen özel kısıtlamalar haricinde, günlük azami çalışma süresi on bir saat, haftalık çalışma süresi ise kırk beş saattir. Günlük çalışma süresi hiçbir şekilde on bir saatin üzerinde kararlaştırılamaz. Haftalık çalışma süresi ise, yoğunlaştırılmış iş haftası uygulamasının gerçekleştirildiği işyerlerinde yıllık azami çalışma süresi olan iki yüz yetmiş saatin aşılması suretiyle kırk beş saatin üzerinde gerçekleştirilebilmektedir. Ancak, uygulamada, bazı işverenlerin iş hukuku mevzuatımız tarafından belirlenen bu azami sürelerle uymadığı gözlemlenmektedir. Böyle bir durumun olması halinde, yüksek mahkeme yasal sınırı aşan sürelerin fazla çalışma olarak kabul edilmesi gerektiğini uygun görmektedir. Sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensupları ile ilgili olarak ise, çalışma süreleri ve dinlenme süreleri açısından ülkemizdeki bütün çalışma sektörlerini ilgilendiren yasal mevzuatımızdan farklı olarak, belirli kısıtlamalar haricinde özel bir düzenlemenin gerçekleştirilmediği görülmektedir.

Sağlık meslek mensupları ve sağlık hizmetlerinde faaliyet gösteren diğer meslek mensuplarıyla ilgili olarak iş hukuku mevzuatımızda yapılan düzenlemeler genel olarak

bütün ÷lke genelinde iş sözleşmesi ve hizmet sözleşmesi ile çalışan bütün işçileri kapsayıcı şekilde gerçekleştirilen düzenlemelerdir. Dolayısıyla, mevzuatımızda gerçekleştirilen genel düzenlemeler haricinde, sağlık çalışanları açısından özel düzenlemeler çalışmamızda bahsedilen birtakım istisnalar haricinde gerçekleştirilmemiştir.

Koronavirüs pandemisi döneminde hayatın doğal akışına aykırı olarak, sağlık sektöründe hizmet ve faaliyet gösteren kamu ve özel sektör kuruluşlarına gerçekleştirilen yoğun hasta talepleri neticesinde, sağlık çalışanlarının iş sözleşmesinden kaynaklı olan çalışmaları ve hakları dünya genelinde tartışılmaya başlanmıştır.

Gerçekleştirmiş olduğum bu çalışma neticesinde sağlık sektöründe gerçekleştirilen düzenlemelerin genellikle sektördeki çalışma düzeni ve hasta hakları çerçevesinde işin işleyişi ile ilgili olduğu gör÷lmektedir. Sağlık çalışanlarının iş sözleşmelerinden kaynaklı haklarıyla ilgili olarak mevzuatta bulunan boşluklar, genellikle Sağlık Bakanlığı Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü tarafından çıkarılan genelgeler ile giderilmeye çalışılmıştır.

Sağlık çalışanlarının direkt olarak canlı bedeni üzerinde görevlerini ifa etmeleri, iş kazaları ve meslek hastalıklarına maruz kalma ihtimallerinin yüksek olmasına neden olmaktadır. Dolayısıyla, sağlık çalışanlarının iş sözleşmelerinden ve mesleklerinin doğasından kaynaklı olarak gerçekleştirmekte oldukları çalışmalar, özellik arz eden çalışmalardır. Bu suretle, sağlık çalışanlarıyla ilgili Kamu ve özel sektörde gerçekleştirilen bütün sağlık hizmetlerindeki istihdamı kapsamına alacak, özel bir kanuna ve bu kanuna dayalı olarak çıkarılacak alt mevzuata ihtiyaç vardır.

KAYNAKÇA

- ABAY, Ali Rıza ve Fethi GÜNGÖR. *Bakım ve Sosyal Hizmet*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesi, t.y. http://auzefkitap.istanbul.edu.tr/kitap/sosyalhizmetler_ao/bakimvesoshiz.pdf.
- ACABBI, Edoardo Maria ve Andrea ALATI. "Defusing Leverage: Liquidity Management and Labor Contracts". SSRN 3768825. Cilt c.y., Sayı s.y. (2021):Sayfa: 1 - 56.
- AĞIRBAŞ, İsmail. *Hastane Yönetimi ve Organizasyon*. 2. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2019.
- AKÇAKANAT, Tahsin ve İlker Hüseyin ÇAKIRÇI. *Performansa Dayalı Ücret Sistemi ve Sağlık Kurumlarında Uygulanması*. İstanbul: Hiper Yayın, 2019.
- AKDEMİR, Nuran; Hatice BOSTANOĞLU; Sabire YURTSEVER; Sevinç KUTLUTÜRKAN; Sevgisun KAPUCU ve Zeynep CANLI ÖZER. "Yatağa Bağlı Hastaların Evde Yaşadıkları Sağlık Sorunlarına Yönelik Evde Bakım Hizmet Gereksinimleri". *Dicle Tıp Dergisi*. Cilt 38. Sayı 1. (2011).
- AKDENİZ, Ayşe Lüden. "Vekalet Sözleşmelerine Genel Bir Bakış ve İş Sözleşmesi ile Karşılaştırmalı Bir İnceleme". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Cilt c.y., Sayı 41. (2019):Sayfa: 152 - 65.
- AKDENİZ, Umut. "Pazarlamacılık Sözleşmesi". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 17. Sayı 4. (2013):Sayfa: 1-34.
- AKGÜNDÜZ, Ahmed. *İslam ve Osmanlı Hukuku Külliyyatı Özel Hukuk - II*. Cilt 3, İstanbul: Osmanlı Araştırmaları Vakfı, 2012.
- AKKAYA, Hikmet Murat. *Vücut Bütünlüğüne Yönelik Rıza Aranmadan Gerçekleştirilen Müdahaleler*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- AKKURT, Sinan Sami. "Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi ile Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt

- Edilmesi". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 10. Sayı 2. (2008):Sayfa: 13-64.
- AKKURT, Sinan Sami; Kemal ERDOĞAN ve Hüseyin TOKAT. *Borçlar Hukuku*. Güncellenmiş ve Genişletilmiş 4. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- AKKURT, Sinan Sami; Kemal ERDOĞAN ve Hüseyin TOKAT. *Medeni Hukuk Temel Bilgiler*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- AKMAN, Ahmet. *İslam Hukuku'nda Akdi Mesuliyet ve Tazminat (Türk Borçlar Hukuku Mukayeseli)*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- AKTAY, Nizamettin ve Olgu ÖZDEMİR ERTÜRK. *Toplu İş Hukuku*. Yenilenmiş 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- AKYİĞİT, Ercan. *Bireysel İş Hukuku*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- AKYİĞİT, Ercan. *İş Hukuku*. 13. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- AKYİĞİT, Ercan. *Toplu İş Hukuku*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- AKYILDIZ, Sunay. *Sağlık Hukuku Rehberi*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- AKYÜZ, Emine. *Çocuk Hukuku Çocukların Hakları ve Korunması*. 7. Baskı. Ankara: Pegem Akademi, 2020.
- ALPAGUT, Gülsevil. "Özel Sağlık Kurumlarında Çalışan Hekimlerin Hukuki Statüsü ve Çalışma Koşulları / Konferans-Tartışma." In *Özel Sağlık Sektöründe Çalışma Biçimleri Sözleşmeler*, ed. Hasan OĞAN. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2019.
- ALPER, Yusuf ve İlknur KILKIŞ. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 4. Baskı. Bursa: Dora Yayıncılık, 2018.
- ALTUN, Gürcan ve Abdullah Coşkun YORULMAZ. "Yasal Değişiklikler Sonrası Hekim Sorumluluğu ve Malpraktis". *Trakya Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. Cilt 27. Sayı 1. (2010):Sayfa: 7-12.
- AMAÇ, Bişar. "Perfüzyonist: Geleceğin Mesleği Olabilir". *Medical Records*. Cilt 2. Sayı 2. (2020):Sayfa: 34-38.

- ANAYURT, Ömer. 1958 *Fransız Anayasasında Kanun Anlayışı: Kanunun Genelliğinden "Sınırlı-Tahsisli Kanun"a Geçiş*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- ANTALYA, Osman Gökhan ve Murat TOPUZ. *Medeni Hukuk*. 4. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- ARAL, Fahrettin ve Hasan AYRANCI. *Borçlar Hukuku (Özel Borç İlişkileri)*. 10. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2020.
- ARICI, Kadir. *Türk İş Hukuku - I Ferdi İş İlişkileri Hukuku*. 1. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- ARICI, Kadir. *Türk İş Hukuku - II Toplu İş İlişkileri Hukuku*. 1. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- ARSLAN ERTÜRK, Arzu. "Kadın İşçilerin Çalışma Şartlarına İlişkin Türk İş Mevzuatının Öngördüğü Düzenlemelere Genel Bir Bakış". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 23. Sayı 1. (2017):Sayfa: 345-69.
- ARSLAN, Firdevs. "Hekimin Sorumluluğunun Belirlenmesi Bakımından Hekim İle Hasta Arasındaki İlişkinin Hukuki Mahiyeti". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 26. Sayı 1. (2020):Sayfa: 400-22.
- ASLAN, Mehmet Selim. *Kavram Atlası - İslam Hukuku II*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- ATASOY, Kemal. *Sözleşme Özgürlüğünün Kamu Düzenine Aykırılık Sınırı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- AVCI, Mehmet Özgür. "İş Sözleşmesinin Hükümsüzlüğü". *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 7. Sayı 28. (2010):Sayfa: 1397-424.
- AYAN, Mehmet. *Borçlar Hukuku (Genel Hükümler)*. 11. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.

- AYAN, Mehmet ve Nurşen AYAN. *Kişiler Hukuku*. 7. Baskı. Konya: Mimoza Yayınları, 2015.
- AYDIN, Mehmet Akif. *Türk Hukuk Tarihi*. 10. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2013.
- AYDOĞDU GÜNALP, Ayşenur. *Fazla Çalışmanın İspatı*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- AYKAÇ, Hande Bahar. "Hukuksal Açından Çocuk ve Genç İşçiliği". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Cilt 27. Sayı 116. (2015):Sayfa: 335-86.
<https://app.trdizin.gov.tr/makale/TVRjd05USXpNdz09/hukuksal-acidan-cocuk-ve-genc-isciligi>.
- BACANAK, Meyyitzade. *Türk İş Hukukunda İkale Sözleşmesi ve Arabuluculuk İlişkisi*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- BADUR, Emel. "Uzaktan Sağlık Hizmeti Sözleşmesi". *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 12. Sayı 2. (2022):Sayfa: 1162-99.
- BAHTİYAR, Mehmet. *Ortaklıklar Hukuku*. 12. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2017.
- BAKAN, İsmail. *Örgütsel Stratejinin Temeli Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. 2. Baskı. Ankara: Gazi Kitabevi, 2018.
- BANERJEE, Tannista ve Arnab NAYAK. "Is It The Wage Premium that Targets Worker Turnovers?". *Applied Economics Letters*. Cilt 25. Sayı 11. (2018):Sayfa: 796-99.
- BARENDRECHT, Maurits; Chris JANSEN; Marco LOOS; Andrea PINNA; Rui CASÇAO ve Stéphanie VAN GULIJK. *Service Contracts*. Cilt 3, Germany: Sellier European Law Publishers, 2009.
- BARLAZ US, Songül ve Kemal US. "Türkiye’de Radyasyon Çalışanlarının Mevzuattan Kaynaklanan Hakları". *Mersin Üniversitesi Tıp Fakültesi Lokman Hekim Tıp Tarihi ve Folklorik Tıp Dergisi*. Cilt 11. Sayı 1. (2021):Sayfa: 83-93.
- BARLIOĞLU, Hüseyin Cem. *Defansif Tıp Unsuru Olarak Tıbbi Malpraktis*. Güncellenmiş ve Genişletilmiş 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.

- BARNARD, Catherine. *EU Employment Law*. 4. Baskı. Croydon: Oxford University Press, 2012.
- BARNETT, Daniel ve Henry SCROPE. *Employment Law Handbook*. 4. Baskı. London: Henry Scrope, 2008.
- BARRETT, David; Benita WILSON ve Andrea WOOLLANDS. *Bakımın Planlanması*. (çev.) Hülya OKUMUŞ; Candan ÖZTÜRK ve Kerziban YENAL. 2. Baskı. Ankara: Palme Yayıncılık, 2014.
- BAŞ SÜZEL, Ece. *Gerçek Olmayan Vekaletsiz İş Görme -Menfaat Devri Yaptırımı* 2. Baskı. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2023.
- BAŞBUĞ, Aydın ve Mehtap YÜCEL BODUR. *İş Hukuku*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.
- BASKAN, Ş. ESRA. "Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 21. Sayı 2. (2017):Sayfa: 3-46.
- BAŞTERZİ, Süleyman. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapılmasına İlişkin Objektif Nedenlerin Tespitinde Menfaatler Dengesi" İşçinin Haklı Menfaati". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 15. Sayı Özel Sayı. (2013):Sayfa: 423 - 49.
- BAYRAM, Fuat. "Avrupa Birliği İlerleme Raporlarındaki (1998-2006) Tespit ve Eleştiriler Çerçevesinde Türk İş Hukuku Mevzuatında Yapılması Gerekli Değişiklikler". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 4. Sayı 13. (2007):Sayfa: 51-96.
- BAYRAM, Fuat. "İşverenin Fesih Hakkı Açısından İşçinin İşyerinde Özel Amaçlarla İnternet Kullanımı (Sanal Kaytarma-Cyberloafing)". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 20. Sayı 1. (2014):Sayfa: 163-76.
- BEDÜK, Mehmet Nusret. *Deniz İş Sözleşmesi*. Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım, 2012.

- BEDÜK, Mehmet Nusret. "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları". *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 27. Sayı 3. (2019):Sayfa: 679 - 726.
- BEDÜK, Mehmet Nusret. "İşkolu Tespiti Konusunda Yargıtay Kararlarının Yol Açtığı Usul Sorunu ve Çözümü". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 16. Sayı 1. (2012):Sayfa: 1 - 30.
- BERBEROĞLU YENİPİNAR, Filiz. *İşçilik Alacakları ve Tazminat Davaları*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- BİLGİLİ, Fatih ve Ertan DEMİRKAPI. *Borçlar Hukuku*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2018.
- BİLGİLİ, Fatih ve Ertan DEMİRKAPI. *Hukukun Temel Kavramları*. BURSA: Dora Yayıncılık, 2013.
- BİNGÖL, Serkan. *Yıllık Ücretli İzin*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2012.
- BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU, Yeliz. "Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 15. Sayı Özel Sayı. (2013):Sayfa: 481-545.
- BRODIE, Douglas. "Mutual Trust and The Values of The Employment Contract". *Indus. LJ*. Cilt 30. (2001):Sayfa: 84.
- BURCU, Esra. *Engellilik Sosyolojisi*. Ankara: Anı Yayıncılık, 2015.
- BÜYÜKAYHAN, Batuhan. "Farklı Çalışma Biçimleri". *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Cilt 17. Sayı 66. (2018):Sayfa: 12-18.
- BÜYÜKTARAKÇI, Sevil. *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2010.
- CAMKURT, Mehmet Zülfi. "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Sona Ermesi ve Sonuçları". *TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi*. Cilt 21. Sayı 4. (2008):Sayfa: 66 - 79.
- CAN, Mehmet. *İşçi Alacaklarında İspat*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.

- CANBOLAT, Talat. "6356 Sayılı Kanunda Öngörülen Çerçeve Sözleşmenin Hukuki Niteliği". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 20. Sayı 1. (2014):Sayfa: 523-42.
- CANBOLAT, Talat ve Ebru ERENER. "Asgari Süreli İş Sözleşmelerinde Cezai Şart". *İş ve Hayat Dergisi*. Cilt 3. Sayı 5. (2017):Sayfa: 228-55.
- CANBOLAT, Talat ve Hasan KAYIRGAN. "Koronavirüs Salgınının İş Sözleşmesi ile İşçi İşveren İlişkilerine Etkisi ve Sonuçları". *Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 5. Sayı 1. (2020):Sayfa: 637-88.
- CANBOLAT, Talat ve Sema Deniz ÖZKAN. "Doğum Borçlanması Yapılabilecek Süreler". *İş ve Hayat Dergisi*. Cilt 3. Sayı 6. (2017):Sayfa: 105-36.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen. "6356 Sayılı Kanuna Göre Grev Yasakları ve Grevin Ertelenmesi". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt 39. Sayı 4. (2013):Sayfa: 289 - 316.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen. "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Çerçevesinde İşverenin İş Kazasından Doğan Hukuki Sorumluluğu." In *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Ender DEMİR, Sayfa: 35-70. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- CANİKLİOĞLU, Nurşen. "İş Sözleşmesinin İşçiden Kaynaklanan Geçerli Sebeplerle Feshi." In *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 67-132. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.
- ÇABRİ, Sezer. "6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu Uyarınca Sözleşmeye Katılma". *LEGAL Hukuk Dergisi*. Cilt 9. Sayı 106. (2011):Sayfa: 3911-33.
- ÇAKIROĞLU, Buğra Kaan. "Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Evde Hizmet Sözleşmesi". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 9. Sayı 2. (2022):Sayfa: 513-42.

- ÇAMAK, Zeynel Abidin. "Fiil Ehliyeti Bakımından Hizmet Akdinin Hükümsüzlüğü ve Sigortalılık". *Mali Çözüm Dergisi*. Cilt 25. Sayı 127. (2015):Sayfa: 303 - 10.
- ÇAVMAK, Şeyda ve Doğancan ÇAVMAK. "Türkiye’de Sağlık Hizmetlerinin Tarihsel Gelişimi ve Sağlıkta Dönüşüm Programı". *Sağlık Yönetimi Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. (2017):Sayfa: 48-57.
- ÇELEBİ DEMİR, Duygu. *Karşılaştırmalı Olarak Türk ve Alman Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- ÇELİK, Aytekin. *Ticaret Hukuku*. 10. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- ÇELİK, Nuri; Nurşen CANIKLIOĞLU; Talat CANBOLAT ve Ercüment ÖZKARACA. *İş Hukuku Dersleri*. 35. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2022.
- ÇETİNKAYA, Ali Şükrü. "Performansa Dayalı Ücretlendirmenin Ücrete Bağlı Streste Farklılık Yaratma Düzeyi: Konya Sağlık İşletmeleri Araştırması". *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 18. Sayı 2. (2016):Sayfa: 374-99.
- ÇETİZ, Ali Baran. *İş Hukukunda Özel İstihdam Büroları Aracılığıyla Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- ÇINARLI, Serkan. *İdarenin Sağlık Hizmetlerinin Sunumundan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu*. Ankara: Orion Kitabevi, 2013.
- CİVAN, Orhan Ersun. "İş Hukukunda Uzaktan Çalışma (Evde Çalışma/Tele Çalışma)". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 7. Sayı 26. (2010):Sayfa: 525 - 74.
- ÇOBAN, Derya ve Gülfer BEKTAŞ. "Sağlık Hizmetlerinde Podolojinin Gelişimi ve Eğitimine Genel Bir Bakış". *Acıbadem Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*. Sayı 2. (2020):Sayfa: 191-99.
- ÇOBAN, Mustafa ve Afsun Ezel ESATOĞLU. "Evde bakım hizmetlerine genel bir bakış". *Türkiye Klinikleri Tıp Etiği-Hukuku-Tarihi Dergisi*. Cilt 12. Sayı 2. (2004):Sayfa: 109-20.

- ÇOLAK, Aytül. "Sosyal Politikanın Uluslararası Taraflarından Uluslararası Çalışma Örgütü ve Küreselleşme". *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 5. Sayı 1. (2019):Sayfa: 73-84.
- DAVER, Hilal. *Borcun İfasında Borçlunun Rolü*. İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2018.
- DEMİR, Banu. *Sürekli Eser Sözleşmeleri*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- DEMİR, Mustafa ve Bayram DEMİR. "Medikal Fizikçilerin Eğitimi, Görev ve Sorumlulukları". *İstanbul Ticaret Üniversitesi Fen Bilimleri Dergisi*. Cilt 7. Sayı 14. (2008):Sayfa: 63-71.
- DEMİRCİOĞLU, A. Murat; Tankut CENTEL ve Hasan Ali KAPLAN. *İş Hukuku*. 20. Baskı. İstanbul: Beta Yayınevi, 2019.
- DENİZ, Buket. *Engelli Hakları ve Ayrımcılık Yasağı*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- DİNÇ, Mutlu ve Çilem BAHADIR. *Türk Medeni Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- DOĞAN, İlyas. *Hukuka Giriş*. 2. Baskı. Ankara: Astana Yayınları, 2020.
- DOĞAN, Murat. "Eczacının Reçteede Yazılı İlaçtan Dolayı Hekimi Uyarması ve Hukuki Sorumluluğu." In *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ; Cahid DOĞAN; İbrahim ANKARA ve Rezzan GÜNDAY, Sayfa: 301-18. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- DOĞAN, Murat; Gökhan ŞAHAN ve İsmail ATAMULU. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- DOĞAN, Sevil. *İş Davaları Dizisi: Dördüncü Kitap İşçinin Rekabet Yasağı – İş Sırrının Korunması*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.
- DOĞAN, Sevil. "İş Hukukunda İşçinin Ara Dinlenmesi". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 26. Sayı 2. (2020):Sayfa: 1179-202.

- DOĞAN, Sevil. "İş Hukukunda İşyeri Uygulaması Olarak İkramiye". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 17. Sayı 67. (2020):Sayfa: 1013-42.
- DOĞAN, Sevil. *İş Sözleşmesinde Bağımlılık Unsuru: Atipik İş İlişkileri Açısından Değerlendirilmesi*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. "Roma Hukukunun Modern İş Hukuku Üzerindeki Etkilerine Bir Bakış". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 11. Sayı 41. (2014):Sayfa: 45-71.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. "Sendikal Örgütlenmede İşkolu Esası ve İşkolunun Belirlenmesi". *Çalışma ve Toplum*. Cilt 4. Sayı 39. (2013):Sayfa: 43-68.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. "Türk Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümleri ve İş Hukuku Açısından Önemi". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Akademik Forumu (15-18 Ekim 2013, Antalya), İstanbul*. (2014):Sayfa: 78-110.
- DOĞAN YENİSEY, Kübra. "Yeni Bir Tasarı Işığında Mesleki Faaliyet Olarak Geçici İş İlişkisi ve Geçici İş İlişkisi." In *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Ender DEMİR, Sayfa: 133-72. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- DOĞRAMACI, Yakup Gökhan. "Eczacının İlaç ve Ürün Tavsiyelerinden Kaynaklanan Hukuki Sorumluluğu." In *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ; Cahid DOĞAN; İbrahim ANKARA ve Rezzan GÜNDAY, Sayfa: 117-26. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- DOĞRAMACI, Yakup Gökhan. "Teletıp, Sağlık Turizmi ve Uzaktan Sağlık Hizmetleri: Mesafeli Sözleşmeler". *İstanbul Hukuk Mecmuası*. Cilt 78. Sayı 2. (2020):Sayfa: 657-710.
- DOĞRAMACI, Yakup Gökhan. *Tıbbi Uygulamalarda Ekip İş Birliği ve Güven İlkesi*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.

- DOLAPÇIOĞLU, Neşe; Gülsen GÜNEŞ ve Gülbin ÖZÇELİKAY. "Serbest Eczanelerde Çalışan Personelin Davranış Modelleri". *Marmara Pharmaceutical Journal*. Cilt 20. Sayı 3. (2016):Sayfa: 333 - 40.
- DÖNMEZ, Kazım Yücel *İşçi Ücreti ve Ödenmemesinden Kaynaklanan Hukuki Sorunlar*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.
- DULAY YANGIN, Dilek. "Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. Cilt 3. Sayı 10. (2012):Sayfa: 205 -36.
- DULAY YANGIN, Dilek ve Merve KUTLU MUTLUER. "Avrupa Adalet Divanı'nın Çağrıya Hazır Bekleme Süresinin Nitelendirilmesine İlişkin Yaklaşımı: DJ v Radiotelevizija Slovenija C-344/19, RJ v Stadt Offenbach am Main C-580/19 ve MG v Dublin City Council C-214/20 Kararları Çerçevesinde Değerlendirmeler". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 9. Sayı 2. (2022):Sayfa: 481-512.
- DUMAN, Barış. *4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçilerin Yıllık Ücretli İzin Hakkı*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- DUMAN, Berna. *Türk İş Hukukunda İkale*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- DÜNDAR, Esra. *Gemi Adamlarının Çalışma Süreleri*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2012.
- DURMAZ, K. Pınar. *İş Hukukunda Çalışma Koşullarındaki Değişiklikler*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- DURSUN ATEŞ, Sevgi. *İşverenin Yönetim Hakkı*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.
- DURSUN, Şentürk. *İşçi Alacakları - İşe İade*. Güncellenmiş 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- DURU, Hüseyin; Elif Güneş AKGÜN ve İlknur MAVİŞ. "Dil ve Konuşma Terapisi Mesleğine Yönelik Farkındalığın Belirlenmesi". *Dil Konuşma ve Yutma Araştırmaları Dergisi*. Cilt 1. Sayı 3. (2018):Sayfa: 257-80.

- EKİCİ, Tülay ve Ziyne ÖZÇELİK. *Hekimlerin Çalışma Süresi, Nöbet, Fazla Çalışma Ücreti, Dinlenme ve İzin Hakları*. Ankara: Türk Tabipler Birliği Yayınları, 2011.
- EKİN, Ayşegül. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisi*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- EKONOMİ, Münir. "4857 Sayılı Kanun Hükümlerine Göre Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin Şekil Yönünden Hukuka Uygunluğu (II/I)". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 4. Sayı 15. (2007):Sayfa: 892 - 906.
- EKONOMİ, Münir. "Ara Dinlenmesine İlişkin İş Kanununda Öngörülen Süreler ve Yargıtay Kararı". *Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 11. Sayı 42. (2014):Sayfa: 21 - 41.
- EKONOMİ, Münir. "Bölünemeyen Çalışma Şartlarından Hafta Tatili ve Diğer Tatiller". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt 1. Sayı 72. (2022):Sayfa: 21-39.
- ELBEK, Osman ve Emin Baki ADAŞ. "Sağlıkta Dönüşüm: Eleştirel Bir Değerlendirme". *Türkiye Psikiyatri Derneği Bülteni*. Cilt 12. Sayı 1. (2009):Sayfa: 33-44.
- ELGÖRMÜŞ, Sümeyye. "Kısmi Süreli Çalışma ve Kısa Çalışma Uygulaması Arasındaki Benzerlikler ve Farklar". *Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 3. Sayı 1. (2022):Sayfa: 183-210.
- EMİROĞLU, Celal. "Sağlık Sektöründe Mesleki Riskler ve Hukuksal Düzenlemeler". *Türk Tabipler Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Cilt 12. Sayı 43. (2012):Sayfa: 16-25.
- EMRE İLHAN, Neslihan. "Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret, Kıdem Tazminatı, İhbar Tazminatı, Yıllık İzin Ücreti ve Sair Menfaatlerin Hesaplanması". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 11. Sayı 43. (2014):Sayfa: 99 - 106.
- ENDES, Nurtaç. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.

- ERDEMİR, Aymelek. *İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2015.
- ERDENK, Erdem. *İş Hukukunda İsimsiz (Karma ve Kendine Özgü) Sözleşmeler*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2008.
- ERDOĞAN, Ekrem ve Uygar ÖZTÜRK. "Yeni Bir İstihdam Biçimi Olarak İş Paylaşımı". *ICPESS 2018 PROCEEDINGS Volume 2: Ecomonic Studies*. (2018):Sayfa: 104 - 17.
- ERDOĞAN, Faruk. *Hastaneye Kabul Sözleşmesinin Hüküm ve Sonuçları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- ERDOĞAN, Mustafa. *İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku*. 2. Baskı. Ankara: Orion Kitabevi, 2011.
- EREN, Fikret. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 5. Baskı. Ankara: Yetkin Yayınları, 2017.
- EREN, Fikret ve Ünsal DÖNMEZ. *Eren Borçlar Hukuku Şerhi*. 2. Baskı. Cilt I (m. 1-48), Ankara: Yetkin Yayınları, 2023.
- ERGÜN, Ömer. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler Ders Notları*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2018.
- ERKANLI BAŞBÜYÜK, Betül. "İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkını Kullanması ve Hakkın Sınırları (Karar İncelemesi)". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 17. Sayı 67. (2020):Sayfa: 1157-80.
- ERKOL DURSUN, Arzu ve Nurullah DURSUN. *İş Kanunu'nda ve Türk Borçlar Kanunu'nda Belirli Süreli İş Sözleşmeleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- EROL, Abdullah. *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- ERTEM, Gül; Esra OKSEL ve Ayşe AKBIYIK. "Hatalı Tıbbi Uygulamalar (malpraktis) ile İlgili Retrospektif Bir İnceleme". *Dirim Tıp Dergisi*. Cilt 84. Sayı 1. (2009):Sayfa: 1-10.

- ERTUĞRUL, Meltem. "İş Hukukunda Değişiklik Feshi". *İzmir Barosu Dergisi*. Cilt 83. Sayı 2. (2018):Sayfa: 131-73.
- ESENKAYA, İrfan ve Hakan HAKERİ. "Ortopedi ve Travmatoloji Asistan Hekimlerinin Hukuki Sorumlulukları". *Tıp Hukuku Dergisi*. Sayı 11. (2017):Sayfa: 21 - 62.
- EVCİL, Cahit ve B. Kerem GÖKTAŞ. *Tüm Yönleriyle Ücretlendirme ve Bordrolama Esasları*. İstanbul: Legal Hukuk, 2010.
- EVREN, Öcal Kemal. *İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2011.
- GENÇER, Çiğdem; Filiz ER; Berçem BARUT ve Yunus KARA. "Koruyucu Sağlık Hizmetlerinin Sunumunda Sosyal Hizmet Mesleğinin Önemi". *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. Cilt 32. Sayı 3. (2021):Sayfa: 1125 - 42.
- GEREK, Hasan Nüvit. "İş Sözleşmesinin İkale Sözleşmesi ile Sona Ermesi". *Çalışma ve Toplum*. Cilt 4. Sayı 31. (2011):Sayfa: 43 - 58.
- GÖKCAN, Hasan Tahsin. *Tıbbi Müdahaleden Doğan Hukuki ve Cezai Sorumluluk*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.
- GÖKÇEK KARACA, Nuray. *Basın İş Hukuku (Medya Çalışma İlişkileri)*. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- GÖKÇEK KARACA, Nuray. *Gazetecinin Basın İş Kanunu'ndan Doğan Hakları ve Sorumlulukları: 5953 Sayılı Basın İş Kanunu ve Uygulaması*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2010.
- GÖKTAŞ, Seracettin. *Türk İş Hukukunda Haksız Fesih*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- GÖKTAŞ, Seracettin ve Gökhan YILMAZ. *6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- GÖVEBAKAN, Raşide ve Veli DUYAN. *Madde Bağımlılığı ve Aile*. İstanbul: Yeni Nesil Yayınevi, 2015.

- GÖZPINAR KARAN, Gülşah. *Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2015.
- GÜÇ, Tekin. *Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2014.
- GÜL, İdil Işık ve Ulaş KARAN. *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme*. İstanbul: İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, 2011.
- GÜL, Tolga. *Çocuk İşçiliği ve Psikolojik Yansımaları*. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- GÜLER, Çağatay. *Hastane Çevre Sağlığı*. Ankara: Yazıt Yayıncılık, 2011.
- GÜLER, Mikdat. "Belirli Süreli İş Sözleşmesi". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 2. Sayı 5. (2005):Sayfa: 28-82.
- GÜLER, Şeref. *Müteselsil Sorumluluk İlkesinin İş Kanunu'ndaki Uygulaması*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- GÜLLÜ, Gözdenur. "Aşırı Nitelikteki Rekabet Yasağının Hâkim Tarafından Sınırlandırılması". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. Cilt Prof. Dr. M. Fatih UŞAN'a Dekanlıkta 10. Yıl Anısına Teşekkür Armağanı. Sayı 2. (2022):Sayfa: 1199-224.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler*. 3. Baskı. Cilt II, İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2014.
- GÜMÜŞ, Mustafa Alper. "Psikolojik Danışmanın Psikolojik Danışma Sözleşmesine Dayalı Hukuksal Sorumluluğu". *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*. Cilt 41. Sayı 1. (2008):Sayfa: 275 - 97.
- GÜNAY, Arkın. "İşçinin Ölümü veya Gaipliğinin İş Sözleşmesine Yönelik Sonuçları". *Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 11. Sayı 1. (2023):Sayfa: 113-42.
- GÜNAY, Arkın. *Türk Hukukunda ve Karşılaştırmalı Hukukta Evde Çalışma*. Ankara: Legal Yayıncılık, 2018.
- GÜNAY, Cevdet İlhan. "Ücret Ödemede Gecikmenin Hukuki Sonuçları". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. (2006):Sayfa: 36 - 52.

- GÜNAY, Erhan. *Vekalet Sözleşmesi Uyuşmazlıkları*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- GÜNEŞ, Başak ve Faruk Barış MUTLAY. "Yeni Borçlar Kanununun Genel Hizmet Sözleşmesine İlişkin Hükümlerinin İş Kanunu ve 818 Sayılı Kanunla Karşılaştırılarak Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum*. Cilt 3. (2011):Sayfa: 231 - 88.
- GÜNEŞ, Zeynep. "Yatağa Bağımlı Yaşlı Bakımı ve Temel Öcelikler." In *Yaşlı Sağlığına Çok Yönlü Yaklaşım*, ed. Güzel DİŞCİGİL, Sayfa: 325 - 38. Ankara: Gazi Kitabevi, 2020.
- GÜNEY, Alptekin ve Kemale ASLANOVA. "Türk Hukuku'nda Grev Yasakları ve ILO Normları". *Çalışma ve Toplum*. Cilt 1. Sayı 40. (2014):Sayfa: 257-72.
- GÜRCAN, Merve. *Tıp Hukukunda Eser Sözleşmesi*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- GÜRER, Asu; Fidan KÜDÜR ÇIRPAN ve Nazan ATALAN ÖZLEN. "Yaşlı Bakım Hizmetleri". *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*. Cilt 3. Sayı 1. (2019):Sayfa: 1 - 6.
- GÜVERCİN ŞAHAN, Ayşe. "Lex Mercatoria Kaynağı Olarak ICC Model Uluslararası Franchising Sözleşmesi". *Public and Private International Law Bulletin*. Cilt 40. Sayı 2. (2020):Sayfa: 1403-32.
- GÜZEL, Ali. "3008 Sayılı İş Yasasının Önemi ve Başlıca Hükümleri". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*. Sayı 35-36. (1986):Sayfa: 165 - 222.
- GÜZEL, Ali. "İş Yasasına Göre Alt İşveren Kavramı ve Asıl İşveren–Alt İşveren İlişkisinin Sınırları". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. (2004):Sayfa: 31-65.
- HAKERİ, Hakan. "Hekim Hakları ve Hak Arama Yolları". *Tıp Hukuku Dergisi*. Cilt 1. Sayı 2. (2012):Sayfa: 1-10.
- HAKERİ, Hakan. "Hekimlik Alt-Kültürünün Tıp Hukukundaki Yansımaları." In *Adli Bilimciler Derneği I. Ulusal Sağlık Hukuku Kongresi*, ed. İsmail Hamit HANCI ve Cahid DOĞAN, Sayfa: 51-54. Ankara: Seçkin Hukuk, 2015.

- HAKERİ, Hakan. *İlaç Hukuku*. 2. Baskı. Ankara: Astana Yayınları, 2018.
- HAKERİ, Hakan. *Tıp Hukuku El Kitabı*. Güncellenmiş 24. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- HAKERİ, Hakan. *Tıp ve Sağlık Hukuku El Kitabı*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- HAMAMCIOĞLU, Esra ve Argun KARAMANLIOĞLU. "Adi Ortaklık Sözleşmesinde Şekil". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 22. Sayı 3. (2016):Sayfa: 1303-31.
- HATIRNAZ EROL, Gültezer. *Diş Hekimlerinin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.
- HATIRNAZ EROL, Gültezer. *Özel Hastanelerin Hukuki Sorumluluğu ve Hasta Hakları*. Güncellenmiş 5. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.
- HELVACI, Serap. *Gerçek Kişiler*. 7. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- HELVACI, Serap ve Fulya ERLÜLE. *Medeni Hukuk*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- HELVACI, Serap ve Gediz KOCABAŞ. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler Pratik Çalışmaları*. 2. Baskı. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2017.
- HERNÁNDEZ, Juan Gorelli. "Elementos Delimitadores Del Derecho a Vacaciones". *THEMIS Revista de Derecho*. Sayı 65. (2014):Sayfa: 59-80.
- HİSLİ ŞAHİN, Nesrin. "Türkiye’de Klinik Psikoloji: Varolan Durum, Sorunlar, Geleceğe Yönelik Öngörüler ve Öneriler". *Türk Psikoloji Bülteni*. Sayı 12. (2006):Sayfa: 2-19.
- HURBEAN, Ada. "Legal Nature of the Individual Employment Contract". *LESIJ-Lex ET Scientia International Journal*. Cilt 17. Sayı 2. (2010):Sayfa: 41-48.
- HÜSEYİNLİ, Namık. *İş Hukukunda Dinlenme ve İzin Hakları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- İŞİĞİÇOK, Özlem. *Ücret Teorisi, Politikası ve Sistemleri*. 3. Baskı. Bursa: Dora Yayıncılık, 2017.

İŞİĞİÇOK, Özlem. *Yönetime Katılma*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2018.

İŞIKLAR, Celal. *Teoride ve Uygulamada Kamu Disiplin Yaptırımları*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.

İMAMOĞLU, Hülya. "İsviçre ve Türk Yargı Kararlarında Eser Kavramı, Özellikle Estetik Operasyonu Konu Edinen Sözleşmenin Hukuki Niteliğine İlişkin Olarak Yargıtay'ın Yaklaşımı: Güncel Bir Bakış". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 68. Sayı 1. (2019):Sayfa: 241-60.

İNCE, Ergun. "İkale (Sözleşmeyi Sona Erdirme) Sözleşmesi". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Cilt 5. Sayı 18. (2010):Sayfa: 86 - 97.

İNCİROĞLU, Lütfi. *Çalışma Hayatında Esnek Çalışma Uygulamaları*. 2. Baskı. Ankara: Legal Yayıncılık, 2020.

İSKENDER DEMİRCİ, Meryem. *Basın İş Kanunu'nda İşverenin Ücret Ödeme Borcu*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013.

İŞBİLİR, Şeyma ve Onur ALTUNTAŞ. "Ergoterapi Bölümü 1. Sınıf Öğrencilerinin Ergoterapi Mesleğine İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi". *Ergoterapi ve Rehabilitasyon Dergisi*. Cilt 8. Sayı 3. (2020):Sayfa: 199-206.

İŞÇİMEN, Sevim ve Gülden KÖKSAL. "Diyetisyenler ve Çalışma Alanları". *Beslenme ve Diyet Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. (1972):Sayfa: 7-11.

KAHRAMAN, Uğur Hakan. "Belirli Süreli Sözleşmelerde Objektif Neden Koşulu". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 8. Sayı 30. (2011):Sayfa: 503 - 16.

KALKAN, Arif. "İş Sözleşmesinde Fesih Halleri". *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 13. Sayı 1. (2018):Sayfa: 281 - 314.

KANDEMİR, Murat. "Fazla Çalışmanın Azami Süresi ve Fazla Çalışma Yasakları". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 8. Sayı 29. (2011):Sayfa: 11 - 42.

- KAPLAN, Aslan ve Aysel KÖKSAL. "Türkiye’de Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Eğitiminin İncelenmesi, Mesleki Uygulamalar". *Ankara Sağlık Hizmetleri Dergisi*. Cilt 16. Sayı 2. (2017):Sayfa: 63-68.
- KAR, Bektaş. "Yargıtay Uygulamasında Atipik İstihdam Sözleşmeleri ve Bu Kapsamda Geçici (Ödünç) İş İlişkisi." In *Prof. Dr. Turhan Esener I. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Yeliz BOZKURT GÜMRÜKÇÜOĞLU ve Ender DEMİR, Sayfa: 173-90. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- KARA, Hacı. "Çağrı Üzerine Çalışmada Kıdem Tazminatı ve Yıllık İzin Ücreti". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 5. Sayı 17. (2008):Sayfa: 58 - 63.
- KARAAHMETOĞLU, Atanur. "İş Hukuku Açısından İbra Sözleşmesinin Geçerliliği Üzerine Bir Değerlendirme". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 16. Sayı 64. (2019):Sayfa: 1583 - 618.
- KARABAĞ, Tuğçe. "Kıdem Tazminatının Dünü, Bugünü ve Yarını". *Calisma ve Toplum Dergisi*. Cilt 67. Sayı 4. (2020):Sayfa: 2341 - 76.
- KARAÇ, Serkan Taylan. *Türk İş Hukukunda İkale (Bozma) Sözleşmeleri*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- KARACAN ÇETİN, Hatice. *4857 Sayılı İş Kanununa Göre Fazla Çalışma*. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.
- KARADENİZ, Oğuz. "Türkiye’de Atipik Çalışan Kadınlar ve Yaygın Sosyal Güvencesizlik". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt 2. Sayı 29. (2011):Sayfa: 83-127.
- KARAKAYA, Zeynep; Yüksel GÖKEL; Ayça AÇIKALIN ve Olcay KARAKAYA. "Acil Tıp Anabilim Dalında Konsültasyon Sisteminin İşleyişi ve Etkinliğinin Değerlendirilmesi". *Ulusal Travma Acil Cerrahi Dergisi*. Cilt 15. Sayı 3. (2009):Sayfa: 210 - 16.
- KARAKURT, Barış. *İş Sözleşmesinin Fesih Hakkının Sınırlandırılması*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.

- KARAKUŞ, Bülent. "Sosyal Hizmet Mezunlarının Kadro ve Unvanı “Sosyal Hizmet Uzmanı / Sosyal Çalışmacı”". *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. Cilt 26. Sayı 2. (2015):Sayfa: 169-90.
- KARARMAZ, Banu Ülkü. *İş Sözleşmesinin Ölüm, Ölüm Karinesi veya Gaiplik Nedeniyle Sona Ermesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- KARATAŞ, Hüseyin ve Utku DÖNMEZ. "Gazeteciler İçin İkramiye Sorunu". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 2. Sayı 8. (2005):Sayfa: 1581 - 90.
- KAVUNCUBAŞI, Şahin ve Selami YILDIRIM. *Hastane ve Sağlık Kurumları Yönetimi*. 5. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi, 2018.
- KAYHAN, Necati. "Ulusal ve Uluslararası Normlara Göre Türkiye’de Yıllık İzin Hakkı ve Kamuda Alt İşverenlik İzin Uygulaması". *Çalışma İlişkileri Dergisi*. Cilt 1. Sayı 1. (2010):Sayfa: 119-49.
- KAYIHAN, Şaban. *Kişiler Hukuku (Gerçek Kişiler - Tüzel Kişiler)*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- KAYIHAN, Şaban ve Mustafa ÜNLÜTEPE. *Borçlar Hukuku Genel Hükümler*. 6. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.
- KAYIK, Aslıhan. "Türk Hukuku’nda Haftalık Çalışma Süreleri". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 12. Sayı 46. (2015):Sayfa: 75 - 86.
- KAYIK AYDINALP, Aslıhan. "Çalışma Belgesinin İçeriği". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 26. Sayı 1. (2020):Sayfa: 257-77.
- KAYIK AYDINALP, Aslıhan. "İş Hukukunda Prim". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. Sayı 36. (2018):Sayfa: 53-72.
- KAYMAZ, Kurtuluş. *Ücret Yönetimi*. Bursa: Dora Yayın Dağıtım, 2010.

- KESTANE, Doğan. "Performansa Dayalı Ücret sistemi ve Kamu Kesiminde Uygulanabilirliği". *Maliye Dergisi*. Cilt 142. Sayı 144. (2003):Sayfa: 126-44.
- KILIÇ, Doğan. *İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- KILIÇ GÜNEŞ, Bahu. *Hekimin Hukuki Sorumluluğu*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- KILIÇ, Yusuf. *Osmanlı Hukuku'nda Vekalet Sözleşmesi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- KOÇ, Muzaffer. "Belirli ve Belirsiz Süreli İş Sözleşmesi Ayırımı ve Sonuçları". *Mali Cozum Dergisi/Financial Analysis*. Sayı 95. (2009):Sayfa: 81 - 100.
- KOÇ, Yahya Kemal ve Oya ŞALAP. "İş İlişkilerini Düzenleyen Kanunlarda Mazeret İzinleri ve Uygulamaları". *Mali Çözüm Dergisi*. Cilt 28. Sayı 146. (2018):Sayfa: 309-16.
- KOCAGİL, İpek. "İşçinin Ölümünün İş İlişkisi Bakımından Sonuçları". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 20. Sayı 1. (2014):Sayfa: 429 - 58.
- KÖK, İsmail. *Kıdem Tazminatı Fonu*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- KORKMAZ, Adem ve Hüseyin AVSALLI. "Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü". *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*. Cilt 4. Sayı 2. (2012):Sayfa: 151 - 62.
- KORKMAZ, Fahrettin ve Nihat Seyhun ALP. *Bireysel İş Hukuku*. 4. Baskı. İstanbul: Seçkin Yayıncılık, 2019.
- KOYUNCU, Ahmet. "İşçinin Sadakat Borcu ve İşverenle Rekabet Yasağı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Cilt 4. Sayı 15. (2019):Sayfa: 89 - 96.
- KOYUNCU AKTAŞ, Nihan. *Hekimin Özen Borcuna Aykırılıktan Doğan Sözleşmesel Sorumluluğu*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2020.
- KULAKLI, Emrah. *Eser Sözleşmesinde İfa İmkansızlığı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

- KURŞAT, Zekeriya. "Yeni Borçlar Kanunumuzda Adi Ortaklık Hükümlerinin Değerlendirilmesi". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. Cilt 70. Sayı 1. (2012):Sayfa: 301-17.
- KURT, Resul ve Muzaffer KOÇ. *İş Sözleşmesinin Sona Erdirilmesi, İş Güvencesi ve İşe İade Davaları*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- KURT, Suheyl Rebi. "Grev ve Lokavt Yasakları". *Ankara Barosu Dergisi*. Cilt 81. Sayı 1. (2023):Sayfa: 1-26.
- KURTAR, Ömer ve İbrahim SUBAŞI. "İş İlişkisi Devam Ederken Serbest Zaman Kullandırılmaksızın Yıllık İzin Ücreti Adı Altında Ödenen Ödemelerin Değerlendirilmesi". *Yönetim Bilimleri Dergisi*. Cilt 21. Sayı Özel Sayı. (2023):Sayfa: 710-25.
- KÜTÜKÇÜ, Doğan. *Batı Hukuku Geleneginin Oluşumu*. 1. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2017.
- KUZGUN, İnci ve Derya Güler AYDIN. "Türkiye 'de Ekonomik Büyüme-İstihdam İlişkisi ve Çalışma Süreleri". *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Cilt 11. Sayı 3. (2009):Sayfa: 51-64.
- LAÇİNER, Vedat. "Deneme Süreli İş İlişkisinde Ortaya Çıkan Hukuki Sorunlar". *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Cilt 12. Sayı 23. (2012):Sayfa: 313-78.
- LAÇİNER, Vedat. "İş Hukukunda Takım Sözleşmesi ve İşlevi". *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*. Cilt 3. Sayı 5. (2015):Sayfa: 114-31.
- LİMONCUOĞLU, Siyami Alp. *Açıklamalı ve Cevaplı Bireysel İş Hukuku Pratik Çalışmaları*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- LÖSCHNIGG, Günther ve Alpay HEKİMLER. *Avrupa İş Hukuku Çerçevesinde Türk İş Hukuku ile Karşılaştırmalı Avusturya İş Hukuku'nun Temel Esasları*. Ankara: Efil Yayınevi, 2011.
- MAKAS, Recep. "Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları". *Ankara Hacı Bayram Veli*

- Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 16. Sayı 4. (2012):Sayfa: 149-80.
- MANAV, A. Eda. "İşverenin Özürlü, Eski Hükümlü ve Terör Mağduru Çalıştırma Zorunluluğu". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 10. Sayı 1. (2006):Sayfa: 137 - 69.
- MAREK, Rafal. "Contracts Similar to Locatio-Conductio of Work and Services in Graeco-Roman Egypt". *Krakowskie Studia z Historii Państwa i Prawa*. Cilt 8. Sayı 4. (2015):Sayfa: 357-74.
- MCGINN, Thomas AJ. "Hire-Lease in Roman Law and Beyond". *Ancient History Bulletin*. Cilt 27. (2013):Sayfa: 168-87.
- MELEKOĞLU KESER, Burcu. *İkale ve İbra Sözleşmeleri*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.
- MELEKOĞLU KESER, Burcu. *İşe İade Davası*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.
- MERAL, Orhan; Serkan ÇINARLI ve Ekin Özgür AKTAŞ. "İdari Yargıda Tıbbi Uygulama Hatalarından Kaynaklanan Davalarda Bilirkişi Raporlarının İncelenmesi". *Tıp Hukuku Dergisi*. Cilt 5. Sayı 9. (2016):Sayfa: 121-79.
- MERDAN, Ethem. "Sağlık Kurumlarında Uzaktan Çalışma." In *Güncel Gelişmeler Işığında Sağlık Kurumlarında İnsan Kaynakları Yönetimi*, ed. Ayşegül DÜZGÜN, Sayfa: 441 - 60. Ankara: Gazi Kitabevi, 2022.
- MERİÇ, Nedim. "Türk ve Alman İş Hukukunda Kısmi Süreli Çalışma". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 2. Sayı 8. (2005):Sayfa: 1545 - 80.
- METİN, İbrahim Hakan. *Sağlık Çalışanlarına Yönelik Şiddet Suçu ve Devletin Tazmin Sorumluluğu*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- MIDIK, Barış. "Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Davalara İlişkin Bazı Usul Hukuku Meseleleri". *Medeni Usul ve İcra İflas Hukuku Dergisi*. Cilt 16. Sayı 47. (2020):Sayfa: 835 - 60.

- MOUSOURAKIS, George. *Fundamentals of Roman Private Law*. Berlin: Springer Science & Business Media, 2012.
- MÜLAYİM, Baki Oğuz. "Gece Çalışmasının İş Sözleşmesinin Taraflarınca Düzenlenmesi". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 14. Sayı 55. (2017):Sayfa: 1183-210.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri - I*. 5. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayın, 2014.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. "İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Karşılığı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Cilt c.y., Sayı 17. (2010):Sayfa: 27 - 45.
- NARMANLIOĞLU, Ünal. "Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkânı)". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 12. Sayı Özel Sayı. (2012):Sayfa: 607-33.
- NARTER, Sami. *İş Güvencesi, İşe İade Davaları ve Tazminatlar*. 3. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2018.
- NISAR, Tahir M. "Subjective Performance Measures In Bonus Payouts". *Performance Improvement*. Cilt 45. Sayı 8. (2006):Sayfa: 34-40.
- NURDOĞAN, Ali Kemal. "Uluslararası Çalışma Örgütünün (UÇÖ-ILO) Yüzüncü Yıl Dönümü ve Türkiye İlişkileri". *Bitlis Eren Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Akademik İzdüşüm Dergisi*. Cilt 3. Sayı 4. (2018):Sayfa: 78-95.
- OCAK, Saim. "Alt İşveren İlişkisinde İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulamaları Genel Bakış." In *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 99-142. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- OCAK, Saim. "İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin (İş) Güvencesi." In *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 215-66. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.

- ODAMAN, Serkan. *Esneklik Prensipleri Çerçevesinde Yargıtay Kararları Işığında Türk İş Hukukunda Çalışma Süreleri ve Yöntemleri*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2013.
- OĞUZ, Özgür. "Türk İş Hukuku'nda Kadın Çalışanları Koruyucu Düzenlemeler". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Cilt 30. Sayı 134. (2018):Sayfa: 567-86.
- OĞUZMAN, M. Kemal. "931 Sayılı Yeni İş Kanunun Özellikleri". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. Cilt 33. Sayı 3-4. (1967):Sayfa: 215-27.
- OĞUZMAN, M. Kemal; Özer SELİÇİ ve Saibe OKTAY ÖZDEMİR. *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)*. 16. Baskı. İstanbul: Filiz Yayınevi, 2016.
- OLGAÇ, Samet Can. "İş Hukukunda Şua İzin Alacağı Üzerine Yargıtay Kararları Işığında Genel Bir Değerlendirme". *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*. Cilt c.y., Sayı 117. (2015):Sayfa: 337-62.
- OLGAÇ, Samet Can. *Sağlık Çalışanlarının Şua (Sağlık) İzin Alacağı*. İstanbul: Oniki Levha Yayınları, 2019.
- ORAL, Tuğçe. "Veteriner Hekimin Sözleşme Dışı Sorumluluğu". *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*. Cilt 5. Sayı 16. (2014):Sayfa: 319 - 35.
- ORUÇ, Harun. "İş Akdinin Feshinde Geçerli Sebep - Haklı Neden Ayrımı". *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 12. Sayı 45. (2015):Sayfa: 21-40.
- OSTOJ, Izabela. "Varying Paid Annual Leave Length In The World's Economies and Its Underlying Causes". *Ekonomicko-Manazerske Spektrum*. Cilt 13. Sayı 1. (2019):Sayfa: 62-71.
- ÖKSÜZ, Ömer. "Yıllık Ücretli İzin". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 3. Sayı 11. (2006):Sayfa: 853-65.
- ÖKTEM SONGU, Sezgi "Deniz İş Hukukunda İş Sözleşmesinin Sona Ermesi ve Sonuçları". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 1. Sayı 3. (2004):Sayfa: 835-66.

- ÖNCÜ, Gülendam. *İş Hukukunda İbra Sözleşmesi*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2022.
- ÖRSEL, Sercan. "İş Hukukunda Fazla Saatlerle Çalışma Kavramı Üzerine Bir İnceleme". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 16. Sayı 62. (2019):Sayfa: 601-36.
- ÖZBESLER, Cengiz ve Arzu İÇAĞASIOĞLU ÇOBAN. "Hastane Ortamında Sosyal Hizmet Uygulamaları: Ankara Örneği". *Toplum ve Sosyal Hizmet Dergisi*. Cilt 21. Sayı 2. (2010):Sayfa: 31-46.
- ÖZCAN BÜYÜKTANIR, Burcu Gülseren. "Eczacının 6502 Sayılı Tüketicinin Korunması Hakkındaki Kunun'a göre Sorumluluğunun Hukuki Sonuçları." In *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ;Cahid DOĞAN;İbrahim ANKARA ve Rezzan GÜNDAY,Sayfa: 319-32. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- ÖZCANOĞLU GÖRKEY, Ayşe Betül. *Hekimlik Sözleşmesi ve Hekimin Tazminat Sorumluluğu*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- ÖZÇELİKAY, Gülbin. "Türk Eczacılık Mevzuatında Mahremiyet ve Etik Bakış Açısı." In *I. Uluslararası İlaç ve Eczacılık Hukuku Kongresi Bildiri Kitabı*, ed. Hakan HAKERİ;Cahid DOĞAN;İbrahim ANKARA ve Rezzan GÜNDAY,Sayfa: 601-18. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- ÖZÇETİN, Selvi ve Murat BALABAN. *Sağlık Hukuku*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2014.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa. "Hemşirelerin Hukuki Sorumluluğu." In *I. Uluslararası Katılımlı Ulusal Tıp Hukuku Kongresi (Vaka Tartışmalı)*, ed. Hakan HAKERİ ve Cahid DOĞAN,Sayfa: 531- 95. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2016.
- ÖZDEMİR, Hayrunnisa. *Özel Hukukta Teşhis ve Tedavi Sözleşmesi*. Ankara: Yetkin Yayınları, 2004.

- ÖZER, Hatice Duygu. "Çalışanların Mazeret İzinlerine Toplu Bakış". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 19. Sayı 73. (2022):Sayfa: 43 - 110.
- ÖZER SARITAŞ, Duygu. *Roma Borçlar Hukuku Genel Hükümler Ders Notları*. 2. Baskı. Bursa: Dora Yayıncılık, 2018.
- ÖZKAN KOÇ, Sema Deniz. "İşçinin İş Görme Borcunu İfa Etmemesi Sebebiyle İşverenin Haklı Nedenle Fesih Hakkı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 25. Sayı 2. (2019):Sayfa: 1211-35.
- ÖZKAN ÜRÜN, Özgül ve Tuncay DERİN. *Yargıtay İçtihatları ve Bam Kararları Işığında Fazla Çalışma Ücreti*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- ÖZKAN, Zeynep Aslı. *İş Sözleşmesi Kapsamında İşçinin İş Görme Borcu*. İstanbul: Oniki Levha Yayıncılık, 2019.
- ÖZKARACA, Ercüment. "Aynı İşveren Yanındaki Aralıklı Çalışmalarda Yıllık Ücretli İzin Hakkı". *Sicil İş Hukuku Dergisi*. Cilt c.y., Sayı 39. (2018):Sayfa: 90-104.
- ÖZKARACA, Ercüment. "İş Güvencesinin Kapsamı." In *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 33-66. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.
- ÖZKARACA, Ercüment. "İşyeri Devri Devirden Önce Doğan Borçlardan Sorumluluk Karar İncelemesi". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt 1. Sayı 20. (2009):Sayfa: 131-62.
- ÖZKARACA, Ercüment. "Rekabet Yasağı Sözleşmesinde Karşı Edim." In *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 341-68. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- ÖZKARACA, Ercüment. "Toplu İş İlişkileri." In *Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi Semineri 2014*, ed.

Türkan ERTURAN, Sayfa: 227 - 410. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2017.

ÖZKARACA, Ercüment. "Türk Parası Kıymetini Koruma Hakkında 32 Sayılı Kararın İş Sözleşmelerinde Uygulama Alanı". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 25. Sayı 1. (2019): Sayfa: 185-202.

ÖZKARACA, Ercüment ve Canan ÜNAL. "Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar İle Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 20. Sayı 1. (2014): Sayfa: 355-410.

ÖZLÜ, Zeynel. "19. Yüzyıl Sonlarında Osmanlı Devletinde Veterinerlik Mesleği ile İlgili Bir Değerlendirme". *BELLETEREN Dergisi*. Cilt 76. Sayı 275. (2012): Sayfa: 239 - 60.

ÖZTÜRK, Mehmet Onat. "Kullandırılmayan Yıllık Ücretli İzin Hakkı Sebebiyle İş Kanunu Çerçevesinde Yapılan Ödemeler". *Çalışma ve Toplum Dergisi*. Cilt 35. Sayı 4. (2012): Sayfa: 73 - 98.

ÖZVERİ, Murat. "Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Yargı Kararları". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 4. Sayı 15. (2007): Sayfa: 921-42.

ÖZYÖRÜK, Hasan Ali. *İkale Sözleşmeleri*. Güncellenmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.

ÖZYURT, Vuslat. "Gece Çalışması ve Postalar Halinde Çalışma". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 5. Sayı 19. (2008): Sayfa: 919 - 56.

PACHECO ZERGA, Luz. "Los Elementos Esenciales del Contrato de Trabajo". *Revista de Derecho*. Cilt 13. (2012): Sayfa: 29-54.

PELİN, Zerrin. "Uyku Teknisyenleri: Gecenin Uykusuzları". *Sağlık Hizmetleri ve Eğitimi Dergisi*. Cilt 3. Sayı 2. (2019): Sayfa: 33-34.

- PERULLI, Adalberto. "Economically Dependent/Quasi-Subordinate (parasubordinate) Employment: Legal, Social and Economic Aspects". *Study. Brussels: European Commission.* (2003).
- PETEK, Hasan. "Güzelleştirme Amaçlı Estetik Ameliyatlardan Kaynaklanan Hukuki Sorumluluk". *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi.* Cilt 8. Sayı 1. (2006):Sayfa: 177-240.
- POLAT, Yeliz. "Covid-19 Salgını Döneminde Avrupa Birliği Ülkelerindeki Kısa Çalışma Uygulamaları". *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi.* Cilt c.y., Sayı 82. (2022):Sayfa: 195 - 221.
- POYRAZ, Ercan. *İş Hukuku.* Güncellenmiş 7. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- PULAŞLI, Hasan. *Şirketler Hukuku Genel Esaslar.* 6. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- RAFIZADE, Najiba. "Türkiye ve Rusya’da Sağlık Çalışanlarının Grev Hakkı Üstüne Bir Değerlendirme". *Çalışma ve Toplum.* Cilt 1. Sayı 76. (2023):Sayfa: 431-54.
- REMZİ, Mehmet ve Sezer AYDIN. *Borçlar Hukuku Özel Hükümler.* 9. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2019.
- RESCH, Reinhard ve Alpay HEKİMLER. "Türk ve Avusturya İş Hukukunda Çalışma Belgesi: Aslen Çok da Farklı Olmayan Hukuksal Düzenlemeler". *Legal Hukuk Dergisi.* Cilt 18. Sayı 216. (2020):Sayfa: 5657 - 75.
- RODRÍGUEZ-PIÑERO, Miguel. "La Dependencia y La Extensión del Ámbito del Derecho del Trabajo". *Revista de Política Social.* Sayı 71. (1966):Sayfa: 147 - 67.
- ROSIORU, Felicia. "Legal Acknowledgement of the Category of Economically Dependent Workers". *European Labour Law Journal.* Cilt 5. Sayı 3-4. (2014):Sayfa: 279-305.
- RUHİ, Ahmet Cemal. *Sözleşmeler Hukuku.* 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2013.

- SAMASTI, Mustafa. *Bir Bilge Hekimin Zamana Şahitliği*. İstanbul: Tefekkür Danışmanlık, 2021.
- ŞANLI, Cemal; Emre ESEN ve İnci ATAMAN FİGANMEŞE. *Milletlerarası Özel Hukuk*. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2013.
- SARGUTAN, A. Erdal. "Sağlık Sektörü ve Sağlık Sistemlerinin Yapısı". *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*. Cilt 8. Sayı 3. (2005):Sayfa: 400-28.
- SARI, Ayşegül. *İş Sözleşmesinin İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Nedenlerle Feshi*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.
- SARI GERŞİL, Gülşen ve Ramazan TEMEL. "Kayıtdışı Emek: Ev Hizmeti ve Çocuk-Yaşlı Bakım Hizmetleri". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. Cilt 30. Sayı 5. (2016).
- SARI, İbrahim. *TÜRKLERDE HUKUK: Türk Hukuk Sistemi İnsanı, İnsanlığı Korumuştur*. Noktaekitap, 2018.
<https://books.google.com.tr/books?id=4EBEDwAAQBAJ>.
- SARUHAN, Gülnur; Emine Didem EVCİ KİRAZ; Filiz ERGİN; Erdal BEŞER ve Hulki BAŞALOĞLU. "Yaşlı Bakım Teknikerliği Programı: Yeni bir Meslek Dalı için Öğrencilerin Beklentileri". *Adnan Menderes Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi*. Cilt 14. Sayı 2. (2013):Sayfa: 19 - 23.
- SAVAŞ, Halide. *Yargıya Yansıyan Tıbbi Müdahale Hataları*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2013.
- SEÇER, Öz. "Vekâlet Sözleşmesinin Vekâlete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 6. Sayı 4. (2015):Sayfa: 877-944.
- SELİMOĞLU, Yaşar Engin. *Eser Sözleşmesi*. 4. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2017.
- SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay. *Bireysel İş Hukuku*. 10. Baskı.: Gazi Kitabevi, 2019.
- SERT, Gürkan. *Tıp Hukuku ve Etiği Derslerine Giriş*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.

- SEZEN, Adem. "Diyaliz Merkezleri Hakkındaki Yönetmeliklerde Değişen İnsan Kaynakları Standartlarının İncelenmesi". *Nefroloji Hemşireliği Dergisi*. Cilt 12. Sayı 1. (2017):Sayfa: 43-48.
- SİSLİTUNA AYAKÇIOĞLU, Çağlar. *Kısmi Süreli Çalışma ve Kısmi Süreli Çalışanların Sosyal Güvenlik Sorunları*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- SÖĞÜTLÜ, Özlem. *Roma Özel Hukuku Ders Kitabı*. Genişletilmiş 2. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2021.
- SOYDAN, Ceren. "Locatio Conductio Operis' te İş Sahibinin Malzemeyi Temin Etme Borcu". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 69. Sayı 02. (2020):Sayfa: 733-57.
- SOYSAL, Fatma; Sıla Çağrı İŞLER; İlkay PEKER; Gülçin AKCA; Nurdan ÖZMERİÇ ve Berrin ÜNSAL. "COVID-19 Pandemisinin Dış Hekimliği Uygulamalarına Etkisi". *Klinik Dergisi*. Cilt 33. Sayı 1. (2020):Sayfa: 5-14.
- SÖZER, Ali Nazım. "Ücret Ödeme Yükümlülüğünün Belgelenmesi: Alternatif Yöntemler". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 13. Sayı 51. (2016):Sayfa: 1345 - 83.
- STASI, Alessandro. *Elements of Thai Civil Law*. Boston: Brill Nijhoff, 2015.
- STEINMAIR, Dagmar; Felix RICHTER ve Henriette LOFFLER-STASTKA. "Relationship Between Mentalizing and Working Conditions in Health Care". *International Journal of Environmental Research and Public Health*. Cilt 17. Sayı 7. (2020):Sayfa: 1 - 14.
- SUBAŞI, İbrahim. "İş Hukukunda Asıl İşveren - Alt İşveren İlişkisi." In *Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan*, ed. Süleyman BAŞTERZİ, Sayfa: 125-86. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- SUBAŞI, İbrahim. "İş Hukukunda Çalışma Süreleri." In *A. Can Tuncay'a Armağan*, ed. Mehmet UÇUM, Sayfa: 301-60. İstanbul: Legal Hukuk, 2005.

- SUBAŞI, İbrahim. "İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonellerinin (İş) Güvencesi." In *Prof. Dr. Turhan Esener II. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 591-638. Ankara: Seçkin Hukuk, 2017.
- SUBAŞI, İbrahim. "Küresel Covid19 Salgını'nın Türk İş Sağlığı ve Güvenliği Hukukuna Etkisi." In *Adaletle Yönelmiş Bir Toplumsal Düzen Olarak Hukuk: Prof. Dr. Yasemin Işıқтаç Armağanı*, ed. Sercan GÜRLER, Sayfa: 775-849. İstanbul: Sümer Kitabevi, 2020.
- SUBAŞI, İbrahim. "Küresel Covid-19 Salgını'nın Türk Bireysel İş Hukukuna Etkisi". *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 5. Sayı 9. (2020): Sayfa: 127-94.
- SUBAŞI, İbrahim. *Türk İş Hukukunda İş Güvencesi*. 1. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2011.
- SUBAŞI, İbrahim ve Şeref GÜLER. "4857 Sayılı İş Kanunu Çerçevesinde Yeni İşveren Açısından Müteselsil Sorumluluk." In *Prof. Dr. Savaş Taşkent'e Armağan*, ed. Kübra Doğan YENİSEY, Sayfa: 331-64. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2019.
- SUBAŞI, İbrahim ve Şeref GÜLER. "7036 Sayılı İş Mahkemeleri Kanunu Kapsamında Dava Şartı Olarak Arabuluculuk". *Antalya Bilim Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 8. Sayı 16. (2020): Sayfa: 1217-56.
- SUBAŞI, İbrahim ve Adem KORKMAZ. "Türk Hukukunda Asgari Ücret." In *Yoksulluk ve Türkiye'de Yoksullukla Mücadele Politikaları*, ed. Bedrettin KESGİN; Hüseyin Hüsnü KOYUNOĞLU ve Engin GENÇ, Sayfa: 91-160. İstanbul: Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Merkezi İstanbul Şubesi, 2017.
- SUBAŞI, İbrahim ve Yusuf YİĞİT. "İş Sözleşmesinin Sona Erme Nedeninin İşsizlik Sigortasından Yararlanma Hakkına Etkisi ve Uygulamadan Doğan Sorunlar". *İş ve Hayat Dergisi*. Cilt 4. Sayı 8. (2018): Sayfa: 135-65.

- SUHARTINI, Endeh; I Gusti Ayu Kutut Rachmi HANDAYANI ve Martin ROESTAMY. "Legal Politics and Policy Setting of Wage Systems for Creating Social Justice of Workers". *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*. Cilt 22. Sayı 6. (2019):Sayfa: 1-7.
- SULU, Muhammed. "Rekabet Yasağı Sözleşmeleri". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*. Cilt 22. Sayı 1. (2016):Sayfa: 575-600.
- SÜMER, Haluk Hadi. *Bireysel Basın İş Hukuku*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- SÜMER, Haluk Hadi. "Covid-19 Küresel Salgınının İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Açısından Meydana Getirdiği Sorunlar ve Çözüm Önerileri." In *TÜBA Covid-19 Küresel Salgını: Hukuki Değişim ve Etkileşimler Raporu*, ed. Hayrettin ÇAĞLAR, Sayfa: 95-110. Ankara: Berk Grup Matbaacılık, 2020.
- SÜMER, Haluk Hadi. *İş Hukuku*. 26. Baskı. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 2022.
- SÜMER, Haluk Hadi ve Hasan KAYIRGAN. *İşçilik Alacakları ve Hesaplamaları*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- SUR, Melda. "İşverenin Yönetim Hakkının Çağdaş Sınırlamaları ve Sosyal Diyalog." In *Prof. Dr. Turhan Esener III. İş Hukuku Uluslararası Kongresi*, ed. Ender DEMİR ve Beste GEMİCİ FİLİZ, Sayfa: 25 - 54. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- SÜRER, Metin ve Bahadır DEMİR. "Türk Borçlar Kanunu Kapsamında Eser Sözleşmesinde Ayıp Sebebiyle Sorumluluk". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 14. Sayı 1. (2023):Sayfa: 232-43.
- SÜZEK, Sarper. *İş Hukuku*. 18. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2019.
- SÜZEK, Sarper. "İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 56. Sayı 4. (2007):Sayfa: 207 - 21.

- ŞAHANKAYA, Sarp. "Belirli Süreli İş Sözleşmeleri". *Ankara Barosu Dergisi*. Cilt 4. Sayı 4. (2016):Sayfa: 179 - 208.
- ŞAHİN EMİR, Asiye. "İcap Nöbetinde Geçen Sürenin Çalışma Süresinden Sayılması- Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 17.09. 2020 Tarihli Kararının Değerlendirilmesi". *Çalışma ve Toplum*. Cilt 1. Sayı 72. (2022):Sayfa: 329-48.
- ŞEKERBAY, Hakkı. "E-Üyelik ve Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespit Otomasyon Sistemi". *İş ve Hayat*. Cilt 3. Sayı 5. (2017):Sayfa: 317-55.
- ŞEN, Ersan ve H. Sefa ERYILDIZ. *Hukuka Giriş*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- ŞENEL, Buğra. "Diş Hekimleri için Risk Taşıyan Hastalıklar ve Diş Hekimlerinin Mesleki Rahatsızlıkları". *Gülhane Tıp Dergisi*. Cilt 49. Sayı 3. (2007):Sayfa: 204 - 12.
- ŞENYÜZ, Dilay. "İkale sözleşmesi". *Bursa Barosu Dergisi*. Cilt 41. Sayı 96. (2016):Sayfa: 62 - 69.
- TARMAN, Zeynep Derya. "Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmelerine Uygulanacak Hukuk". *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 59. Sayı 3. (2010):Sayfa: 521-50.
- TAŞTEKİN, Sinem. "Vekilin Vekalet Sözleşmesinden Kaynaklanan Özen Borcu". *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 2. Sayı 6. (2019):Sayfa: 83 - 105. <https://doi.org/2687-6663>.
- TAYAR, Mustafa ve Ender YARSAN. *Veteriner Halk Sağlığı*. Bursa: Dora Yayıncılık, 2014.
- TEMEL, Didem Damra ve Yıldırım BAYRAK. *Uygulamada İşçilik Alacakları - İş Güvencesi ve İş Yargılama Usulü*. 2. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2022.
- TEMEL, Erhan. "Alman Hukukunda Muayenehane Ortaklığı ve Ortak Muayenehane Uygulamalarından Kaynaklanan Hukuksal Sorunlar". *İstanbul*

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası. Cilt 67. Sayı 1-2. (2009):Sayfa: 209-27.

TERCAN, Hülya ve Müdriye Yıldız BIÇAKÇI. "Sağlık bilimlerinde Transdisipliner Yaklaşım İçerisinde Çocuk Gelişimcinin Rolü". *Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*. (2016):Sayfa: 157-68.

TERZİOĞLU, Ahmet. "İş Hukukunda İşverenin Borcu Olarak Ücret". *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. Cilt 18. Sayı 72. (2019):Sayfa: 1890-908.

TIMURTAŞ, Eren; Ender Ersin AVCI; İlkşan DEMIRBÜKEN; Aysel YILDIZ; Orhan ÖZTÜRK; Mehveş TARIM ve Mine Gülden POLAT. "Aile Sağlığı Merkezlerinde Fizyoterapist İstihdamı: İstanbul İlinde Fizibilite Araştırması". *Sağlık Akademisyenleri Dergisi*. Cilt 8. Sayı 1. (2021):Sayfa: 8-13.

TOKAT, Hüseyin. *Türk Hukukunda Gaiplik*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.

TOPRAK, Bilâl. "Takım Sözleşmesi". *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*. Cilt 7. Sayı 2022 / 2. (2022):Sayfa: 1587-634.

TUFAN, Bekir. "Belirli Süreli İş Sözleşmelerinin "Sona Ermesi" Halinde Kıdem ve İhbar Tazminatı". *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 8. Sayı 32. (2011):Sayfa: 1465 - 76.

TUNÇER, Polat. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. Güncellenmiş 3. Baskı. Ankara: Ekin Yayınevi, 2015.

TUNÇOMAĞ, Kenan ve Tankut CENTEL. *İş Hukukunun Esasları*. 9. Baskı. İstanbul: Beta Yayıncılık, 2018.

Türk Tabipler Birliği Özel Hekimlik Kolu. *Özel Sağlık Sektöründe Çalışma ve Ücretlendirme Biçimleri*. İstanbul: Türk Tabipleri Birliği Yayınları, 2018.

TÜRKER TEKİN, Nil. *Çağdaş Dünya Tarihi 1789-1990*. İstanbul: Ege Yayınları, 2014.

TÜRKMEN, Ali. *Hasta ve Hekim Hukuku*. 2. Baskı. Ankara: Adalet Yayınevi, 2013.

- UÇKAN HEKİMLER, Banu. "Anayasa Mahkemesi'nin Sendikal Haklara İlişkin İptal Kararlarının Genel Bir Değerlendirmesi". *Çalışma ve Toplum*. Cilt 4. Sayı 47. (2015):Sayfa: 11-34.
- UĞUR, Ömer. "4857 Sayılı İş Kanununa Göre Kısmi Süreli İş Sözleşmelerinde Ücret". *İstanbul Medeniyet Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 6. Sayı 11. (2021):Sayfa: 97-123.
- UĞUR, Suat ve Ömer UĞUR. "İş Kanunu ve Devlet Memurları Kanunu Kapsamında Çalışanların Ebeveynliğe İlişkin Hakları". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 22. Sayı 3. (2017):Sayfa: 663-84.
- UMUTLU, Hasan Hüseyin. *Yargıtay Kararları Işığında İşverenin İşçinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Uymayan Davranışları Nedeniyle İş Sözleşmesini Derhal Fesih Hakkı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2021.
- UŞAN, M. Fatih ve Canan ERDOĞAN. *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku*. 4. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2023.
- UZUN, Fatih Burak. "Gerçek Kişilerin Hak Ehliyeti ve Hak Ehliyetine Uygulanacak Hukukun Tespiti". *Hacettepe Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 6. Sayı 2. (2016):Sayfa: 11-48.
- UZUN ŞENOL, Pınar. *Haksız Rekabet ile Rekabetin Korunması Alanları Arasındaki Hukuki İlişki*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2022.
- UZUNER, Engin ve Halit BAŞBUĞA. "İş Hukukundaki Mazeret İzin Sürelerinin Tüm Yönleriyle Değerlendirilmesi". *Mali Cözüm Dergisi*. Cilt 32. Sayı 172. (2022):Sayfa: 311 - 21. <https://doi.org/2667-6737>.
- ÜLGEN, Pınar. *Geç Ortaçağ Avrupasında Lonca Teşkilatı*. History Studies, 2013. <https://www.historystudies.net/dergi/tar2015125514a.pdf>.
- ÜNALDI BAYDIN, Nihal; Hanife TİRYAKİ ŞEN; Handan ALAN; Feride TAŞKIN YILMAZ ve Duygu ÖZCAN. "Hemşire Yardımcılığı Programında Öğrenim Gören Öğrencilerin; Hemşire Yardımcısının Görev ve

- Sorumlulukları Hakkındaki Görüşleri". *Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma Dergisi*. Cilt 15. Sayı 1. (2018):Sayfa: 23-29.
- VARDAR HAMAMCIOĞLU, Gülşah. *Medeni Hukuk'ta Tasarruf İşlemi Kavramı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2014.
- YAĞCIOĞLU, Burcu. *Türk ve İsviçre Hukuku'nda Ceza Koşulu (Cezai Şart)*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2019.
- YANCI ÖZALP, Nihan. "Yasa, Kanun Hükmünde Kararname ve Mahkeme Kararları Işığında Tam Gün Sorunsalı". *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 19. Sayı 2. (2015):Sayfa: 259-90.
- YARDIMCIOĞLU, Didem. *Türk İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Mevsimlik İş Sözleşmesi*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık, 2020.
- YAŞAR, Deniz. "Seçilmiş Bir Tıp Fakültesi Dönem VI Öğrencilerinin Hekim Hakları Konusundaki Görüş ve Farkındalık Durumlarının İncelenmesi". *STED/Sürekli Tıp Eğitimi Dergisi*. Cilt 28. Sayı 3. (2019):Sayfa: 181-90.
- YAVUZ, Cavit Işık. "Sağlık Emekçilerinin Durumu Üzerine". *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. Cilt 16. Sayı 60-61. (2017).
- YAVUZ, Cevdet; Faruk ACAR ve Burak ÖZEN. *Borçlar Hukuku Dersleri (Özel Hükümler)*. 11. Baskı. Cilt 2, İstanbul: Beta Yayınevi, 2022.
- YENER, Mehmet Zahid. "İş Kazası ve Meslek Hastalıklarının Sulh Sözleşmesi ve İbra Sözleşmesi ile Çözülmesi". *Adalet Dergisi*. Sayı 64. (2020):Sayfa: 531 - 64.
- YENİOCAK, Umut. *Sözleşme Hazırlama ve İnceleme Rehberi*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- YİĞİT, Yusuf. *İş Sözleşmesinin Devri*. 5. Baskı. Bursa: Ekin Yayınevi, 2014.

- YILMAZ, Bekir ve Mehmet ÖZAYDIN. "Evde Bakım Hizmeti Veren Yabancı İşçilerin Çalışma Koşullarından Kaynaklanan Sorunlar ve Çözüm Arayışları". *Çalışma İlişkileri Dergisi*. Cilt 1. (2020):Sayfa: 59-99.
- YILMAZ, Orhun. *İş Hukukunda Dinlenme Süreleri*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2021.
- YILMAZ, Semra. "Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri". *Sosyal Çalışma Dergisi*. Cilt 2. Sayı 2. (2018):Sayfa: 63-80.
- YOLVERMEZ, Bahar. "Türkiye’de Pandemi Döneminde Çalışma Hayatına Yönelik Alınan Tedbirler". *Kırklareli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Cilt 11. Sayı 1. (2022):Sayfa: 75-110.
- YORULMAZ, Çiğdem. "Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Tanımı, Şekil Şartı, Sözleşme Yapma Serbestisi ve Sınırları". *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*. Cilt 24. Sayı 2010/1. (2010):Sayfa: 203-20.
- YÜCEL, Aykut. *İş Hukukunda Elektronik Deliller*. Ankara: Seçkin Hukuk, 2021.
- YÜCEL BODUR, Mehtap. "Yoğunlaştırılmış İş Haftası, Denkleştirme Süresi ve Bundan Doğan Hukuki Sorunlar". *Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*. Cilt 9. Sayı 1. (2019):Sayfa: 285-352.
- YÜCEL, Özge. "Sağlık ve Tıp Hukukuna İlişkin Temel Kavramlar ve Özneler." In *Sağlık ve Tıp Hukukunda Sorumluluk ve İnsan Hakları*, ed. Özge YÜCEL ve Gürkan SERT, Sayfa: 23-45. Ankara: Seçkin Hukuk, 2018.
- YÜCEL SARIBAŞ, Nur. *Hekimin Tıbbi Uygulama Hatalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu*. İstanbul: Legal Yayıncılık, 2021.
- YÜCESOY, Yasemin. *Türk İş Hukukunda Kısa Çalışma*. Ankara: Adalet Yayınevi, 2020.
- YÜREKLİ, Sabahattin. "İş Hukukunda Sözleşme Görüşmelerinden Doğan Sorumluluk (Culpa In Contrahendo)". *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*. Cilt 72. Sayı 2. (2014):Sayfa: 541 - 79.

- YÜREKLİ, Sabahattin. *Türk Borçları Kanuna Göre Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesi*. 3. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2016.
- YUVALI, Ertuğrul ve Yusuf GÜLEŞÇİ. "6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Bakımından İşkolu Kavramı". *Legal İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*. Cilt 10. Sayı 38. (2013):Sayfa: 59 - 81.
- ZEVKLİLER, Aydın ve Kadir Emre GÖKYAYLA. *Borçlar Hukuku Özel Borç İlişkileri*. 21 Baskı. İstanbul: Vedat Kitapçılık, 2021.
- ZEVKLİLER, Aydın; Ayşe HAVUTÇU; Şeref ERTAŞ ve Damla GÜRPINAR. *Yeni Medeni Kanuna Göre Medeni Hukuk (Temel Bilgiler)*. 9. Baskı. Ankara: Turhan Kitabevi, 2015.
- ZEYTİN, Zafer. "Vekalet ve Eser Sözleşmeleri Estetik Amaçlı Tıbbi Müdahaleleri Konu Edinen Sözleşme İlişkilerinin Nitelendirilmesi". *Tıp Hukuku Dergisi*. Cilt 3. Sayı 6. (2014):Sayfa: 103 - 14.
- ZEYTİN, Zafer ve Ömer ERGÜN. *Türk Medeni Hukuku*. 5. Baskı. Ankara: Seçkin Hukuk, 2020.
- ZIMMERMANN, Reinhard. *The Law of Obligations: Roman Foundations of The Civilian Tradition*. Chippenham: Antony Rowe Ltd., 1996.