BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI
ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİLİK ALACAKLARININ TALEP EDİLMESİNDE DÜRÜSTLÜK KURALI VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞI

HAZIRLAYAN

ELİF BULGURCU ŞAHİN

YÜKSEK LİSANS TEZİ

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY KAPLAN

ANKARA - 2025

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 02 / 07 / 2025

Öğrencinin Adı, Soyadı: Elif BULGURCU ŞAHİN

Öğrencinin Numarası: 22210013

Anabilim Dalı: Özel Hukuk

Programı: Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans

Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

Tez Başlığı: İşçilik Alacaklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 137 sayfalık kısmına ilişkin, 01 / 07 / 2025 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı %15'dır. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç

2. Alıntılar hariç

3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

"Başkent Üniversitesi Enstitüleri Tez Çalışması Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılması Usul ve Esaslarını" inceledim ve bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranlarına tez çalışmamın herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

Öğrenci İmzası:…….

ONAY

Tarih: 02 / 07 / 2025

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. E. Tuncay SENYEN KAPLAN

TEŞEKKÜR

Öncelikle tezimi hazırlama sürecinde bilgi, birikim ve deneyimlerinden faydalandığım, değerli katkılarıyla bana yol gösteren tez danışmanım Prof. Dr. Emine Tuncay KAPLAN'a en içten teşekkürlerimi sunarım. Kendisi, her aşamada gösterdiği sabır, anlayış ve destekle bu çalışmanın tamamlanmasından büyük rol oynamıştır.

Eğitim hayatım boyunca her daim beni destekleyen, sevgileri ve sonsuz fedakarlıklarıyla beni bu günlere getiren, kıymetli meslek büyüklerim anne ve babam; Tülay BULGURCU ve Orhan BULGURCU'ya minnetlerimi sunarım.

Çalışmam boyunca her daim yanımda olan, desteğini hiçbir zaman esirgemeyen canım kardeşim Zeynep Beyza BULGURCU'ya, her an yanımda olarak beni motive eden, desteği ile zorlukların üstesinden gelmemi sağlayan sevgili eşim ve meslektaşım Oğuzhan ŞAHİN'e, tüm bu süreçte bana umut ve mutluluk kaynağı olan canım kızım Asya ŞAHİN'e teşekkürlerimi sunarım.

ÖZET

Elif BULGURCU ŞAHİN, İşçilik Alacaklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Başkent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Tezli Yüksek Lisans Programı, 2025

İş hukukunun temel amaçlarından biri, işçiyi ekonomik bakımdan korumak ve işveren karşısında zayıf olan konumunu dengelemektir. Bu çalışmada, iş hukukunun en önemli ilkelerinden biri olan işçiyi koruma ilkesi ile TMK m. 2'de yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı ilkeleri arasındaki denge, teorik ve yargısal perspektiften incelenmiştir. Özellikle işçinin hak arama özgürlüğünün sınırlarının kapsamı, hangi hallerin hakkın kötüye kullanılması yasağı teşkil ettiği Yargıtay kararları çerçevesinde ele alınmıştır. Somut uyuşmazlıklarda bazı taleplerin zamanlaması, içeriği veya işçinin daha önceki davranışları dikkate alınarak dürüstlük kuralının ihlal edilip edilmediği tartışılmış; mahkemelerin söz konusu talepleri ne şekilde değerlendirildiği analiz edilmiştir.

Genel hukuk kuralları olarak kabul gören dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı ilkeleri iş hukukunda da yalnızca işverenin davranışlarını sınırlamaz, işçinin de davranışlarını sınırlar. Bu ilkelerin işçilik alacaklarının talebinde ne şekilde uygulandığına ilişkin yargı kararları ve öğretideki yaklaşımlar doğrultusunda ulaşılan değerlendirmeler, uygulamada daha öngörülebilir ve tutarlı kararlar verilmesine katkıda bulunmayı hedeflemektedir.

Anahtar Kelimeler: Dürüstlük Kuralı, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, İşçilik Alacakları, Yargıtay Kararları

ABSTRACT

Elif BULGURCU ŞAHİN, The Principle of Good Faith and the Prohibition of Abuse of Rights in Claiming Employee Receivables, Başkent University, Institute of Social Sciences, Private Law Master's Program with Thesis, 2025

One of the main purposes of labor law is to protect the worker economically and to balance his/her weak position against the employer. In this study, the balance between the principle of protecting the worker, which is one of the most important principles of labor law, and the principles of the principle of honesty and prohibition of abuse of rights in Article 2 of the TMK, has been examined from a theoretical and judicial perspective. In particular, the scope of the limits of the worker's freedom to seek rights and the situations that constitute a prohibition of abuse of rights have been addressed within the framework of the decisions of the Supreme Court of Appeals. In concrete disputes, it has been discussed whether the principle of honesty has been violated by considering the timing, content or previous behavior of the worker in some requests; and how the courts evaluate these requests has been analyzed.

The principles of honesty and prohibition of abuse of rights, which are accepted as general rules of law, do not only limit the behavior of the employer in labor law, but also the behavior of the employee. The evaluations reached in line with the approaches in the doctrine and the court decisions on how these principles are applied in the claim of labor receivables aim to contribute to more predictable and consistent decisions in practice.

Keywords: Honesty Rule, Prohibition of Abuse of Rights, Labor Receivables, Supreme Court Decisions

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR i
ÖZET ii
ABSTRACT iii
İÇİNDEKİLER iv
KISALTMALAR LİSTESİ ix
GİRİŞ 1
1. DÜRÜSTLÜK KURALI VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞI 3
1.1. Dürüstlük Kuralı Kavramı 3
1.1.1. Dürüstlük kuralının özellikleri 5
1.1.1.1. Dürüstlük kuralı genel bir kuraldır 5
1.1.1.2. Dürüstlük kuralı tali bir kuraldır 5
1.1.1.3. Dürüstlük kuralı objektif bir kuraldır 6
1.1.1.4. Dürüstlük kuralı tamamlayıcı ve açıklayıcı bir kuraldır 6
1.1.1.5. Dürüstlük kuralı hâkim tarafından re'sen uygulanan bir kuraldır 6
1.1.1.6. Dürüstlük kuralı emredici bir kuraldır 7
1.1.2. Dürüstlük kuralının fonksiyonları 8
1.1.2.1. Hakların kullanılması ve borçların ifasında dürüstlük kuralının işlevi 8
1.1.2.2. Sözleşmelerin ve irade beyanlarının yorumlanmasında dürüstlük kuralının işlevi 8
1.1.2.3. Sözleşme öncesi aşamada dürüstlük kuralının işlevi 9
1.1.2.4. Sözleşmelerin uyarlanmasında dürüstlük kuralının işlevi 11
1.1.2.5. Kanun hükümlerinin tamamlanmasında ve yorumlanmasında dürüstlük kuralının işlevi 14
1.1.2.6. Kanuna karşı hilenin önlenmesinde dürüstlük kuralının işlevi 15
1.1.3. Hukuk sistemlerinde dürüstlük kuralı 16
1.1.3.1. Roma hukukunda dürüstlük kuralı 16
1.1.3.2. Kıta Avrupası hukuk sisteminde dürüstlük kuralı 17
1.1.3.3. Anglo-Amerikan hukuk sisteminde dürüstlük kuralı 19
1.2. Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı Kavramı 21

1.2.1. Hakkın kötüye kullanılması ile ilgili görüşler 23
1.2.1.1. Sübjektif görüş 23
1.2.1.2. Objektif görüş 23
1.2.1.3. Ortalama görüş 24
1.2.2. Hukuk sistemlerinde hakkın kötüye kullanılması 24
1.2.2.1. Roma hukukunda hakkın kötüye kullanılması 24
1.2.2.2. Kıta Avrupası hukuk sisteminde hakkın kötüye kullanılması yasağı 25
1.2.2.3. Anglo-Sakson hukuk sisteminde hakkın kötüye kullanılması 26
1.2.3. Hakkın kötüye kullanılmasının şartları 27
1.2.3.1. Geçerli bir hakkın mevcut olması 27
1.2.3.2. Hakkın alenen kötüye kullanılmış olması 27
1.2.4. Hakkın kötüye kullanılmasının görünümleri 28
1.2.4.1. Hakkın amaca aykırı olarak kullanılması 28
1.2.4.2. Hakkın kullanılmasında meşru menfaatin yokluğu 29
1.2.4.3. Menfaat ile zarar arasında orantısızlık bulunması 30
1.2.4.4. Çelişkili davranma yasağı 31
1.2.4.5. Şekle aykırılığın ileri sürülmesi 34
1.2.6. Hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili bazı problemler 36
1.2.6.1. Üçüncü kişilere sirayet edip etmeyeceği hususu 36
1.2.6.2. Hakkın kötüye kullanılması yasağının kamu düzeni ile ilişkisi 36
1.3. Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Diğer Kurumlar ile Karşılaştırılması 37
1.3.1. İyi niyet ile karşılaştırma 37
1.3.2. Haksız fiil ile karşılaştırma 37
1.3.3. Ahlaka aykırılık ile karşılaştırma 38
1.3.4. Kanuna karşı hile ile karşılaştırma 39
1.3.5. Muvazaa ile karşılaştırma 40
2. İŞÇİLİK ALACAKLARI 42
2.1. Genel Olarak İşçilik Alacakları 42
2.2. Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 42
2.2.1. Kıdem tazminatı 42
2.2.1.1. Kıdem tazminatı kazanabilmek için gerekli olan koşullar 44

2.2.1.1.1. İş kanunlarına tabi olarak çalışma 44
2.2.1.1.2. En az bir yıl çalışma 44
2.2.1.1.3. Kanunda belirtilen durumlarda iş sözleşmesinin sona ermesi 46
2.2.1.1.3.1. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshi hali. 46
2.2.1.1.3.2. Yaşlılık, malullük aylığı, toptan ödeme almak amacıyla, evlilik ve muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi hali 47
2.2.1.1.3.3. İşçinin ölümü hali 48
2.2.1.1.3.4 İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi hali 49
2.2.2. İhbar tazminatı 50
2.2.3. Kötü niyet tazminatı 52
2.2.4. Yıllık izin ücreti 55
2.2.4.1. İşçinin bir yıldır çalışıyor olması 56
2.2.4.2. Görülen işin yıllık ücretli izne hak kazanmaya elverişli olması ... 58
2.2.4.3. Yıllık ücretli izinlerin ispatı 59
2.3. Feshe Bağlı Olmayan Alacaklar 59
2.3.1. Ücret alacağı 59
2.3.1.1. Ücretin miktarı 60
2.3.1.2. Ücretin ödenmesi 62
2.3.1.3. Ücretin ispatı 64
2.3.2. Fazla mesai ücreti 65
2.3.2.1. Fazla çalışma kavramı 65
2.3.2.2. Normal fazla çalışma 66
2.3.2.3. Zorunlu ve olağanüstü nedenle fazla çalışma 67
2.3.2.4. Fazla çalışmanın ispatı 67
2.3.3. Hafta tatili ücreti 70
2.3.4. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti 72
3. İŞÇİLİK ALACAKLARININ TALEP EDİLMESİNDE DÜRÜSTLÜK KURALI VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞININ YARGI KARARLARI IŞIĞINDA İNCELENMESİ 75

3.1. İş Hukukunda Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Görünüş Şekli 75
3.1.1. İşçilik alacaklarında doğruluk ve dürüstlük duralı ve hakkın kötüye kullanılması prensibinin etkisi 76
3.1.2. İş sözleşmelerinin yorumunda dürüstlük kuralının işlevi 78
3.2. Yargı Karaları Işığında İşçilik Alacaklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağına Aykırı Hallerin İncelemesi 79
3.2.1. İşçinin uzun zaman geçtikten sonra işçilik alacaklarını talep etmek için dava açması 79
3.2.2. Ücret alacaklarının talebinde dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması 84
3.2.3. Fazla çalışma alacaklarının talep edilmesinde dürüstlük kuralına aykırılık ve hakkın kötüye kullanılması 88
3.2.4. İşçinin emeklilik hakkını kötüye kullanması 91
3.2.5. Yaş hariç emeklilik nedenine dayanarak işten ayrılan işçinin yeni işe girmesi 93
3.2.6. Yaş hariç emeklilik nedenine dayanarak işten ayrılan işçinin yeniden çalışmayı başladığı yerden ayrılırken kıdem tazminatı talep etmesi 97
3.2.7. Kadın işçilerin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesi 99
3.2.8. İzin hakkını kullanan işçinin bu süre zarfında başka işte çalışması 102
3.2.9. İşe iade davalarında işçinin işe iade edilmesi hususunda samimi davranmaması 104
3.2.10. İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunduktan sonra işçilik alacağı talep etmesi 110
3.2.10.1 Sadakat borcunun tanımı ve hukuki niteliği 110
3.2.10.2. Sadakat borcuna aykırı davranan işçinin işçilik alacaklarını talep etmesi 113
3.2.10.3. İşçinin işvereni yanıltması halleri 115
3.2.10.4. İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması halleri 119
3.2.10.5. İşçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmesi 125
3.2.10.6. İşçinin üçüncü kişi yararına çalışması ve rekabet etmeme borcunu ihlal etmesi 128

3.2.11. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönmesi durumu 130
3.2.12. İşçinin devamsızlık yapması 132
3.2.13. Toplu iş hukukunda dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanımının bir görünümü: Grev hakkının kötüye kullanılması 134
4. İŞÇİNİN DÜRÜSTLÜK KURALINA VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞINA AYKIRI DAVRANIŞLARININ YAPTIRIMI ... 137
4.1. İşverenin Fesih Hakkı 137
4.2. İşverenin Tazminat Hakkı 138
SONUÇ 140
KAYNAKLAR 143

KISALTMALAR LİSTESİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
AÜHFD	: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
DEÜ	: Dokuz Eylül Üniversitesi
E.	: Esas
ERÜHFD	: Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
f.	: Fıkra
GSÜHFD	: Galatasaray Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
HGK	: Hukuk Genel Kurulu
HMK	: Hukuk Muhakemeleri Kanunu
İHFM	: İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İK	: 4857 sayılı İş Kanunu
İKÜHFD	: İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
K.	: Karar
LİSGHD	: Legal İş Sağlığı ve Güvenliği Hukuku Dergisi
m.	: Madde
NEÜHFD	: Necmettin Erbakan Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
NKÜ	: Namık Kemal Üniversitesi
PECL	: Principles of European Contract Law
Prof.	: Profesör
S.	: Sayı
s.	: sayfa
T.	: Tarih
TBB	: Türkiye Barolar Birliği
TBK	: Türk Borçlar Kanunu
TMK	: Türk Medeni Kanunu
TİS	: Toplu İş Sözleşmesi
Vb.	: Ve benzeri
Y.	: Yargıtay

GİRİŞ

Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı birbirini tamamlayan iki temel kuralı oluşturmaktadır. Hukuk sistemi, her bir hakkın kapsamı ile, bu hakların kullanılabilmesi için gerekli koşulları ve usulleri, ilgili hakla ilişkili özel düzenlemelerle belirlemiştir. Bununla birlikte, hayatın olağan akışındaki sonsuz ihtimallerin önceden tahmin edilmesinin ve her bir detayının ayrıntılı bir şekilde düzenlenmesinin imkansızlığı göz önüne alındığında, tüm hakların kullanımında bir sınırlama getirilmesi gerektiği kabul edilmiştir. Sonuç olarak dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı her türlü olasılığa karşı uygulanabilecek genel hukuk kuralları olarak karşımıza çıkmaktadırlar.

Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi, dürüstlük kuralını hukuk sistemine yerleştirerek, bireyler arasındaki ilişkilerin güven ve adalet temelinde yürütülmesini sağlar. Bu madde, her türlü hukuki ilişkide tarafların dürüstlük ve iyi niyetle hareket etmelerini zorunlu tutar. Bu nedenle dürüstlük kuralı kişilerin haklarını kullanırken, diğer kişilerin haklarına saygı göstermelerini amaçlayarak kişiler arasındaki karşılıklı adaletin gelişmesinde büyük rol oynar.

Tüm bunların yanında dürüstlük kuralı, kişinin kendisine tanınan hakkı kötüye kullanmamasını yani bu hakkı doğru amaçlar için kullanmasını da sağlar. Bir kişinin kendisine tanınan hakkı başka bir kişiye zarar verecek şekilde kullanması hakkın kötüye kullanılması olarak ifade edilebilir. Hakkın kötüye kullanılması yasağı, kişilerin haklarını kullanırken toplumsal düzeni korumaya ve diğer kişilerin haklarına saygı göstermeyi şart koşan bir ilkedir. Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi bireylerin kendilerine tanınan hakları kullanırken dürüstlük ve iyi niyet kurallarına bağlı olarak kullanmalarını öngörmektedir. Bu nedenle bireyler haklarını kullanırken sadece yasal düzenlemelere bağlı değildirler. Söz konusu hakkın etik değerlere de uygun olarak kullanılması gerekmektedir.

İşçilik alacaklarının talep edilmesinde bu iki kural önemli bir rol oynamaktadır. İş Hukuku'nda işçinin alacaklarını talep ederken dürüstlük kuralına aykırı davranması halinde gidilecek özel bir kanun hükmü bulunmamaktadır. Bu nedenle, söz konusu hallerde işçi aleyhine Türk Medeni Kanunu 2. maddesine gitmek gerekecektir.

Dürüstlük kuralı, işçinin alacaklarını talep ederken yalnızca hak ettiği alacakları talep etmesini ayrıca bu alacakların belirlenmesi aşamasında doğru bilgileri vermesini gerekli kılar. İşçi çalışma hayatı boyunca hak etmiş olduğu ücret, yıllık izin, kıdem tazminatı gibi alacaklarını talep ederken, talep edilen miktarın gerçekçi olması zorunludur. İşçinin yalan beyanlarda bulunarak hak ettiğinden fazla alacak talep etmesi ve haksız menfaat sağlamaya çalışması hali dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Dürüstlük kuralı, işçinin alacaklarını talebi esnasında işveren ile açık bir iletişimde bulunmasını da gerekli kılar.

Türk Medeni Kanunu ve aynı zamanda iş hukuku uyarınca, işçi kendisine tanınan hakları kullanırken amacına uygun davranmak zorundadır. Aksi durumda hakkın kötüye kullanılması yasağı gündeme gelir ve işçinin kullanmış olduğu hak hukuk düzeni tarafından tanınmaz. Söz konusu yasağın işçilik alacaklarının talep edilmesindeki yansıması, işçinin haksız kazanç elde etmesinin ve hukukun suiistimal edilmesinin önüne geçmek olarak kendini gösterir. İşçi alacaklarını talep ederken yalan beyanlardan kaçınmalı ve dürüstlük kuralına uygun şekilde haklarını kullanmalıdır.

Çalışmamızın ilk bölümünde Türk Medeni Kanunu'nda yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı genel olarak incelenecektir. Söz konusu bölümde bu iki ilkenin genel özelliklerine değinilecek, işlevlerinden bahsedilecek ve farklı hukuk sistemlerindeki görünümü ele alınacaktır. Aynı zamanda dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının diğer kurallarla ilişkisinin yanı sıra birbirleriyle olan ilişkileri de çalışmamızın ilk bölümünde yer alacaktır.

Çalışmamızın ikinci bölümünde işçilik alacaklarından bahsedilecektir. İşçilik alacakları, feshe bağlı olan işçilik alacakları ve feshe bağlı olmayan işçilik alacakları olarak ikiye ayrılarak incelenecek, söz konusu alacakların genel özelliklerinden ve kazanılması için şart olan koşullardan bahsedilecektir.

Çalışmamızın son bölümünde ise öncesinde incelenen iki konu birbiriyle ilişkilendirilerek incelenecektir. Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı yargı kararları ışığında işçilik alacaklarının talep edilmesinde ne şekilde ele alınmış, somut olay bazında değerlendirilecektir.

1. DÜRÜSTLÜK KURALI VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞI

1.1. Dürüstlük Kuralı Kavramı

Dürüstlük kuralı kavramı, Türk Medeni Kanunu'nda "*Herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz*" şeklinde yer almaktadır. Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere, dürüstlük kavramını incelemeden evvel hak kavramını incelemekte fayda görüyoruz.

Hak kavramının tanımı birden fazla şekilde karşımıza çıkmaktadır. Öğretide yapılan bir tanıma göre, hukuk hak kavramının çoğul halini oluşturmaktadır.[1] Öğretide yapılan diğer bir tanıma göre ise hak, insanların diğer kişilerle kurduğu hukuki ilişkiler sonucunda talepte bulunabileceği yetkilerdir.[2] Aynı görüşe göre, hak hukukun korumasından yararlanma halidir.[3] Diğer bir görüşe göre ise hak kişinin devlet tarafından korunan ayrıcalıklı durumudur.[4]

Genel olarak hak kavramı üzerine birden fazla tanım yapılmışsa da hak kavramını "*hukuk düzeni tarafından korunan ve bu korumadan sahibine yararlanma yetkisi tanınan her türlü çıkar"*[5] şeklinde ifade etmek yerinde olacaktır. Tanımdan da anlaşılacağı üzere hak kavramının varlığı için belli şartlar bulunmaktadır. İlk şart, kişinin söz konusu hakkı kullanmada bir çıkarının bulunması gerekmektedir. Kişinin çıkarının bulunması tek başına yeterli olmayıp, bu çıkarın hukuk düzeni tarafından korunması ve kabul görmesi gerekmektedir. Son olarak, kişiye bu haktan yararlanma hakkı hukuk düzeni tarafından verilmiş olmalıdır.

[1] Şişman,Gülden / Sarsıkoğlu, Şenel / Savrun, Nibal Fatma, Hukuk Başlangıcı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.153
[2] Athay,Ender Ethem, Hukuk Başlangıcı, 5. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2017, s.313
[3] Athay, s.313
[4] Doğan, İlyas, Hukuka Giriş, 2. Baskı, Asana Yayınları, Ankara 2020, s.91
[5] Oğuzman / Barlas, Medeni Hukuk, 12. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024, s.279

TMK'da yer alan dürüstlük kuralı tanımı ile ifade edilmek istenen şey; orta zekalı, dürüst, makul bir insandan beklenen davranış biçimidir. Dürüst davranma borcu yalnızca taraflardan borçlu olana yüklenmemiş, alacaklı da tarafa da yüklenmiştir. Dürüstlük kuralının TMK m. 2'de yer almasından da anlaşılacağı üzere, genel bir nitelik taşıdığı söylenebilir. Bu nedenle dürüstlük kuralına ilişkin madde yalnızca medeni hukuktaki uyuşmazlıklarda uygulanmayıp, diğer hukuk dallarında da uygulanabilecektir.[6] Dürüstlük kuralının birçok işlevi bulunmakla beraber en önemli işlevi, hukuki ilişkilerde alacaklının veya borçlunun davranışlarının sınırlarının ne olacağını belirlemektir. Taraf, kendisine tanınan hakkı dürüstlük kurallarına uygun sınırlarda kullanırsa bu hak iyi kullanılmış sayılacakken; sınırı aşarsa bu hak kötüye kullanılmış bir hak olarak ifade edilecektir. Dürüstlük kuralının kişilik hakları ile de doğrudan ilişki olduğu söylenebilir. Çünkü kişilik haklarının ihlali dürüst olmayan davranışı da içinde barındırır. Dürüstlük kuralı, tarafların birbirlerinin kişilik haklarını zedelememesini ve mevcut hukuki ilişki içinde aldatma, yanıltma, kötüye kullanma şeklindeki hareketlerden uzak durulmasını öngörür.

Dürüstlük kuralının uygulanması için tarafların bir talepte bulunmalarına gerek bulunmamaktadır. Hâkim, önüne gelen uyuşmazlıkta dürüstlük kuralını kendiliğinden uygulamak zorundadır.[7] Dürüstlük kuralının emredici bir kural mı yoksa aksi taraflarca kararlaştırabilir bir kural mı olduğu hususu öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre dürüstlük kuralı emredici niteliğe sahiptir ve kamu düzeni ile ilişki olduğu için taraflarca aksinin kararlaştırılması mümkün değildir.[8] Diğer bir görüşe göre ise dürüstlük kuralının aksini taraflar yapacakları bir sözleşme ile kararlaştırabilirler.[9]

Tüm bu ifadelerden sonra, dürüstlük kuralı kavramının hukuki niteliğini; orta zekalı, namuslu kişilerin davranışları sonucu ortaya çıkan ve güvene dayanan herkesin kabul gördüğü kuralların tamamı olarak açıklayabiliriz. Dürüstlük kuralının söz konusu özelliklerini ve uygulamadaki işlevini daha detaylı olacak şekilde tek tek ele almakta fayda görüyoruz.

---

[6] Uyar, Talih, Yargıtay Kararlarında Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, s.440

[7] Uyar, s.440

[8] Alaslan, Fatma, Medeni Hukukta Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S. 2, Ekim 2016, s.417

[9] Uyar, s.440

1.1.1. Dürüstlük kuralının özellikleri

1.1.1.1. Dürüstlük kuralı genel bir kuraldır

Yukarıda da bahsi geçtiği üzere TMK'da yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağını içeren hüküm, genel nitelikte bir özellik taşımaktadır. Sosyal hayatın içinde insanların yaşayacağı birden fazla ihtimalin olması ve bu ihtimallerin teker teker kurala bağlanmasının mümkün olmaması karşısında, dürüstlük kuralının genel nitelikte bir ilke olma özelliği yerindedir.[10] Söz konusu kural, Medeni Kanun'da yer almakla beraber özel hukukun diğer alanlarında ve ayrıca kamu hukukunda da uygulanan bir kural olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 29'da dürüstlük kuralına ilişkin hüküm yer almaktadır. Anılan madde hükmüne göre: *"Taraflar, dürüstlük kuralına uygun davranmak zorundadırlar. Taraflar, davanın dayanağı olan vakıalara ilişkin açıklamalarını gerçeğe uygun bir biçimde yapmakla yükümlüdürler."* Görüldüğü üzere usul hukuku bakımından da dürüstlük kuralına uygun davranılması şartı bulunmaktadır.

1.1.1.2. Dürüstlük kuralı tali bir kuraldır

Uyuşmazlıkların hepsinde dürüstlük kuralını uygulamak hakkaniyete aykırı sonuçlara sebebiyet verebilir. Bu nedenle, özel kanun hükümlerinin mevcut olduğu durumlarda, genel bir kural olan dürüstlük kuralının uygulanmasına gerek bulunmamaktadır.[11] Her olaya dürüstlük kuralının uygulanması pek tabii kolaycılığa sebebiyet verecektir. Dürüstlük kuralının her olaya uygulanması, diğer kanun hükümlerini görmezden gelme anlamına gelecek ve bu durum adaletin sağlanmasına engel olacaktır. Dürüstlük kuralı diğer kanun hükümlerinin uygulanmasının önüne geçmemeli; ancak açıkça hakkaniyetin gerektirdiği hallerde uygulanmalıdır.[12] Yargı kararlarında da dürüstlük kuralının ikincil niteliğine ilişkin ifadelere yer verilmektedir.[13]

---

[10] Antalya, Gökhan / Topuz, Murat, Marmara Hukuk Yorumu Medeni Hukuk, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024 s.484

[11] Alaslan, s.418

[12] Oğuzman / Barlas, s.341

[13] *"Davacı vekili istinaf başvurusunda şekle aykırılığın davalı tarafından TMK 2 dürüstlük kurallarına aykırı olarak ileri sürüldüğünü beyan etmişse de basiretli tacir konumunda olan bankanın sıkı şekil şartlarına*

1.1.1.3. Dürüstlük kuralı objektif bir kuraldır

Dürüstlük kuralının bu özelliği, onun kişilerin kendilerine ait değer yargılarından, düşüncelerinden, ahlaka ilişkin yönelimlerinden bağımsız olmasını ifade etmektedir.[14] Dürüstlük kuralının objektif olması, haklarını kullan ve borçlarını yerine getiren orta zekalı ve namuslu bir insandan beklenen genel davranış biçimi olarak karşımıza çıkar. Dürüstlük kuralları, kişilerin sübjektif değer yargılarından ziyade herkes tarafından uyulması zorunlu olan genel davranış kurallarıdır.

1.1.1.4. Dürüstlük kuralı tamamlayıcı ve açıklayıcı bir kuraldır

Dürüstlük kuralının tamamlayıcı ve açıklayıcı bir fonksiyonu ile anlatılmak istenen husus; bu kuralın kanunda yer alma amacının devamlı şekilde dürüstlük kuralına başvurmamız gerektiği değildir. Hakkaniyetin gerektirdiği hallerde ve kanunda boşlukların yer alması halinde dürüstlük kuralının tamamlayıcı ve açıklayıcı kural olma özelliği devreye girecektir.

1.1.1.5. Dürüstlük kuralı hâkim tarafından re'sen uygulanan bir kuraldır

Taraflar arasında mevcut olan dürüstlük kuralının uygulanabilmesi için kendilerinin talepte bulunmalarına gerek yoktur. Somut uyuşmazlıkta dürüstlük kuralının uygulanıp uygulanmayacağına hâkim re 'sen karar verecektir.[15] Yargıtay vermiş olduğu bir kararda bu hususu şu şekilde açıklamıştır; *"Medeni Kanun'un 2. Maddesinde yazılı dürüstlük kuralının doğal bir sonucu olarak kabul edilmelidir. Söz konusu yasa maddesi buyurucu nitelik taşıdığından hâkim tarafından kendiliğinden(resen) göz önünde tutulması zorunludur. Aksine düşünce kötü niyeti teşvik etmek en azından ona göz yummak olur.*

---

riayet etmesi gerektiği, kendi kusurundan hak çıkartamayacağı aşikardır. Dürüstlük kurallarına aykırılık ikincil bir düzenleme olup, davacı kredi işiyle iştigal eden basiretli tacir olarak gerekli özen ve ihtimamı sözleşme hazırlık safhasında göstermesi gerekirdi. Hal böyleyken, davacı banka vekilinin bu istinaf başvurusu da yerinde değildir." Gaziantep Bölge Adliye Mahkemesi 11. Hukuk Dairesi, T. 20.10.2022, E. 2021/590, K. 2022/1563 (www.lexpera.com.tr)

[14] Erdoğan, İhsan / Keskin, Dilşad, Türk Medeni Hukuku, 3. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2019, s.155

[15] Erdoğan, s.156

Oysa bütün çağdaş hukuk sistemlerinde kötü niyet korunmamış daima mahkûm edilmiştir. Nitekim uygulama ve bilimsel görüşler bu yönde gelişmiş ve kararlılık kazanmıştır. "[16]

1.1.1.6. Dürüstlük kuralı emredici bir kuraldır

Dürüstlük kuralının emredici niteliğe sahip bir kural olup olmadığı öğretide tartışmalıdır. Bir görüşe göre, dürüstlük kuralı emredicidir. Kişilere orta zekalı, dürüst ve namuslu bir insan gibi davranmalarını emreder.[17] Bir diğer görüşe göre ise dürüstlük kuralı emredici niteliğe haiz değildir ve taraflarca bu kuralın aksi sözleşme ile kararlaştırılabilecektir.[18] Akyol'a göre, Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan kanuna, ahlaka aykırılık hallerinde veya sözleşmenin en başından beri imkansız olma hallerinde tarafların aksine sözleşme yapma yetkileri bulunmamasına karşın, TMK m. 2'ye aykırı sözleşme yapabilirler.[19] Oğuzman/Barlas'a göre dürüstlük kuralı, sözleşmelerin yorumu ve tamamlanması ile ilgili olarak bertaraf edilebilir.[20] Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının emredici olmadığını savunan görüşe göre, bunlara aykırılığın izin verilmesi devamlı bir nitelik taşıyıp kişilik haklarını ihlal ediyorsa, ahlaka aykırılığa yol açıyorsa ve güven ilişkisini aşırı derece zedeliyorsa geçerli olmayacaktır.[21] Yargıtay vermiş olduğu bir kararında dürüstlük kuralının emredici olduğunu şu şekilde ifade etmiştir ; *"…dürüstlük kuralı emredici hukuk kuralları arasında yer aldığından bu kurala uyulup uyulmadığı, mahkemece resen araştırılmalıdır. Hakkın kötüye kullanıldığı savunma olarak ileriye sürülmüş olmasa dahi bu husus def'i olarak değil itiraz olarak kabul edildiğinden hâkim, dava dosyasından anlaşılan böyle bir durumu re'sen göz önüne almak zorundadır. "*[22]

---

[16] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E.2010/11-333, K.2010/406 (www.karararama.yargıtay.gov.tr)
[17] Antalya, s.489
[18] Akyol, Şener, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Filiz Kitapevi, İstanbul 1995, s.7
[19] Akyol, s.7
[20] Oğuzman / Barlas, s.344
[21] Akyol, s.7
[22] Yargıtay 3. Hukuk Dairesi, T.10.12.2015, E. 2015/11929, K. 2015/20070 (www.karararama.yargitay.gov.tr) ; *"…bütün hakların kullanılmasında ve borçların ifasında uyulması gereken dürüstlük kuralı ve hakların genel sınırlarını oluşturan hakkın kötüye kullanılması yasağı, kamu düzeni ihtiyaç ve gerekleri nedeniyle konulmuş kurallardır. Bu nedenle, Medeni Kanun'un 2. Maddesinin her iki fıkrası da emredici niteliktedir. Tarafların aralarındaki ilişkide dürüstlük kuralının ve hakkın kötüye kullanılması yasağının uygulanmayacağını kararlaştırmaları mümkün değildir. Dürüstlük kuralına veya hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı bir davranış, doğrudan hakkın mevcudiyetini ortadan kaldırdığından bir itiraz teşkil eder. Bu nedenle dava dosyasındaki bilgi ve belgelerden hakim, dürüstlük kuralına aykırı, hakkın kötüye kullanılmasını oluşturan davranışı tespit ediyorsa, ilgili tarafından ileri*

Kanımızca dürüstlük kuralı kamu düzenini ilgilendiren bir norm olması sebebiyle emredici niteliğe haizdir. Bu nedenle tarafların anlaşması suretiyle bu hükmün bertaraf edilmesi mümkün değildir.

1.1.2. Dürüstlük kuralının fonksiyonları

1.1.2.1. Hakların kullanılması ve borçların ifasında dürüstlük kuralının işlevi

Dürüstlük kuralının temel fonksiyonu, kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere kişilerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken uyması zorunlu olan sınırı belirlemektir.[23] Yargıtay bir kararında bu dürüstlük kuralının bu fonksiyonunu şu şekilde açıklamıştır: "*Kural olarak herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. (TMK m. 2/1) Dürüstlük kuralının ana fonksiyonu, bütün hakların kullanılmasında ve hükümlerin yerine getirilmesinde bunlara bir sınır teşkil etmek, ayrıca hukuk kurallarının özellikle kanunların tamamlanmasına büyük ölçüde hizmet etmektir. "*[24]

1.1.2.2. Sözleşmelerin ve irade beyanlarının yorumlanmasında dürüstlük kuralının işlevi

Bir sözleşmenin kurulabilmesi için tarafların karşılıklı irade beyanlarının birbirine uygun olması gerekmektedir. Söz konusu irade beyanları açık olabileceği gibi örtülü de olabilmektedir. İki tarafın irade beyanı her koşulda birbiriyle uygun olmayabilir. Örneğin, tarafların beyanlarının icap mı veya icaba davet mi olduğu konusu tartışmalı olabilir. Tarafların sözleşme yaparken gerçek iradelerinin ne olduğu hususunda ihtilaf ortaya çıkması halinde dürüstlük kuralı re'sen uygulanacaktır. Tarafların irade beyanlarının en baştan itibaren dürüstlük kuralına aykırı olmaması gerekmektedir. Bunun aksi halinde taraf

---

sürülmemiş olsa bile, kendiliğinden (re 'sen) bunu dikkate almalıdır." Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 17.01.2018, E. 2017/2578, K. 2018/42 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[23] Erdoğan, s.157

[24] Yargıtay 3.Hukuk Dairesi, T.10.12.2015 E.2015/11929, K.2015/20070, (www.karararama.yargitay.gov.tr)

iradeleri kanunun korumasından yararlanamayacaktır.[25] Yargıtay'ın da kabul ettiği güven kuramına göre kişinin irade beyanı dürüstlük kuralı çerçevesinde karşı tarafça nasıl anlaşılması gerekiyorsa o şekilde geçerli kabul edilecektir.[26]

Sözleşmelerin yorumlanması hususunda ise taraflar arasındaki güven ilişkisi önem arz etmektedir. Sözleşmenin taraflarından birinin karşı tarafın irade beyanını yorumlamasında orta zekalı, makul bir insanın sözleşmeye vereceği anlam göz önünde bulundurulur. Yine sözleşmede yer alan eksikliklerin doldurulmasında veya sözleşmenin yeni oluşan şartlara göre uyarlanması gerektiğinde hiç şüphesiz dürüstlük kuralından yararlanmak gerekecektir.

1.1.2.3. Sözleşme öncesi aşamada dürüstlük kuralının işlevi

Sözleşme kurulmadan önce, sözleşme tarafları birbirleriyle görüşmeler yapmaktadırlar. Sözleşme serbestisi ilkesinin bir sonucu olarak yapılan görüşmeler neticesinde tarafların sözleşme yapma zorunlulukları söz konusu olmayacaktır. Her ne kadar tarafların sözleşme kurma zorunlulukları bulunmasa da sözleşme öncesi girdikleri hukuki ilişkide birbirlerine zarar vermemeleri gerekmektedir.[27] Sözleşme öncesi

---

[25] Çakrak, Recep / İldeş, Samet, Kamu Hukuku ve Özel Hukuk Açısından Dürüstlük Kuralı ve Uygulama Alanı, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.2, 2014, s.51

[26] *"Bir beyanın, akdin yapılmasına olanak veren bir icap mı, yoksa bir icaba davet mi olduğunu tespit, söz konusu beyanın yorumuna bağlıdır. Bu konuda irade beyanlarının yorumundan başvurulan ve genel kabul gören güven teorisi ışığında gerek beyanda bulunanın beyanın içeriğine gerekse beyanın yapıldığı hal ve şartlara bakılarak bir sonuca varılır."* Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, E. 2012/14-606, K. 2013/212 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[27] *"Sözleşmenin kurulmasında etken olan nedenlerin gerçeğe uygun olmadığının anlaşılması durumunda sözleşmeden dönülmesi yanında uğranılan zararın da istenebileceği kuşkusuzdur. Sözleşme geçerli ise her türlü zararın istenebileceği, geçersiz ise, tarafların verdiklerini iade alabilecekleri yerleşik uygulamalarla kabul edilmiştir. Diğer taraftan genel anlamıyla güven, hayatın birçok alanında mevcut olan psikolojik ve sosyolojik bir olgudur. Ancak edim yükümlülüklerinden bağımsız borç ilişkilerinin dayanağını oluşturan güven esası, psikolojik "içsel anlamda bir güven olgusunu" değil, normatif anlamda korunmaya değer olan güveni yani, "normatif güveni" ifade eder. Normatif güven, kanun ifadesini Türk Medeni Kanun'un 2. Maddesinin 1. Fıkrasında bulur. Buna göre, "herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır." Kurulmuş bir sözleşmenin yorumlanması ve tamamlanması, dürüstlük kuralı ve güven esası doğrultusunda gerçekleştirilmektedir. Bu hallerde hukuk mantığı ve hakkaniyet düşüncesinin yöneldiği ortak nokta, aralarında belli ölçüde güven ilişkisi kurulmuş bulunan kimselerin bu güven ilişkisine dayanan beklentilerinin, yani haklı güvenlerinin korunması anlayışlarıdır. (Sözleşme Görüşmelerindeki Kusurlu Davranıştan Doğan Sorumluluk, Dr. Huriye Reyhan Demircioğlu, 2009 Baskı sh. 134-146) Güven esasıyla ilgili olarak Hukuk Genel Kurulundan geçen Gazipaşa Belediyesinin taraf olduğu dava dosyalarında da açıklama yapılmış Hukuk Genel Kurulu büyük çoğunlukla güven esasıyla davalı belediyeyi de sorumlu tutmuştur. (YHGK 4.5.2011 tarih ve 2011/13-56 esas ve 2011/264 karar), Genel Kurul bozma ilamında; "sonuç olarak, davalı… Belediye Başkanlığı'nın kendi adına kayıtlı bulunan arsaya ortağı olduğu diğer davalı…turizm İnşaat ve Ticaret Limited şirketi tarafından yapımı*

görüşmelerde tarafların birbirlerine zarar vermesi halinde, Culpa contrahendo sorumluluğu gündeme gelecek ve zarar veren tarafın karşı tarafa zararı tazmin etmesi gerekecektir.[28] Bu sorumluluğun temelinde, taraflar arasındaki sözleşme görüşmeleri boyunca var olan güven ilişkisi vardır. Söz konusu güven ilişkinin varlığının temelinde ise dürüstlük kuralı yer almaktadır.[29]

Bu nedenle güven sorumluluğunu daha detaylı incelemek istiyoruz. Kaynağı Alman hukuku olan güven sorumluluğu kavramı, taraflar arasında bir sözleşmenin varlığını gerektirmeksizin yasalardan kaynaklanan bir durumu ifade etmektedir.[30] Türk hukukunda culpa in contrahendo kavramıyla ilişkilendirilen güven sorumluluğu kavramı, aslında bu kavramı da içine alan üst bir kavram niteliği taşımaktadır. Çünkü culpa in contrahendo gereği sözleşme öncesi aşamalarda güven sorumluluğu mevcut olsa da sözleşme kurulduktan sonraki aşamalarda da devam edecektir. Culpa in contrahendo gereği, taraflar arasında geçerli bir sözleşmenin kurulup kurulmamasının bir önemi bulunmamaktadır. Yani taraflar arasında, birbirlerine karşı asli edim yükümlülükleri doğmasa da bir tarafın davranışları ile güven ilişkisi kurulduktan sonra bu ilişkiyi zedeleyecek davranışta bulunulması halinde dürüstlük kuralı gereği sorumluluk ortaya çıkacaktır.[31]

Culpa in contrahendo kurumunun hukuki niteliğin ne olduğu sorunu gündeme gelebilir. Öğretide, culpa in contrahendo sorumluluğunun bir tür haksız fiil sorumluluğu olduğuna ilişkin görüşler mevcuttur. [32] Ancak Türk hukukunda baskın olan görüşe göre, bu sorumluluğun hukuki niteliği haksız fiil veya sözleşme sorumluluğu değil; kaynağını

---

kararlaştırılan davaya konu devre mülk için davalı alıcıya haklı bir güven verdiği ve oluşan bu güven duygusu sebebiyle devre mülkün teslim edilememesinden kaynaklanan davacı zararından davalı belediyenin de sorumlu bulunduğu her türlü duraksamadan uzaktır." Denilmiştir. Öte yandan, yine tüketicilerin… şirketinin inşaatı tamamlanmadan iflası sebebiyle sözleşmelerin iptali ile bedellerin iadesi yönünde açmış oldukları davalarda da, davalı arsa sahibi Toki'nin sorumluluğu diğer gerekçeler yanında güven esası baz alınarak kabul edilmiş ve TOKİ sorumlu tutulmuştur. (Dairemizin 13.06.2013 gün ve 1844-16036, 5.3.2013 gün ve 2012/19219 esas, 2013/5142 karar, 26.01.2012 gün 2011/16549 esas 2012/1177 karar vb. Emsal kararlar) Görüldüğü üzere, güven esası muhtelif kararlarda işlenmiş ve sorumluluğun kaynağı olarak gösterilmiştir. Bu güven esası, sözleşme öncesi görüşmelerde (culpa ın contrahendo) sorumluluğun kaynağı olarak öğretide ve kimi zaman Yargıtay kararlarında işlenmektedir…" Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, T. 2.10.2014, E. 2014/24720, K. 2014/30598, (www.kazanci.com.tr)

[28] Karaahmetoğlu, Atanur, Sözleşme Görüşmelerinde Culpa In Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu, Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.1, S.2, 2023, s.506

[29] Karaahmetoğlu, s.507

[30] Durak, Yasemin, Güven Sorumluluğu ve Culpa In Contrahendo, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.25, S.1, 2017, s.241

[31] Durak, s.244

[32] Durak, s.264

dürüstlük kuralından alan bağımsız bir borç ilişkisidir.[33] Yargıtay, vermiş olduğu bir kararında bu hususu şu şekilde ifade etmiştir: *"Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 13.02.2013 tarihli, 2012/13-1220 Esas ve 2013/239 karar sayılı ilamında ifade edildiği gibi, toplumsal hayatın hızla gelişmesi sonucu ortaya çıkan bazı hukuki sorunların çözümü, klasik borç doğurucu sorumluluk kaynakları olarak nitelendirilen haksız fiil, sözleşme ve sebepsiz zenginleşme içerisinde bulabilmek her zaman mümkün değildir. Kanunların çözüm öngöremediği bu tür durumlar için öğretide yeni hukuki müessese ve sorumluluk türleri belirlenmesi yoluna gidilmiştir. Bu yeni belirlenen sorumluluk türlerinden olan sözleşme görüşmelerinden doğan sorumluluk, sözleşme görüşmeleri sırasında taraflardan birinin diğerine dürüstlük kuralı uyarınca belli ölçüde karşı tarafın çıkarlarını gözetme, böylece bildirim, aydınlatma, boş yere güven vermeme, güveni boşa çıkarmama gibi birtakım özen yükümlülükleri doğurmaktadır. Bu özen yükümlülüklerine aykırılığa da sözleşmeden kaynaklanan borca aykırılığa ilişkin hükümler uygulanmaktadır. "*[34]

1.1.2.4. Sözleşmelerin uyarlanmasında dürüstlük kuralının işlevi

Hukukumuzda, sözleşmeler bakımından geçerli olan en önemli ilkelerden biri ahde vefa ilkesidir. Bu ilke, sözleşmenin hükümlerinin aynen uygulanmasını ve sözleşmeye bağlı kalınmasını içeren bir özellik taşımaktadır. Ancak bazı durumların ortaya çıkması halinde, sözleşmedeki borcun yerine getirilmesi tamamen imkânsız olmamakla beraber borcu yerine getirecek kişi bakımından çok ciddi ölçüde ağırlaşabilmektedir. Bu gibi durumda, ahde vefa ilkesinin bir istinası olarak sözleşmelerin uyarlanması gündeme gelebilecektir.

Eski Borçlar Kanunu'nda sözleşmelerin uyarlanmasına ilişkin bir madde hükmü yer almamaktaydı. Bu nedenle uyarlama davaları Türk Medeni Kanunu m. 2 çerçevesinde çözüme ulaştırılmaktaydı. Ancak yeni sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 138. maddesinde sözleşmelerin uyarlaması kurumu yasal bir niteliğe bürünmüştür. Anılan madde hükmüne göre: *"Sözleşmenin yapıldığı sırada taraflarca öngörülmeyen ve öngörülmesi de beklenmeyen olağanüstü bir durum, borçludan kaynaklanmayan bir sebeple ortaya çıkar*

[33] Durak, s.265
[34] Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, T. 4.3.2021 E. 2020/4933, K. 2021/2006 (www.kazanci.com.tr)

ve sözleşmenin yapıldığı sırada mevcut olguları, kendisinden ifanın istenmesinin dürüstlük kurallarına aykırı düşecek derecede borçlu aleyhine değiştirir ve borçlu da henüz borcunu ifa etmemiş olur veya ifanın aşırı ölçüde güçlenmesinden doğan haklarını saklı tutarak ifa etmiş olursa borçlu, hâkimden sözleşmenin yeni koşullara uyarlanmasını isteme, bu mümkün olmadığı takdirde sözleşmeden dönme hakkına sahiptir. Sürekli edimli sözleşmelerde borçlu, kural olarak dönme hakkının yerine fesih hakkını kullanır."

Madde metninden de açıkça anlaşılacağı üzere sözleşmenin uyarlanabilmesi için bazı koşulların mevcut olması gerekmektedir. İlk olarak, sözleşme yapılırken taraflarca beklenmeyen olağanüstü bir halin varlığı gerekmektedir. İkinci olarak, söz konusu hale borçlu sebebiyet vermemelidir. Ardından, söz konusu hal borçludan edimin ifasını istenmesinin dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil etmesine neden olmalıdır. Son olarak, borçlu henüz edimini yerine getirmemiş ya da ifa güçlüğünden doğan haklarını saklı tutarak yerine getirmiş olmalıdır.

Söz konusu koşulların mevcut olması halinde, borçlu hâkimden sözleşmenin uyarlanmasını talep edebilecektir. Hâkim, taraflar arasında yapılan sözleşmede bir uyarlama maddesi olup olmadığını tespit edecek ve buna göre bir karar verecektir. Ancak sözleşmede yer alan uyarlama hükmü hakkın kötüye kullanılmasına neden olursa, hâkim mevcut duruma göre kendisi uyarlamaya karar verecektir. Yargıtay'ın da bu hususta kararları bulunmaktadır.[35]

İş Hukukunda sözleşmelerin uyarlanması kanaatimizce mümkündür. Kimi zaman iş sözleşmesinin yerine getirilmesinin mümkün olmadığı durumlar ortaya çıkabilir. Ancak bu gibi durumlarda, iş sözleşmesinin derhal feshi yerine sözleşmenin daha sonradan devam

---

[35] *"Karşılıklı sözleşmelerde edimler arasındaki dengenin olağanüstü değişimler yüzünden alt üst olması, borcun ifasının önemli ölçüde güçleşmesi durumunda, işlem temelinin çökmesi gündeme gelir. İşte bu durumda hâkim, somut olayın verilerine göre alacaklı yararına borçlunun edimini yükseltmeye veya borçlu yararına onun tamamen veya kısmen edim yükümlülüğünden kurtulmasına karar verebilir ve sözleşmeye müdahale ederek sözleşmeyi değişen koşullara uyarlar. Sözleşmenin yeni durumlara uyarlanması yapılırken önce sözleşmede, daha sonra kanunda bu hususta intibak hükümlerinin bulunup bulunmadığına bakılır. Sözleşmede ve kanunda hüküm bulunmadığı takdirde, sözleşmenin değişen hal ve şartlara uydurulmasının gerekip gerekmeyeceği incelenir. Bazen de sözleşmede olumlu ya da olumsuz intibak kaydı bulunmakla beraber aynen uygulanmasını talep etmek TMK M. 2/2 anlamında hakkın kötüye kullanılması anlamına gelebilir. Böyle bir durumda sözleşmedeki intibak kaydına rağmen edimler arasında aşırı nispetsizlik çıkmışsa, uyarlama yine yapılmalıdır. İşlem temelinin çöktüğünün dikkate alınması dürüstlük kuralının gereğidir."* Yargıtay 13. Hukuk Dairesi, T. 29.11.2013, E.2012/8250, K. 2013/2623 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

etme şansı var ise sözleşmenin askıda bırakılması yerinde olacaktır.[36] Dürüstlük kuralları dikkate alınarak, işçi ve işverenin derhal fesih haklarını kullanmadan evvel iş sözleşmesini ayakta tutmayı denemeleri gerekmektedir. Yakın zamanda gerçekleşen covid-19 salgınında, işverenlerin işçileri çalıştıramadığı küresel bir durum meydana gelmiştir. Yasa koyucu, pandemi döneminde taraflar arasındaki iş ilişkinin sona ermesinin önüne geçerek, bu dönemde işçilerin işten çıkarılması yasağı getirmiştir. Bu sayede verilen idari karar neticesinde işyerlerini kapatmak zorunda kalan işverenler, işçilerin derhal feshi sonucu ciddi miktarda kıdem tazminatı ödemekten kurtulmuş; işçiler de geçici bir süre olan pandemi sonrasında işsiz kalmaktan korunmuşlardır.

Toplu iş sözleşmeleri bakımından, sözleşmenin uyarlaması kurumunun söz konusu olup olmayacağı sorunu gündeme gelebilir. Toplu iş sözleşmeleri nitelikleri bakımından özerk oldukları için, bu sözleşmelerin değişen koşullara uyarlanmasında öncelikle taraf iradeleri dikkate alınacaktır.[37] Ancak tarafların uyarlama konusunda fikir birliğine varamadıkları durumlarda, hâkimin müdahalesinin gerektiği kuşkusuzdur. Yukarıda da bahsedildiği üzere 6098 sayılı Borçlar Kanunu'ndan evvel sözleşmelerin uyarlanması kurumunun dayanağını TMK m. 2 oluşturmaktaydı. Toplu iş sözleşmelerinin uyarlanması bakımından da aynı durum geçerliydi. Tarafların serbest iradeleriyle yapılan toplu iş sözleşmeleri, her ne kadar bağlayıcı olsa da ekonomik kriz gibi olağanüstü şartlarda bu sözleşmeyi mutlak surette uygulamak TMK m. 2' ye aykırılık teşkil edebilir. Yargıtay 95-97 seneleri aralığında vermiş olduğu kararlarında, hâkim tarafından işlem temelinin çökmesine bağlı olarak uyarlama yapılabileceğini toplu iş sözleşmeleri bakımından da kabul etmiştir.[38] Ancak öğretideki bir görüş, hâkimin sözleşmeye müdahalesinin yalnızca borçlar hukuku kapsamına giren sözleşmeler bakımından geçerli olduğunu ve toplu iş sözleşmelerinin bu anlamda bir sözleşme olmamasından ötürü, hâkimin müdahale etmemesinin kural olarak isabetli olacağını ifade etmektedir.[39] Ancak aynı görüşe göre, istisnai olarak işlem temelinin çökerek sözleşmenin uygulanamaz hale gelmesinde veya sözleşmenin kamu düzenine aykırı olması gibi hallerde, hâkimin müdahalesinin istenmesi

[36] Özdemir, s.42
[37]Çavdar, Pelin, Karaca Aybüke, Türk Hukukunda Aşırı İfa Güçlüğü ve Toplu İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.23, S.3, 2107, s.635
[38] Çelik, Nuri, Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.4, S.31, 2011, s.16
[39] Bardakçı, Merve, Toplu İş Sözleşmesinde Taraflarca Değişiklik Yapılması, Konya Barosu Dergisi, S.1, 2024, s.50

mümkün olacaktır.[40] Çelik ve Centel'e göre e göre toplu iş sözlemleri özerkliğini Anayasa'nın 53. maddesinden almaktadır ve bu nedenle toplu iş sözleşmesinin değişen koşullara uyarlanması yetkisi tamamen sözleşmenin taraflarına aittir.[41] Aksinin kabulü halinde, Anayasa'nın 53. maddesinde yer alan toplu iş sözleşmelerinin özerkliğine ilişkin madde hükmüne aykırılık gündeme gelecektir.[42]

1.1.2.5. Kanun hükümlerinin tamamlanmasında ve yorumlanmasında dürüstlük kuralının işlevi

Kişiler, haklarını kanuna uygun olarak kullanmak zorundadırlar. Kanuna uygun olarak kullanacaklarını bu haklarını aynı zamanda dürüstlük kuralına bağlı şekilde kullanmaları gerekmektedir. Hâkimin de önüne gelen uyuşmazlıkta kanunu yorumlaması gereken durumlar söz konusu olabilir. Bu gibi durumlarda hâkim de dürüstlük kuralına bağlı olarak kanun hükmünü yorumlayacaktır. Somut olaya uygulanması gereken kanun hükmünün dürüstlük kuralına aykırı bir durum yaratması halinde, hâkim hakkaniyet gereği bu kuralı uygulamadan bir çözüm yolu bulmalıdır.

Kimi kanun hükümleri doğrudan dürüstlük kuralına gönderme yapmıştır. Örneğin: TTK m. 52: *"Ticaret unvanının, ticari dürüstlüğe aykırı biçimde bir başkası tarafından kullanılması halinde hak sahibi, bunun tespitini, yasaklanmasını; haksız kullanılan ticaret unvanı tescil edilmişse kanuna uygun bir şekilde değiştirilmesini veya silinmesini, tecavüzün sonucu olan maddi durumun ortadan kaldırılmasını, gereğinde araçların ve ilgili malların imhasını ve zarar varsa, kusurun ağırlığına göre maddi ve manevi tazminat isteyebilir…"* Bir diğer örnek ise TBK m.34 olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu maddeye göre: *"yanılan yanıldığını dürüstlük kurallarına aykırı olarak süremez."* Dürüstlük kuralına doğrudan atıf yapılmadığı hallerde ise yorum yapılarak dürüstlük kuralından yararlanmak gerekecektir.

İş Kanunu'nun yorumlanmasında, öğretide ortak kabul edilen görüşe uyarınca, işçi lehine yorum ilkesi kullanılmaktadır. Bu ilke, işçiyi kendisine yönelen belirsiz

[40] Bardakçı, s.50
[41] Çelik, s.17; Centel / Tankut, Toplu İş Sözleşmesinin Özerkliğinin Hukuki Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s.218
[42] Çelik, s.17

uygulamalardan korunmasını amaçlar. Ancak her durumda işçi lehine yorum ilkesini uygulamak, hakkaniyete aykırı sonuçlara sebep olabilir. Bu nedenle amaca uygun yorum yöntemi kullanılmalı, öncelikle kullanılacak kanun hükmünün amacı belirlenmeli ve ardından işçi lehine yorum ilkesinin kullanılıp kullanılmayacağı tespit edilmelidir.[43]"

Kanunlarda yer alan boşluklar, kural içi boşluk ve kural dışı boşluk olarak ikiye ayrılabilir. Kural içi boşluklar, yasa koyucu tarafından kesten bırakılmış boşluklardır. Hâkim burada takdir yetkisini kullanarak boşluğu doldurmalıdır. Kural dışı boşluk ise yasa koyucunun düzenleme yapmayı unuttuğu haller olarak ifade edilebilir. Uyuşmazlık konusu haller söz konusu yasanın ortaya çıkmasından sonra da ortaya çıkmış olabilir. Bu gibi hallerde hâkim, önce örf adet hukukuna gidecek bir çözüme ulaşamadığı takdirde hukuk yaratması gerekecektir. Hâkim, tüm bu hallerde dürüstlük kuralını kullanarak hareket etmelidir.

1.1.2.6. Kanuna karşı hilenin önlenmesinde dürüstlük kuralının işlevi

Gerçekleşmesi emredici nitelikte bir hukuk kuralı ile yasaklanan bir işlemin, kanun tarafından yasaklanmayan başka bir hukuki işlemle gerçekleştirilerek istenen sonuca ulaşılmasına, kanuna karşı hile adı verilmektedir.[44] Tanımından da açıkça anlaşılacağı üzere hukuka uygun bir yolla hukuka aykırı bir sonuç elde edilmesi dürüstlük kuralına aykırılık teşkil edecektir. Kanuna karşı hileye örnek olarak cali evlenmeler gösterilebilir. Cali evlenmelerde eşler, şeklen evlenmiş olsalar da asıl amaçları evlenme neticesinde bazı durumlardan yararlanmaktır. Bu duruma gösterilebilecek en yaygın örnek ise evlenme neticesinde vatandaşlığın kazanılması halidir. Bunun dışında, Yargıtay davacı işçinin tek taraflı olarak henüz doğmamış olan ücret alacağından feragat ederek toplu iş sözleşmesine aykırı bir durum yaratılmasını kanuna karşı hile olarak nitelendirmiştir. Anılan kararda şu ifadelere yer verilmiştir: *"Toplu iş sözleşmesini, sözleşmeyi yapmaya yetkili olan taraflar değiştirebilir. Dava konusu uyuşmazlıkta davacı laborant yardımcısı olarak göreve başladığını, 31.05.2011 tarihli bölge müdürlüğü oluru ile ağır ve hafif parça ambar memurluğunda görevlendirildiğini, toplu iş sözleşmesi 101 ve 102. Madde de belirtilen*

[43] Özdemir, Olgu, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, C.1, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2022, s.21
[44] Erdoğan / Keskin, s.159

kasa tazminatına hak kazandığı halde ödenmediğini ileri sürmüştür. Davalı ise davacının vermiş olduğu 11.01.2005 tarihli dilekçeyle toplu iş sözleşmesinde belirtilen kasa tazminatı almadan ambar görevini yapmak istediğini beyan ve taahhüt ettiğini savunmuştur. Davacının sunduğu dilekçeyle henüz doğmamış ücret hakkından tek taraflı bir irade beyanı ile vazgeçildiği ifade edilmekte ise de Toplu iş sözleşmesine aykırı sözleşme yapılamaz. Bu tür yapılmış sözleşmeler kanuna karşı hile oluşturur…"[45]

Kanuna karşı hile neticesinde kişi dolanmaya çalıştığı kanun hükmüne aykırılığın neticesinden sorumlu olacaktır.[46]

1.1.3. Hukuk sistemlerinde dürüstlük kuralı

1.1.3.1. Roma hukukunda dürüstlük kuralı

Roma hukukunda dürüstlük ve iyi niyet kavramlarının karşılığı olarak karşımıza çıkan kavram bona fides'tir. Bona Fides ismi, o dönemde bulunan söz tanrıçası Fides'ten gelmektedir.[47] Fides kavramı Roma hukukunda dürüstlüğü ifade etmesinin yanında Romalıların devlete bağlılıklarını da ifade eden geniş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bona fides kavramı zaman geçtikçe doğruluk terimiyle bağdaşmış ve günümüzdeki *"dürüstlük kuralları"* halini almıştır.[48] Dürüstlük kuralı temelinde güven ilişkisini barındırmaktadır. Tarafların sözleşme ilişkisinde birbirlerine vermiş oldukları sözlere uygun davranacakları bona fides ilkesinin bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Dürüstlük kurallarının yukarıda bahsedilen tamamlayıcı, önleyici, yorumlayıcı özelliklerini içinde barındıran genel bir ilke olan bona fides, Roma hukukunun yanı sıra birden fazla hukuk sisteminde benimsenmiş ve günümüze kadar ulaşmıştır.[49] Bona fides'in

[45] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 21.01.2016, E. 2014/27659, K. 2016/1329 (www.kazanci.com.tr)
[46] Oğuzman / Barlas, s.311
[47] Ateş, Derya, Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları, TBB Dergisi, S.72, 2007, s.81
[48] Ateş, s.81
[49] Uçaryılmaz, Talya Şans, Roma Hukukunda Sözleşmesel Bona Fides (Dürüstlük Kuralı) Kavramı ve Çağdaş Hukuka Etkisi, TBB Dergisi, 2018, s.337

günümüz medeni hukukuna yayılması *exceptio doli* kurumuyla sağlanmıştır.[50] Bu kurum aslında günümüzde hakkın kötüye kullanılması yasağı olarak kanunlarda yer almaktadır.

1.1.3.2. Kıta Avrupası hukuk sisteminde dürüstlük kuralı

Dürüstlük kuralı, Roma hukukundan günümüze kadar evrimleşerek ulaşmış, modern hukuk sistemlerinin çoğunda kendine yer edinmeyi başarmıştır. Kuralın görünüm şekilleri Kıta Avrupası hukuk sisteminde ve Anglo Sakson hukuk sisteminde farklı olduğu için bu kural hakkında genel bir yaklaşımda bulunmak doğru olmayacaktır. Bu nedenle öncelikle Kıta Avrupası hukuk sisteminde dürüstlük kuralı kavramını incelemek gerekmektedir. Bu bağlamda önce Türk hukukunda dürüstlük kuralı ve ardından diğer Kıta Avrupası ülkelerinde dürüstlük kuralı kavramını ele almayı yerinde görüyoruz.

Türk Medeni Kanunu, 1926 senesinde çok büyük ölçüde İsviçre Medeni Kanunundan iktibas edilmiştir. İsviçre Medeni Kanun'unda yer alan dürüstlük kuralına ilişkin madde hükmü neredeyse tamamen Türk Medeni Kanunu'na aktarılmıştır. Özetle dürüstlük kuralı sistematiği ve yapısı bakımından İsviçre hukukundan ithal edilmiştir. Türk hukukunda dürüstlük kuralı, tıpkı İsviçre hukukunda olduğu gibi yalnızca tarafları bağlamamakta; yargı mercileri de bu kurala uymakla yükümlüdürler. Türk hukukunda dürüstlük kuralı yalnızca hakların kullanımına değil, borçların ifasına, yükümlülüklerin sınırlarına ve taraflar arasındaki güven ilişkisine de yön verir.

Fransız hukukunda sözleşmelerle ilgili olarak dürüstlük kuralı, Code Civil'den önce de kullanılmaktadır.[51] Güncel Fransız Medeni Kanun'unda da dürüstlük kuralı ile sözleşmelerin kurulma ve kurulduktan sonraki aşamalarında karşımıza çıkmaktadır. Kanunun 1104. maddesinde sözleşmelerin dürüstlük kuralına uygun bir şekilde görüşülmesi ve yapılması gerektiği yer almaktadır.[52] Kanunlarımızda yer alan sözleşme

[50] Uçaryılmaz, s.358
[51] Özsunay, Ergun, Medeni Hukuka Giriş, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1986, s.307
[52] Kurt, Eymen / Tuna, Barış Can / Çukadar, Mert, Angloamerikan ve Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Aşırı Yararlanma Dürüstlük Kuralı Üzerinden Bir Bakış, TBB Dergisi, 2023, S.168, s.364

serbestisi ilkesi Fransız Medeni Kanun'unda da yer almaktadır. Buna göre taraflar sözleşme yapıp yapmama konusunda serbest olmakla beraber, dürüstlük kurallarına sözleşmenin her aşamasında uymak zorundadırlar. Fransız hukukunda yer alan dürüstlük kavramı madalyonun diğer yüzü olan hakkın kötüye kullanılması yasağının geliştirilmiş hali olarak karşımıza çıkmaktadır.[53]

Alman hukukunda dürüstlük kuralı, TMK m. 2'deki gibi genel bir hukuk kuralı şeklinde düzenlenmemiştir. Alman Medeni Kanunu'nun 157. paragrafında dürüstlük kuralının sözleşmelerin yorumlanmasında dikkate alınacağı ifade edilmiştir. [54] Aynı kanunun 242. paragrafında ise borçlunun borcunu yerine getirirken dürüstlük kurallarına uygun şekilde davranması gerektiği yer almıştır.[55] Alman Medeni Kanun'un 242. hükmü dar anlamda borç ilişkilerini ilgilendirmesi ve aynı zamanda dürüstlük kuralının sadece borçlu bakımında bir yükümlülük olarak gösterilmesi nedeniyle eleştirilmektedir.[56]

Yukarıda sözü edilen hükümlerin yanı sıra Alman Medeni Kanun'unda yer alan başka hükümlerde de dürüstlük kuralı uygulamaları karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu düzenlemeden de anlaşılacağı üzere Alman Medeni Kanun'u kuralı parçalar halinde düzenlemeyi tercih etmiştir.[57]

İtalyan hukukunda da dürüstlük kuralı, sözleşmelerin yerine getirilmesinde gerekli olan bir hukuk kuralı olarak yer almaktadır.[58] Avusturya hukukunda sözleşmelerin yorumlanması ve yerine getirilmesi durumunda dürüstlük kuralına uygun davranmanın gerekliliği yer almış; bunun yanı sıra kanunun uygulanması sırasında bir çelişki durumu olursa tabii hukuk kurallarından yararlanılması gerektiği ifade edilmiştir. Tabii hukuk kurallarından yararlanılması ise doğal olarak dürüstlük kuralıyla ilişkilidir.[59]

İsviçre hukuku bahsi geçen diğer hukuk sistemlerine göre, kavramları iktibas etmemiz nedeniyle önemli bir yere sahiptir. Türk hukuk sistemimizde olduğu gibi ancak

[53] Özsunay, s.308
[54] Özsunay, s.308
[55] Kurt /Tuna / Çukadar, s.364
[56] Barlas, Nami, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Alman Medeni Kanunundaki Düzenleme Tarzı ve Eleştirisi, İHFM, C.55, S.3, 1997, s.200
[57] Barlas, s.193
[58] Özsunay, s.308
[59] Özsunay, s.308

Alman ve Fransız hukuk sisteminden farklı olarak, dürüstlük kuralına İsviçre Medeni Kanunu'nda başlangıç hükümlerinde yer verilmiştir.[60] Tıpkı hukukumuzda olduğu gibi İsviçre Medeni Hukuku'nda da dürüstlük kuralı, genel bir hukuk kuralı olma özelliğine sahiptir. Aynı zamanda işlevsel olarak dürüstlük kuralı, kanun maddelerinin uygulanmasında ve yorumlanmasında kullanılır. İsviçre Federal Mahkemesi, dürüstlük kuralından kaynaklanan gerekliliklerin ortaya çıkması halinde, mevcut pozitif hukuk kurallarının uygulanmasının ortadan kaldırılması gerektiğine karar vermiştir. (BGE 72 2 39 E 2; middendorf)

Dürüstlük kuralının Avrupa Kıtasındaki görünümü değerlendirirken Avrupa Sözleşme Hukuku İlkelerine (Principles of European Contract Law- PECL) değinmek yerinde olacaktır.[60] Avrupa Sözleşme Hukuku İlkelerinde dürüstlük kuralı kavram olarak yer almaktadır. 1201. maddede yer alan dürüstlük kuralına göre, kuralın bağlayıcılığı bulunmaktadır.[61] Söz konusu maddeye göre taraflar, sözleşme ilişkilerinin kurulmasından müzakeresine, ifasından sona erdirilmesine kadar her aşamada dürüstlük kuralına uymakla yükümlüdürler. PECL'de yer alan dürüstlük ilkesi, özellikle Alman ve İsviçre hukuk gelenekleriyle uyumlu bir şekilde geliştirilmiştir. Bu sebeple Türk hukukunun dayanmış olduğu sistemle de büyük ölçüde örtüşmektedir.

1.1.3.3. Anglo-Amerikan hukuk sisteminde dürüstlük kuralı

Anglo-Amerikan hukuk sisteminde, Kıta Avrupası hukuk sistemindeki gibi dürüstlük kuralının yazılı bir tanımı yapılmamıştır. Bu sistemde dürüstlük kuralı genel olarak sözleşme hukuku konularında karşımıza çıkmaktadır.

İngiliz hukukunda dürüstlük kuralı denilince karşımıza çıkan kavram Good Faith kavramıdır. Söz konusu kavram, dürüstlük kuralının yanı sıra iyi niyeti de içinde barındırmaktadır. Good Faith kavramı TMK m. 2'deki gibi genel bir kavram olmayıp, mahkeme kararlarında da kendine yer edinmiştir.[61]

[60] Özdemir, s.18
[61] Çavdar,Pelin, Türk Hukukunda Dürüstlük ve İyi niyet İlkelerinin Karşılığı Olarak İngiliz Hukukunda Good Faith İlkesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.1, 2022, s.173

İngiliz hukukunda sözleşmenin tarafları kendi menfaatlerini ön plana çıkarırlar. Söz konusu hukuka göre dürüstlük kuralının genel olarak uygulanması kişinin sözleşme özgürlüğüne bir kısıtlama getirmektedir.[62] Ancak taraflar, sözleşmede kendi iradeleriyle dürüstlük kuralına uyacaklarını kararlaştırmışlarsa bu durum bağlayıcı olacaktır.[63] Aynı zamanda taraflar arasında çıkan uyuşmazlık sonucu sözleşmenin yorumlanması halinde dürüstlük kuralına uyulması gerekliliği sonucu ortaya çıkabilir.[64]

İngiliz hukukunda bazı sözleşme türlerinde, sözleşmenin mahiyetinden kaynaklı olarak dürüstlük kuralı uygulandığı görülmektedir. Vekalet, iş, tüketici sözleşmeleri gibi dürüstlüğün ve taraflar arası güvenin önemli olduğu sözleşmelerde dürüstlük kuralı uygulanmaktadır.[65]

İngiliz hukukunda dürüstlük kuralının uygulanmaması gerektiğine ilişkin bir karar örneğini incelemek istiyoruz: "Walford ve Miles davası".[66] Söz konusu davada Miles ve Walford arasında bir satım sözleşmesi gerçekleşmiştir. Fakat satıcı Miles, yapılan bu sözleşmeden dönmeye karar verir ve üçüncü bir şahısla başka bir sözleşme imzalar. Miles, sözleşmeden vazgeçtiğini Walford'a mektup yoluyla iletir. Bunun sonucunda Walford, zarara uğradığını iddia ederek zararının tazmini için dava açar. Miles, görülen davada Walford ile yaptıkları sözleşmenin kesin sınırlarının belli olmadığını, ne kadar süre ile sözleşmeyle bağlı kalması gerektiğinin sözleşmede yer almadığını iddia ederek sözleşenin bağlayıcı olmadığını ileri sürer. Davacı Walford ise sözleşmenin zımni bir hüküm içerdiğini ve davalı tarafın sözleşme boyunca güven ilişkisini sarsacak bir tutum sergilememesi gerektiğini iddia eder.

Lordlar kamarası davanın sonunda davalı Miles'i haklı bularak onun lehine karar vermiştir. Neden olarak ise söz konusu sözleşmede dürüstlük ve iyi niyet kuralının uygulanmasının zorunlu olmaması, sözleşmenin sınırlarının yeterince belirli olmaması hali ileri sürülmüştür. Aynı zamanda Lordlar Kamarası, söz konusu davada sözleşme serbestisine de değinmiş tarafların kendi çıkarları doğrultusunda hareket etmeleri gerektiğini ifade ederek diledikleri zaman sözleşmeyi sona erdirebileceklerini belirtmiştir.

---

[62] Çavdar, s.174
[63] Kurt / Tuna / Çukadar, s.368
[64] Kurt / Tuna / Çukadar, s.368
[65] Çavdar, s.176
[66] Walford v Miles 1992, AC 128, (www.ipsaloquitur.com)

Amerikan hukukunda dürüstlük kuralının görünüm şekli, İngiliz hukukuna kıyasla daha farklı ve serttir. Şöyle ki, Uniform Commercial Codde' da yer alan maddelere göre kişiler, sözleşme ilişkilerinde dürüstlük kuralına uygun hareket etmek zorundadırlar.[67] Görüleceği üzere Amerikan hukukunda dürüstlük kuralının emredici bir niteliği bulunmaktadır. Amerikan hukukunda dürüstlük kuralı genellikle sözleşmeler bakımından dikkat çekici bir yere sahiptir. Özellikle ABD eyaletlerinin hepsinde geçerli olan ticaret kanununda dürüstlük kuralı ilkesine yer verilmesi ticari sözleşmeler bakımından önem arz etmektedir. Buna göre tarafların ticari sözleşmelerde dürüstlük kuralını göz ardı etmemeleri gerekmektedir.

Amerikan hukukunda sözleşme öncesi görüşmelerde dürüstlük ve iyi niyet prensibine gidilmemektedir. Ancak dört adet teorinin gerçekleşmesi halinde sözleşme öncesi görüşmelerde de tarafların sorumluluğu gündeme gelecektir.[68] Bunlar; haksız zenginleşme, vaat men, dolandırıcılık ve yanlış beyan ve iyi niyetle müzakere etme görevidir.[69]

1.2. Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı Kavramı

Türk Medeni Kanun'un 2. maddesinin 2.fıkrası, *"Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz"* şeklinde düzenlenmiştir. Kanunun lafzından da anlaşılacağı üzere kişiler, haklarını yasal sınırlamalara riayet ederek kullanmalıdırlar. Aksi halde kanun, sınırı aşan kısmı korumayacaktır. Bir kişinin sahip olduğu hakkı, hukukun öngördüğü amaca aykırı olarak sırf başka bir kimseye zarar vermek, kişisel nitelikte bir çıkar elde etmek veya hakkın özünü aşacak şekilde davranarak kullanması hali hakkın kötüye kullanılması anlamına gelecektir.

Hakkın kötüye kullanılması halinde ortada mevcut bir hak bulunmakta ancak bu hak dürüstlük kurallarına uygun olmayacak şekilde kullanılmaktadır. Ancak herhangi bir hakka dayanmayan davranışlarda ise hakkın kötüye kullanılmasından farklı olarak ortada bir hak dahi bulunmamaktadır.

---

[67] Kurt / Tuna / Çukadar, s.369
[68] Apaydın, Eylem, The Principle Of Good Faith In Contrects, s.18 (www.researchgate.net)
[69] Apaydın, s.18

Eski Medeni Kanun'da hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için "başkasına zarar verme" kastı aranmaktaydı.[70] Ancak güncel Medeni Kanun'da böyle bir şarta yer verilmemiştir. Bir kişiye hakkını kötüye kullandığını isnat edebilmemiz için bu hakkı açıkça kötüye kullanması yeterlidir.[71] Öğretide, hakkın kötüye kullanılması sonucunda zarar veya zarar tehlikesinin oluşmasının gerekli olup olmadığı hususu tartışmalıdır. Kimi yazarlara göre hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin madde metninden anlaşılacağı üzere mutlaka zarar veya zarar görme tehlikesinin oluşması gerekmektedir.[72] Zeytin/Ergün'e göre hakkın kötüye kullanılması neticesinde maddi veya manevi hiçbir zarar söz konusu değilse ve hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet veren davranış sonucu hiçbir kurum veya birey zarara uğramamış ise hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılıktan söz edilemeyecektir.[73]

Bir kişinin hakkını kötüye kullanması için kusur şartı da aranmamaktadır.[74] Kendisine tanınan hakkı açıkça amacına aykırı olarak kullanan kişi kötüye kullanmayı gerçekleştirmiş sayılacaktır. Hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlara örnek olarak, tarafların anlaşarak kanunda yazan şekle aykırı sözleşme yapmalarının ardından, bir tarafın ifa aşaması geldiğinde şekle aykırılığı ileri sürerek sözleşmenin geçersizliğini iddia etmesi gösterilebilir. Söz konusu husus Yargıtay İçtihattı Birleştirme Genel Kurulunun bir kararına şu şekilde yansımıştır: *"Kat Mülkiyeti Kanununa tabi olmak üzere yapımına başlanılan taşınmazdan bağımsız bölüm satımına ilişkin geçerli bir sözleşme olmadan tarafların bağımsız bölüm satımında anlaşarak alıcının tüm borçlarını eda etmesi ve satıcının da bağımsız bölümü teslim ederek alıcının onu malik gibi kullanmasına rağmen, satıcının tapuda mülkiyetinin devrine yanaşmaması hallerinde; olayın özelliğine göre hâkimin Medeni Kanunun 2. Maddesini gözeterek açılan tescil davasını kabul edebileceği…"*[75]

[70] Kılıçoğlu, Ahmet, Medeni Hukuk Temel Bilgiler, 4. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2014, s.122
[71] Kılıçoğlu, s.122
[72] Alaslan, s.422
[73] Zeytin, Zafer / Ergün, Ömer, Türk Medeni Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.67
[74] Oğuzman / Barlas,s.289
[75] YİBGK, T. 30.09.1988 E.1987/2, K.1988/2 (www.kararara ma.yargitay.gov.tr)

1.2.1. Hakkın kötüye kullanılması ile ilgili görüşler

1.2.1.1. Sübjektif görüş

Söz konusu görüşe göre, hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmek için zararın ortaya çıkması gerekmektedir. Bu görüşün temelinde ise eski medeni kanunda yer alan hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin *"bir hakkın sırf gayrı izrar eden suiistimalini kanun himaye etmez"* maddesi yer almaktadır.[76] Bu görüşe göre haklar, insanlara yalnızca yaşamları için ihtiyaç duyulması nedeniyle verilmiştir. İnsanların kötü düşüncelerine dayanak olarak kullanmak amacıyla kimseye hak tanınması mümkün değildir.[77]

1.2.1.2. Objektif görüş

Edis'e göre hakkın kötüye kullanılmasını sübjektif esasa dayandırmak maddenin kullanım alanını sınırlayacaktır.[78] Bu görüşe göre, hakkın kötüye kullanılmasının söz konusu olması için yalnızca zararın gerçekleşmesi aranmayacaktır. Hakkın aşikâr şekilde kötüye kullanılması halinde kötüye kullanmanın gerçekleştiği kabul edilir.

Objektif görüş hakkın kötüye kullanılmasının gerçekleşebilmesi için hakkı kullanan kişinin zarar verme kastının yanı sıra objektif bir esasa da dayanılması gerektiğini vurgulamaktadır.[79] Akipek, Akıntürk, Ateş'e göre bu objektif esas yani hakkın kötüye kullanılmasına neden olan dış etkenlerin sınırını dürüstlük kuralı belirlemektedir.[80] Çünkü dürüstlük kuralı hakkın kötüye kullanılmasına neden olabilecek halleri içine alan genel bir durumu ifade etmektedir.

[76] Seyfullah, Edis, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1993, s.327
[77] Akipek, Jale / Akıntürk, Turgut / Ateş, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Ankara 2019, s.183
[78] Edis, s.327
[79] Akipek / Akıntürk / Ateş, s.184
[80] Akipek / Akıntürk / Ateş, s.184

1.2.1.3. Ortalama görüş

Bu görüşe göre, "*Türk Hukuk sistemi ne Alman sistemi kadar dar ve sübjektif ne de İsviçre sistemi kadar geniş ve objektiftir. Kanunumuz bu iki sistemi meczetmiş ve mutavassıt bir sistem yaratmıştır"*[81] ortalama görüş için Akipek, Akıntürk, Ateş şu ifadeleri kullanmıştır: *"Bu unsur özellikle başkasına zarar vermek maksadıyla kullanılan hakkın, hak sahibine hiçbir menfaat sağlamaması durumunda ortaya çıkar. "*[82]

1.2.2. Hukuk sistemlerinde hakkın kötüye kullanılması

1.2.2.1. Roma hukukunda hakkın kötüye kullanılması

Roma hukukunda genel olarak bir kişinin kendisine tanınan hakkı kullanmasının başka bir kişiye zarar vermeyeceği görüşü mevcuttur.[83] Somut olarak hakkın kötüye kullanılması yasağına ilişkin ifadeler yer almasa da bazı durumlarda hakkın kötüye kullanılması yasağına ilişkin durumlara rastlanabilmektedir. Bunun en önemli örneği hile def'i olarak tanımlanan exeptio doli kurumudur. Bu kurum, hakkaniyet düşüncesinden ortaya çıkmış ancak ondan daha geniş bir kavramı ifade etmiştir. Exeptio doli Roma hukukunda hakkın kazanılması anında hileye maruz kalan tarafın kullanabileceği hile defidir. Buna göre bir kişinin hileli hareketi neticesinde borç altına giren kişiye dava açılması halinde, bu kişi exeptio doli specialis yani hile def'i öne sürerek edimi yerine getirmekten kurtulabilirdi.[84]

Roma hukukunda dolus hile anlamına gelmekle beraber daha sonradan anlam iyice genişletilmiş ve dürüstlüğe yani bona fides'e aykırı olan tüm davranışlar dolus kavramına dahil olmuştur.[85]

[81] Edis, s.327; Saymen, Umumi Esaslar, s.340 vd
[82] Akipek /Akıntürk / Ateş, s.185
[83] Özdemir, s.62
[84] Tahiroğlu, Bülent / Erdoğmuş, Belgin, Roma Hukuku Dersleri, Der Yayınları, İstanbul 2016, s.219
[85] Rado, Türkan, Roma Hukuku Dersleri Borçlar Hukuku, Filiz Kitapevi, İstanbul 2011, s.155

1.2.2.2. Kıta Avrupası hukuk sisteminde hakkın kötüye kullanılması yasağı

Türk Medeni Kanunu, 1926 senesinde İsviçre Medeni Kanunu'ndan alınmakla beraber, 2002 senesinde yapılan köklü değişiklikler ile 2. maddede düzenlenen bu ilke daha da pekiştirilmiştir. Hakkın kötüye kullanılması yasağı Türk hukukunda yalnızca medeni hukuk alanında değil, borçlar hukuku, iş hukuku, aile hukuku gibi özel hukuk alanlarında da kendine yer bulmuştur. Türk hukukunda hakkın kötüye kullanılması yasağı ilkesi hakkın sınırlandırılması işlevi görmekte, kişiye hukuk tarafından tanınan yetkiyi dürüstlük kuralı aracılığı ile sınırlamaktadır. Böylece hak sahibinin davranışı biçimsel olarak yerinde olsa dahi amacı ve etkisi itibariyle TMK m. 2'ye aykırı ise bu hakkın kullanımı korunmayacaktır.

Alman Medeni Kanun'u hakkın kötüye kullanılması yasağını dürüstlük kuralından ayrı bir kanun hükmünde düzenlemiştir. Görüldüğü üzere Alman Medeni Hukuku dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı kavramlarını Türk hukukunda olduğu gibi bir bütün halinde düzenlememiş, her iki kurumu birbirinden bağımsız şekilde ele almıştır.[86]

Alman Medeni Hukukuna göre hakkın kötüye kullanılması halinin mevcut olabilmesi için söz konusu hakkın kullanılma amacının karşı tarafa zarar vermek olması gerekir.[87] Aynı zamanda söz konusu zararın yalnızca maddi değerlere verilmiş olması şart olmayıp, gayri maddi değerlere zarar verilmesi de bu kapsamda değerlendirilecektir.

Hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin madde hükmünün dürüstlük kuralı ile düzenlenmemesi neticesinde bu hüküm etkisiz kalmış ve birçok mahkeme kararında kendine yer bulamamıştır. Bu nedenle birbirlerinin yansıması olan bu iki kurumun Alman Medeni Hukukunda da beraber düzenlenmesi yerinde olurdu.

Fransız Medeni Hukukunda hakkın kötüye kullanımı yasağına ilişkin açık bir düzenleme yer almasa da bu yasak, iyi niyet ve dürüstlük kavramlarıyla iç içedir. Fransız Medeni Kanun'u 1134. ve 1382. maddeleri iki tarafın da dürüstlük kuralına uygun

[86] Barlas, Nami, Alman Hukukunda Dürüstlük Kuralı, İHFM, C. LV, S.3, s.193
[87] Barlas, s.197

davranmaları gerektiğini ifade ederken, buna aykırı olarak yapılan her kötüye kullanımı kanuna aykırı olarak saymaktadır.

İsviçre hukukunda hakkın kötüye kullanılması yasağı tıpkı Türk hukukunda olduğu gibi Medeni Kanun'un 2. maddesinde kendine yer bulmuştur. Öncesinde içtihatlarla var olan hakkın kötüye kullanılması yasağı, İsviçreli hukukçu Merz'in Medeni Kanun'un 2. maddesini şerh etmesinin ardından netlik kazanmıştır.[88] İsviçre Federal Mahkemesi kararlarında da hakkın kötüye kullanılması yasağı özellikle şekil eksikliklerinin ileri sürülmesi halinde kendini göstermektedir. Federal Mahkemenin içtihat oluşturan kararlarına göre, tarafların edimlerini rıza ile yerine getirmelerinin ardından yapılan sözleşmedeki şekil bozukluklarını ileri sürmeleri hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil edecektir.[89] Yine İsviçre Federal Mahkemesinin vermiş olduğu kararlara göre, zamanaşımı definin ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılması yasağı teşkil edebilmesi için borçlunun alacaklıyı bilerek kandırması ve zamanaşımı süresini geçirmesi gerekli değildir. İyiniyetli dahi olsa borçlunun alacaklıya güven vermesi ve ardından zamanaşımı define başvurması hakkın kötüye kullanılmasına neden olacaktır.[90]

1.2.2.3. Anglo-Sakson hukuk sisteminde hakkın kötüye kullanılması

İngiliz hukukunda eskiden bir hak ya mutlak olarak tanınmalı ya da hiç tanınmamalıdır şeklinde bir görüş hakimdi.[91] Buna göre bir patron kanuni sürelere uygun davranmak kaydıyla her zaman işçiyi işten çıkarabilirdi. Burada patronun hakkını kullanırken ki kastının ne olduğu dikkate alınmazdı. Ancak daha sonra bu görüş yumuşatılmıştır. Buna rağmen İngiliz hukukunda hakkın kötüye kullanılması yasağı net olarak belirtilmemiştir. Ancak söz konusu kurumun izlerine çeşitli kararlarda rastlandığı söylenebilecektir.[92]

---

[88] Acemoğlu, Kevork, Hakkın Kötüye Kullanılması ve İsviçre Federal Mahkemesi, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.1, S.1, 2011, s.149
[89] Acemoğlu, s.151
[90] Acemoğlu, s.153
[91] Saymen, Ferit, Mukayeseli Hukuk Bakımından Hakkın Suistimali, İHF mec., C.12, S.4, 1946, s.1131
[92] *"...Ezcümle, gayri muayyen müddetle akdedilen hizmet akidlerinde bir müddet evvel fesih ihbar edilmedikçe, işçinin tardedilmesi menolunmuştur. 1894 tarihli bir kanun bu esası deniz adamlarına da teşmil etmiştir..."* Saymen, s.1133

Amerikan hukukunda da hakkın kötüye kullanılması yasağı doğrudan bir yasa hükmü olarak düzenlenmiş değildir. Ancak hakkın kötüye kullanılması yasağı mahkemeler tarafından davalarda gözetilmiş, içtihatlarla geliştirilmiş bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.3. Hakkın kötüye kullanılmasının şartları

Hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmemiz için bazı şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu şartları tek tek ele almak istiyoruz.

1.2.3.1. Geçerli bir hakkın mevcut olması

Kanunun tanıdığı geçerli bir hakkın mevcut olmaması halinde hakkın kötüye kullanılması gerçekleşemez. Kişi hakkı olmadığı halde kendisine bir hak tanınmış gibi başkasına zarar verirse, bu durumda Borçlar Kanunu'nun 49. ve devamı maddeleri gündeme gelecektir. Bu durumda kişi, vekaletsiz iş görme veya haksız fiil sorumluluğu altına girecektir.[93]

Bir arsanın mülkiyet hakkına sahip bir kişi söz konusu arsayı yasal koşullara uygun olarak dilediği şekilde kullanabilir. Arsanın maliki arsaya bina yapma hakkına sahipken, bu binayı komşu taşınmazın manzarasını kapatacak şekilde yapması hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğurabilir. Kişinin kendisine ait olmayan arsa üzerinde bina yapması ise hakkın kötüye kullanılması sonucunu oluşturmaz çünkü ortada kişiye tanınmış bir hak bulunmamaktadır.

1.2.3.2. Hakkın alenen kötüye kullanılmış olması

Hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmemiz için söz konusu hakkın açık bir şekilde dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması gerekmektedir. Hak sahibinin sırf başkasına zarar vermek amacıyla bu hakkını kullanması, hakkını kullanmasının kendisine

[93] Ayan, Mehmet / Ayan, Nurşen, Medeni Hukuka Giriş, 12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016, s.201

hiçbir yarar sağlamaması, hak sahibinin hakkını diğer tarafın güvenini kötüye kullanarak kazanmış olması halleri hakkın alenen kötüye kullanılmasına örnek olarak gösterilebilir.[94] Yargıtay verdiği bir kararda, ilk derece mahkemesinin hakkın kötüye kullanımına ilişkin kararını onamıştır. Söz konusu karara göre: *"Mahkemece, iddia, savunma ve tüm dosya kapsamına göre, davacıların kazandıkları ihaleye ilişkin ihale şartnamesinde de toptan satış hükmünün mevcut olduğu, bu konuda düzenlenen tutanağı vekilleri vasıtasıyla imzalarken ihalenin yapılış şekline bir itirazlarının olmadığını beyan ettikleri, bu durumda TTK'NIN 234. Maddesinde belirtilen ittifakın varlığının kabulü gerektiği, aynı koşulları taşıyan 1. İhaleye katılıp ihaleyi kazanan ortağın bu ihalenin bir şekilde iptal edilmesinden sonra yeniden ihale yapılırken düzenlenen şartnamede aynı hükmün yer almasına itiraz ederek ihalenin iptalini talep etmesinin MK'nin 2. Maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralını aykırı olduğu, bu durumda toptan satış kararına davacıların muvafakatinin bulunduğu, diğer iptal sebebi olarak ileri sürülen hususların ise ihalenin iptalini gerektirmediği sonucuna varılarak davanın reddine karar vermiştir…"*[95]

Şunu da belirtmek gerekir ki bir kişinin sahip olduğu hakkı kullanmaması salt hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edilemez. Hukuk Muhakemeleri Kanunu 24. maddede *"Kanunda açıkça belirtilmedikçe, hiç kimse kendi lehine olan davayı açmaya veya hakkını talep etmeye zorlanamaz"* hükmü yer almaktadır. Söz konusu madde tasarruf ilkesini ifade etmektedir ve özel hukukta yer alan irade özgürlüğünün bir görünümü olarak karşımıza çıkar.

1.2.4. Hakkın kötüye kullanılmasının görünümleri

1.2.4.1. Hakkın amaca aykırı olarak kullanılması

Hukuk düzeni kişilere çeşitli haklar tanımış ve bu hakların her birini belli bir amaca dayandırmıştır. Bu husus her ne kadar hakların tamamen söz konusu amaca uygun kullanılması anlamına gelmese de amacın tamamıyla dışına çıkılarak hakkın kullanılması

[94] Ayan, s.201
[95] Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, T. 15.03.2012, E. 2010/4699, K. 2012/3880 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil edecektir.[96] Hakkın amaca aykırı olarak kullanılmasına, tüzel kişi ortaklarının sorumluluklarının ortadan kaldırılması amacıyla tüzel kişilik oluşturmaları örnek verilebilir. Tüzel kişilikler kural olarak kendisini oluşturan kişilerden ayrı bir malvarlığına ve kişiliğe sahiptirler.[97] Ancak kimi zaman tüzel kişiliği oluşturan kişiler alacaklılardan kurtulmak amacıyla bu durumu kötüye kullanabilmektedirler.[98] Bu durumda tüzel kişilik perdesinin kaldırılması gündeme gelecek ve bu sayede alacaklılar tüzel kişiliği oluşturan kişilere de başvurabileceklerdir.[99] Tüzel kişilik perdesinin kaldırılması Yargıtay'ın vermiş olduğu bir karara şu şekilde yansımıştır: *"Diğer taraftan organik bağ ilişkisinde işveren sıfatı olan tüzel kişinin, işçinin iş sözleşmesinden veya iş kanunundan doğan haklarını kullanmasının engellenmesi için temsilde farklı kişiliklere yer vermesi söz konusudur. Bu durumda tüzel kişinin bağımsızlığı sınırlanır ve organik bağ içinde olunan kişi ile özdeş kabul edilir. Bu anlamda; tüzel kişilik hakkının kötüye kullanılması, kanuna karşı hile, işçiye zarar verme (haklarının alınmasını engelleme- iş güvencesi hükümlerinden yararlandırmama), tarafta muvazaa (hizmeti kendisine verdiği halde başka bir kişiyi kayıtta işveren olarak gösterme) ve namı müstear yaklaşımı nedeni ile dolaylı temsil söz konusudur. Bu durumların söz konusu olduğu halde tüzel kişilik perdesinin aralanması sureti ile gerek işveren veya organik bağ içinde olan tüm işverenler sorumlu tutulmaktadır. Organik bağ ise şirketlerin adresleri, faaliyet alanları, ortakları ve temsilcilerinin aynı olmasından, aralarındaki hukuki ilişkilerin tespitinden anlaşılır. "*[100]

1.2.4.2. Hakkın kullanılmasında meşru menfaatin yokluğu

Kişi sahip olduğu hakkı kendisine tanınan meşru bir menfaat için kullanmak yerine başkasına zarar vermek amacıyla ya da gayrimeşru bir amaç için kullanırsa hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilir. Mülkiyet hakkı gereği kişi kendi mülkiyetinde olan araziye yapı yaptırabilir. Fakat bu yapı sırf komşu taşınmaz sahibine zarar vermek amacıyla

[96] Dural, Mustafa / Sarı, Suat, Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri, C.1, Filiz Kitapevi, İstanbul 2014, s.247
[97] Kaşak, Fatih Erdem, Tüzel Kişilik Kavramı ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, C.26, S.2, 2020, s.1243
[98] Oğuzman / Barlas, s.338
[99] Kaşak, s.1243
[100] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 15.11.2016, E. 2016/29064, K. 2016/20166 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

yaptırılıyor ve kişiye de herhangi bir fayda sağlamıyorsa hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilecektir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bahsettiğimiz örneğe benzer bir karar vermiştir. Anılan kararda bu husus: *"Davalının bahçe duvarının üzerine yaptırdığı tahta parmaklıklar yüzünden davacının evinin deniz manzarasının kapandığı, bu parmaklıkların yapılmasında davalının bir menfaati de bulunmadığı anlaşılmaktadır. İmar mevzuatının o yolda parmaklık yapılmasına müsait olması, bu hakkın kötüye kullanılmasını gerektirmez."* şeklinde ifade edilmiştir.[101]

1.2.4.3. Menfaat ile zarar arasında orantısızlık bulunması

Bir hakkın kullanılması başkalarının menfaatlerine zarar verebilir. Böyle bir durum söz konusu olduğunda doğrudan hakkın kötüye kullanılması vardır demek doğru olmaz. Örneğin, bir kimsenin boş arazisine apartman yaptırması başka bir kimsenin manzarasını kapatsa da doğrudan mülkiyet hakkının kötüye kullanılmasından bahsedemeyiz. Çünkü kişinin oraya apartman yaptırmasındaki menfaat diğer tarafın uğradığı zarardan daha fazladır.[102] Fakat tam aksine arsa malikinin arazine apartman yaptırmak yerine boş duvar ördürmesi ve manzarayı kapatması diğer tarafın manzarasını kapatarak ona zarar verecek ve yarar zarar dengesinde zarar ağır basarak hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğuracaktır.[103] Yargıtay kararlarında orantılılık ilkesine yer verilmiş ve şu ifadeler kullanılmıştır: "*...ölçülülük ilkesi elverişlilik, gereklilik ve orantılılık olmak üzere üç alt ilkeden oluşmaktadır. Elverişlilik öngörülen müdahalenin ulaşılmak istenen amacı gerçekleştirmeye elverişli olmasını yani aynı amaca daha hafif bir müdahale ile ulaşılmasının mümkün olmamasını, orantılılık ise bireyin hakkına yapılan müdahale ile ulaşılmak istenen amaç arasında makul bir dengenin gözetilmesi gerekliliğini ifade etmektedir..."*[104]

İş hukukunda da orantılılık ilkesinin örnekleri bulunmaktadır. Örneğin, işverenin belli şartların gerçekleşmesi halinde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkı bulunmaktadır. Haklı nedenle fesih hakkına başvurabilmek için aranan kriter "iş

[101] Tekinay, Selahattin Sulhi, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Filiz Kitapevi, İstanbul 1992, s.173 13.01.1965 tarihli karar.
[102] Akıntürk, Turgut, Medeni Hukuk, Sevinç Matbaası, Ankara 1968, s.66
[103] Akıntürk, s.66
[104] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 20.06.2022, E. 2022/7359, K. 2022/8042 (www.kazanci.com.tr)

sözleşmesinin devamının çekilemez hale gelmesi" kriteridir. İşçinin davranışlarının iş ilişkini çekilmez hale getirip getirmediği somut olay bazında değerlendirilmelidir. Ancak işçi ve işveren arasındaki güven ilişkisine ağır zarar vermeyen davranışlar neticesinde işverenin haklı nedenle fesih hakkını kullanması hakkın kötüye kullanılmasına sebep olabilir. Şöyle ki, işçi açısından iş sözleşmesinin sona ermesinin ardından hak kazanacağı tazminatlar büyük önem taşımaktadır. En azından geçerli nedenle fesih sayılabilecek hallerde haklı nedenle fesih hakkının kullanılması yapılan fesih ile işçinin davranışı arasında bir orantısızlığa sebebiyet verecektir. İşveren kendisine tanınan fesih hakkını kötüye kullanmamalıdır. Bu konuya örnek olarak Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin incelemiş olduğu somut bir uyuşmazlığı incelemek gerekir. Söz konusu uyuşmazlıkta bekçi olarak uzun senelerdir aynı işyerinde çalışan işçinin birkaç defa saatini geç kurması nedeniyle iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilmiştir. İşçinin açmış olduğu dava ilk derece mahkemesi tarafından reddedilmiştir. Uyuşmazlık Yargıtay'ın önüne geldiğinde ise ilk derece mahkemesinin kararını şu gerekçe ile bozmuştur: *"...Eylem ile ceza arasında adil bir oranın olması gerektiği hukuk devletinin de bir unsurudur. Bu olayda üç beş dakika gecikme ile saatin kurulması nedeniyle fesih yoluna gidilmesi ağır bir ceza niteliği taşır. Daha hafif bir ceza ile yetinilebilirdi. Tüm bu hususlar dikkate alınarak feshin haksız olduğu kabul edilmeli ve ihbar, kıdem tazminatları hesaplattırılarak hüküm kurulmalıdır..."*[105]

1.2.4.4. Çelişkili davranma yasağı

Çelişkili davranma yasağı Roma hukukuna kadar dayanan bir kurumdur. Roma hukukunda *venire contra factum proprium* adıyla geçen çelişkili davranma yasağı evrimleşerek çağdaş hukuk sistemlerinde de yerini almıştır. Hukuk düzenimizde bireylerin doğrudan tutarlı bir şekilde davranmasını gerektiren bir kural yer almamaktadır. Ancak karşılıklı ilişkilerde, bir tarafın karşı taraf nezdinde güven duygusu uyandırmasının ardından bunun tam aksi şekilde davranması hukuk düzeni tarafından korunmayacaktır.

Çelişkili davranma yasağına aykırılıktan söz edilebilmesi için bazı unsurların mevcut olması gerekmektedir. Bu unsurları şu şekilde ifade edebiliriz: ilk olarak taraflardan birinin

[105] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 15510/266, 16.01.2002 T, Yıldız, Gaye Burcu, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, Özel Sayı, 2013, s.692

karşı tarafta yer alan kişiye belli bir şekilde davranacağına ilişkin güven veren bir davranışının bulunması gerekmektedir. Çelişki davranan tarafın bu davranışında kastına veya ihmaline bağlı olarak kusurunun bulunması gerekmektedir. Son olarak, çelişkili davranma yasağına maruz kalan kişinin iyi niyetli olması gerekmektedir.[106]

Kişilerin birbirlerinde güven uyandırdıktan sonra bu güvene aykırı hareket etmesi de diyebileceğimiz çelişkili davranma yasağı, TMK m. 2'nin özel bir görünümü olarak kabul edilebilir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında: *"...bir sözleşmenin taraflarından birinin o sözleşmenin ifa olunacağı hususunda o güne kadar süre gelen davranışları ile karşı tarafa tam bir güvence vermiş ve karşı taraf da sözleşmenin yerine getirileceği inancına iyi niyetle bağlanarak kendisine düşen edimleri yerine getirmiş ise, artık sözleşmenin şekil yönünden geçersizliğini ileri sürmek hakkın kötüye kullanılması niteliğini taşır ve bu husus yasal himayeden yoksul kalır. Bu durumlarda sözleşmenin geçersizliğine dayanılarak akdin icrasından kaçınılamaz... olayın özelliğine göre cebri tescil davası kabul edilmelidir..."*[107] diyerek güven ilişkinin zedelenmesinin hakkın kötüye kullanılması olarak kabul edileceğini ifade etmiştir.

Çelişkili davranma yasağına ilişkin verilebilecek en önemli örneklerden biri de zamanaşımı def'inin ileri sürülmesinin hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verdiği hallerdir. Borçlunun borcunu ödeyeceği konusunda alacaklıda bir güven yaratarak zaman geçirip ardından borcun zamanaşımına uğradığı şeklinde bir iddiada bulunması hakkın kötüye kullanılmasının tipik bir örneği olarak karşımıza çıkmaktadır. Söz konusu duruma örnek olarak Yargıtay 14. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu bir kararı incelemek gerekir. Somut olaya göre, taraflar arasında taşınmaz satış vaadi sözleşmesi yapılmış ve taşınmazın zilyetliği vaatte bulunulan davacı tarafa devredilmiştir. Zilyetlik halen davacıda bulunmaktayken açılan tapu iptal tescil davasında davalının zamanaşımı definde bulunması Yargıtay tarafından iyi niyete aykırı olarak kabul edilmiştir. Kararda şu ifadelere yer verilmiştir: *"Kural olarak; taşınmaz satış vaadi sözleşmeleri iki tarafa borç yükleyen ve resmi şekilde düzenlenmesi gereken sözleşmelerdir. Geçerli bir satış vaadi sözleşmesine göre satışı vaad edilen taşınmaz, vaadde bulunulan kimseye teslim edilmiş ise, bu sözleşme*

[106] Gümüşkaya Gamze, Hukuk Devleti Perspektifinden Vergi Hukukunda Özelgeler, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2021, s.227
[107] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 6.6.1979, K. 14/190-799 (www.kazanci.com.tr)

nedeniyle açılan tescil davasında Medeni Kanun'un 2. Maddesi gereğince iyi niyet ile bağdaşmayacağından zamanaşımı iddiasında bulunulamaz. ”[108]

Borçlunun zamanaşımı süresi geçtikten sonra borcu ikrar edip alacaklı tarafından dava açıldığında zamanaşımı def'inde bulunması da çelişkili davranma yasağına sebebiyet verecektir. Nitekim Yargıtay 9. Hukuk Dairesi bu hususu kararında şu ifadelerle yansıtmıştır: *“...zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya yöneltilen borç ikrarının, zamanaşımı definden zımni feragat anlamına geldiği, öğretideki baskın görüşlerle ve yargı inançlarıyla da doğrulanmaktadır. (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 19/1171963 T. 5924-6419 sayılı kararı) Dahası, zamanaşımı süresinin dolmasından sonra alacaklıya karşı bir borç ikrarında bulunan borçlunun da bu borç ikrarına dayanılarak açılan davada zamanaşımı defini ileri sürmesi çelişkili davranış yasağını oluşturur ve MK. M.2 ye aykırıdır. Hukuken korunmaz. ”*[109]

Yargıtay, son dönemlerde vermiş olduğu bazı kararlarında “sessiz kalma'' sonucu hak kaybı yaşayan kişinin bunu önleme yolu varken önlemeyip daha sonra dava açmasını TMK m. 2'ye aykırılık olarak kabul etmiştir. Nitekim yeni tarihli bir kararda bu durum şu şekilde ele alınmıştır: *“Türk Medeni Kanun'un 2. Maddesi uyarınca, herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bu bağlamda, bir hak sahibinin, sahip olduğu hakka yönelik saldırıları durdurma ve önleme yetkisine rağmen, ya pasif kalarak bu yetkisini uzun süre kullanmaması ya da bu yetkisini kullanmayacağına ilişkin aktif bir davranış gösterdikten ve karşı tarafta da hakkın kullanılmasına karşı çıkılmayacağına ilişkin güven ve haklı beklenti oluşturulduktan sonra kendisine duyulan güveni ihlal edecek ve karşı tarafı zor durumda bırakacak şekilde sahip olduğu haktan kaynaklanan yetkisini ileri sürmesi dürüstlük kuralına aykırı ve çelişkili davranış teşkil eder. ”*[110]

[108] Yargıtay 14. Hukuk Dairesi, T. 28.02.2002, E. 2002/503, K. 2002/1357 (www.kazanci.com.tr)
[109] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 14.09.2009, E. 2008/9407, K. 2009/22810 (www.uyap.gov.tr)
[110] Yargıtay 11. Hukuk Dairesi, T.11.01.2023, E. 2021/5458, K. 2023/173 (www.kararara ma.yargitay.gov.tr)

1.2.4.5. Şekle aykırılığın ileri sürülmesi

Türk Hukuk Sisteminde Borçlar Kanunu m. 12'de belirtildiği üzere, sözleşmelerin geçerli olması için kural olarak bir şekil şartı mevcut değildir. Ancak kanunda yer alan bazı hallerde sözleşmelerin resmi şekilde yapılması zorunlu hale getirilmiştir. Bu zorunluluğa aykırılık halinde ise o sözleşmenin geçersizliği gündeme gelecektir.

Uygulamada kimi zaman tarafların resmi şekilde yapılması zorunlu olan sözleşmeleri adi yazılı şekilde yaptıkları; ancak taraflar arasında yaşanan anlaşmazlıklar neticesinde borcunu yerine getirmekten kaçınan tarafın, sözleşmenin şekil kurallarına aykırı olarak ihtiva edildiğini ileri sürdüğü görülmektedir. İşte bu gibi hallerde şekil eksikliğine bağlı hakkın kötüye kullanılması yasağı gündeme gelecektir. Örneğin, İş hukukunda her ne kadar sözleşme serbestisi geçerli olsa da bazı hallerde iş sözleşmelerinin yazılı olarak yapılması kanun tarafından zorunlu kılınmıştır. Bu hallere; geçici iş ilişkisi, belirli süreli iş sözleşmesi yapılması, takım sözleşmesi gibi durumlar örnek olarak verilebilir. İş sözleşmesinin yazılı yapılması gereken bu hallerde taraflarca sözlü olarak iş sözleşmesi yapılması ve işçinin sözleşmeden kaynaklanan talepleri neticesinde işverenin şekil eksikliğini ileri sürmesi hakkın kötüye kullanılması teşkil edebilecektir.

Bir hukuki işlemin şekle aykırı olduğunu ileri sürmek doğrudan hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilemez. Ancak bazı durumlarda şekle aykırılığın ileri sürülmesi dürüstlükle bağdaşmaz. Normal şartlarda şekil noksanlığı mevcut olan bir hukuki işlemde taraflardan işlemin gereğini yerine getirmesi beklenemez.[111] Ancak şekle aykırılığa kendi kusuru veya hilesi sonucu neden olan kişi daha sonra bu şekle aykırılığı ileri sürerek edimini ifa etmekten kaçınırsa hakkın kötüye kullanılması yasağı ortaya çıkacaktır.[112]

Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kurulu hakkın kötüye kullanılması yasağı ve şekle aykırılık arasındaki ilişkiyi şu şekilde incelemiştir: *"Taraflar şekle aykırı bir sözleşmeden doğan edimlerini her türlü yanılgıdan uzak bir şekilde bilerek ve isteyerek tümüyle yerine getirmişlerse bunun iadesinin istenmesinin hakkın kötüye kullanılması teşkil ettiği Yargıtay*

[111] Çeliktaş Demet, Şekle Aykırılık ve Şekle Aykırılığı İleri Sürmenin Sınırı Olarak Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi, s.618
[112] Çeliktaş, s.618

uygulamasıyla kabul edilmektedir. ”[113] Aynı içtihadı birleştirme kararında şekil şartının kamu düzenini ilgilendirmesinden ötürü öncelikli olarak dikkate alınması gerektiği, hakkın kötüye kullanılması yasağının ise ikincil nitelikte olduğu ifade edilmiştir. Özetle, “.. *Nitelikleri itibariyle emredici bulunan ve hâkim tarafından re ‘sen gözetilmesi gereken şekle aykırılık ile hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralı bir uyuşmazlıkta çatıştığında; hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralıyla şekil şartı kuralının aşılabilmesi için olayın özelliği büyük önem taşımaktadır. Bu hal, Medeni Kanun'un 2. Maddesinin ikinci fıkrasında düzenlenen kuralın taliliğinin tabii bir sonucudur ve hakkın kötüye kullanılması yasağı ancak fevkalade zaruri hallerde uygulama yeri bulabilir…”*

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu güncel tarihli vermiş olduğu bir kararında şekil eksiliğini ileri sürmenin hakkın kötüye kullanılmasına neden olabileceğini ifade etmiştir. Söz konusu karar özetle şu şekildedir: *“…. Hal böyle olunca şekil eksikliğinin ileri sürülmesi açıkça adaletsizlik teşkil ettiğinden, gerçek hakkın tanınması ve ferdin korunması için, bu zaruretten doğan ve olağanüstü bir imkân sağlayan TMK M. 2/2 maddesi hükmünün işletilmesi, başka bir deyişle hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralı değil, şekil şartı kuralının ihmal edilmesi zorunludur. Gerçekten şekle ilişkin hükmün gayesi dışında menfaat temini yoluna gidilmek istenildiği durumlarda yargı hassas olmaya mecburdur. Zira hukuk ancak, meşru menfaatlerin tatminine yarar; başka bir şeye yaradığı taktirde ise mevcudiyet sebebini kaybeder. Tüm bunlar karşısında somut olayın özelliği itibariyle davalının sözleşmenin resmi şekilde yapılmadığından geçersiz olduğu; bu nedenle taşınmazın rayiç değerinden sorumlu tutulamayacakları yönünde savunmada bulunmasının hakkın kötüye kullanılması yasağı kuralına aykırılık teşkil ettiğinin kabulü gerekir. ”*[114]

Görüleceği üzere kişiler arasında yapılan sözleşmenin tarafların birbirlerine verdikleri güven neticesinde uzun bir süre devam etmesinin ardından, kendi edimini yerine getirmek istemeyen tarafın şekil eksikliğini ileri sürerek ifadan kaçınması halinde hakkın kötüye kullanılması yasağı gündeme gelecektir. Bu durumda ise hukuk düzeni söz konusu durumu korumayacak, sözleşme her ne kadar geçersiz bir sözleşme olsa da geçerli bir sözleşme olarak kabul görecektir.

---

[113] YİBBGK, T. 30.09.1988, E.1987/2, K.1988/2 (www.kazanci.com.tr)

[114] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.20.02.2020, E.2017/13-2618, K.2020/184, (www.karararama.yargitay.gov.tr)

1.2.6. Hakkın kötüye kullanılmasıyla ilgili bazı problemler

1.2.6.1. Üçüncü kişilere sirayet edip etmeyeceği hususu

Haklar ve borçlar sözleşme yapmış taraflar arasında doğarlar. Fakat bazı durumlarda taraflar sözleşmede yer alan haktan üçüncü bir kişinin yararlanmasına karar verebilirler. Haktan doğrudan yararlanan üçüncü kişi tıpkı sözleşmenin tarafları gibi dürüstlük kuralına uymakla yükümlü ve hakkın kötüye kullanılması yasağı ile bağlıdır.[115]

Aynı zamanda, sözleşme kurulduğu esnada sözleşmenin tarafı olmayan fakat sonradan cüzi veya külli halefiyet yoluyla sözleşmenin tarafı haline gelen kişiler de hakların kullanılmasında ve borçların yerine getirilmesinde hakkın kötüye kullanılması yasağına tabiidirler.[116]

1.2.6.2. Hakkın kötüye kullanılması yasağının kamu düzeni ile ilişkisi

Bir kişinin kendisine tanınan hakkı kullanırken başka bir kişiye zarar vermesi, o kişiyi rencide etmesi ya da rahatsızlık vermesi hallerinde hakkın kötüye kullanılmasından söz edilebilir.[117]

Hakkın kötüye kullanılması yasağı hukuk tarafından ortaya konulmuş emredici nitelikte genel bir yasaktır.[118] Kamu yararı gözetilerek ortaya çıkan bu yasağa aykırı davranışta bulunan kimse hukukun sağlamış olduğu korumadan yararlanamayacaktır.

[115] Akyol, s.23
[116] Akyol, s.23
[117] Alaslan, s.423
[118] Alaslan, s.423

1.3. Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Diğer Kurumlar ile Karşılaştırılması

1.3.1. İyi niyet ile karşılaştırma

Türk Medeni Kanunu'nda iyi niyetin tanımı yapılmamışsa da iyi niyet m. 3'te *"Kanunun iyi niyete hukuki bir sonuç bağladığı durumlarda, asıl olan iyi niyetin varlığıdır."* şeklinde yer almıştır. Önceki Medeni Kanun'da dürüstlük kuralının yer aldığı 2. madde ile iyi niyetin yer aldığı 3. maddede *"hüsnüniyet"* kavramı kullanıldığı için bir kavram karmaşası meydana gelmiştir.[119] Maddelerdeki hüsnüniyet kavramları farklı anlama gelse de ortaya çıkan karışıklığı engellemek amacıyla dürüstlük kuralında yer olan hüsnüniyet objektif hüsnüniyet olarak adlandırılmış, iyi niyet maddesinde yer alan hüsnüniyet ise sübjektif hüsnüniyet olarak ifade edilmiştir.[120]

Dürüstlük kuralı ve iyi niyet genel nitelikte olan kurallar olmasının yanı sıra herkesin uyması gereken emredici nitelikte hukuk kurallarıdır. Güvenin korunması esasen dürüstlük kuralının gereğidir ve bu güvenin korunmasına bağlı olarak iyi niyetin korunması gerekmektedir.[121] Bu iki kuralın her ne kadar benzer yanları olsa da birbirinden farklı kavramlar olduğu göz ardı edilmemelidir. Dürüstlük kuralının yer aldığı TMK'nın 2. maddesi hakların kullanılması ve borçların yerine getirilmesinde makul, orta zekalı, namuslu bir insan gibi davranılması gerektiğini işaret etmektedir. İyi niyet ise hakların kazanılmasında kazanmaya engel halin varlığı bilmemek veya bilmeye gerek olmaması durumudur.[122]

1.3.2. Haksız fiil ile karşılaştırma

Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesine göre *"Kusurlu ve hukuka aykırı bir fille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür."* Söz konusu maddenin lafzından da anlaşılacağı üzere haksız fiilden bahsedilebilmesi için dört unsurun bir arada

[119] Oğuzman / Barlas, s.262
[120] Oğuzman / Barlas, s.262
[121] Akyol, s.10
[122] Akyol, s.10

bulunması gerekir. Bu dört unsur; kusur, hukuka aykırı eylem, illiyet bağı ve zarar olarak sayılabilir. Hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük kuralına aykırı davranılması hallerinde de haksız fiile ilişkin bu unsurların ortaya çıkabilmesi mümkündür. Bu durumda hakkın kötüye kullanılması halinde veya dürüstlük kuralına aykırı davranılması halinde haksız fiil meydana gelecektir.

Dürüstlük kuralından söz edilebilmesi için hukuki ilişki nedeniyle bir araya gelmiş iki tarafın güven ilişkisi içerisinde olmaları gerekir. Haksız fiil sorumluluğunda ise hukuki ilişki kurulması neticesinde bir araya gelen iki tarafın bulunmasına gerek yoktur.[123]

Haksız fiilin gerçekleşmesi için gerekli olan hukuka ve ahlaka aykırılık koşulu dürüstlük kuralına aykırılıktan daha sert bir kavramı ifade etmektedir. Buna göre, hukuka ve ahlaka aykırılık teşkil eden her davranış haksız fiile sebebiyet verecektir. Ancak dürüstlük kuralına aykırı davranılması her zaman haksız fiil teşkil eder demek doğru olmaz.[124] Yine zarar sonucu doğuran ahlaka aykırı fiiller hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verse de hakkın kötüye kullanılması her zaman ahlaka aykırılık sonucunu meydana getirmeyecektir.[125]

Hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük kuralına aykırılığın sonucunda özel kanun hükümlerine göre çeşitli yaptırımlar ortaya çıkar. Haksız fiil sonucunda ise bir tazminat sorumluluğu gündeme gelecektir. Hakkın kötüye kullanılması ve dürüstlük kuralına aykırılık hallerinde taraflar arasında bir hukuki ilişki mevcut olduğu için buna maruz kalan taraf kendisi için daha faydalı olan sözleşme hükümlerinden yararlanmayı tercih edebilir.

1.3.3. Ahlaka aykırılık ile karşılaştırma

Ahlak kurallarını toplumda yer alan dürüst, namuslu, orta zekalı insanlar tarafından benimsenen düşünce ve değerler bütünü olarak ifade edebiliriz.[126] Borçlar Kanunu'nun 26. ve 27. maddelerinde yer alan hükümlere göre taraflar sözleşme hükümlerini kanunun

[123] Akyol, s.11
[124] Alaslan, s.426
[125] Akyol, s.11
[126] İlarslan, Mehmet / Esen, Oğuzhan, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlarından Biri Olarak Genel Ahlaka Aykırılık, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, S.2, 2024, s. 747

öngördüğü sınırlara göre belirleyebilirler. Ayrıca sözleşmenin ahlaka aykırı olması durumunda ise sözleşme geçersiz sayılacaktır. Görüldüğü üzere bu hükümler sözleşme serbestliğini sınırlandırıcı niteliğe sahip olup, sert yaptırımlar içermektedir.

Ahlaka aykırılık ile ilgili TBK. 27. maddesi sözleşmelerin kurulmasında adeta bir denetim yapma görevini üstlenmektedir. Ancak dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin TMK. 2. maddesi sözleşmelerin kurulmasına ilişkin denetim yapmaktan ziyade zaten kurulmuş olan bir sözleşmede tarafların nasıl davranmaları gerektiğinin sınırını belirler.

Akyol'a göre ahlaka aykırılık ile dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması arasında bir fark da emredici kurallar olup olmamasında kendini göstermektedir. Ona göre, dürüstlük kuralları emredici nitelik taşımamaktadır ve taraflar aralarında yapacakları bir anlaşmayla bu kuralları bertaraf edebilirler. Ancak ahlaka aykırılık emredici niteliğe haiz olduğu için tarafların bir anlaşmayla aksini kararlaştırmaları mümkün değildir.[127]

1.3.4. Kanuna karşı hile ile karşılaştırma

Kanunun onay verdiği bir davranışla kanunun yasakladığı bir sonuca ulaşılması halinde kanuna karşı hilenin varlığından bahsedilebilir. Kanuna karşı hile ile alakalı en yakın örneklerden biri başka bir ülkenin vatandaşlığına sahip olmak için yapılan evlenmeler gösterilebilir.

Kanuna karşı hile ile hakkın kötüye kullanılması yasağı birbiriyle çok benzer olan kavramlar olsa da aynı anlama gelmemektedir. Kanuna karşı hilede yasa koyucu tarafından konulan bir kanun hükmü adeta dolanılarak yasaklanan bir neticeye ulaşılmak istenmektedir. Hakkın kötüye kullanılmasında ise hukuki ilişki neticesinde kişi kazandığı hakkı amacına aykırı olarak kullanmaktadır.[128]

[127] Akyol, s.13
[128] Akyol, s.14

1.3.5. Muvazaa ile karşılaştırma

Muvazaa, görünürde var gibi görülen bir hukuki işlemin taraflarının bu hukuki işlemin sonuçlarının doğmaması konusunda uzlaşmaları halidir. Yani taraflar asıl iradelerine uygun olmayan bir hukuki işlem meydana getirirler. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında muvazaayı: "*tarafların üçüncü kişileri aldatmak amacı ile ve fakat kendi gerçek iradelerine uymayan ve aralarında hüküm ve sonuç doğurmayan bir görünüş yaratmak hususunda anlaşma olarak tanımlanabilir. Bir başka ifadeyle, irade açıklamasında bulunan taraflar, irade açıklamasının sonuç doğurmaması konusunda anlaşmışlar, yalnız gerçek bir hukuki işlemin bulunduğu görüşünü yaratmayı istemişlerse, muvazaadan söz edilir. "*[129] şeklinde tanımlamıştır.

Muvazaa durumunda yukarıdaki tanımlardan da anlaşılacağı üzere hukuki işlemin taraflarının 3. Kişiyi yanıltması hali söz konusu iken, hakkın kötüye kullanılması durumunda bu durumundan etkilenen kişi hakkın doğrudan muhatabı olan kişidir.[130] Ancak şunu da belirtmek gerekir ki hakkın kötüye kullanılması muvazaalı işlemi de içine alan geniş bir kavram olarak karşımıza çıkabilir.

İrade beyanını yönelten kişinin gerçek iradesinin farklı olduğunu muhatabın bildiği durumlarda, söz konusu irade beyanı hukuk düzenince sonuç doğurmayacaktır. Bu gibi hallerde muvazaaya neden olan durum tarafların doğrudan yaptıkları muvazaa sözleşmesi değildir. Güven teorisi neticesinde irade beyanının muhatabının gerçek iradenin farklı olduğunu bilmesi söz konusu işlemin muvazaalı işlem sayılması bakımından yeterli olacaktır.

Muvazaalı işlem yapan kişiler kendi yarattıkları bu duruma dayanarak herhangi bir hak talebinde bulunamayacaklardır. Bu durum hem dürüstlük kuralına hem de hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil edecektir. Yargıtay muvazaalı olarak alt işveren işçisini kendi işyerinde çalıştıran davalının, davacıyı işyerinde yapılan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalandırmamak amacını dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye

[129] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 28.09.2021, E. 2018/9678, K. 2021/1110 (www.kazanci.com.tr)
[130] Özdemir, s.102

kullanılması yasağına aykırı bularak kimsenin kendi yarattığı muvazaadan yararlanamayacağına hükmetmiştir.[131]

[131] *"Kural olarak hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemez. Kaldı ki böyle bir hak talebi herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorunda olduğu, bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasının hukuk düzenince korunmayacağını belirten TMK 'nın 2. Maddesine de aykırıdır. Somut uyuşmazlıkta davacı, alt işverenin davalıya göre farklı bir işkolunda imzaladığı toplu iş sözleşmesi hükümlerinin uygulanmasını istemektedir. Taraflar arasında görülen işe iade davasının yargılaması sonucunda kesinleşen karar ile davalı dava dışı… Ltd. Şti. arasındaki ilişkinin muvazaalı ve davacının başlangıçtan itibaren davalının işçisi olduğu, feshin sendikal nedene dayandığının kabul edildiği hususunda uyuşmazlık bulunmamaktadır. Davalı işverenin muvazaalı sözleşmeler ile davacıyı alt işverenin işçisi gibi çalıştırdığı, davacının görünüşte farklı bir işkolunda faaliyet gösteren alt işveren işçisi olması nedeniyle davalıya ait işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanamadığı, buna göre davalının muvazaalı sözleşmelere dayalı olarak davacıda alt işverenin işçisi olduğu görünümü yaratarak davacının davalının faaliyet gösterdiği işkolunda örgütlü sendikaya üye olmasını ve buna bağlı olarak işyerinde geçerli toplu iş sözleşmesinden yararlanmasının engellenmesini amaçladığı anlaşılmaktadır. Yukarıdaki açıklamaların ılığında uyuşmazlığın değerlendirilmesinde, davalı işverenin kendi muvazaasına dayalı olarak, davacıyı toplu iş sözleşmesinden yararlandırmamak suretiyle maddi menfaat elde etmeyi amaçladığı, bu anlamda davalının savunmasının dürüstlük kuralına aykırı ve bu bağlamda hakkın kötüye kullanılması niteliğinde olduğu, hiç kimse kendi muvazaasına dayanarak bir hak talep edemeyeceğinden davalının dürüstlük kuralına aykırı davranması nedeniyle muvazaalı eylemin sonuçlarına katlanması gerektiği kabul edilmiştir."* Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 07.05.2014, E. 2013/1801, K.2014/593 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

2. İŞÇİLİK ALACAKLARI

2.1. Genel Olarak İşçilik Alacakları

İş sözleşmesinin meydana gelmesiyle beraber işçi ve işveren tarafına haklar ve borçlar yükleyen bir hukuki ilişki oluşmaktadır. İş sözleşmesi sonucu işçinin iş görme borcu ortaya çıkarken, bunun karşılığı olarak işverenin de ücret ödeme borcu doğar.

İşçilik alacakları işçinin emeğinin karşılığını almasını sağlayan 4857 sayılı İş Kanunu'nda ve ilgili mevzuatlarda düzenlenen ödemelerdir. İşçilik alacakları feshe bağlı işçilik alacakları ve feshe bağlı olmayan işçilik alacakları olarak ikiye ayrılmaktadır. Feshe bağlı işçilik alacaklarından söz edebilmek için iş sözleşmesinin sona ermesi gerekmektedir. Feshe bağlı olmayan işçilik alacakları ise iş sözleşmesinin devamı sırasında işçinin talep edebileceği alacakları oluşturmaktadır. Çalışmamız gereği işçilik alacaklarının neler olduğunu tek tek ele almak istiyoruz.

2.2. Feshe Bağlı İşçilik Alacakları

2.2.1. Kıdem tazminatı

Kıdem tazminatının Türk Hukukuna girmesi 1936 tarihinde 3008 sayılı İş Kanunu'nun yürürlüğe girmesiyle gerçekleşmiştir. Kıdem tazminatının işlevi 1936 tarihinden günümüze kadar değişmiştir. Ayrıca kıdem tazminatının hukuki niteliğine ilişkin öğretide bir fikir birliği bulunmamaktadır. Kimi yazarlara göre; kıdem tazminatı, her ne kadar adında tazminat terimi yer alsa da işçinin iş sözleşmesini normal şartlarda feshettiğinde bile ödenmesi gereken, ödenmesi için işverenin herhangi bir kusurunun bulunması gerek olamayan bir ödeme olduğu için tazminat niteliği taşımamaktadır.[132]

Türk-İş'in benimsemiş olduğu görüşe göre kıdem tazminatı ücretin bir parçasını oluşturmaktadır. Kıdem tazminatının aslında ücretin bir parçası olduğunu savunan görüşe

[132] Okay, Suphi Nahit, Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye'deki Uygulaması, SÜHFD, C.17, S.1-1, s.113

göre, işçi lehine ödenen her şey ücret kavramına dahildir ve kıdem tazminatı da işçi lehine olduğu için ücret kavramı içinde yer almaktadır.[133] Ücret işçinin emeği karşılığı ödenir ve hiçbir şarta bağlı değildir. Kıdem tazminatına hak kazanılması için ise bazı şartların gerçekleşmiş olması gerekmektedir. Bu nedenle kıdem tazminatının ücretin içinde yer alan bir kavram olduğu görüşüne katılmıyoruz.

Kıdem tazminatının bir ikramiye olduğuna ilişkin görüşe göre, işçinin uzun yıllar işverenin yanında çalışmasının ardından iş sözleşmesi sona erdiğinde, işveren tarafından ödüllendirmek amacıyla kıdem tazminatı verilmektedir.[134] Kıdem tazminatına hak kazanmak için günümüzde en az bir senelik bir çalışma gerektiği düşünüldüğünde, bir senenin işçinin uzun seneler bağlılıkla çalışması için kısa bir süre olduğu açıktır. Bu neden kıdemle tazminatının bir ikramiye niteliği taşıdığı düşünülemez.

Kimi yazarlara göre ise 1936 tarihinde, sanayileşmenin mevcut olmadığı dönemde, kıdem tazminatı işsizlik ve yaşlılık sigortalarının hukukumuzda yer almamasından ötürü doğan boşluğu doldurma işlevi görmüştür.[135] Sanayileşmenin artması, iş hukukunda yaşanan gelişmeler sonucunda kıdem tazminatının niteliği değişiklik göstermiştir. Bizim de katıldığımız görüşe göre, kıdem tazminatının günümüzdeki tanımı, işçinin iş yerinde verdiği emek sonucu yıpranmasının karşılığı olan bir ödeme olarak ifade edilebilir.[136]

Kıdem tazminatı bir işyerinde yıllarca çalışmış deneyimli işçinin emeğinin karşılığını iş sözleşmesinin sona ermesi halinde kendisinin ya da mirasçılarının almasını sağlar. Kıdem tazminatı sayesinde işçi, iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra yeni iş arama sürecinde kendini maddi açıdan daha güvende hisseder. Bunun yanı sıra işveren bakımından, yıllarca çalışan işçisinin iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde büyük bir miktar kıdem tazminatı ödemesiyle karşılaşacağı için iş sözleşmesini derhal feshetmek yerine alternatif yollara başvurmasına katkı sağlayacaktır.

[133] Başterzi, Süleyman, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.44, S.1, 1995, s.315
[134] Başterzi, s.319
[135] Tunçoğmağ,Kenan / Centel, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022, s.218
[136] Narmanlıoğlu, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s.535

4857 sayılı Yeni İş Kanunumuzda kıdem tazminatına ilişkin bir madde hükmü bulunmamaktadır. Söz konusu kanunun geçici 6. maddesi ile kıdem tazminatı fonu kurulacağı öngörülmüş, o zamana kadar da 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde yer alan kıdem tazminatına ilişkin hükümlerin geçerliliğini koruyacağı ifade edilmiştir. 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi hariç diğer maddeleri ise yürürlükten kaldırılmıştır.

2.2.1.1. Kıdem tazminatı kazanabilmek için gerekli olan koşullar

2.2.1.1.1. İş kanunlarına tabi olarak çalışma

Bir işçinin kıdem tazminatından yararlanabilmesi için öncelikle iş kanunları uyarınca geçerli sayılan bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması gerekmektedir. Yani taraflar arasında iş sözleşmesinin mevcut olması kıdem tazminatı kazanmak için yeterli sayılmayacaktır.[137] Belirli süreli işte çalışan işçiler ve İş Kanunu'na bağlı olmadan çalışan işçilerin kıdem tazminatı talep etmeleri mümkün değildir.

İş Kanunu madde 4'te yer alan istisnai durumlarda işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Örneğin, 4. maddenin b fıkrasında *" 50'den az işçi çalıştırılan (50 dahil) tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerlerinde veya işletmelerinde.."* hükmü yer almaktadır. İşçinin çalıştığı dönem işçi sayısı ellinin altındayken daha sonra ellinin üstüne çıkması halinde kıdem tazminatı nasıl verilecek sorunu gündeme gelebilir. Bu gibi durumlarda kıdem tazminatının diğer koşullarının da sağlanması kaydıyla sayının elliden fazla olduğu dönem için kıdem tazminatına hak kazanılabilecektir.[138]

2.2.1.1.2. En az bir yıl çalışma

İşçinin kıdem tazminatını hak edebilmesi için aynı işverenin yanında en az 1 yıl çalışmış olması şartı bulunmaktadır. Kıdem tazminatına ilişkin madde hükmünün yer

[137] Senyen Kaplan Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara 2022, s.502
[138] Demirbilek Tamer, Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar, TBB Dergisi, 2014, S.155, s.434

aldığı 1475 sayılı İş Kanunu'na göre işçiye kıdem tazminatı her tam yıl için ödenecektir.[139] Bir yıldan daha az çalışan işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi halinde çalıştığı süreyle orantılı olarak kıdem tazminatına hak kazanması durumu söz konusu olamaz.[140]

1927 sayılı kanun ile yapılan önemli bir değişiklikle beraber "çalışmış olmak" ifadesi kaldırılmış, işçinin işe başlamasından itibaren sözleşmenin devamı boyunca her tam yıl için kıdem tazminatına hak kazanılabileceği hükmü getirilmiştir.[141] Buradan da anlaşılacağı üzere kıdem tazminatına hak kazanmak için yalnızca fiilen çalışılan sürelere itibar etmemek gereklidir. İş sözleşmesinin işçinin izni, istirahati, hafta tatili, ulusal bayram tatilleri, genel tatil gibi askıda kaldığı hallerde geçen sürelerin de kıdem tazminatının hesabında dikkate alınması gerekmektedir.

İşçinin istirahatli olduğu dönem her ne kadar kıdem tazminatına hak kazanmak için gerekli olan bir senenin hesabında dikkate alınsa da Yargıtay, makul ölçüyü aşan istirahat sürelerinin kıdem tazminatının hesabında dikkate alınmaması gerektiğine hükmetmiştir. Yargıtay'ın bu konuya ilişkin vermiş olduğu bir karar şu şekildedir: *"...O halde 14. Maddedeki tam yıl İş Kanunu'na göre çalışılan ve çalışılmış gibi sayılan sürelerin toplamı olmak gerekir. Böyle olunca davacının istirahatli olduğu sürenin çalışılmış gibi sayılan hallerden olup olmadığını tesbit etmek icab eder. 1475 sayılı İş Kanununda bul haller gösterilmiştir. Bunlar arasında işçinin uğradığı kaza veya tutulduğu hastalıktan ötürü işine gidemediği günler de vardır. Fakat bu kısa süreli hastalıklar içindir ve daha çok bu türden kaza veya hastalık nedeniyle işçinin izinli sayılması gerektiğini içeren bir durum arz eder. Nitekim 52 maddede hastalık izinlerinden söz edilmesi ve 51. Maddede çalışılmış gibi sayılan hallere ilişkin sürelerin kısa ve sınırlı tutulmuş olması da bunu gösterir. Keza anılan maddenin (b) fıkrasında kadın işçilerin 70. Madde gereğince doğumdan önce ve sonra çalıştırılmadıkları günler çalışılmış gibi sayıldığı halde işverene bildirimsiz fesih hakkı tanımayan ve 70. Maddedeki sürenin bitiminde başlayacağı öngörülen 17/1-a daki süre bu hallerde sayılmamıştır. Bu hususta uzun süre devam eden hastalıkların çalışılmış gibi sayılan hallerden olmadığını ayrıca doğrular. Davacının istirahatli olduğu süre bir buçuk yıla yakındır. Bu sürenin az olduğu söylenemez. Bu itibarla çalışılmış gibi sayılan*

[139] Senyen Kaplan, s.509
[140] Çelik, Nuri / Caniklioğlu, Nurşen / Canbolat,Talat / Özkaraca, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023, s.722
[141] Senyen Kaplan, s.50

hallerden olarak kabul edilmesi ve tam yıl hesabında nazara alınması isabetli olamaz. Aynı nedenle bu süre içinde yürürlüğe giren toplu iş sözleşmesinden yararlanma en son ücretin buna göre tayin edilmesi olanağı da yoktur…"[142]

Kıdem tazminatına hak kazanma koşulu olan bir yıllık sürenin hesaplanmasında işçinin tutuklu olduğu süreler ve ücretsiz izinde olduğu süreler sayılmayacaktır.[143] Söz konusu husus öğretide bazı yazarlar tarafından hizmet akdinin devam ettiği gerekçesiyle eleştirilmiştir.[144] Deneme süreleri kıdemin hesaplanmasında dahil iken, grev ve lokavt süreleri kıdem tazminatı için gerekli olan bir yılın hesabında dikkate alınmayacaktır.

Kıdem tazminatının işçiye bir yıllık çalışma olmadan ödenmesi halinde kanunda herhangi bir ceza öngörülmemiştir. Yargıtay vermiş olduğu bazı kararlarda kanunda yazan bir yıllık sürenin nispi emredici bir hüküm olduğuna ve işçi lehine olarak indirilebileceğine karar vermiştir.[145]

2.2.1.1.3. Kanunda belirtilen durumlarda iş sözleşmesinin sona ermesi

2.2.1.1.3.1. İşveren tarafından iş sözleşmesinin feshi hali

İşverenin iş sözleşmesini bildirimli fesih yolu ile sona erdirdiği hallerde işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır. Bildirimsiz fesih hallerinde de kural olarak işçi kıdem tazminatını hak kazanır. Ancak İK. m. 25/2'de yer alan ahlak ve dürüstlük kurallarına aykırılık ve benzeri hallerde işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı bulunmamaktadır. Aynı bentte yer alan *"İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi"* hali de işveren tarafından bir haklı fesih sebebi oluşturur. Ancak Yargıtay vermiş olduğu bir kararda

---

[142] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.16.11.1983,E.1981/9-1067,K.1983/1169 (www.karararama.yargitay.gov.tr)
[143] Senyen Kaplan, s.510
[144] Senyen Kaplan,510; Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.723
[145] *"Kıdem tazminatına hak kazanma noktasında en az bir yıllık çalışma yönünde yasal koşul, İş Kanunu sistemi içinde nispi emredici bir hüküm olarak değerlendirilmelidir. Buna göre toplu ya da bireysel iş sözleşmeleri en az bir yıl çalışma koşulu işçi lehine azaltılabilecektir."* Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 14.01.2019 E.2016/3552, K.2019/775 (www.legalbank.net)

işçinin devamsızlık yapmış olduğunun ispatını işverenin sağlaması gerektiğini vurgulamıştır. Anılan karara göre: *"...Somut olayda; davacı iş akdinin işveren tarafından haksız feshedildiğini iddia etmiş, işveren devamsızlık haklı sebebine dayanmıştır. Devamsızlık sebebine dayanan işveren bunu kanıtlamak zorundadır. Bu itibarla, feshin yukarıdaki yasal düzenleme ve ilkeler doğrultusunda ispat yükünün davalı işverenin üzerinde olduğu dikkate alınarak değerlendirilip, sonucuna göre işverenin haklı feshinin olup olmadığı saptanarak hüküm kurulması gerekirken, ispat yükünün ters çevrilmesi sonucu yazılı şekilde hüküm kurulması hatalıdır..."*[146]

Belirli süreli iş sözleşmelerinde kıdem tazminatına hak kazanma hususu farklılık arz eder. Şöyle ki, belirli süreli iş sözleşmeleri sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceği için işçinin kıdem tazminatına hak kazanma hakkı bulunmamaktadır.[147] Fakat belirli süreli iş sözleşmelerinde de sürenin bitmesinden evvel işveren tarafından haklı bir nedene dayanmadan iş sözleşmesi sona erdirilirse işçinin kıdem tazminatı talep etme hakkı gündeme gelecektir.

2.2.1.1.3.2. Yaşlılık, malullük aylığı, toptan ödeme almak amacıyla, evlilik ve muvazzaf askerlik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi hali

İşçi tarafından iş sözleşmesinin bildirimsiz olarak feshi hallerinde işçi, kıdem tazminatına hak kazanacaktır. İşçi tarafından yapılan bildirimli fesih hallerinde ise kıdem tazminatı kazanma durumu söz konusu olmayacaktır.

Emeklilik, yaşlılık, malullük aylığı almak isteyen işçinin iş sözleşmesini feshettiğinde kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için, hak kazandığına ilişkin belgeyi işverene teslim etmesi gerekmektedir.[148] İşçinin bu belgeyi işverene teslim ettiği anda işverenin kıdem tazminatı ödeme yükümlülüğü gündeme gelecektir. Belgenin teslim tarihi kıdem tazminatına işleyecek faizin başlangıcı olarak sayılacağından önem arz etmektedir.

[146] Yargıtay 9.HD, T. 04.12.2013, E. 2011/44753, K. 2013/31796 (www.kararara ma.yargitay.gov.tr)
[147] Senyen Kaplan, s.502
[148] Demirbilek, s.440

Kadın işçinin evlenmesi durumunda, evlilik tarihinden itibaren bir yıl içerisinde kadın işçiye iş sözleşmesini sona erdirme hakkı tanınmıştır. Buradaki evliliğin kanunlara uygun bir evlilik olması gerekmektedir. Yani imam nikahı ile evlenilmesi halinde geçerli bir evlilik meydana gelmeyeceğinden kadın işçinin fesih hakkı söz konusu olmayacaktır.

2.2.1.1.3.3. İşçinin ölümü hali

Yasalara göre işçinin ölmesi durumunda belirli ya da belirsiz süreli çalışan işçinin hak etmiş olduğu kıdem tazminatı kendisinin yasal mirasçılarına ödenecektir. İşçinin mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için ölen işçinin o işyerinde en az bir yıl süre ile çalışmış olması gereklidir. Kanunda mirasçıların kıdem tazminatına hak kazanabilmesi için yalnızca işçinin ölmesi yeterli sayılmaktadır. Fakat Yargıtay'ın vermiş olduğu bazı kararlara göre kendi kusuruyla ölen işçinin mirasçıları kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Yargıtay bu hususta vermiş olduğu bir kararında: *"ölümüne kusurlu davranışıyla yol açan işçinin davranışının 4857 sayılı Kanun m.25/2 kapsamında haklı bir neden oluşturması halinde, işçinin kanuni mirasçılarına kıdem tazminatı ödenmeyeceğine..."* karar vermiştir.[149] Yine Yargıtay vermiş olduğu bir kararında *"... ölüm başlı başına sözü edilen tazminatın ödenmesi için yeterli olmayıp yasal koşulların gerçekleşmesi gerekir. Kanunun m.25/2 de sayılan nedenlerle işe son verilmesi halinde, işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Olayda davalının savunması kanunun m.25/2 bendine dayanmaktadır. Ancak işveren haklı nedene dayanan sözleşmeyi bozma hakkını aynı anda gerçekleşen işçinin ölümü nedeniyle kullanamamıştır..."*[150]

Kanunda ölen işçinin mirasçılarının kıdem tazminatına hak kazanması için herhangi bir şart getirilmemiştir. Nitekim işçinin iş sözleşmesinin ölüm olayı ile sona erdiği göz önüne alındığında, mirasçıların bu halde kıdem tazminatına hak kazanmaması gerektiği şeklindeki Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlara katılmıyoruz.

[149] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 21.03.1978, E. 16737/4008 (www.legal.com.tr)
[150] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T. 21.12.1979, E.1978/9-1041, K. 1979/1634 (www.legal.com.tr)

2.2.1.1.3.4 İş sözleşmesinin işçi tarafından haklı nedenle feshi hali

İş hukukunda iş sözleşmesinin feshinde işçi ve işverenin eşit ölçüde fesih hakkına sahip olması, işçinin korunması ilkesinin doğal bir neticesidir. Bu bağlamda, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesi işçiye bazı hallerde haklı nedenle derhal fesih imkânı tanımaktadır. Söz konusu haller; sağlık sebepleri, ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve zorlayıcı sebepler olmak üzere üç ana başlık altında yer almaktadır. Bahsi geçen bu hallerden birinin varlığı durumunda işçi, süreli fesih bildirimine bağlı olmaksızın iş sözleşmesini sona erdirebilir.

Ahlak ve iyi niyet kuralına aykırı davranışlar neticesinde işçiye tanınan haklı nedenle fesih hali uygulamada en çok karşımıza çıkan fesih sebepleri olarak gösterilebilir. Örnek vermek gerekirse; işverenin işçiye ya da ailesine sataşması, işçiye cinsel tacizde bulunması, ücretin tam olarak ödenmemesi gibi haller işçiye derhal iş sözleşmesini sona erdirme hakkı verecektir. Özellikle son yıllarda Yargıtay'ın sıkça önüne gelen uyuşmazlıkların başında mobbing uygulaması gelmektedir. İşverenlerin, işçileri yıldırmak amacıyla yaptıkları bu uygulama Yargıtay'ın vermiş olduğu birçok karar neticesinde işçi tarafından haklı nedenle yapılan feshe bir dayanak oluşturmaktadır. Yargıtay'ın bu hususta vermiş olduğu bir karar şu şekildedir; *'' Davacının yaptığı iş, mezuniyeti ve kariyeri dikkate alındığında; olumsuz koşullar taşıyan, kapısı dahi olmayan içerisinde sadece bir masa ve hijyenik olmayan tuvalet bulunan, köpek kulübesine yakın bir yerde çalışmaya zorlandığı anlaşılmıştır. Bu yerde çalışmaya zorlanması açıkça mobbing uygulanması olup, işini kaybetme korkusuyla belli bir süre çalışmanın süreklilik arz eden bu uygulamayı kabul anlamına gelmeyeceği açıktır.''*[151]

Sonuç olarak bu gibi haklı fesih hallerinde işçinin iş sözleşmesini sona erdirmesi durumunda, kusur işçide bulunmadığı için işçi kıdem tazminatına hak kazanacaktır.

[151] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 5.4.2012, E. 2010/1911, K.2012/11638 (www.kararara ma.yargıtay.gov.tr)

2.2.2. İhbar tazminatı

İhbar tazminatı, usulüne uygun olarak meydana getirilmiş bir iş sözleşmesinde, belirsiz süreli iş sözleşmesini bildirim sürelerine uymaksızın ve haklı bir neden olmaksızın fesheden tarafın diğer tarafa ödemesi gereken tazminat olarak tanımlanabilir.[152]

İhbar tazminatının hukuki niteliği ile ilgili olarak öğretide farklı görüşler bulunmaktadır. Süzek ihbar tazminatını "bildirim süresine ilişkin ücret tutarında olmak üzere götürü tazminat" olarak tanımlamaktadır.[153] Çenberci, ihbar tazminatını kanunumuzda yer almasının asıl amacının tarafların uğradıkları zararı karşılamaktan ziyade, onları süre tanımaya zorlayan bir ceza olarak tanımlamıştır.[154] Yargıtay eski tarihli vermiş olduğu kararlarda ihbar tazminatını işsizlik tazminatı olarak nitelendirmiştir.[155]

Haklı nedenle fesih hallerinin söz konusu olduğu hallerde tarafların birbirlerine herhangi bir bildirim süresi vermeden iş sözleşmesini derhal feshetme hakları bulunmaktadır. Ancak haklı nedenle fesih nedeninin ortaya çıkması halinde, bu nedenin ortaya çıkmasından itibaren altı gün ve her hâlükârda bir yıl içerisinde iş sözleşmesi feshedilmezse yine ihbar tazminatı ödeme yükümlülüğü gündeme gelecektir.

İş Kanunu m. 17'ye göre ve ihbar tazminatının yukarıda yapılan tanımına göre bu tazminatın talep edilme koşullarını şu şekilde sıralayabiliriz: İhbar tazminatının talep edilebilmesi için öncelikle taraflar arasında belirsiz süreli bir iş sözleşmesi mevcut olmalıdır, belirsiz süreli bu sözleşme haklı nedene dayanmayan bir gerekçeyle sona erdirilmiş olmalıdır, haklı nedene dayanılması halinde ise kanunda yer alan sürelerin kullanılmaması halinde ihbar tazminatı sorumluluğu doğacaktır, iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda sözleşmesi fesheden taraf değil karşı taraf ihbar tazminatı talep edebilecektir.[156]

---

[152] Doğrucu Muhittin, İhbar Tazminatı (4857 Sayılı İş Kanununa Tabi İş İlişkileri Yönünden) , İstanbul Barosu Dergisi, C.92, S.5, 2018, s.33
[153] Süzek, s.534
[154] Çenberci, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6B, Olgaç Matbaası, Ankara 1986, s.336
[155] Saracel, Nüket, İhbar Tazminatının Diğer Tazminatlarla İlişkisi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.2, S.2, 1998,
[156] Doğrucu, s.34

Belirli süreleri sözleşmeler sürenin sonunda kendiliğinden sona ereceğinden tarafların birbirlerinden ihbar tazminatı talep etme hakları bulunmamaktadır. Yargıtay vermiş olduğu eski tarihli bir kararda işçinin belirli süreli sözleşme ile çalıştığının ispat yükünün işverende olduğunu ve aksi halde iş sözleşmesinin belirsiz süreleri sayılacağına karar vermiştir. İş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılmasıyla beraber de işçi ihbar tazminatına hak kazanmıştır. Anılan karar şu şekildedir: *"davacı işçi, işe alındığı sırada, belli bir iş için işe alındığının bildirilmediğini, davalı işveren vekili ise; işçinin belli bir iş için, işe alındığını ileri sürdüklerine göre; iş sözleşmesinin süresi belli bir iş için yapıldığının ve bunun davacı işçi tarafından işe alınma sırasında bilindiğinin isbatı davalı tarafa düşer. İş Kanunun 9. Maddesinde belli süresi bir yıl yahut daha fazla olan sürekli iş sözleşmelerinin yazılı sözleşmeye bağlanmasının mecburi bulunduğu belirtilmiştir. Davacının çalıştığı işin yıllarca süren bir iş olduğu göz önünde tutulduğu takdirde, az önce anılan madde uyarınca savunmanın yazılı delil ile isbat edilmesi gerekir. Davalı işveren vekili tarafından ibraz edilen belgeler savunmanın doğruluğunu isbata yeterli bulunmadığına göre, iş sözleşmesinin süresi belli olmayan bir iş sözleşmesine ilişkin bulunduğunun kabulü zorunludur…"*[157]

İş sözleşmesini feshetmek isteyen işçi veya işverenin bunu diğer tarafa bildirmesi gereken süreye ilişkin husus iş sözleşmesinin süresine göre İş Kanunu madde 17'de belirtilmiştir. Söz konusu süreler fesih bildiriminin karşı tarafa ulaşmasıyla başlamaktadır. İşveren kanunda yer alan bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin olarak vererek iş sözleşmesini önceden sona erdirme hakkına sahiptir. Söz konusu hak yalnızca işverene tanınmaktadır. İşçinin bildirim sürelerine ait ücreti önceden ödeyerek iş sözleşmesini sona erdirme hakkı bulunmamaktadır.[158] İşverenin bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin olarak ödeyerek iş sözleşmesini feshetme hakkı bölünemez niteliğe sahip bir haktır. İşveren işçisini ihbar sürelerinin bir kısmında çalıştırıp, geri kalan kısmın ücretini ödeyerek iş sözleşmesini feshedemez.[159] Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar da bu yöndedir.[160]

---

[157] Orhaner, Baki, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Öğretmen Matbaası, Ankara 1966, s.347

[158] Saracel, Nüket, İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 1998, C.2, S.2

[159] Vural Meltem, İhbar Tazminatı, 1. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2022, s.82

[160] *"Somut uyuşmazlıkta, davacı işçiye 13 gün ihbar süresi kullandırıldığı, buna göre 15 gün kullandırılmayan ihbar süresi kaldığı gerekçesi ile 15 günlük ihbar tazminatına hükmedilmesi hatalı olup, ihbar önelinin tamamına hükmedilmelidir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 16.03.2017, E. 2017/3847 , K. 2017/4142 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

İşçiye tanınmış olan bildirim süreleri sayesinde iş sözleşmesi sona ermeden önce işçinin kendine yeni bir iş arama için süresi olacak, işçinin doğrudan işsiz kalmasının önüne geçilecektir. Bildirim sürelerine ilişkin ücretin peşin olarak ödenmesi halinde de işçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra maddi olarak sıkıntıya düşmesinin önü engellenmiş olacaktır. Ancak işçinin iş sözleşmesinin bildirim sürelerine ait ücretin peşin olarak verilerek sona erdirilmesi halinde iş sözleşmesi ne zaman sona ermiş sayılacaktır sorunu gündeme gelebilir. İşverenin bildirim süresine ait ücreti peşin olarak verip iş sözleşmesi sona erdirmesi halinde dahi bildirim süreleri işçinin kıdeminin hesabında göz önünde bulundurulacaktır. Bu durumda söz konusu feshin gerçek anlamda bir fesih olduğu düşünülemezse de Yargıtay bu durumda iş sözleşmesinin derhal feshedildiğini ileri sürmektedir.[161] Öğretide de bildirim sürelerine ait ücretin peşin olarak verilmesi halinde iş sözleşmesinin derhal feshedildiğini ve bu feshin tam anlamıyla bir fesih olduğunu savunan görüşler bulunmaktadır.[162]

İhbar tazminatının ödenmesinde işçinin almış olduğu net ücretin yanında işçiye sağlanmış olan para veya para ile ölçülebilen diğer menfaatlerin de dikkate alınması gerekmektedir. Kanunun 17. maddesinde yer alan ihbar önelleri mutlak emredici nitelik taşımamaktadırlar. Taraflar yapacakları sözleşme ile söz konusu ihbar önellerini artırabilirler. Tarafların ihbar önellerini artırmaları ve söz konusu süreye uymamaları halinde ise sözleşmede yer alan sürelerle orantılı tazminat ödemek zorunda kalacaklardır.[163]

İşverenin ihbar süresine ilişkin ücreti peşin olarak vererek iş sözleşmesini sona erdirmesi halinde dahi koşulları varsa işçi, iş güvencesi hükümlerinden yararlanmaya devam edecektir.

2.2.3. Kötü niyet tazminatı

Fesih hakkının sırf karşı tarafa zarar verme amacıyla kullanılması hallerinde bu hak kötüye kullanılmış sayılacaktır. İş güvencesine tabi olan işçiler hariç diğer işçilerin

[161] Senyan Kaplan, s.384
[162] Tunçomağ / Centel, s.189
[163] Senyen Kaplan, s.387

sözleşmeleri kötü niyetle feshedilirse işveren kötü niyet tazminatı ödemekle karşı karşıya kalacaktır.[164] Yargıtay vermiş olduğu bir kararda kötü niyet tazminatına ilişkin hususu şu şekilde özetlemiştir: *"Fesih hakkını kötüye kullanan işveren, 4857 sayılı İş Kanunun 17. Maddesi uyarınca, bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında tazminat ödemek zorundadır. Bahsi geçen tazminata uygulamada kötü niyet tazminatı denilmektedir. Kötü niyet tazminatına hak kazanma şartları ve tazminat miktarının hesaplanması açısından, 4857 sayılı kanunun 17. Maddesinin altıncı fıkrasının açık hükmü gereğince, iş güvencesi kapsamında olan işçiler yönünden kötü niyet tazminatına hak kazanılması mümkün değildir. Genel anlamda fesih hakkının kötüye kullanılmasında söz edilmiştir. Maddenin gerekçesinde de belirtildiği üzere, işçinin işvereni şikâyet etmesi, aleyhine dava açması veya tanıklık yapması gibi durumlara bağlı fesihlerin kötü niyete dayandığı kabul edilmelidir. Somut olayda, her ne kadar davalı tarafça, davalı işyerinde farklı illerde çalışan işçi sayılarına ilişkin belgeler sunulmuş ise de sunulan belgelerdeki işçilerin davacı ile aynı iş kolunda çalışıp çalışmadıkları anlaşılamamıştır. Mahkemece, davacının iş sözleşmesinin feshi tarihinde, davalı işyerinde Türkiye çapında aynı iş kolunda otuz işçiden fazla işçi çalıştırılıp çalıştırılmadığı araştırılmalı, davacının iş güvencesi kapsamında olduğunun anlaşılması halinde kötü niyet tazminatı talebi hakkında red kararı verilmelidir."*[165]

Yukarıda bahsedilen Yargıtay kararından da anlaşılacağı üzere kötü niyet tazminatını gerektiren haller kanunda tek tek sayılmamış, işçinin işvereni şikâyet etmesi, işverenden davacı olması gibi haller Yargıtay tarafından içtihat olarak kabul edilmiştir.[166] Yargıtay vermiş olduğu bir kararda kadın işçinin hamile olmasından ötürü iş sözleşmesinin feshedilmesini kötü niyet saymıştır.[167] Eyrenci/Taşkent/Ulucan' a göre Yargıtay'ın kötü niyete ilişkin davranışları bu şekilde sınırlandırıp içtihat haline getirmesi yerinde olmamıştır.[168] İnsanların davranışlarının çok çeşitli olması nedeniyle, kötü niyeti yaratacak

[164] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.179
[165] Yargıtay 22. HD, 2016/1460 E., 2019/3794K. (www.carman.av.tr)
[166] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.179
[167] "*Davacı işçi iş sözleşmesinin hamile olduğu ve ardından doğum yaptığı için feshedildiğini ileri sürerek kötü verilmiş ise de dinlenen tanıklar davacının hamileliği nedeni ile istifasının istendiğini, davacının istifa etmediğini, doğumdan sonra da iş sözleşmesinin feshedildiğini açık bir şekilde belirtmişlerdir. Her ne kadar iş güvencesi kapsamında bulunmayan işçinin iş sözleşmesinin bildirimli feshinde herhangi bir neden gösterme zorunluluğu bulunmamakta ise de somut olayda davacının kötü niyet iddiası ve tanıkların belirtilen anlatımları karşısında işverence makul ve meşru bir nedene dayanıldığı da iddia ve ispat edilmemiştir. Buna göre davacının kötü niyet tazminatı isteği de kabul edilmelidir..."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 17.09.2007, E. 2007/29103, K. 2007/26743 (www.legalbank.net)
[168] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.180

birçok hareket ortaya çıkabilecekken sadece bu davranışlarla sınırlı olarak ifade edilmesi eleştirilmiştir. Bizce de sosyal bir ilişki olan işçi-işveren ilişkisinde kötü niyet meydana getirebilecek birden fazla ihtimal bulunması nedeniyle tüm nedenlerin ortaya konmasının ve sınırlandırılmasının imkânı bulunmamaktadır.

İşçilerin kötü niyet tazminatından yararlanabilmeleri için herhangi bir zarara uğramalarına gerek bulunmamaktadır. İşveren iş sözleşmesini hem kötü niyetle feshetmiş hem de kanunda yazan bildirim sürelerine uymayarak feshetmişse işçi ayrıca bu bildirim sürelerine ilişkin ücretin dört katı tutarında ücreti de talep edebilecektir.[169]

Kötü niyet tazminatına ilişkin belirtilmesi gereken bir hususta bu tazminatın sadece işveren bakımın geçerli olmasıdır. Gerçekten, yalnızca işveren fesih hakkını kötüye kullandığı durumlarda kötü niyet tazminatı talep edilebilir. İşçinin iş sözleşmesini kötü niyetle feshettiği hallerde ise Medeni Kanun'un genel hükümlerine gidilecektir. İş sözleşmesini kendisi fesheden işçinin kötü niyet tazminatı kazanma hakkı bulunmamaktadır.[170]

İş sözleşmesinin kötü niyetle sona erdirildiğini ispat yükü ise işçi de bulunmaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu hususa şu şekilde değinmiştir: *"...somut uyuşmazlıkta yukardaki açıklamalar karşısında, davalı işyerinde hizmet akti ile doktor olarak çalışan davacının iş akdinin kötü niyetli olarak feshedildiği ispat yükü üzerinde olan davacı işçi tarafından kanıtlanamadığından, davacının kötü niyet tazminatı talebinin reddi gerekirken maddi delil ve hukuki mesnetten yoksun şekilde ispat yükü tersine çevrilerek kötü niyetli fesih iddiasının aksinin davalı tarafça ispatlanmadığı gerekçesiyle kabulü isabetsizdir..."*[171]

İşçinin bir sendikaya üye olması dolayısıyla iş akdinin işveren tarafından feshedilmesi durumunda da fesih hakkının kötüye kullanılmasından bahsedilebilir. Ancak uygulamada bu durumda işçinin talep edebileceği tazminat özel olarak düzenlenmiş ve sendikal tazminat adını almıştır.[172]

---

[169] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.180
[170] Narmanlıoğlu, s.399
[171] Yargıtay 9. HD. E. 2017/21489, K.2017/10427 (www.carman.av.tr)
[172] Narmanlıoğlu, s.399

2.2.4. Yıllık izin ücreti

Anayasal bir hak olarak karşımıza çıkan dinlenme hakkı 4857 sayılı İş Kanunu'nda da ara dinlenme süresi, genel tatiller, yıllık izin, hafta tatili şeklinde yer almaktadır. Diğer tatil ve izinlerle benzer olarak yıllık ücretli izinde de belirli bir zaman dilimi içerisinde işçinin dinlenmesi sağlanır ve çalışmasına ara verilir. Yıllık ücretli izin sayesinde dinamik olarak çalışan işçinin verimi artar bu da işveren açısından iş kazalarının önlenmesi hususunda önem arz eder. Bedenen ve ruhen dinlenen işçinin işletmenin verimliliğini artıracağına şüphe bulunmamaktadır.[173]

Sözleşme serbestisi ilkesi, her ne kadar Borçlar Hukuku'na hâkim olan bir ilke olsa da İş Hukuku'nda tamamen uygulama olanağı bulunmamaktadır. Çünkü iş sözleşmelerinin bir tarafını ekonomik yönden daha avantajlı konumda bulunan işveren oluştururken karşı tarafını daha çok korunmaya muhtaç işçi oluşturmaktadır. Bu nedenle İş Kanunu'nda yer alan birçok madde hükmü gibi yıllık izne ilişkin madde de nispi emredici bir niteliğe sahiptir. İş Kanunu madde 45'te bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: *"Toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz. Bu hususlarda işçilere daha elverişli hak ve menfaatler sağlayan kanun, toplu iş sözleşmesi, iş sözleşmesi veya gelenekten doğan kazanılmış haklar saklıdır."* Şunu da belirtmek gerekir ki işçinin yıllık izinden vazgeçmeyeceğine ilişkin madde hükmü ile izin boyunca herhangi başka bir işte çalışamayacağına ilişkin madde hükmü nispi emredici değil mutlak emredici nitelik taşımaktadır.[174]

Yıllık ücretli izne çıkacak işçiye, işveren tarafından ücretinin peşin olarak veya avans şeklinde ödenmesi gerekmektedir.[175] İşçiye bu şekilde ödenecek ücret çıplak ücrettir. Prim, ikramiye, sosyal yardım gibi ücretler yıllık ücretli izin ödemesinde hesaba katılmayacaktır.

Yıllık ücretli izin yönetmeliği madde 7'ye göre işçi yıllık izin kullanmak istediği durumda bu hususu 1 ay önceden işverene yazılı olarak bildirmek zorundadır. Ancak işveren yönetim hakkının gereği olarak yıllık iznin hangi sürede kullanılacağına kendisi

[173] Bingöl, Serkan, Yıllık Ücretli İzin, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012, s.20
[174] Bingöl, s.23
[175] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.322

karar verebilir. Tabi işveren yönetim yetkisini kullanırken TMK m. 2'ye uygun davranmakla yükümlüdür. Yargıtay yıllık izin talebiyle ilgili vermiş olduğu bir kararında şu ifadeleri kullanmıştır: *"Yıllık ücretli izin yönetmeliğinde de belirtildiği üzere yıllık izin kullanılacağı zaman ı belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında kalmaktadır. İşverenin bu hakkının iyi niyet kuralları çerçevesinde kullanılması gerektiği açıktır. Bir başka anlatımla, işçinin anayasal temeli olan dinlenme hakkının, işyerinin gereklerine uygun biçimde ve mümkün olduğunca işçinin talebi çerçevesinde kullandırılması gerekir. İşverenin bu noktada yönetim hakkını kötüye kullanmasının kanunlar karşısında korunmayacağı kabul edilmelidir. Davacı yönetmelikte açıklandığı gibi bir ay önce izin talebinde bulunmadığı gibi, yıllık izin isteğinin onaylanmamasına rağmen kendisini izinli sayarak işyerinden ayrılması olayında usule uygun bir izin kullanımından söz edilemez…"*[176]

Yıllık ücretli izin talep edilebilmesi için bazı koşulların gerçekleşmiş olması gerekmektedir.

2.2.4.1. İşçinin bir yıldır çalışıyor olması

İş Kanunu m. 53/1'e göre işçilerin yıllık izine hak kazanabilmeleri için, iş kanunu kapsamında yer alan işyerlerinde, işe girdikleri günden itibaren en az bir yıllık süre ile çalışmaları gerekmektedir.[177] Söz konusu süreye *bekleme süresi* denilmektedir. İş sözleşmesinin yapıldığı tarih bekleme süresinin başlangıcı için önem arz etmez; sürenin başlangıcı için işçinin fiilen işe başladığı tarih dikkate alınır.[178]

Bekleme süresine dahil olan sürelerin hangileri olacağı uygulamada önem arz edebilir. Buna göre deneme süresinde geçen süreler, bildirimle feshe ilişkin bildirim süreleri, feshin geçersiz olması durumunda işçinin işe başlama talebi varsa boşta geçen en çok dört aylık süre bekleme süresinin hesabında dikkate alınması gereken sürelerdir.[179]

[176] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 28.01.2016 E. 2014/27000, K.2016/2328 (www.lexpera.com.tr)
[177] Sümer, Haluk Hadi, İş Hukuku, 27. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022, s.164
[178] Sümer, s.164
[179] Sümer, s.164

İş sözleşmesinin belirli veya belirsiz süreli olmasının veya tam veya kısmi süreli olmasının yıllık ücretli izne hak kazanabilme açısından herhangi bir belirleyiciliği bulunmamaktadır.[180] Yıllık izin için gerekli olan bir yıllık sürenin hesaplanmasında işçinin aynı işverene bağlı olarak çalıştığı birden fazla işyerinde geçen süreler de göz önünde bulundurulur. İşçinin aynı işverenin bir veya birden fazla işyerinde çalışmış olduğu sürelerin aralıksız olma gibi bir zorunluluğu bulunmamaktadır.[181] Yargıtay yıllık izine ilişkin vermiş olduğu kararlarında işçinin bir yılı doldurmaması nedeniyle yıllık izne hak kazanmadığı sürelerin, aynı işverene ait işyerlerindeki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkını kazanıp kazanmadığının belirlenmesi gerektiğini vurgulamıştır. Söz konusu kararlardan birinde bu durum şu şekilde ifade edilmiştir: *"4857 sayılı Kanun'un 54. Maddesinde, yıllık ücretli izine hak kazanmak için gerekli sürenin hesabında, işçinin aynı işverenin bir veya çeşitli işyerlerinde çalıştığı sürelerin birleştirilerek göz önüne alınacağı hükme bağlanmıştır. Bu durumda, işçinin daha önce aynı işverenin bir ya da değişik işyerlerinde geçen hizmetlerinin yıllık izne hak kazanma ve izin süreleri hesabı yönlerinden dikkate alınması gerekir. İşçinin aralıklı olarak aynı işverene ait işyerinde çalışması halinde, önceki dönemin kıdem tazminatı ödenerek feshedilmiş olması, izin yönünden sürelerin birleştirilmesine engel olmaz. Yine, önceki çalışılan sürede bir yılı doldurmadığı için izne hak kazanılmayan süreler de, işçinin aynı işverene ait işyeri ya da işyerlerindeki sonraki çalışmalarına eklenerek yıllık izin hakkı belirlenmelidir…"*[182]

Yıllık ücretli izinlere ilişkin diğer bir husus ise işverenin değişmesi halidir. Bir işyerinin sahibinin değişmesi yani işverenin şahsının değişmesi halinde işçilerin yıllık izin haklarında herhangi bir değişiklik söz konusu olmayacaktır. Yeni gelen işveren işçilerin yıllık izinlerinden sorumlu olmaya devam edecektir.[183]

İşçinin önceki iş sözleşmesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık nedenine bağlı olarak sona ermesi halinde işçi kıdem tazminatına hak kazanamaz. Ancak yıllık izin sürelerinin birleştirilmesi bakımından işçinin önceki iş sözleşmesinin kıdeme hak kazanır biçimde sona ermesine gerek bulunmamaktadır. Yıllık ücretli izin hesaplanırken, işçinin

[180] Kayırgan, Hasan, Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı, NEÜHFD, C.4, S.2, 2021, s.579
[181] Kayırgan, s.579
[182] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 12.11.2020, E. 2916/31297, K.2020/15996 (www.uyap.gov.tr)
[183] Kayırgan, s.581

önceki çalışmasının zamanaşımına uğradığı iddia edilerek dikkate alınmaması hususu ise yerinde olmayacaktır.[184]

2.2.4.2. Görülen işin yıllık ücretli izne hak kazanmaya elverişli olması

Kural olarak, işçinin yıllık izne hak kazanması için en az bir yıllık bir çalışmasının olması gerekmektedir. Bu nedenle, yıllık izne ilişkin hükümler nitelikleri itibariyle bir yıldan az süren mevsimlik işler ve kampanya işlerine uygulanmayacaktır.[185] Şunu da belirtmek gerekir ki mevsim ve kampanya işlerinin yürütüldüğü işyerinde sürekli olarak çalışan işçilere yıllık izin hükümleri uygulanacaktır.[186]

Mevsimlik işler yılın sadece belli bir zamanında devam eden ya da tüm yıl boyunca çalışılsa bile sadece belli bir dönem yoğun olarak çalışılan işyerlerinde yapılan işler olarak tanımlanabilir.[187] Yargıtay, içtihat olarak mevsim ve kampanya işlerinin niteliğinin ne olduğundan ziyade, bir yıldan az süren iş sözleşmelerinde doğrudan yıllık izne hak kazanılmayacağı görüşündedir.[188] Ancak Yargıtay vermiş olduğu bir kararında yılın tamamına yakınını çalışarak geçiren mevsimlik işçinin yıllık izne hak kazanabileceğini ifade etmiştir.[189]

İş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçinin yıllık ücretli izin talep edebilmesi için sözleşmenin işçi veya işveren tarafından sona erdirilmesinin bir önemi bulunmamaktadır.

---

[184] Kayırgan, s.580
[185] Senyen Kaplan, s.572
[186] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.318; Senyen Kaplan, s.572
[187] Eyrenci / Taşkent / Ulucan, s.318
[188] Senyen Kaplan, s.572
[189] *"İş Kanunu'nun 53. Maddesinde mevsimlik işlerde yıllık izin hakkının doğmayacağı belirtilmiş ise de, yılın ne kadar bölümünde çalışılma halinde işin mevsimlik sayılacağı yönünde bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Bu durumda yılın tamamına yakın bir bölümünde çalışılması halinde işçiye dinlenme hakkının tanınması gerekmektedir. Somut olayda işçi 1999 yılında (342 gün) yılın neredeyse tamamına yakın bir süre çalıştığında ilgili dönem yönünden yıllık izin ücret alacağına hak kazandığı yönündeki mahkeme kabulünde isabetsizlik yoktur. Bilirkişinin de tespit ettiği üzere otel olan davalı işyerinde davacı mevsimlik işçi olarak çalışmış sezon bitiminde iş akdi askıya alınmış, yeni sezonda yeniden başlatılmıştır. Davacının hizmet döküm cetveli incelendiğinde yıl iççinde 11 ayı aşan çalışması da mevcut değildir. Bu durumda davacının mevsimlik işçi olduğu kabul edilerek şartları bulunmayan ücretli izin alacağının reddi gerekir."* (Yargıtay 9. HD, T. 11.11.2020, E. 2017/18983, K. 2020/15759 (www.uyap.gov.tr)

2.2.4.3. Yıllık ücretli izinlerin ispatı

İş sözleşmesinin yıllık ücretli izin verilmeden sona ermesi halinde işçi, yalnızca hangi senelerde izin ücretlerinin bulunduğunu belirtecek, bunun haricinde herhangi bir delil gösterme yoluna gitmesi gerekmeyecektir.[190] Buradan anlaşıldığı üzere yıllık izin ücretinin verildiğini ve iznin kullandırıldığı ispatlamak işverenin üzerindedir. İşveren, işçilere kullandırmış olduğu yıllık izinlere ilişkin bir izin kayıt belgesi tutmak mecburiyetindedir. Söz konusu zorunluluk Yıllık Ücretli İzin Yönetmeliği m. 6'dan kaynaklanmaktadır. Söz konusu belgenin ispat bakımından geçerli sayılabilmesi için ayrıca işçinin imzasının da yer alması gerekmektedir. İzin belgesinde işçinin imzasının olmaması halinde, hâkimin yıllık izin ücretine hükmetmesi gerekmektedir.[191] Aynı zamanda izin belgesinde yer alan imzanın işçiye ait olup olmadığı hususu incelenmelidir.

İşverenin, yıllık ücretli izine ilişkin hususu yıllık izin defteri veya işyeri kayıtlarıyla ispatlayamaması halinde başvurabileceği tek yol işçiye yemin teklif etmektedir. Bu durumda hâkim, yemin deliline dayanan işverene bu hususu hatırlatmalıdır.

2.3. Feshe Bağlı Olmayan Alacaklar

2.3.1. Ücret alacağı

İşçinin iş görme ediminin karşılığı olarak işverenin ücret ödeme borcu bulunmaktadır. Ücretin yer almadığı bir hukuki işlem, iş sözleşmesine bağlı bir ilişki olarak kabul edilemez.[192] İş Kanunu m. 32/1'e göre ücret *"Genel anlamda ücret, bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para olarak ödenen tutardır."*

[190] Günay Cevdet İlhan, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.20, 2010, s.38
[191] Günay, s.39
[192] Mollamahmutoğlu, Hamdi / Astarlı, Muhittin / Baysal, Ulaş, İş Hukuku Ders Kitabı,7. Baskı, Lykedion, Ankara 2024, s.163

Tanımdan da anlaşılacağı üzere, ücret kural olarak belli dönemlerde para olarak ödenir. Ancak istisnai durumlarda para ile ölçülebilmesinin mümkün olmaması ve kanundan veya sözleşmeden doğması şartıyla ücret ayni olarak ödenebilir.[193] Ücreti üçüncü bir şahsın ödemesi ile de işveren ücret ödemesi borcunu yerine getirmiş sayılacaktır.[194]

Kural, işçinin iş görme borcunu yerine getirmesi sonucu ücretin ödenmesi ise de istisnai hallerde işçi çalışmadan da ücrete hak kazanabilir. Bu gibi durumlar kanunda düzenlenmiştir. Kanunda yer alan hususların dışında işçinin çalışmadan ücrete hak kazanması durumu söz konusu olamaz.[195] Sosyal ücret adı verilen bu gibi haller şunlardır: hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, zorlayıcı sebeplerin ortaya çıktığı haller, yıllık izin günleri.[196]

2.3.1.1. Ücretin miktarı

Türk Borçlar Kanunu m. 401/1' e göre *"İşveren, işçiye sözleşmede veya toplu iş sözleşmesinde belirlenen; sözleşmede hüküm bulunmayan hallerde ise, asgari ücretten az olmamak üzere emsal ücreti ödemekle yükümlüdür."* Taraflar kural olarak sözleşme serbestisi gereği ücreti belirlerken serbesttirler. Ancak kanundan da anlaşılacağı üzere bunun sınırını asgari ücret oluşturmaktadır.

Somut uyuşmazlıkta ücretin belirlenemediği hallerde doğrudan asgari ücret üzerinden ücretin belirlenmesi yerinde olmayacaktır. İşçinin iş yerindeki kıdemi, kişisel özellikleri gibi hususlar dikkate alınarak ücretin belirlenmesi yoluna gidilmelidir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında ücretin belirlenmesi hususunu şu şekilde ifade etmiştir: *"İş sözleşmesinin tarafları, asgari ücretin altında kalmamak kaydıyla sözleşme özgürlüğü çerçevesinde ücretin miktarını serbestçe kararlaştırabilirler. İş sözleşmesinde ücretin miktarının açıkça belirtilmemiş olması, taraflar arasında iş sözleşmesinin bulunmadığı anlamına gelmez. Böyle bir durumda dahi ücret, Borçlar Kanunun 323. Maddesinin ikinci fıkrasına göre tespit olunmalıdır. İş sözleşmesinde ücretin kararlaştırılmadığı hallerde*

[193] Mollamahmutoğu / Astarlı / Baysal, s.164
[194] Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s.164
[195] Senyen Kaplan, s.247
[196] Senyen Kaplan, s.247

ücretin miktarı, işçinin kişisel özellikleri, işyerindeki ya da mesleki kıdemi, meslek unvanı, yapılan işin niteliği, iş sözleşmesinin türü, işyerinin özellikleri, emsal işçilere o işyerinde ya da başka işyerlerinde ödenen ücretler, örf ve adetler göz önünde tutularak belirlenir."[197]

Uygulamada ücretin miktarı ile ilgili sorunlar genellikle tarafların dışarıya yansıyan sözde bir ücret belirlemeleri ancak bu ücretin kendi aralarında kararlaştırdıkları gerçek ücretten farklı olması durumlarında ortaya çıkmaktadır. Genellikle işverenlerin SGK primlerini daha az ödemek istemeleri nedeniyle başvurulan bu yol sonucunda, iş sözleşmesinin sona ermesi halinde işçilik alacaklarının miktarı hususunda problemler ortaya çıkmaktadır.[198] Yargıtay sözleşmede yazan ücretin gerçek ücreti yansıtmadığına dair uyuşmazlıklarda emsal ücret araştırması yapıp, tanık dinleme yoluna gitmektedir. Bunun yanı sıra işçinin kıdemi, eğitimi, unvanı gibi hususları da göz önüne almaktadır.[199]

Hukuk Muhakemeleri Kanunu madde 201' göre: "Senede *bağlı her çeşit iddiaya karşı ileri sürülen ve senedin hüküm ve kuvvetini ortadan kaldıracak veya azaltacak nitelikte bulunan hukuki işlemler ikibinbeşyüz Türk lirasından az bir miktara ait olsa bile tanıkla ispat olunamaz*." Madde metninden de anlaşılacağı üzere kural olarak senede karşı tanık dinletilemez. Ancak Yargıtay ücret bordrolarında yer alan ücretin gerçek duruma aykırı olduğuna dair ciddi şüphe görüldüğü hallerde, senede karşı senet ile ispat kuralına bağlı kalmaksızın her türlü delilin kullanılabilmesini kabul etmiştir.[200]

---

[197] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 22.03.2022, E. 2022/2680, K. 2022/3849 (www.kazanci.com.tr)
[198] Süzek, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2015, s.395
[199] *"Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi 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 sendikalara, ilgili işçi ve işveren kuruluşlarından emsal ücretin ne olabileceği araştırılmalı ve tüm deliller birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 22.03.2022, E. 2022/2680, K. 2022/3849 (www.uyap.gov.tr)
[200] Süzek, s.395

2.3.1.2. Ücretin ödenmesi

Ücret yukarıda da bahsedildiği üzere İş Kanunu m. 32 gereğince kural olarak para ile ödenmek zorundadır. Ayrıca tarafı olduğumuz Uluslararası Çalışma Örgütünün 95 sayılı Ücretin Korunmasına İlişkin Sözleşmesine göre *"Emre muharrer senetle, kuponla veya yurtta geçerli parayı temsil ettiği iddia olunan bir senetle veya diğer herhangi bir şekilde ücret ödemesi yapılamaz."*[201] Ücretin nakdi ödemeden ayrı aynen ödenmesi ancak yan menfaatler ve ücret ekleri bakımından gerçekleşebilir.[202] Ancak yan ödemeleri aynen ifa edemeyen işverenin söz konusu ödemelerin parasal karşılığını işçiye vermesi gerekmektedir.

Ücret kural olarak Türk parasıyla ödenir ancak taraflar sözleşmede ücretin yabancı para cinsiyle ödeneceğini de kararlaştırabilirler. Taraflar yabancı para ile ödeneceğini "aynen" ödeme şeklinde kararlaştırmışlarsa Türk Borçlar Kanunu'nda "*sözleşmede aynen ödeme veya bu anlama gelen bir ifade bulunmadıkça borç, ödeme günündeki rayiç üzerinden ülke parasıyla da ödenebilir."* şeklinde ifade edilen 99. maddesi gereği yalnızca yabancı para borç yerine getirilebilecektir.

Kural olarak ücret iş sözleşmesinde alacaklı taraf olan işçiye ödenmelidir. Ödeme işçi adına açılan banka hesabına yapılmalıdır. Ücret işçiye ait bulunan şahsa sıkı sıkıya bağlı hak niteliği taşımasından ötürü, işçi dışında herhangi bir üçüncü kişiye yapılan ödeme, ispatlansa dahi, geçerli olmayacaktır.[203] Yine İş Kanunu m. 16 gereği takım sözleşmesiyle çalışan işçilerin ücretlerinin tek bir kişiye verilmesi yerinde olmayıp takımda çalışan tüm işçilere tek tek ödeme yapılması gerekmektedir.[204]

5754 sayılı kanun ile İş Kanunu m. 32 şu şekilde değişmiştir: *"Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak kural olarak, Türk parası ile işyerinde veya özel olarak açılan bir banka hesabına ödenir. Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkak, yabancı para olarak kararlaştırılmış ise ödeme günündeki rayice göre Türk parası ile ödeme yapılabilir. Çalıştırılan işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit*

[201] Süzek, s.399
[202] Süzek, s.399
[203] Evren, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2011, s.36
[204] Evren, s.36

istihkakının özel olarak açılan banka hesabına yatırılmak suretiyle ödenmesi hususunda; tabi olduğu vergi mükellefiyeti türü, işletme büyüklüğü, çalıştırdığı işçi sayısı, işyerinin bulunduğu il ve benzeri gibi unsurları dikkate alarak işverenleri veya üçüncü kişileri zorunlu tutmaya, banka hesabına yatırılacak ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakının, brüt ya da kanuni kesintiler düşüldükten sonra kalan net miktar üzerinden olup olmayacağını belirlemeye Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ve Hazine Müsteşarlığından sorumlu Devlet Bakanlığı müştereken yetkilidir. Çalıştırdığı işçilerin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikte her çeşit istihkakını özel olarak açılan banka hesapları vasıtasıyla ödeme zorunluluğuna tabi tutulan işverenler veya üçüncü kişiler, işçilerinin ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkaklarını özel olarak açılan banka hesapları dışında ödeyemezler." Borçlar Kanunu'nun hizmet ilişkilerine ilişkin 407. Maddesi de söz konusu maddeye benzer şekilde hizmet ilişkisi ile çalışan kişilere ücretlerinin bankalar aracılığı ile ödenmesi gerektiğini ifade etmektedir.

Ücret, Prim, İkramiye ve Bu Nitelikteki Her Türlü İstihkakını Bankalar Aracılığıyla Ödenmesine Dair Yönetmeliğin 10. maddesi uyarınca işyerinde İş Kanunu uyarınca çalıştırdığı işçi sayısı en az beş olan işverenler ücretin net tutarını bankalar aracılığı ile ödemek zorundadırlar.[205]

İş hukukunda, ücretin ne zaman ödeneceği konusunda, Borçlar Kanunu'ndaki gibi tarafların sözleşmeden kaynaklanan borçlarını aynı anda ödemeleri mümkün değildir. İş Kanunu m. 32'ye göre ücret ayda bir ödenir ancak toplu iş sözleşmeleri dolayısıyla ücretin ödenme zamanı bir haftaya kadar indirilebilecektir. Aynı zamanda tarafı olduğumuz 95 sayılı sözleşme uyarınca ücret yalnızca iş günlerinde ödenebilecektir.

Ücret ödeme gününden önce iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda işçinin hak kazandığı ücret ve diğer ödemelerin işveren tarafından derhâl ödenmesi gerekir.[206] Şunu da ifade etmek gerekir ki söz konusu menfaatlerin işverence tam olarak ödenmesi gerekmektedir. Söz konusu maddenin uygulanabilmesi için iş sözleşmesinin ne şekilde sona erdiği fark etmemektedir.

[205] Senyen Kaplan, s.254
[206] Süzek, s.403

Ücretin ne zaman ödeneceği ile ilgili değinilmesi gereken bir diğer hususta avanstır. Bazı durumlarda işçi işverenden ihtiyacı olması nedeniyle ücretin önceden ödenmesini talep edebilir. Avans adı verilen bu ücrete ilişkin bir hüküm İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Avansa ilişkin hüküm Borçlar Kanunu'nda yer almaktadır. Söz konusu hükme göre *"İşveren, işçiye zorunlu ihtiyacının ortaya çıkması halinde ve hakkaniyet gereği ödeyebilecek durumda ise, hizmetiyle orantılı olarak avans vermekle yükümlüdür."* Tıpkı ücret gibi banka aracılığı ile ödenmesi gereken avansın verilebilmesi için madde metninden de anlaşılacağı üzere üç temel şartın mevcut olması gerekmektedir. Buna göre işçinin zaruri bir ihtiyacı olmalı, avansı hak etmiş olmalı ve işverenin avans vermesi kendisini sıkıntıya düşürmemelidir.[207]

2.3.1.3. Ücretin ispatı

Kural olarak ücretin ödenmiş olduğunu işveren ispat etmekle yükümlüdür.[208] İşverenin işçiye ödediği ücreti nasıl ispat edeceğine dair İş Kanunu'nda ücret hesap pusulasına ilişkin bir hüküm yer almaktadır. Söz konusu 37. madde hükmüne göre: *"İşveren işyerinde veya bankaya yaptığı ödemelerde işçiye ücret hesabını gösterir imzalı veya işyerinin özel işaretini taşıyan bir pusula vermek zorundadır. Bu pusulada ödemenin günü ve ilişkin olduğu dönem ile fazla çalışma, hafta tatili, bayram ve genel tatil ücretleri gibi asıl ücrete yapılan her çeşit eklemeler tutarının ve vergi, sigorta pirimi, avans mahsubu, nafaka ve içre gibi her çeşit kesintinin ayrı ayrı gösterilmesi gerekir. Bu işlemler damga vergisi ve her çeşit resim ve harçtan muaftır."* Kanun metninden de anlaşılacağı üzere işveren işçisine ücretini ödediğine dair bir ücret hesap pusulası vermek zorundadır. Söz konusu ücret hesap pusulası kesin delil niteliğine haiz bir belge olarak kabul edilmektedir.[209] Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki ücretin ödendiğine ilişkin hususun tanık delili yoluyla ispatlanması kabul görmemiştir.[210]

Ücret ödemesi banka aracılığıyla yapılmışsa, banka kayıtları somut uyuşmazlıkta ödemeyi ispat eden belge olarak sayılmaktadır. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: *"Davalı vekili yargılama sırasında son aya*

[207] Evren, s.52
[208] Akkışla, Sena, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.4, S.1, 2020, s.136
[209] Akkışla, s.135
[210] Çil, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Baskı, Yetkin, Ankara 2022, s.1026

ilişkin ücretin Yapı Kredi Bankası aracılığı ile ödendiğini belirterek ödemeye ilişkin kayıtların getirtilmesi konusunda bankaya müzekkere yazılmasını talep etmiştir. Mahkemece talep reddedilerek karar verilmiştir. Ödeme def'i yargılamanın her aşamasında ileri sürülebileceğinden buna ilişkin banka kayıtları getirtilmeden hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."[211]

Ücret konusunda işçi ücretin ödendiğini ispat etmek zorunda değildir. İşçi yalnızca ücret alacağına hak kazandığını ispat etmek zorundadır. Yargıtay işçinin imzalamış olduğu ücret bordrolarına ispat bakımından üstünlük tanımaktadır.[212] Ancak yine Yargıtay işçinin imzaladığı bordroların gerçek durumunu genellikle içermemesinden dolayı sadece ücret bordrolarına bağlı kalınmaması gerektiğini, emsal ücret araştırması da yapılması gerektiğini kararlarında vurgulamıştır.[213]

2.3.2. Fazla mesai ücreti

2.3.2.1. Fazla çalışma kavramı

Fazla çalışma kurumu işçinin korunması ilkesinin bir sonucu olarak ortaya çıkmıştır. 1475 sayılı eski İş Kanunu'nda fazla çalışmanın ne olduğuna ilişkin bir tanım mevcut değildi. Söz konusu kanunun geçerli olduğu dönemdeki öğretilerde işçinin günlük iş süresinden fazla yaptığı çalışmalar fazla çalışma olarak kabul edilmekteydi[214]. Ancak o dönemde Yargıtay günlük iş süresinin aşılmasının fazla çalışma için geçerli olacağını kabul etmemiş haftalık 45 saatin aşılması gerektiğini ileri sürmüştür.

---

[211] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T. 25.10.2017, E. 2015/17892, K. 2015/17892 (www.legal.com.tr)
[212] Mollamahmutoğlu/Astarlı/Baysal, s.172
[213] *"Çalışma yaşamında daha az vergi ya da sigorta primi 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 deliler birlikte değerlendirilerek bir sonuca gidilmelidir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 22.01.2010 E. 2008/14754, K. 2010/862 (www.ictihatlar.com.tr)
[214] Çil, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.3, 2007, s.57

4857 sayılı İş Kanunu döneminde her ne kadar hala günlük çalışma süresinin aşılmasının fazla çalışma için yeterli olacağını savunanlar olsa da kanun açıkça haftalık 45 saati aşan çalışmaların fazla çalışma olduğunu ifade etmiştir.[215]

4857 sayılı kanun ile "denkleştirme" kavramı ortaya çıkmıştır. İş Kanunu m. 63 denkleştirmeyi şu şekilde ele almıştır: "tarafların *anlaşması ile haftalık normal çalışma süresi, işyerlerinde haftanın çalışan günlerine, günde on bir saati aşmamak koşulu ile farklı şekilde dağıtılabilir. Bu halde, iki aylık süre içinde işçinin haftalık ortalama çalışma süresi, normal haftalık çalışma süresini aşamaz. Denkleştirme süresi toplu iş sözleşmeleri ile dört aya kadar artırılabilir."* Denkleştirmenin söz konusu olabilmesi için işçinin denkleştirme süresi boyunca haftalık 45 saati aşan çalışma yapması geçerli olmayacaktır. Daha doğru bir ifadeyle, işçinin bir hafta 45 saati aşan çalışma yapması ancak sonraki hafta 45 saatin altında çalışma yapması halinde denkleştirmenin varlığı kabul edilebilecektir.[216]

2.3.2.2. Normal fazla çalışma

İşçiye normal fazla çalışma yaptırılabilmesi için bazı koşulların mevcut olması gerekmektedir. Öncelikle, İş Kanunu m. 41'e göre üretimin artırılması, işin niteliği, ülkenin genel yararı gibi sebeplerin bulunması halinde işçiye fazla çalışma yaptırılabilir.[217] Bunun dışında fazla çalışma yaptırılabilmesi için fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışma yönetmeliği m. 9/1'e göre işçinin rızasının da olması gerekmektedir. Ancak zorunlu nedenlerin bulunması halinde işçinin onayı aranmayacaktır. Aynı yönetmeliğe göre işçi fazla çalışma yapacağına dair vermiş olduğu onayı otuz gün önceden işverene yazılı olarak bildirerek geri alabilecektir.[218] Sağlık nedenleri dışında işçinin onay verdiği fazla çalışmayı yapmaktan kaçınması halinde ise iş sözleşmesi derhal feshedilebilir. İşverenin bu durumda tazminat ödeme yükümlülüğü doğmayacaktır.

Yönetmeliğe göre fazla çalışma süresinin toplamı bir senede 270 saati aşamayacaktır. 1475 sayılı İş Kanunu'nda fazla çalışmanın üst sınırı günlük olarak 3 saat olarak yer almaktaydı. Ancak yeni İş Kanunu'nda günlük fazla çalışma sınırı yer almamaktadır.

[215] Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s.58
[216] Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s.60
[217] Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s.58; Senyen Kaplan, s.550
[218] Senyen Kaplan, s.551

Denkleştirmeye ilişkin İş Kanunu'nun 63. maddesinin ikinci fıkrasına göre haftalık çalışma süresinin eşit olarak dağıtılmadığı hallerde de günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması gerektiği vurgulanmıştır. Yapılacak yorumla fazla çalışmanın üst sınırının da günlük 11 saat olduğu söylenebilir.[219] İşçinin tüm bu sınırlamalara rağmen günde on bir saatten fazla çalıştırılması durumunda ise fazla çalışma ücretine hak kazanacağı şüphesizdir.

2.3.2.3. Zorunlu ve olağanüstü nedenle fazla çalışma

Zorunlu nedenle fazla çalışma halleri İş Kanun m. 42'de sayılmıştır. Buna göre, *"arıza sırasında, arızanın mümkün görülesi halinde veya makineler veya araç ve gereç için hemen yapılması gerekli acele işlerde yahut zorlayıcı sebeplerin ortaya çıkması hainde"* zorunlu nedenle fazla çalışma yaptırılabilir. Eski İş Kanunu'ndan daha farklı olarak 4857 sayılı İş Kanunu'nda zorunlu nedenle fazla çalışma halinde dahi işçiye dinlenme süresi verilmesi zorunluluğu ifade edilmiştir. Zorunlu nedenle fazla çalışma yaptırılabilmesi için işçi önceden onay vermek zorunda değildir. Ayrıca şunu da belirtmek gerekir ki zorunlu nedenle fazla çalışma yapıldığı hallerde işçinin tercihen serbest zaman kullanma hakkı bulunmamaktadır. Çil'e göre zorunlu olarak fazla çalışma yapıldığı hallerde denkleştirme esası uygulanamayacaktır.[220]

Olağanüstü fazla çalışma ise seferberlik hali olduğu durumlarda söz konusu olacaktır. Bu halde fazla çalışma yaptırılabilmesi için Bakanlar Kurulunun karar vermesi gerekmektedir. Seferberlik halinde fazla çalışma işçinin en çok çalışma gücüne kadar çıkarılabilir. Bu çalışma için de işçinin onayı gerekmez, işçi serbest zaman kullanmayı talep edemez.

2.3.2.4. Fazla çalışmanın ispatı

Her ne kadar fazla çalışma feshe bağlı olmayan alacaklardan olsa da genel olarak işçiler çalıştıkları sürede işlerini kaybetme korkusuyla işverenden fazla çalışma ücretini talep edememektedirler. Bu nedenle fazla çalışma alacaklarına ilişkin talepler genellikle iş

[219] Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s.61
[220] Çil, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, s.63

sözleşmesinin sona ermesinden sonra ortaya çıkmaktadır. Fazla çalışma yapıldığı süreden çok uzun bir zaman geçmiş olması nedeniyle fazla çalışmanın ispatı konusunda güçlükler ortaya çıkabilmektedir.

İş Kanunu'nda fazla çalışma yapıldığını kimin ispat edeceğine dair bir madde hükmü yer almamaktadır. Bu nedenle fazla çalışmanın ispatı konusunda genel hükümlere gitmek gereklidir. HMK madde 190/1'e göre *"kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran taraf iddiasını ispat etmekle yükümlüdür."* Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispat etmekle yükümlüdür. İşçinin fazla çalışma yaptığı kesin olsa da ne kadar süre fazla çalışma yaptığının belli olmadığı durumlarda Yargıtay, hayatın olağan akışına ve yapılan işin özelliklerine göre karar verilmesini vurgulamıştır.[221] Somut uyuşmazlıklarda kimi zaman işçilerin fazla çalışma yaptıklarını iddia etikleri süreleri çok fazla söyledikleri ve bu durumun dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığı görülmektedir.

Fiili bir olgu olan fazla çalışma işçi tarafından her türlü delille ispat edilebilir.[222] Bu nedenle işçi fazla çalışma yaptığını tanık deliliyle de ispat edebilecektir. Takdiri bir delil olan tanık beyanlarını dikkate alıp almamak hâkimi ilgilendirir. Şunu da ifade etmek gerekir ki işçi fazla çalışma yaptığını tanıkla ispatlayabilirken, işveren fazla çalışma ücretini işçiye ödediğini yalnızca yazılı bir delil ile ispatlamak zorundadır.[223]

İşçi fazla çalışma yaptığı hususunda tanık dinletebilmesine karşın bu tanıkların işyerinde işçinin çalışmalarını bilen tanıklar olması gerekmektedir. Başka bir işyerinde çalışan kişinin işçinin çalışma sürelerini bilmesi beklenemez. Bu nedenle, bu gibi tanıkların delil olarak gösterilmesi halinde fazla çalışmaya ilişkin talep kural olarak kabul edilmemelidir. Fazla çalışma ücretlerinin ödenmesi hususunda dava açan işçinin, başka bir davada kendisi tanıkken fazla çalışma yapmadıklarına ilişkin beyanda bulunması halinde bu hususun kendi davasında bağlayıcı olup olmayacağı hususu önem arz etmektedir. Mahkemede beyanı alınan tanık verdiği beyanın altına imzasını atmaktadır. Bu nedenle söz konusu belge yazılı bir belge halini almaktadır. İmza içeren bu belge kesin delil niteliği

[221] Karacan Çetin, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019,130
[222] Mülayim, Baki Oğuz, Fazla Çalışmanın İspatlanması, İş ve Hayat Dergisi, C.5, S.9, 2019, s.134
[223] Mülayim, s.135

taşımaktadır. Bundan ötürü söz konusu beyanları esas almamak dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacaktır. Nitekim Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararında bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: *"...davacı işçi, Bakırköy İş Mahkemelerinde davalı işveren aleyhine açılan davalarda işveren lehine yaptığı tanıklıklarında, işyerinde 8.30-17.30 arası 1 saat 45 dakika ara dinlenme ile çalıştığını, bu saatleri aşan çalışma yapıldığında fazla çalışma ücretinin ödendiğini, genel tatillerde çalışılmadığını açıkça beyan etmiştir. Davacının mahkeme huzurundaki bu beyanları kendisini bağlayıcı niteliktedir."*[224]

Yargıtay'ın fazla çalışma ücretine ilişkin vermiş olduğu istikrarlı kararlarından birini şu şekilde gösterebiliriz: *"Fazla çalışma yaptığını iddia eden işçi bu iddiasını ispatla yükümlüdür. Ücret bordrolarına ilişkin kurallar burada da geçerlidir. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda görülen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır. Bordroda fazla çalışma bölümünün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilir. Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları, delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle kanıtlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu nokta da göz önüne alınabilir. İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşılıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak, işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazı kaydının bulunması halinde, bordroda görünenden daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın bordroların imzalı ve ihtirazı kayıtsız olması durumunda dahi, işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille kanıtlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı halde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda da ihtirazı kayıt*

[224] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 17.12.2013, E. 2011/5133, K. 2013/33684, Bilgili, Abbas, Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, İKÜHFD, C.15, S.1-2, s.239

ileri sürülmemiş olması, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının yazılı delille ispatlanması gerektiği sonucunu doğurmaktadır…"[225]

Yargıtay kararından da anlaşılacağı üzere ücret bordroların imzalı olması ve ayrıca ihtirazı kayıt konulmaması halinde fazla çalışma ücretinin tanıkla ispat edilmesini mümkün görmemektedir. Bizim de katıldığımız bir görüşe göre Yargıtay'ın bu uygulaması yerinde değildir. İhtirazı kayıt koymadan bordroyu imzalayan işçi fazla çalışma yaptığını her türlü delille ispat edebilmelidir. İmzalanan bordro işçinin tahsil edebildiği ücret tutarını ifade etmelidir.[226]

2.3.3. Hafta tatili ücreti

İş Kanunu m. 45: "*toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerine hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatillerde işçilere tanınan haklara, ücretli izinlere ve yüzde usulü ile çalışan işçilerin bu kanunla tanınan haklarına aykırı hükümler konulamaz.*" şeklinde ifade edilmiştir. Madde metninden de anlaşılacağı üzere işçinin fiilen çalışmadığı bazı günlerde işveren, işçinin ücretinde herhangi bir kesinti yapmaksızın ödemek zorundadır. Hafta tatili de işçiye ücretinin tam olarak ödenmesi gereken günlerden biridir. Şunu da eklemek gerekir ki İş Kanunu m. 45 nispi emredici niteliğe sahip bir hükümdür. İşçi lehine olarak değiştirilmesi pek tabii mümkündür.

1475 sayılı eski İş Kanunu'nda işçinin hafta tatilini kullanabilmesi için tatilden önceki altı işgünü çalışması zorunluluğu bulunmaktaydı.[227] 4857 sayılı İş Kanunu'nda ise böyle bir koşul aranmamış, m. 46'ya göre işçinin 63. maddeye uygun olarak çalışmasının ardından, yedi gün içerisinde kesinti olmaksızın 24 saat hafta tatile hak kazanacağı ifade edilmiştir. Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 8. maddesine göre ise çocuk ve genç işçilerin hafta tatillerinin kesintisiz 48 saat olması gerekmektedir.

---

[225] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 10.12.2009, E. 2009/17056, K. 2009/34159 Şua, İbrahim Halil, Fazla Çalışma 'da İşçinin İspat Hakkının Sınırlandırılması, Terazi Hukuk Dergisi, C.9, S.91, 2014, s.84

[226] Şua, s.83

[227] Korkmaz, Fahrettin / Seyhun Alp, Nihat, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019, s.289

Bazı durumlarda, işçi fiilen bir çalışma yapmadığı halde sanki çalışmış gibi sayılacak ve söz konusu süreler hafta tatilinin hesabında dikkate alınacaktır. Bu durumları şu şekilde ifade edebiliriz: Çalışmadığı halde kanunen çalışma süresinden sayılan zamanlar ile günlük ücret ödenen veya ödenmeyen kanundan veya sözleşmeden doğan tatil günleri, evlenmelerde üç güne kadar, ana veya babanın, eşin, kardeş veya çocukların ölümünde üç güne kadar verilmesi gereken izin süreleri, bir haftalık süre içinde kalmak üzere işveren tarafından verilen diğer izinlerle hekim raporuyla verilen hastalık ve dinlenme izinleri, zorlayıcı ve ekonomik bir neden yokken işyerindeki haftanın bir veya birkaç gününde işveren tarafından tatil edilmesi halinde çalışmayan günler.[228]

Hafta tatilinin hangi gün yapılacağına ilişkin İş Kanunu'nda bir hüküm bulunmamaktadır. Ancak Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Kanunu'nda hafta tatilinin pazar günü olacağı öngörülmüştür. İşçinin pazar günleri çalışması ancak haftanın bir başka günü kesintisiz iznini kullanması halinde Yargıtay'a göre hafta tatili izni kullanılmış sayılacaktır.[229] İşçinin hafta tatilinin olduğu gün çalıştırılması halinde, işçi ücretinin yüzde elli artırılmış hali olan fazla çalışma ücretine hak kazanacaktır. Şunu da belirtmek gerekir ki hafta tatili günlerinde yapılan çalışmaların fazla çalışma sayılması hallerinde Yargıtay, söz konusu durumun hayatın olağan akışına uygun düşmemesi nedeniyle hakkaniyet indirimi yapma yoluna gitmektedir. Hakkaniyet indiriminin miktarının ne olacağı hususu her somut olayda farklılık göstermektedir. Yargıtay bazı kararlarında yapılan indirimlerin fahiş olduğunu ifade ederek bozma yoluna gitmiştir.[230]

Kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışanların hafta tatiline hak kazanıp kazanamayacağı hususu ise tartışmalıdır. İş Kanunu'nun 13. maddesinin 2. fıkrası haklı bir neden olmadıkça, kısmi süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçi ile tam süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi arasında bir ayrım yapılmaması gerektiğini öne sürmüştür. Buna göre kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan bir işçi İş Kanunu m. 63'teki süreler uyarınca çalışırsa ya da yukarıda bahsi geçen çalışılmış sayılma halleri gerçekleşirse hafta tatiline hak

[228] Korkmaz / Alp, s.291; Göktaş, Seracettin, Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.11, S.30, s.44
[229] Göktaş, s.45
[230] *"Somut uyuşmazlıkta, davacının fazla çalışma yaptığı tanık beyanlarına göre belirlenmiş olup hesaplanan fazla mesai alacağından hastalık, mazeret, izin, hafta tatili gibi nedenlerle zaman zaman çalışma yapamaması olasılığı karşısında takdiri indirim yapılması yerinde ise de takdiri indirimin hakkın özünü etkileyecek şekilde yüzde elli beş oranında fahiş indirim yapılması isabetsizdir. Mahkemece hakkın özünü etkilemeyecek oranda daha makul bir indirime gidilmelidir."* Yargıtay 9. HD, T. 04.02.2019, E. 2015/32514, K. 2019/2562 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

kazanacaktır.[231] Ancak çalışma süresi bakımından kanunun 63. maddesi karşılanmaz ise işçi hafta tatiline hak kazanamayacaktır.

Hafta tatiline hak kazanma koşulu bakımından işçinin İş Kanuna tabi bir işyerinde çalışmış olması zorunludur. İşçinin İş kanununa tabi birden fazla işyerinde farklı işverenlere tabi olarak çalışması halinde hafta tatili ücretinden kimin sorumlu olacağı sorunu gündeme gelebilir. Bu gibi durumlarda 63. maddedeki sürelere uygun çalışan işçinin hafta tatiline hak kazandığı açıktır. Sorumluluk bakımından ise öğretide, hâkimin takdir hakkı uyarınca karar vermesi gerektiği veya işçinin çalıştığı günlerin oranına bakılarak işverenlerin sorumluluğu yoluna gidilmesi gerektiği vurgulanmıştır.[232]

2.3.4. Ulusal bayram ve genel tatil ücreti

İş Kanunu m. 44 ile m. 47 ulusal bayram ve genel tatil ücretini konu almaktadır. İş Kanunu m. 47'ye göre işçi söz konusu günlerde çalışırsa ilave bir ücrete hak kazanacaktır.[233] İşçinin ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışmaması durumunda ise o günlerin karşılığı olan ücret işçinin normalde aldığı ücretin içinde sayılır.

Ulusal bayramın hangi gün olduğu Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki Kanun'da ifade edilmiştir. Söz konusu kanuna göre ulusal bayram Cumhuriyet Bayramı yani 29 Ekim günüdür. Aynı kanuna göre bu tatil 28 Ekim günü öğlen saatinde başlar ve tüm 29 Ekim günü boyunca devam eder.[234]

Aynı kanuna göre ulusal bayram olan 29 Ekim gününde özel işyerlerinin açık olmaması gerektiği gibi bir zorunluluk öngörülmüştür. Ancak söz konusu maddeye uygun davranmayan işyerlerine herhangi bir yaptırım uygulanıp uygulanmayacağına ilişkin bir hüküm kanunda yer almamaktadır. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında "kanunsuz suç ve

[231] Günay, Buket, İş Hukukunda Hafta Tatili, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.1, s.1576; Göktaş, s.45
[232] Günay, s.1576
[233] Başar, Ömer, Uygulamada Sık Karşılaşılan İşçilik Alacak ve Tazminatlarının Yargıtay Kararları Işığından Hesaplanması, ERÜHFD, C.7., S.1, 2021, s.47
[234] Korkmaz, Alp, s.290

ceza olmaz" ilkesi gereğince ulusal bayramda işyerini açan işverenlerin beraatine karar vermiştir.[235]

Genel tatiller ise aynı kanuna göre şu şekilde sıralanabilir: 23 Nisan Ulusal Egemenlik ve Çocuk Bayramı, 19 Mayıs Atatürk'ü Anma ve Gençlik ve Spor Bayramı, 30 Ağustos Zafer Bayramı, Dini Bayramlar, Yılbaşı olan 1 Ocak, 1 Mayıs Emek ve Dayanışma Günü, 1 Temmuz Demokrasi ve Milli Birlik Günü.[236]

İş Kanunu m. 44; "Ulusal *bayram ve genel tatil günlerinde işyerlerinde çalışılıp çalışılmayacağı toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmeleri ile kararlaştırılır. Sözleşmelerde hüküm bulunmaması halinde söz konusu günlerde çalışılması için işçinin onayı gereklidir. Bu günlere ait ücretler 47'nci maddeye göre ödenir*." şeklindedir. Söz konusu madde hükmünden de anlaşılacağı üzere her ne kadar 29 Ekim'de özel işyerlerinin kapatılması zorunlu olsa da iş sözleşmesiyle hüküm altına alınması ya da işçinin onay vermesi durumunda işçi 29 Ekim günü de çalışmak durumunda olabilir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılması olgusu hafta tatilinde çalışılmasında olduğu gibi hayatın olağan akışına aykırı bir durumdur. Bu nedenle Yargıtay, bu alacak kalemine de hakkaniyet indirimi yapılması gerektiğini vurgulamıştır.[237] İndirimin makul bir oranda yapılması gereklidir.

Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi bu iddiasını kanıtlamakla yükümlüdür. Nitekim Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu hususu şu

---

[235] *" Ulusal Bayram ve Genel Tatiller Hakkındaki 2429 sayılı Kanun'un 2. Maddesinin son fıkrası, 29 Ekim günü özel işyerlerinin kapatılması zorunluluğunu getirmekte ise de, bu zorunluluğa uymayanlar hakkında bir müeyyide koymadığı gibi, takibat yapılacağına dair bir hüküm de ihtiva etmediği cihetle, kanunsuz suç ve ceza olmaz prensibinden hareket edilerek sanığın beraatine karar verilmesi gerekirken, olayda uygulama yeri olmayan yazılı madde ile mahkumiyetine karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."* Yargıtay 2. Ceza Dairesi, T. 17.09.1985, E. 1985/6678., K. 1985/6909(Şen, Murat, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, C.11, S.18, 2010, s.6)

[236] Korkmaz/Alp, s.292

[237] *"Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında somut uyuşmazlık incelendiğinde, hükme esas alınan bilirkişi raporunda davacı tanıklarının beyanlarına göre yurtiçi tanker şoförü olarak çalışan davacının hafta tatili kullanmadığı, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalışma yaptığı kabul edilerek hesaplama yapıldığı, mahkemece hesaplanan bu miktarlar üzerinden yarısı kadar indirim yapılarak anılı alacakların hüküm altına alındığı anlaşılmıştır. Tatil günlerinde çalışma olgusu yazılı belge ile değil tanık beyanları ile kanıtlandığından indirim yapılmasında bir yanlışlık yoktur. Ancak indirim oranının bir bölü iki olarak belirlenmesi Yargıtay'ın istikrar kazanmış uygulaması ile bağdaşmadığı gibi davacının hakkına ulaşmasına engel teşkil edecek nitelikte fazla olduğundan isabetsizdir."* YHGK, T. 07.02.2018, E. 2015/9-355, K.2018/184

şekilde ifade etmiştir: *"Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını iddia eden işçi, bu iddiasını ispatla yükümlüdür. İşçinin imzasını taşıyan bordro sahteliği ispat edilinceye kadar kesin delil niteliğindedir. Bir başka anlatımla bordronun sahteliği ileri sürülüp kanıtlanmadıkça, imzalı bordroda yer alan bayram ve genel tatil ücreti ödemesinin yapıldığı varsayılır. Bordroda ilgili bölümün boş olması ya da bordronun imza taşımaması halinde işçi, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalıştığını her türlü delille ispat edebilir."*[238]

"Ulusal bayram ve genel tatil günlerinde yapılan çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, bu çalışmaların yazılı belgelerle ispatlanması durumunda tarafların, tanık beyanları ile sonuca gidilmesi gerekir. Bunun dışında herkesçe bilinen genel bazı vakıalar da bu noktada göz önüne alınabilir. İşçinin fiilen yaptığı işin niteliği ve yoğunluğuna göre de ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır. Somut olayda, davacı tüm çalışma döneminde genel tatil günleri ile dini bayramların birinci günlerinde ve milli bayramların tamamında çalıştığını iddia etmiş olup, mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, davacı beyanı dışında başkaca bir delil olmadığı belirtilmiş olmasına rağmen, salt davacı beyanı doğrultusunda ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışıldığı kabul edilmek suretiyle hesaplama yapılmıştır. Dosyada davacının genel tatil çalışması iddiasını kanıtlayan başka bir delil bulunmamaktadır. Hal böyle olunca, davacının ulusal bayram ve genel tatil alacağı talebinin reddi gerekirken kabulü hatalı olup, kararın bu sebeple bozulması gerekmiştir."[239]

[238] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, E. 2012/26778, K. 2013/20295 (www.ocalhukuk.com)
[239] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 11.1.2022, E. 2021/12851, K. 2022/80 (www.lexpera.com.tr)

3. İŞÇİLİK ALACAKLARININ TALEP EDİLMESİNDE DÜRÜSTLÜK KURALI VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞININ YARGI KARARLARI IŞIĞINDA İNCELENMESİ

3.1. İş Hukukunda Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Görünüş Şekli

İş hukukunda dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin bir düzenlemenin yansıması olarak İş Kanunu'nun 17/6. maddesinde yer alan kötü niyet tazminatı gösterilebilir.[240] Kötü niyet tazminatı, iş güvencesinden yararlanamayan işçilerin iş sözleşmelerinin iyi niyete aykırı olarak feshedilmesi halinde işçiye bildirim sürelerinin üç katının ödendiği tazminattır. İşçinin kötü niyet tazminatını alabilmesi için ortaya zarar unsurunun çıkmasına gerek bulunmamaktadır. Ancak işçi bu tazminata hak kazanmak istiyorsa, işverenin sözleşmesini kötü niyetle feshettiğini kanıtlamak zorundadır.[241]

Aynı zamanda Borçlar Kanunu'nun feshe karşı koruma başlığı altında düzenlenen 434. maddesine göre; hizmet sözleşmelerinde işverenin fesih hakkını kötüye kullanması halinde, işçiye bildirim süresine ait miktarın üç katı tazminat ödemesi zorunlu kılınmıştır.[242]

İş Kanunu'nda her ne kadar işveren tarafından yapılan kötü niyetli feshin sonuçlarına ilişkin düzenleme yapılmışsa da işçi tarafından yapılan ve işveren açısından kötü niyet oluşturan fesihler hakkında herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. İş Kanunu m. 17/6'da yapılan düzenleme yalnızca işçi lehine düzenlenmiş olup, işveren bu maddeden yararlanamayacaktır. Bu nedenle işçi tarafından yapılan kötü niyetli fesih durumlarında Türk Medeni Kanunu genel hükümlere gidilerek, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına ilişkin hükümler uygulanacaktır.

[240] Kılıçoğlu, Mustafa, İş Hukukunda Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, 2016, s.729
[241] Dınkırcı, Burak, Yargıtay Kararları Kapsamında Kötü niyet Tazminatına Genel Bir Bakış, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.9, S.2, Aralık 2021, s.220
[242] Kılıçoğlu, Mustafa, Yargıtay Kararları Işığında Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanma Yasağı, Bilge Yayınevi, Ankara 2015, s.296

Kılıçoğlu'na göre işçinin sendikal nedenlerle iş sözleşmesini feshetmesi halinde her hâlükârda sendikal tazminat alması hali hakkın kötüye kullanılmasına neden olabilecek ve bu durum TMK m. 2'nin toplu iş hukukundaki görünümünü oluşturacaktır.[243]

3.1.1. İşçilik alacaklarında doğruluk ve dürüstlük duralı ve hakkın kötüye kullanılması prensibinin etkisi

İş hukukunda işçinin alacak talepleri yalnızca yazılı mevzuatla değil, aynı zamanda hukuk sistemimizin temel ilkeleri yoluyla da sınırlandırılmıştır. Bu noktada, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde yer alan dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin kurallar, işçilerin işçilik alacaklarını talep ettiği durumlarda denetleyici ve sınır koyucu bir işleve sahip bulunmaktadır. Bu durumda işçi kendisine tanınmış olan hakları mutlak olarak kullanamayacak, dürüstlük sınırları çerçevesinde kullanması gerekecektir.

Doğruluk ve dürüstlük ilkesi, tarafların hukuki ilişkilerde ahlaka ve vicdana uygun ve güvenilir bir biçimde davranmasını öngörür. İş sözleşmesinin tarafları olan işçi ve işveren arasında da ilişki bu çerçevede devam etmelidir. İş sözleşmesinin sona ermesinden sonra işçinin talep ettiği işçilik alacakları incelenirken işçinin tutumu, işvereni zamanında bilgilendirip bilgilendirmediği gibi hususlar dikkate alınmalıdır.

İşçinin kendisine tanınan hakları sırf işverene zarar vermek amacıyla ölçüsüz bir biçimde kullandığı durumlar hakkın kötüye kullanılması yasağı çerçevesinde değerlendirilecektir. Nitekim bir işçinin iş sözleşmesi süresince ileri sürmemesine rağmen sözleşmenin sona ermesinin ardından tanık deliliyle ispatlanamayan, yazılı belgeye dayanmayan şekilde fazla çalışma, yıllık izin, hafta tatili gibi alacakları talep etmesi kötüye kullanım olarak değerlendirilebilir.

Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı hâkim tarafından resen dikkate alınması gereken hukuk kurallarıdır. Doğal olarak işçilik alacaklarının talep edilmesi durumunda da söz konusu hal geçerli olacaktır. İşçinin taleplerinin hukuki dayanaktan yoksun olup olmadığı hâkim tarafından incelenecektir. Çelişki içeren, hukuki

[243] Kılıçoğlu, Yargıtay Kararları Işığında Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanma Yasağı, s.297

dayanaktan yoksun talepler işverenin mağduriyetine yol açacağı gibi yargı mercilerinin iş yükünü de artırmaktadır.

Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağının işçilik alacaklarına etkisi yalnızca maddi bakımdan olmayıp, iş sözleşmesinin feshine ilişkin uyuşmazlıklarda da önemli rol oynamaktadır. Örneğin, işçinin işverenin güvenine aykırı davranışlarda bulunması halinde işverenin haklı fesih hakkı gündeme gelebilecektir. Dolayısıyla, söz konusu ilkeler yalnızca işçinin taleplerini değil, işverenin fesih hakkını da hukuki zemine oturtan temel bir ölçüttür.

Sonuç olarak işçilik alacaklarına ilişkin talepler değerlendirilirken işçinin davranış biçimi, talebin zamanı, taleple hedeflenen amaç gibi unsurlar göz önüne alınmalı, iyi niyet sınırlarını aşan taleplerin reddi yoluna gidilmelidir.

3.1.2. İş sözleşmelerinin yorumunda dürüstlük kuralının işlevi

Dürüstlük kuralı, özel hukukta ve kamu hukukunda uygulandığı gibi daha geniş haliyle uluslararası hukukta da kullanılan evrensel bir kuraldır. Karma bir hukuk olan iş hukukunda, bunun bir yansıması olarak iş sözleşmelerinde de dürüstlük kuralının kullanılacağı yadsınamaz bir gerçektir.

Taraflar arasında meydana gelen uyuşmazlıklar neticesinde iş sözleşmelerinin nasıl yorumlanması gerektiği sorunu gündeme gelebilir. Bu gibi durumlarda orta zekalı, makul kişiler olarak varsayılan işçi ve işverenin sözleşmedeki beyanları dürüstlük kuralları dikkate alınarak yorumlanmalıdır.[244] Tarafların sözleşmedeki beyanları yorumlanarak bir sonuca varılamadığı taktirde ise iş hukukunun ana ilkelerden biri olan işçi lehine yorum ilkesine göre uyuşmazlık konusu madde hükmü yorumlanabilir.[245] İşçi lehine yorum ilkesi yargı kararlarına şu şekilde yansımıştır: *" İş mevzuatı kurallarının bir çoğu ekonomik bakımdan güçlü olan işverene karşı geçimini emeği ile sağlayan zayıf durumdaki işçiyi koruma amacı ile konulmuşlardır. Bu tür kuralların yorumunda başvurulan "işçi lehine yorum" yöntemi, amaçsal yorum ile örtüşür. Başka bir anlatımla işçi lehine yorum, amaçsal yorumun iş hukukunda işçiyi korumak için konulan kurallar yorumlanırken büründüğü biçimdir. Nitekim 18.06.1958 tarih ve 1957/20 E.- 1958/9 K. Sayılı içtihadı birleştirme kararında da " iş kanunlarının ve işçi sigortaları kanunlarının kabulündeki ilk gaye işçinin menfaatlerini koruma olmasına…" şeklindeki açıklama ile işçi lehine yorum ilkesine vurgu yapılmıştır. Hemen belirtmek gerekir ki, İş Hukuku esas itibari ile işçiyi koruma amacı gütmekte ise de, iş mevzuatındaki bütün kurallar işçiyi korumak için konulmamıştır. Bu itibarla bir kanun hükmü yorumlanırken hükmün somut amacına uygun yorum yapılmalıdır. Amaçsal yorum yöntemi ile yine de sonuca ulaşılamamış, tereddüt giderilememiş ise, bu durumda işçi lehine yorum ilkesine başvurulmalıdır."*[246]

Dürüstlük kuralı işçi ve işveren bakımından etkisini farklı şekillerde göstermektedir. İşçi bakımından dürüstlük kuralı sadakat borcunun bir yansıması olarak kendini

[244] Güzel, Ali / Ugan Çatalkaya, Deniz, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında Ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyi niyet) Kuralının İşlevi Üzerine, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.38
[245] Güzel / Çatalkaya, s.38
[246] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.16.05.2108, E. 2015/7-1828, K. 2018/1093 (www.kazanci.com.tr)

gösterirken, işveren bakımından ise yönetim yetkisine sınır koyan bir ilke olarak karşımıza çıkmaktadır.[247]

İşçi bakımından dürüstlük kuralının etkileri genellikle yargı kararlarıyla şekillenmektedir. Yargı kararlarında genellikle dürüstlük kavramı işçinin yan edim yükümlülükleri bakımından karşımıza çıkmaktadır.[248] Sadakat borcu, rekabet etmeme borcu, işini özenle yapma borcu, sır saklama borcu gibi yükümlülükler dürüstlük kuralından kaynaklanan işçinin yükümlülükleri olarak gösterilebilecektir.

3.2. Yargı Karaları Işığında İşçilik Alacaklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağına Aykırı Hallerin İncelemesi

3.2.1. İşçinin uzun zaman geçtikten sonra işçilik alacaklarını talep etmek için dava açması

Anayasanın 48. maddesi; *"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetine sahiptir"* madde hükmünü içermektedir. Hükümden de anlaşılacağı üzere taraflar yapmış oldukları sözleşmeyi devam ettirip ettirmeme hususunda bir özgürlüğe sahiptirler. İşçi de yapmış olduğu sözleşmeyi tek taraflı olarak sona erdirebilme hakkına sahiptir. Haklı nedenin bulunduğu haller işçiye herhangi bir bildirimde bulunmaksızın iş sözleşmesini feshetme imkânı sağlar.[249]

---

[247] Güzel / Çatalkaya, s.39

[248] *"İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir. İşçinin davranışlarından kaynaklanan fesih sebebi, işçinin kusurlu bir davranışını şart koşar."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 07.03.2013, E.2012/29826, K.2013/8170 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[249] Bedük, Mehmet Nusret, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.27, S.2, 2019, s.681

Fesih kavramına kısaca değinmekte fayda vardır. Fesih tek taraflı bir hukuki işlem olup, bozucu yenilik doğuran bir hak niteliği taşımaktadır. İleriye etkili sonuç doğuran fesih, şarta bağlı olarak yapılamaz ancak herhangi bir şekle bağlı olmadan yapılabilir.[250]

İşçi veya işveren sözleşmeyi hangi nedenle feshettilerse kural olarak bu nedenle bağlıdırlar. Son zamanlarda, işçilik alacaklarına ilişkin bazı uyuşmazlıklarda, işçilerin istifa dilekçesi verdikten bir süre sonra iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiklerini iddia ederek alacak talebinde bulundukları görülmektedir. Kural olarak istifa eden işçi bu durumla bağlıdır. Ancak Yargıtay son yıllarda vermiş olduğu bazı kararlarında istifa eden işçinin "makul süre" içerisinde haklı neden bildirmesi halini kabul etmiştir. Buna ilişkin bir Yargıtay kararı şu şekildedir: *"Dosya içinde bulunan istifa dilekçesinde belirli bir nedene dayanılmamış olup davacı işçi makul süre içinde açmış olduğu bu davada ödenmeyen işçilik alacakları sebebiyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshini ileri sürmüştür. Dairemiz uygulamasına göre makul süre içinde iş sözleşmesinin haklı nedenle feshettiğini ileri sürülmesi mümkün olup, yapılan yargılama ile fazla mesai ve ulusal bayram ve genel tatil ücret alacaklarının hesap edilmiş olmakla davacının iş sözleşmesinin 4857 Sayılı İş Kanun'un 24/2'e maddesine göre haklı nedenle feshettiği kabul edilmeli ve kıdem tazminatının kabulüne dair hüküm kurulmalıdır."*[251]

Somut uyuşmazlıklarda Yargıtay'ın kabul ettiği makul sürenin ne olacağı sorusu gündeme gelebilir. Yargıtay vermiş olduğu kararlarında Borçlar Kanunu'nun 39. maddesine göndermede bulunmuş buna göre makul sürenin 1 yıl olması gerektiği sonucuna varmıştır.[252]

Yargıtay vermiş olduğu bir kararında, işçinin işyerinde geçersiz bir işlem yapıldığını iddia ederek açtığı davanın, uzun süre çalışmaya devam etmesinin ardından 5 yıllık bir süre sonrasında açmasının dürüstlük kuralına aykırı olduğunu ifade etmiştir. Söz konusu Yargıtay kararındaki somut uyuşmazlığa göre bahsi geçen işyeri 2001 senesinde davalı

[250] Bedük, s.683
[251] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 20.10.2020, E.2016/28110, K. 2020/12659 (www.legalbank.com)
[252] *"Dosya içerisinde bulunan istifa dilekçesi davacının el yazısıyla düzenlenmiş olup, davacı kendi hür iradesiyle istifa ettiğini belirtmiştir. İstifa iradesinin fesada uğradığı yönünden dosyada yeterli delil bulunmamaktadır. Davacı tanıkları da açıkça bir istifa dilekçesinden söz etmemişler ancak hakların ödeneceği belirtilerek belge imzalatıldığını beyan etmişlerdir. Öte yandan irade fesadı iddiası TBK m.39 uyarınca 1 yıl içinde ileri sürülebileceğinden istifa tarihinden yaklaşık 2 yıl sonra açılan davada istida iradesinin fesada uğratıldığının kabulü mümkün olmaz…"* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.30.09.2020, E.2016/26654, K.2020/9984 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

şirketçe devralınmış, bir yıl sonra yaşanan ekonomik kriz dolayısıyla davalı işveren tarafından işçilere kıdem tazminatı verilerek alt işveren işçisi olarak çalışmaları önerilmiş, işçilerin ücretleri düşürülmüş, bu hususu kabul etmeyen işçilerin ihbar tazminatlarının da ödeneceği bildirilmiştir. Davacı bu süreçte davalının bu uygulamasını kabul ederek kıdem tazminatını almış, daha düşük bir ücretle alt işveren işçisi olarak çalıştıktan sonra tekrar davalı işverence işe alınmıştır. Davacı işçi, irade fesadı sebebiyle bu durumu kabul ettiğini beyan ederek 5 yıl gibi bir sürenin ardından dava açmıştır. Yerel mahkeme işverenin işçilere kıdem tazminatı verdikten sonra daha düşük ücretle alt işveren nezdinde işe başlatılmasını ve ardından tekrar düşük ücretle davalı işverenin işçileri olmaları hususunu muvazaalı işlem olarak saymıştır. Yargıtay ise 5 yıllık bir süre geçmesinin ardından böyle bir dava açılmasının Borçlar Kanuna göre geçerli olmayacağına karar vermiştir. Ayrıca işçinin uzun zaman ses çıkarmayarak çalışmasının söz konusu hususa rıza gösterdiği anlamına geldiğini ve işçinin, işveren tarafında bir güven oluşturduğunu ifade etmiştir.[253]

Söz konusu uyuşmazlıkta süreç içerisinde birden fazla kez toplu iş sözleşmesi imzalanmış ve her şey olağan şekilde devam etmiştir. Bu durumda işçinin söz konusu durumu kabul ettiği ve hakkından feragat ettiği ileri sürülebilir.[254] Aksi durumda, yani işçinin feragat ettiği hakkın aksi yönünde davranması halinde ise daha önce bahsetmiş olduğumuz çelişkili davranma yasağı gündeme gelecektir. Çelişki davranılması halinde hakkın kötüye kullanılması gündeme gelecektir.

Yargıtay'ın ikramiye uygulamasına ilişkin bir kararını incelemek istiyoruz.[255] Somut olayda davacı taraf iş akdinin işveren tarafından haksız olarak feshedildiğini, işyerinde ikramiye uygulamasının mevcut olduğunu ancak 2004 senesinden beri ödenmesi gereken ikramiye alacaklarının işveren tarafından ödenmediğini iddia ederek kıdem, ihbar ve ikramiye alacaklarını talep etmiştir. İşveren ise söz konusu iddialara cevap olarak, ikramiye uygulamasının 2003 senesinin sonunda yönetim kurulu tarafından sona erdirildiğini ve bu hususun işçilere bildirilip duyurulduğunu iddia edip, davacı işçiye feshe bağlı tüm haklarının ödendiğini, 2004 senesinden itibaren işyerinde bulunan hiçbir işçiye ikramiye ücreti verilmediğini belirtmiştir. Yerel mahkeme tarafların tüm bu iddiaları

[253] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 22.12.2009, E.2009/38766, K.2009/36799 (www.sicil.mess.org.tr)
[254] Keser, Hakan, İşçilik Haklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı ve İrade Fesadının İleri Sürülmesine İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s.81
[255] YHGK, T.27.02.2012, E.2012/9-1166, K.2013/279 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

neticesinde şu şekilde bir karar vermiştir; işverenin iş sözleşmesini tazminatları ödeyerek feshettiği, davacı işçinin de söz konusu ödemeleri herhangi bir ihtirazı kayıt belirtmeden kabul ettiği, üzerinde miktar yazan ibranameyi de davacı işçinin imzaladığı, 2003 senesinin sonunda davacı işverence ikramiye uygulamasının kaldırıldığını, bu seneden önce işçilere verilen bordrolarda ikramiye ödemesinin yer aldığı, 2004 senesinden itibaren ikramiye ödenmeyeceğine ilişkin hususun davalı tanıklarınca kabul edildiği, davacı işçinin de bu durumu bildiği, ikramiyelerin uzun zaman boyunca ödenmesinin işyeri koşulunu oluşturduğu, davacı işçinin kendisine verilen bordrolarda ikramiye ödemesi olmadığını görmesine rağmen imzalayıp uzun süre çalışmaya devam ettiği, bu nedenle 4 sene gibi bir süre geçtikten sonra davacı işçinin ikramiye talep etmesinin dürüstlük kuralı ile bağdaşmadığını ifade ederek davacı işçinin kıdem ve ihbar tazminatlarını ikramiye ödemesi eklenmeden almasına karar vermiştir.

Davalı tarafından temyiz yoluna başvurulması neticesinde Yargıtay ilk derece mahkemesinin kararını şu gerekçelerle bozmuştur: İkramiye genel olarak işyerinde çalışan tüm işçilere ödenen bir ücrettir. İşçinin başarısına bağlı olarak ödenen primden bu yönüyle ayrılmaktadır. İş sözleşmesinde taraflar ikramiye ödeneceği konusunda anlaşabilecekleri gibi, işverenin tek taraflı olarak yaptığı ikramiye ödemeleri neticesinde bu durum bir işyeri koşu halini de alabilmektedir. İş Kanunu m. 22: *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir."* hükmünü içermektedir. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere işyeri uygulaması haline gelmiş olan ikramiye ödemesinin işveren tarafından tek başına vereceği bir karar ile kaldırılması mümkün değildir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçinin ikramiyenin kaldırılmasına ilişkin yönetim kurulu kararına rızası olduğuna dair bir delil bulunmamaktadır. Bu nedenle söz konusu yönetim kurulu kararının davacı işçi bakımından bir bağlayıcılığı bulunmamaktadır.

İlk derece mahkemesi Yargıtay'ın verdiği bozma kararına uymayarak kararında direnmiştir. Somut uyuşmazlık Hukuk Genel Kurulunun önüne gelmiş ve Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu karar yerinde görülerek ilk derece mahkemesinin kararı bozulmuştur.

Söz konusu olayda davacı işçinin aradan 4 yıllık bir süre geçmesine rağmen ikramiye alacağını talep etmesinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık oluşturup oluşturmayacağının incelenmesi gerekmektedir. Bir uygulamanın iş yeri koşulu haline gelebilmesi için bazı koşulların mevcut olması gereklidir. Buna göre; söz konusu uygulamalar genel olarak işyerindeki tüm işçilere uygulanmalı, devamlılık sağlamalı ve her işçiye eşit şartlarda sağlanması gerekmektedir.[256] İşçi aleyhine olan hususların işyeri uygulaması halini alıp alamayacağı sorunu gündeme gelmektedir. Yargıtay'ın eski tarihli bir kararında ikramiyenin iki seneden beri ödenmemesi halinde işçinin bu duruma herhangi bir itirazı olmadan ücretlerini almasının iş yeri uygulaması oluşturacağı ifade edilerek işçi aleyhine karar verilmiştir.[257]

İş hukukunun tarihsel gelişimi göz önüne alındığında işçiyi koruma amacının ağır bastığı görülmektedir. Bu nedenle iş kanunu m. 22'de yer alan işverenin tek taraflı değişiklik yapması için işçinin rızasının alınması gerektiği hükmü de işçiyi işverenin tek taraflı uygulamalarına karşı korumaktadır. İşçinin ikramiye verilmemesini uzun süre itiraz etmeden kabul etmesi ve daha sonra bu hususu ileri sürerek alacak talep etmesi her ne kadar TMK m. 2'ye aykırılık gibi görünse de İş Kanunun özel kanun hükmü olması ve iş kanunu m. 22'nin emredici nitelik taşıması karşısında, ikramiye verilmemesini kabul yazılı olarak kabul etmeyen işçinin bunu daha sonra ileri sürmesi kanımızca dürüstlük kuralına aykırılık oluşturmayacaktır. Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması her somut olaya uygulanarak özel hükümler bertaraf edilmemelidir.[258] Ancak şunu da belirtmek gerekir ki her somut olayda hakkın kötüye kullanılması durumu dikkatlice incelenmeli, şekil kuralının kötü niyetle kullanıldığının açık bir şekilde ortaya çıktığı hallerde TMK madde 2 hükmü devreye girmelidir.[259]

---

[256] Şen, Murat, İşverenin İkramiye Ödememesinin İş Şartı Haline Gelmesi, AÜEHFD, C.V, S.1-4, 2001, s.482

[257] *"...taraflar arasında düzenlenen sözleşme dosyada mevcut olup böyle bir ikramiye adı altında öğretmene bir ödeme yapıldığını gösteren herhangi bir düzenlemeye yer verilmiş değildir. Bu tür bir ödemenin yapıldığını gösteren yazılı bir belgeye de rastlanmamıştır. Davacı şahitleri dinletmiş ise de bunların ifadelerine dayanarak sonuca gidilmesi doğru olmaz. Gerçekten aralarında menfaat ortaklığı vardır. Bir an için ikramiye ödemesinin mevcut olduğu kabul edilse bile, iki yıldan beri ödenmediği ortada olduğuna göre böyle bir durum artık iş şartı haline gelmiş sayılmalıdır. Açıklanan nedenlerle davanın reddine karar verilmelidir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.13.09.2001, E. 2001/9759, K.2001/13645 (Şen, s.468)

[258] Alp, Mustafa, Olumsuz İşyeri Uygulaması İle Bir İkramiyenin Kaldırılması (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 22. Hukuk Dairesi Kararlarının İncelenmesi) s.3089 (www.hukuk.deu.edu.tr)

[259] Alp, s.3089

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi yakın tarihlerde yukarıda incelenen Hukuk Genel Kurulu kararının aksi yönde bir karar vermiştir. Söz konusu kararda yer alan uyuşmazlık kıdeme dahil olacak ücretin belirlenmesinde ikramiye alacağının yer alıp almayacağına ilişkindir. Somut olayda, davacı ve davalı tanıklarının beyanlarına başvurulmuş ancak tüm tanıklar birbirinden farklı açıklamalara yer vermişlerdir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararda, ikramiye uygulamasının mevcut olup olmadığının belirlenebilmesi için bilirkişi incelemesi yapılması gerektiğine değinmiştir. Netice olarak işverenin beyanlarındaki gibi ikramiye uygulamasının 4 sene önce kaldırılması hali mevcut ise de işçinin herhangi ihtirazı kayıt ileri sürmeden ücret almaya devam edip dört sene sonra ikramiye alacağı için talepte bulunmasının TMK m. 2'de yer alan dürüstlük kuralına aykırılık hali olacağını ifade etmiştir.[260] Aynı kararda yer alan karşı oyda yukarıda açıklamış olduğumuz İş Kanunu m. 22'ye değinilmiş ve çalışma koşullarındaki değişikliğin usulüne göre yapılmamasının işçiyi bağlamayacağı ifade edilmiştir.[261]

3.2.2. Ücret alacaklarının talebinde dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması

İşçilerin tek geçim kaynağı olan ücretin ödenmemesi halinde İş Kanunu m. 24/2e uyarınca işçiler iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilir. Burada sözü edilen ücret yalnızca temel ücreti içermemekte, geniş anlamda ücretten söz edilmektedir.[262] Ancak şunu belirtmek gerekir ki işçinin ücretine yapılan zamdan memnun olmayarak iş sözleşmesini feshetmesi bu madde kapsamında haklı nedenle fesih sebebi sayılmayacaktır.

İşçilerin ücretinin gereği gibi ödenmemesinin yanı sıra ücretin zamanında ödenmemesi de işçi bakımından haklı nedenle fesih sebebi oluşturur.[263] Yargıtay'da vermiş

---

[260] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, 2012/11769 E., 2013/1490 K. 31.01.2013 T.(www.karararama.yargitay.gov.tr)

[261] *"...Buna göre, işverence değişiklik önerisinin işçiye kanuni usule uyularak iletilmesi ve işçinin de kanundaki süre ve şekil çerçevesinde kabul beyanı ile hukuki geçerlilik kazanır. İşverenin tek taraflı uygulaması ile ödenmesinden vazgeçilen ikramiye alacağının ödenmemesine uzun süre ses çıkarmaması ve ücretini ihtirazı kayıtsız olarak alması nedeniyle işçinin dürüstlük kuralına aykırı davrandığı kabul edilemez. İş sözleşmesi devam ederken işverenin ekonomik ve sosyal üstünlüğe sahip olması ve işçinin işini kaybetme riski göz önünde bulundurulduğunda uzun süre ikramiyenin ödenmemesine ses çıkarılmaması işçi aleyhine yorumlanmamalıdır. Belirtilen nedenlerle bozma kararının bu yönüne katılamıyorum."*

[262] Süzek, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, C.56, S.4, 2017, s.216

[263] Süzek, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, s.216

olduğu kararlarında ücretin geç ödenmesinin haklı nedenle feshe sebep olabileceğini ifade etmiştir.[264]

İşçilerin ücretlerinin geç yatırılması halinde derhal iş sözleşmelerini haklı nedenle feshetmeleri her durumda kabul edilebilen bir durum olmayacaktır. Şöyle ki; bir işçinin uzun seneler boyunca ücretini zamanında ve tam olarak aldığı bir işyerinde çalışıp, ücretinin yalnızca çok kısa bir süre gecikmesi durumunda iş sözleşmesini derhal feshetmesi dürüstlük kuralı ile bağdaşmayacaktır. Bu nedenle ücretin geç ödenmesi durumunda işçinin hangi hallerde haklı nedenle feshe başvurabileceğinin sınırını Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi belirleyecektir.[265] Ancak şunu da belirtmek gerekir ki Yargıtay, yeni tarihli bir kararında ücretin yalnızca bir kere ödenmemesinden kaynaklanan iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin davalının yapmış olduğu temyiz başvurusunu *" temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyuşmazlığa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir."* ifadeleriyle reddetmiştir.[266]

İşçinin ücret alacağı ile ilgili değinilmesi gereken diğer bir husus da işçinin ücret alacaklarından çok küçük bir kısmın ödenmemesi halinde yapılan feshin haklı fesih niteliği taşıyıp taşımayacağı halidir. Yargıtay'ın önüne gelmiş bir uyuşmazlıkta işçinin bir günlük hafta tatili ücreti olan 51.09 TL'nin ödenmemesi sebebi ile yapmış olduğu fesih haklı nedenle fesih olarak kabul edilmiş ve işçinin kıdem tazminatına hak kazanması gerektiği ifade edilerek ilk derece mahkemesi kararı oyçokluğu ile bozulmuştur. Yargıtay ilgili dairesi söz konusu kararı verirken işçinin ücretinin ödenmemesi nedenine dayanarak iş

---

[264] *"Mahkemece kıdem tazminatı talebinin reddine ilişkin kabul dosya kapsamında uygun değildir. Nitekim, sunulu davacı banka hesap hareketleri incelendiğinde; davacının en son ücreti 1659,01 TL olup, 2013 Ocak maaşının 1000 TL olarak yatırıldığı davacının ihtarda belirttiği gibi 659,01 TL'nin ödendiğine dair dosyada bir bilgi ve belge bulunmadığı görülmüştür. Yine mahkemenin kabulünün aksine maaş ödemelerindeki düzensizlik sadece 2012 yılı öncesine ait bir sorun olmayıp, 2012 yılından fesih tarihine kadar geçen sürede de maaşların temadi düzensiz yatırıldığı açıktır. Bu nedenlerle davacının iş akdinin ücretinin eksik ve düzensiz ödenmesi nedeniyle 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 24/2'e maddesi uyarınca haklı nedenle feshettiği anlaşıldığından davacının kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar verilmesi hatalı olup, bozmayı gerektirmiştir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E. 2015/5096, K. 2016/18378

[265] Süzek, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, s.216

[266] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.12.01.2023, E. 2022/17003, K.2023/341 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi için ücretin tamamının ya da bir kısmının ödenmemesinin bir önemi olmadığına değinmiştir. Ancak aynı uyuşmazlığa ilişkin verilmiş bir karşı oy bulunmaktadır. Söz konusu karşı oya göre; davacının iş sözleşmesini feshetmeden önce davalı işverenden hiçbir alacak talebinde bulunmaması, davacının 2008 senesine ait sadece bir günlük hafta tatili alacağının bulunması ve davanın açılmasından evvel söz konusu alacağın işverence ödenmesi, davacının bu alacak nedeniyle haklı nedenle fesih yapmak yerine işverene ihtar ederek durumu bildirmesi halinde işverenin bu ücreti ödeyebileceği, ve 2008 senesinden itibaren geçen 3.5 sene içerisinde davacıya ödenmeyen hiçbir alacağın bulunmaması göz önüne alındığında davacının sırf bu nedene dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi kötü niyetle yapılmış bir fesih olarak kabul edilmelidir. Yine karşı oyda Türk Medeni Kanunu m. 2'ye değinilmiş ve şu ifadelere yer verilmiştir: *"... bir hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması suretiyle başkasına bir zarar verilmesi hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. TMK'nın 2/1. Maddesi hükmü herkesin haklarını, toplumda geçerli doğruluk dürüstlük ve iş ilişkilerinin gerektiği karşılıklı güven anlayışına uygun olarak kullanmasını emreder. Bunun yanında ayrıca hak sahibinin ızrar kastıyla hareket etmiş olup olmadığının araştırılmasına gerek yoktur. Önemli olan başkasına zarar verme değil, hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması sonucunda başkasının zarar görmüş olmasıdır..."*[267]

Yukarıda bahsi geçen somut olayda yer alan karşı oy bizce yerindedir. Şöyle ki, her ne kadar ücretin bir kısmının ödenmemesi haklı nedenle feshe sebebiyet verse de bu hususu çok katı bir şekilde uygulamak işçiler tarafından kendilerine tanınan hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verebilecektir. Söz konusu uyuşmazlıkta da işçinin, işverene başvurarak alabileceği küçük miktarda ücret borcuna dayanarak iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi bizce fesih hakkının kötüye kullanılması sonucunu oluşturur. Yargıtay'ın düşük ücretlerin haklı nedenle feshe neden olamayacağına ilişkin vermiş olduğu başka kararları da bulunmaktadır.[268]

---

[267] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T.02.05.2016, E.2015/1505, K.2016/9746 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[268] *"...diğer yandan davacının 278,33 TL genel tatil ücreti alacağı bulunduğu anlaşılmakla; her ne kadar davacı işçinin haklı feshe konu olabilecek ödenmeyen bir alacağı bulunduğundan bahsedilse dahi Türk Medeni Kanun'un 2. Maddesinde "Herkes, haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeni korumaz." İfadeleriyle yer alan dürüstlük kuralı gereği, alacağın miktarı çok düşük olduğundan, bu alacağa dayalı olarak iş akdi haklı nedenle feshedilemez..."* Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T.12.11.2014, E.2014/7946, K.2014/20762 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

Ancak Yargıtay 2020 tarihinde vermiş olduğu bir kararında ilk derece mahkemesinin ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağını düşük bularak yapılan feshin haklı nedenle fesih olmadığına ilişkin vermiş olduğu kararı bozmuştur. Yargıtay'ın ilgili dairesi vermiş olduğu kararda şu ifadeleri kullanmıştır: *"... Somut olayda mahkemece miktar düşük de olsa kabul edilen bir ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacağı bulunmaktadır. Miktarın az ya da çok olmasının önemi olmayıp, alacağı çıkan işçi açısından bu husus iş sözleşmesine haklı nedenle son verme sebebidir. O nedenle mahkemenin "...hüküm altına alınan ulusal bayram ve genel tatil ücret alacağının da miktar açısından haklı fesih sebebi teşkil etmeyecek kadar az olduğu ve aksini kabulünün hakkın kötüye kullanımına yol açacağı ve dürüstlük kuralına aykırı olacağı..." gerekçesine yer vererek kıdem tazminatı isteğini reddine karar verilmesi hatalı olmuştur."*[269]

Yukarıda bahsi geçtiği üzere ücret dar anlamda ücreti kapsamamakta, geniş anlamda ücreti ifade etmektedir. Bu nedenle biraz sonra örnek olarak göstereceğimiz harcırah ve geçici görev yolluğuna ilişkin ücretin de bu kapsama girdiğini düşünmekteyiz. Somut olayda davacı işçi davalı işverenin İstanbul'da bulunan işyerinde çalışmakta iken, geçici görevlendirme yoluyla Trabzon'da bulunan işyerine geçtiğini ifade etmiş ve işverenin kendisine harcırah ve geçici görev yolluğunu ödemediğini iddia ederek bu alacakların ödenmesini talep etmiştir. Davalı işveren ise davacı işçinin süreç boyunca hep Trabzon'da yaşadığını, İstanbul'da yapmış olduğu çalışmanın yalnızca kâğıt üzerinde bir çalışma olduğunu iddia ederek söz konusu alacakların reddini savunmuştur. İlk derece mahkemesi yapmış olduğu inceleme neticesinde davacının harcırah talebini zamanaşımı nedeniyle reddetse de geçici görevlendirme yolluğu talebini kabul etmiştir. Dosya Yargıtay'ın ilgili dairesine gelmiştir. İlgili daire yapmış olduğu incelemede, davacının eski hükümlü olduğunu ve özürlü kontenjanından işe girdiğini ifade etmiş, davacının ikametgahının Trabzon olması ve İstanbul'da yapmış olarak gözüken çalışmanın tamamen kâğıt üzerinde olması nedeniyle davacının talep ettiği geçici ödeme yolluğu talebinin TMK m. 2'de yer alan hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık olduğunu belirterek söz konusu alacağı reddetmiştir.[270]

[269] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.10.06.2020, E.2017/28871, K.2020/6290 (www.karararama.yargitay.gov.tr)
[270] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 21.05.2014, E.2012/12207, K.2014/16365 (Çil Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 2013/2014 Yılları, Ankara 2015, s.1545)

3.2.3. Fazla çalışma alacaklarının talep edilmesinde dürüstlük kuralına aykırılık ve hakkın kötüye kullanılması

Ücreti gereği gibi ödenmeyen işçi, iş sözleşmesinin devamı sırasında söz konusu alacağı elde etmek için yasal hakkını kullanabilir. Ancak işçiler sözleşme devam ederken işverenlerden çekindikleri için bu haklarını genel olarak kullanmamaktadırlar. Bu nedenle kanun işçiye iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme imkânı tanımıştır. İşçinin ücretinin ödenmediğinden bahsedilebilmesi için, işçinin ücretinin ödeme zamanının gelmiş olmasının yanı sıra işçinin bu ücrete hak kazanması gerekmektedir. İşçiye haklı nedenle fesih imkânı sağlayan ödenmeyen ücret geniş anlamda ücreti ifade etmektedir. Bu nedenle prim, ikramiye, fazla çalışma, gene tatil ücreti gibi ücretlerin ödenmemesi de işçiye haklı nedenle fesih imkânı verecektir.

Yukarıda bahsedildiği üzere işçinin fazla çalışma ücretinin ödenmemesi de işçiye haklı nedenle fesih imkânı verecektir. Ancak bu nedene dayanarak yapılan feshin dürüstlük kurallarına uygun olması gerekmektedir.

Yargıtay'ın söz konusu duruma ilişkin önüne gelmiş bir uyuşmazlık şu şekildedir: somut uyuşmazlıkta davacı bahsi geçen işyerinde uzman servis teknikeri olarak görev yapmaktadır. Davacı işçi 2009 senesinde, kendisine fazla çalışma ücretinin ödenmediği gerekçesiyle iş sözleşmesini feshetmiştir. Fesih neticesinde fazla çalışma ücreti ve kıdem tazminatı alacağını talep etmek amacıyla dava açmıştır. Davalı işveren ise fazla çalışma ücretinin zamanaşımına uğradığını iddia etmiştir. İlk derece mahkemesi, davacı işçinin hak etmiş olduğu fazla çalışma ücreti olup olmadığını öğrenmek amacıyla dosyayı bilirkişiye göndermiştir. Bilirkişi yapmış olduğu incelemede davacı işçinin açmış olduğu dava zamanından geriye doğru beş senelik süre içerisinde herhangi bir fazla çalışma alacağı olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Mahkeme zamanaşımına uğrayan fazla çalışma ücreti olup olmadığını öğrenmek amacıyla bilirkişiden ek bir rapor talep etmiş, bu talep neticesinde zamanaşımına uğrayan 473,15 TL fazla çalışma ücreti olduğunu belirtmiştir.

İlk derece mahkemesi geriye doğru beş yıllık süre içerisinde herhangi fazla çalışma alacağı bulunmayan işçinin, zamanaşımına uğrayan fazla çalışma alacağını ileri sürerek iş sözleşmesini feshetmesinin mümkün olmayacağını ifade etmiştir. Yargıtay'da işçi her ne

kadar fazla çalışma ücretinin reddini temyiz etmese de davalı tarafından yapılan kıdem tazminatı talebinin kabul kararını şu gerekçe ile bozmuştur: *"...herkes haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uymak zorundadır. Bir hakkın açıkça kötüye kullanılması hukuk düzeni tarafından korunmaz. Başka yerde iş bulduğu için iş sözleşmesini feshettiği anlaşılan davacının kıdem tazminatı alabilmek amacıyla uzun yıllar sonra fazla mesai alacağının ödenmediğini ileri sürmesi ve bunu haklı fesih sebebi yapması dürüstlük kuralı ile bağdaşmamaktadır. Bu nedenle ve zaman aşımına uğramış fazla mesai alacağının fesih için haklı sebep oluşturması mümkün olmadığından davacının kıdem tazminatı isteğinin de reddine karar verilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[271]

Uygulamada işçilerin kimi zaman çok uzun süre sonra dava açarak fazla çalışmanın tespiti konusunda zorluk çıkardıkları görülmektedir. Aynı zamanda, kimi zaman işçilerin işyerinde çalıştıkları uzun seneler boyunca devamlı suretle fazla çalışma yaptıkları, ara dinlenmeleri olmadan gece gündüz çalıştıklarını belirten abartılı ifadeleri davalara yansımaktadır.[272] Bu gibi abartılı fazla çalışma sürelerine çözüm bulmak amacıyla Yargıtay "hayatın olağan akışına uygunluk" şeklinde bir kriter belirlemiştir. Yargıtay, işçinin çalıştığı tüm süre boyunca fazla çalışma yapmasının hayatın olağan akışına uygun olmayacağını, işçinin elbette belli sürelerle çalışmadığını ifade ederek bu gibi iddiaların olması durumunda fazla çalışma alacaklarından "hakkaniyet indirimi" yapılmasına karar vermektedir. Bu konuda Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin vermiş olduğu karar şu şekildedir: *"somut olayda, her ne kadar mahkemece tanık anlatımlarına dayanılarak davacının hafta içi 07.30-16.30 saatleri arasında; cumartesi günü de 07.30-13.00 saatleri arasında çalıştığının kabulü ile fazla mesai alacağı belirlenmişse de, davacının hiç ara dinlenme yapmadan çalışmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğu gözetilmeden ara dinlenme süresi düşülmeden sonuca gidilmiş olması hatalı olmuştur. Hal böyle olunca davacının hafta içi bir saat, cumartesi günü de yarım saat ara dinlenme yaptığı hususu nazara alındığında haftalık 45 saat çalıştığı, dolayısıyla fazla çalışma yapmadığı gerekçesiyle fazla çalışma alacağının reddi gerekirken kabulü isabetsiz olup bozmayı gerektirmiştir."*[273]

---

[271] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.12.04.2013, E.2012/1977, K. 2013/7704 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[272] Karacan Çetin, s.139

[273] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.22.06.2016,E.2015/10862 ,K.2016/18790 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

İşçilerin fazla çalışma yaptıkları kanıtlansa ve doğru olsa bile bu alacaklarını talep ederken dürüstlük kuralına aykırı olarak gerçeğe uymayan beyanlar vermelerini hukuk düzeni korumayacaktır. Bu nedenle uygulamada bu taleplere karşı yapılan hakkaniyet indirimi yerinde bir çözüm olmuştur. Ancak hakkaniyet indirimi uygulanırken de her somut olay ayrı ayrı değerlendirilmeli, olayın niteliği ile uymayan aşırı indirim oranlarından uzak durulmalıdır.

Fazla çalışma ücretlerine ilişkin günümüzde problem yaratabilecek diğer bir konunun uzaktan çalışma hallerinde gündeme geleceği düşüncesindeyiz. Pandemi döneminde hızla artan bu çalışma sistemi beraberinde birçok sorunu da getirmiştir. Uzaktan çalışma sistemi ile çalışan bir işçinin, her ne kadar mesai saatleri belli olsa da kimi zaman kişisel yaşamı ile iş hayatının iç içe geçtiği görülebilir. Bu noktada işçinin fazla çalışma yaptığını gerçeğe aykırı beyan ederek fazla çalışma alacağı talep edeceği haller gündeme gelebilir. Uzaktan Çalışma Yönetmeliği bu konuda özel bir düzenlemeye yer vermiştir. Anılan yönetmeliğin çalışma süresinin belirlenmesi başlıklı 9. maddesine göre; *"Uzaktan çalışmanın yapılacağı zaman aralığı ve süresi iş sözleşmesinde belirtilir. Mevzuatta öngörülen sınırlamalara bağlı kalmak koşuluyla taraflarca çalışma saatlerinde değişiklik yapılabilir. Fazla çalışma işverenin yazılı talebi üzerine, işçinin kabulü ile mevzuat hükümlerine uygun olarak yapılır."* Yönetmeliğin ilgili maddesinden anlaşılacağı üzere uzaktan çalışmalarda fazla çalışma yapılabilmesi için işverenin yazılı talebi gerekmektedir aksi halde işçinin kendi kendine yaptığı fazla çalışmalar bu alacak bakımından kabul görmeyecektir. Yargıtay'da vermiş olduğu bazı kararlarında uzaktan çalışma yapan işçilerin fazla çalışma alacaklarının ispatı bakımından tanık delilinden daha somut delillere gerek duyulduğunu vurgulamıştır.[274]

[274] *"…somut olayda, davacı taraf pazarlama elemanı olarak çalıştığını, pazarlama faaliyeti sırasında sürekli fazla mesai yapmış olmasına rağmen fazla mesai ücretlerinin davalı işveren tarafından ödenmediğini iddia etmiştir. Davalı taraf ise davacının bölge satış ve pazarlama sorumlusu olarak çalıştığını, şirkette en üst düzeyde temsil yetkisine sahip olduğunu şirket merkezinde dinlenen tanık beyanları doğrultusunda davacının çalıştığı dönemde fazla mesai yaptığı ancak karşılığının ödendiğinin davalı işverence ispatlanamadığı gerekçesiyle davacı lehine fazla mesai ücretine hükmetmiştir. Davacı tanıkları beyanlarında davacının bölge sorumlusu olduğunu ve davacı tanığı… davacının home Office şeklinde çalıştığını belirtmişlerdir. Davacı tanıklarından… ve … kendilerinin de davacı gibi bölge sorumlusu olduklarını beyan etmiş olup dava dilekçesi ekinde sunulan çalışma bölgelerine ilişkin şemada davacının tanıklarla aynı konumda olduğu görülmektedir. Bu davacı tanıkları tarafından benzer taleplerle davalı aleyhine açılan davalara ilişkin kararlar dairemiz temyiz incelemesinden geçmiş, davacı tanığı …'ün davasında mahkemece fazla mesai alacağına ilişkin verilen red kararı bozma kapsamı dışında kalmış, diğer davacı …'ın davasında da fazla mesaiye ilişkin hüküm dairemizce verilen kararla bozulmuştur. Söz konusu davalarda, davacı işçilerin bölge satış ve pazarlama sorumlusu olarak üst düzey yönetici pozisyonunda home Office çalışma şekliyle çalıştıkları, işverenin doğrudan kontrolünün olmadığı ve kendi mesailerinin kendilerinin düzenlemekte*

3.2.4. İşçinin emeklilik hakkını kötüye kullanması

İşçilerin kıdem tazminatı alabileceği hallerden birisi de emeklilik halidir. İşçi emeklilik hakkının doğumdan itibaren istediği zaman işyerinden ayrılarak şartları sağlanmışsa kıdem tazminatına hak kazanabilir. Emeklilik hakkını kullanmak isteyen işçinin SGK'dan söz konusu hususu ilişkin aldırmış olduğu belgeyi işverene vermiş olması gerekmektedir. Bunun yanı sıra işçinin ihbar sürelerine uygun davranarak iş sözleşmesini sona erdirmesi gerekmektedir.

Emeklilik hakkı her ne kadar işçilere tanınmış yasal bir hak olsa da diğer tüm haklar gibi işçilerin bunu dürüstlük kuralına uygun olarak kullanmaları gerekmektedir. Aksi halde emeklilik hakkı korunmayacak ve işçi aleyhine sonuçlar gündeme gelebilecektir.

Yargıtay tarafından verilmiş bir kararda; hırsızlık yaparken jandarmaların yakaladığı işçi hakkında işyerinde soruşturmaya başlanıldığı, soruşturma neticesinde ise disiplin kurulunun vermiş olduğu kararla işten çıkarıldığı görülmüştür. Davacı işçi ise disiplin kurulunca verilen karara itiraz ederek yeniden incelenmesi için başvuruda bulunmuştur. Disiplin kurulu tarafından söz konusu talep kabul görmemiştir. Ancak ilk derece mahkemesi vermiş olduğu kararında, davacı işçinin disiplin kurulu kararından on gün önce emekliye ayrılması nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanması gerektiğine hükmetmiştir. Söz konusu olayda incelenmesi gereken husus, işçinin emeklilik hakkını kullanmasının işçinin haklı nedenle feshinin önüne geçip geçmeyeceği hususudur. İşçinin söz konusu olayda emeklilik hakkını kullanmasını kabul etmek hakkın kötüye kullanılması yasağını ve dürüstlük kuralını ihlal etmek anlamına gelecektir. Şöyle ki, işçinin burada emeklilik hakkını kullanmasını kabul ettiğimiz hallerde haklı nedenle feshe maruz kalacak işçilerin bundan kurtularak kıdem tazminatı almalarının önü açılmış olacaktır. Söz konusu olayda da işçinin disiplin kurulu kararının ardından bu karara itiraz etmesi zaten işçinin asıl amacının emekli olmak değil, işe devam etmek olduğunu göstermektedir. Bu nedenle işçinin emekli olmasının asıl nedeninin kendi aleyhine olan sonuçlardan kaçmak olduğu

---

olduğu gerekçeleriyle fazla mesai talepleri reddedilmiştir. Açıklanan nedenlerle davacının işyerindeki konumu da dikkate alındığında, emsal bu dosyalarla aynı nitelikte olan davacının davasında ise fazla mesai talebinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir…" Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.20.06.2018, E.2015/34907, K.2018/15287 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

söylenebilir. Yargıtay' da açıklanan nedenlerle ilk derece mahkemesi tarafından verilen kararı bozmuştur.[275]

Benzer bir olayda davacı işçi iş sözleşmesini emeklilik nedenine dayalı olarak feshettiğini iddia ederek kıdem tazminatı talebinde bulunmuş, ilk derece mahkemesi ise davacının talebini kabul etmiştir. Söz konusu uyuşmazlık Yargıtay'ın önüne intikal etmiştir. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi işyerinde sosyal işler servis sorumlusu olarak görev yapmaktadır. Kendisi hakkında bordroların usulsüz tutulması nedenine dayanarak disiplin soruşturması açılmıştır. Disiplin kurulu neticesinde davacı işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine 06.01.2011 tarihinde karar verilmiştir. Davacı işçi ise disiplin kurulu kararından bir gün önce emeklilik talebine işverene iletmiştir. Ayrıca davacı hakkında yapmış olduğu usulsüzlüklerle alakalı olarak ceza mahkemesinde de dava açılmış, işçi resmi evrakta sahtecilik suçundan ötürü ceza almıştır. Bu olayda da Yargıtay ilk derece mahkemesi kararını yukarıdaki gerekçelerle bozmuş ve kararında şu ifadeleri kullanmıştır: *"Emeklilik hakkını kazanan işçinin bu hakkını kullanmasında da Medeni Kanunu'nun 2. Maddesindeki dürüstlük kurallarına uygun davranması gerekir. Somut olayda yasal emeklilik hakkı kötü niyetli olarak işletilmiştir. Aksinin kabulü halinde işyerinde emeklilik hakkını kazanan bir işçinin işverene ve işyerine yönelebilecek her türlü eylemi yaptırımsız kalabilecektir. Gerçekten, işverenin haklı feshi nedenleri ortaya çıktığında işçi derhal bir emeklilik dilekçesi vererek, işverenin haklı fesih imkanını bertaraf edebilir ki, bunun, yasalar karşısında korunmaması gerektiği açıktır…"*[276]

İşçi hakkında soruşturma açılmışken işçinin emeklilik hakkını kullanmasının hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil etmeyeceğini ifade eden bir Yargıtay kararına değinmek istiyoruz. Anılan karardaki somut uyuşmazlığa göre davacı işçi mesai saatleri içerisinde işyerine ait resmi aracı kullanmaktayken maddi hasarlı bir trafik kazasına sebebiyet vermiş ve bu nedenle aynı zamanda sulh ceza mahkemesi tarafından cezalandırılmıştır. Davacı işçi, iş sözleşmesi feshedilmeden evvel emeklilik hakkını kullanarak işten ayrılmıştır. İlk derece mahkemesi davacı işçinin hakkını kötüye kullandığını ifade ederek kıdem tazminatı alacağının reddine karar vermiştir. Ancak Yargıtay işçinin fesih hakkını kötüye kullanmadığını şu ifade ile belirtmiştir: *"Davacı*

[275] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.18.05.2010, E.2008/29473, K.2010/13852 (www.uyap.gov.tr)
[276] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T.24.04.2014, E.2013/20598, K.2014/8854 (www.lexpera.com.tr)

işçinin 27 yıl sigortalılığı ve 7050 gün prim ödeme gün sayısını haiz olduğu anlaşılmakla bu yönde ilgili kurumdan yazı almak suretiyle 18/09/2012 tarihinde 1475 sayılı Kanun'un 14/5 bendi uyarınca yasal hakkını kullandığı açıktır. İş sözleşmesini feshettiğine dair beyanı karşı tarafa ulaşmış ve fesih iradesi sonuçlarını doğurmuştur. Burada karşı tarafın kullanması gereken fesih hakkını bertaraf ettiği ve bu nedenle hakkını kötüye kullandığından söz edilemez. Zira davacı işçinin yasal nedenlerle fesih hakkını kullanmış, bir anlamda silahını önce çekmiştir. Kaza olayının ardından sigortalılık yılı ile prim ödeme gün sayısını tamamlamış olan davacı işçinin çalışma hayatını sonlandırmayı istemesi olağan ve mümkün görülmelidir. Davacı işçinin işverene yaptığı bildirim ile iş ilişkisini yasal koşullar sebebiyle sonlandırdığı açık olup, işverence yaklaşıl bir buçuk ay sonra yapılan bildirim ile iş sözleşmesinin feshi sonuç doğurmaz. Böyle olunca davacı işçinin kıdem tazminatına hak kazandığı kabul edilmelidir. Mahkemece aksine düşünceyle isteğin reddi hatalı olup kararın bu yönden bozulması gerekmiştir."[277] Söz konusu kararda yer alan karşı oya göre, işçinin iş sözleşmesini sona erdirme amacı işverenin haklı nedenle iş sözleşmesini sona erdirmesine bağlanan hukuki sonuçların önüne geçmektir. İşçinin emeklilik hakkını kullanırken dürüstlük kuralına uygun davranması gerekir. Aksi halde işverenin işçiye karşı yaptırım hakkının önüne geçilmiş olacaktır. Karşı oy yazısına anılan gerekçelerden ötürü katılmaktayız.

Bahsi geçen kararlardan da anlaşılacağı üzere işçi emeklilik hakkını yasanın kendisine tanıdığı kurallara uygun olarak kullanmak zorundadır. Aksi halde kendisine tanınan bu hak korunmayacak ve sonuç doğurmayacaktır.

3.2.5. Yaş hariç emeklilik nedenine dayanarak işten ayrılan işçinin yeni işe girmesi

İşçilerin kıdem tazminatı alabilmelerinin bir yolu olan emeklilik hali 4447 sayılı İşsizlik Sigortası Kanunu ile değiştirilmiş, yaş şartı aranmaksızın sigortalı olma süresinin karşılanması ve prim ödeme gününün yeterli olması durumunda işçiye emekli olma hakkı

[277] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.24.12.2015, E.2014/25512, K.2015/36753 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

tanınmıştır.[278] Yaş harici emeklilik hakkını kazanan işçilerin emekli olduktan sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlamaları durumu Yargıtay'ın son zamanlardaki istikrarlı kararları uyarınca TMK m. 2'ye aykırılık teşkil etmemektedir. Ancak Yargıtay'ın eski tarihlerde bu hususun hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil ettiğini belirten kararları bulunmaktadır.

Yargıtay'ın, yaş harici emekliliğe hak kazanan işçilerin daha sonradan çalışmalarına ilişkin durumların hakkın kötüye kullanılması oluşturmayacağına ilişkin vermiş olduğu ilk kararlardan biri şu şekildedir: *"Düzenlemenin amacı, prim ödeme ve sigortalılık süresi yönünden emeklilik hakkını kazanmış olsa da diğer bir ölçüt olan emeklilik yaşını beklemek zorunda olan işçilerin, bundan böyle çalışma olmaksızın işyerinden ayrılmaları halinde kıdem tazminatı alabilmelerini sağlamaktır. Şüphesiz işçinin bu ayrılmasından sonra yeniden çalışması gündeme gelebilir ve Anayasal temeli olan çalışma hakkının ortadan kaldırılması beklenmemelidir. Bu itibarla işçinin ilk ayrıldığı anda iradesinin tespiti önem kazanmaktadır. İşçinin başka bir işyerinde çalışmak için işyerinden ayrıldığı anlaşıldığı taktide 1475 sayılı yasaya 4447 sayılı yasa ile eklenen 5. Bent hükmü uyarınca kıdem tazminatına hak kazanılması söz konusu olamaz."*[279]

2016 tarihli bir kararda Yargıtay, ilk derece mahkemesinin yaş hariç emeklilik halinde işçinin tekrar işe girmesinin hakkın kötüye kullanılması sayılmayacağına ilişkin vermiş olduğu kararı, çalışma hakkı her ne kadar anayasal bir hak olsa da, TMK m. 2 gereği herkesin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlük kurallarına uygun davranması gerektiği ve sırf başkasına zarar vermek amacıyla kişinin kendisine tanınan hakkı kötüye kullanamayacağı gerekçeleriyle bozmuştur.[280] Şunu da belirtmek gerekir ki söz konusu olayda ilk derece mahkemesi, yaş hariç emeklilik halinden sonra tekrar işe girilmesini hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirmeme kararını Yargıtay'ın 2012/10954 E., 2013/909 K., 25.01.2013 Tarihli kararına dayandırmıştır. Söz konusu durumdan da anlaşılacağı üzere en azından o dönem için Yargıtay'ın bu hususta vermiş olduğu kararlarda bir istikrar bulunmamaktadır.

[278] Subaşı, İbrahim / Kabakçı, Mahmut, 15 artı 3600 gün= Kıdem Tazminatı? İş ve Hayat, C.4, S.8, 2018, s.120
[279] Subaşı / Kabakçı, s.122 (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 04.04.2006 T.)
[280] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.29.09.2016, E.2016/27010, K.2016/16881(www.lexpera.com.tr)

Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin açık olduğu dönemlerde bu konu hakkında 9. Hukuk Dairesi ile birbirine zıt kararlar verdikleri görülmektedir. Yargıtay 22. Hukuk Dairesi vermiş olduğu bir kararında, işten yaş harici emeklilik koşulu gerçekleşerek emekli olduktan sonra başka bir işyerinde çalışmaya başlayan davacının kıdem ve ihbar tazminatlarına hak kazandığına karar vermiştir. Dairenin vermiş olduğu kararın gerekçesi ise; işçilerin emekli olmalarının ardından tekrar çalışma hayatına dönmelerini gerektirecek olayların doğabileceği, yaş şartı da gerçekleşerek emekli olan işçilerin sigorta destek primi ödenmek suretiyle tekrar çalışma imkanı verildiği, sigortalılık süresi ve prim ödeme gününü tamamlayan bir işçinin kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabilecek bir işte çalışmak istemesinin dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı ile ilişkilendirilemeyeceğidir.[281]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015 senesinden itibaren verdiği kararlarında, işçinin yaş koşulu olmadan emekli olup tekrar işe girmesi durumunda dürüstlük kuralına aykırılıktan ziyade sadakat borcuna aykırılık nedeniyle kıdem tazminatına hak kazanamayacağını ifade etmiştir.[282]

Konu Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun önüne bir somut olayla gitmiştir. Somut olayda davalı işveren, davacının iş sözleşmesi devam ederken başka bir işyeri ile görüşme yaptığını daha sonra davacının yaş hariç emeklilik nedeniyle işyerinden ayrıldığını, işten ayrılmasından kısa bir süre sonra ise görüşme yaptığı işyerinde işe başladığını ifade ederek söz konusu hususun hakkın kötüye kullanılması niteliği taşıdığını savunmuştur. İlk derece mahkemesi davalı işverenin iddialarını yerinde bularak davacı işçinin tazminat talebinin reddine karar vermiştir. Davacı vekilinin temyizi üzerine özel daire, davacının yasal hakkını kullandığı gerekçesi ile ilk derece mahkemesinin kararını bozmuştur. İlk derece mahkemesinin kararında direnmesi neticesinde dava Hukuk Genel Kurulu'nun önüne intikal etmiştir. Hukuk Genel Kurulu somut uyuşmazlıkta dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması kavramlarının üzerinde durmuş ve şu ifadeleri kullanmıştır: *"TMK'nın 2. Maddesinde, hakların dürüstlük kuralına uygun kullanılması gerektiği ifade edilmiş, ardından hakların açıkça kötüye kullanılmasını hukuk düzeninin korumayacağını*

[281] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.28.04.2014, E.2013/9795, K.2014/10155 (kararara ma.yargitay.gov.tr)
[282] Dursun Ateş, Sevgi, 25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Hakları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.29, S.1, 2021, s.566

belirtmiştir. Bu ifade şeklinden yola çıkarak bir hakkın kullanılmasında dürüstlük kuralına uyulmamasının müeyyidesinin, bu hakkın açıkça kötüye kullanılmış sayılması ve hukuken korunmaması olduğu kabul edilebilir. Bir hakkın dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılması suretiyle başkasına bir zarar verilesi hakkın kötüye kullanımını oluşturur. TMK'nın 2. Maddesinin 1. Fıkrası herkesin haklarını, toplumda geçerli doğruluk, dürüstlük ve iş ilişkilerinin gerektirdiği karşılıklı güven anlayışına uygun olarak kullanmasını emreder. Hakkın kullanımı ölçütünü Türk Medeni Kanun'a göre dürüstlük kuralları verir. Bunun yanında ayrıca hak sahibinin başkasını ızrar kastıyla hareket etmiş olup olmadığını araştırmaya gerek yoktur. Önemli olan başkasına zara vermek kastı değil, hakkın dürüstlük kurallarına aykırı olarak kullanılması sonucunda başkasının zarar görmüş olmasıdır." Bu açıklamalardan sonra Hukuk Genel Kurulu somut olayı incelemeye başlamış ve davacı işçinin amacının aktif çalışma hayatını sonlandırmak olmadığını ve işçinin kanun tarafından kendisine verilen hakkı kullanmasının dürüstlük kuralına aykırılık oluşturamayacağını ifade etmiştir. Ayrıca somut olayda davacı işçi 13.02.2013 tarihinde fesih bildiriminde bulunmuş ve bu bildirimde 28.02.2013 tarihinde işten ayrılacağını ifade etmiştir. Hukuk Genel Kurulu, davacı işçinin 26.02.2013 tarihinde diğer işverenle iş sözleşmesi yapılmasını, işten ayrılma iradesinin 13.02.3013 tarihinde belirtmesi nedeniyle dürüstlük kuralına aykırılık olarak saymamıştır. Aynı zamanda davacı işçinin işten ayrılma formuna işten ayrılma sebebini, uzun zamandır terfi alamamak olarak belirtmesi Hukuk Genel Kurulu tarafından, işçinin kendi lehine olan bir yerde çalışmak amacıyla işten ayrıldığını ortaya koyan bir durum olması gerekçesiyle dürüstlük kuralına aykırılık olarak yorumlanmamıştır. İşçinin, kanunun kendisine tanıdığı hakkı kullanmasının doğrudan dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmediği şeklinde yorum yapılması hatalıdır. Dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranılıp davranılmadığı her somut olayda ayrıntılı bir şekilde incelenmelidir. Somut olayda davacı işçinin uzun zamandan beri terfi alamamasını gerekçe göstererek fesih iradesini iletmesi ve ardından başka bir işveren nezdinde çalışması bizce de dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmeyecektir. Bu nedenle Hukuk Genel Kurulu kararını yerinde buluyoruz.

3.2.6. Yaş hariç emeklilik nedenine dayanarak işten ayrılan işçinin yeniden çalışmayı başladığı yerden ayrılırken kıdem tazminatı talep etmesi

Yukarıda açıklandığı üzere yaş şartı hariç emekli olan işçinin tekrar başka bir işe girdiği durumlar söz konusu olabilmektedir. Peki işçi sonradan girdiği işyerinden aynı sebeple ayrıldığında kıdem tazminatı isteyebilecek midir? Söz konusu husus farklı şekilde değerlendirilmektedir.

Öğretideki bir görüşe göre, sözleşmeyi 1475 sayılı yasanının 14. maddesinin geçici 5. bendine göre sona erdiren ve ardından çalışmaya devam eden işçi işvereninden kıdem tazminatı talep edememelidir.[283] Söz konusu görüşe göre, işçinin yaş koşulu sağlamadan ancak bir yılı tamamladıktan sonra işyerinden ayrılması her seferinde kıdem tazminatı almasına sebep olur ve durum hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verir.[284] Yargıtay'da 07.03.2016 tarihli kararında bu görüşe katıldığını şu şekilde ifade etmiştir: *"Normal tahsis amaçlı emeklilik ya da yaş hariç emeklilik koşullarının oluşması halinde ayrılmalardan doğan kıdem tazminatı hakkı bir kez kullanılabilecek haklardandır. İşçi bu hakkı bir kez kullandığında bir sonraki çalışma dönemi için bu düzenlemelere dayanarak tekrar kıdem tazminatı isteyemez. Bu itibarla mahkemece yapılacak iş, dava dışı şirketin 21/05/2013 tarihli yazı hakkında davacının beyanını alıp önceki çalıştığı bu şirketten ayrılış şekli ve tazminat alıp almadığı açıklattırılıp gerekirse ilgili şirketten ödeme belgeleri isteyip davacının 1475 sayılı kanunun 14/5. Maddesinde belirtilen hakkı daha önce kullanıp kullanmadığı netleştirip sonuca göre karar vermektir."*[285]

Öğretideki bir görüşe göre, işçinin yaş harici sigorta süresi ve prim gününü doldurmak suretiyle emekli olması halinde tekrar aynı işveren altında çalışmaya başlaması durumu, işçiye aynı nedene dayanarak kıdem tazminatı talep etme hakkı vermez. Çünkü bu durum hakkın kötüye kullanılmasına sebebiyet verebilir.[286] Ancak işçinin bu sebeple

[283] Astarlı, Muhittin, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay'ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017, s.364
[284] Astarlı, s.364
[285] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.2014/33390, K.6/4940 (www.karararama.yargitay.gov.tr)
[286] Keser, Hakan, İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Mart 2011, C.6, S.21, 2011, s.52

kıdem tazminatı aldıktan sonra farklı işveren yanında işe başlaması halinde işçi, aynı sebebe dayanarak tekrar kıdem tazminatına hak kazanabilir.[287]

Öğretide yer alan diğer bir görüş ise; işçinin bu hakkı sadece bir kez kullanabileceğine ilişkin kanunda herhangi bir madde hükmü yer almadığı, bu nedenle işçinin bu hakkını tekrar kullanmak istemesinin hakkın kötüye kullanılması sonucunu doğurmayacağı, hakkın kötüye kullanılmasına ilişkin hususun var olup olmadığının ancak somut olay bazında değerlendirilmesi gerektiğidir.[288] 2020 tarihli bir Yargıtay Kararında Yargıtay, yaş harici emeklilik sonrasında tekrar çalışmaya başlayan işçinin ikinci kez kıdem tazminatı talebini reddeden ilk derece mahkemesi kararını onamıştır. Ancak anılan kararda karşı oya yer verilmiştir. Bahsi geçen karşı oya göre, bir işçinin yaş harici emeklilik şartlarını sağlayıp buna hak kazanması durumunda kendisine tanınan fesih hakkını birden fazla kez kullanmasında bir engel söz konusu değildir. Çünkü işçinin bir kere sigortalılık ve prim ödeme gün sayısı şartlarını sağlamasıyla fesih hakkı devamlı hale gelecektir. Sürekli olarak tanınan fesih hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilebilmesi için somut olay bazında değerlendirme yapmak gereklidir. Bunun dışında fesih hakkının ikinci kez kullanılamayacağına ilişkin bir kanun hükmü olmamasından ötürü işçinin bu hakkı engellenmemeli ve işçi kıdem tazminatına hak kazanmalıdır.[289]

Kanımızca, işçinin yaş dışındaki emeklilik nedenlerine bağlı olarak emekli olmasının ardından yeniden işe girmesi halinde, bir yıllık süreyi doldurduktan sonra tekrar kıdem tazminatı talep etmesine kesin olarak izin vermek, bu durumun suiistimal edilmesine imkan verebilir. Ancak yine de hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranıp davranılmadığını her somut olay bazında değerlendirmek yerinde olacaktır.

[287] Keser, s.52
[288] Baskan, Esra, Yaş Koşulu Dışındaki Emeklilik Koşullarını Sağlayarak İşten Ayrılan İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.3, S.1, 2017, s.189-213; Dursun Ateş, s.574
[289] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.09.03.2020, E.2016/15082, K.2020/3866 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

3.2.7. Kadın işçilerin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesi

1475 sayılı Kanunu'nun kıdem tazminatına ilişkin madde hükmüne göre, kadın işçi evlendiği tarihten itibaren bir sene içinde iş sözleşmesini feshederse kıdem tazminatına hak kazanabilecektir.

Evlenme tarihinden itibaren bir sene içerisinde iş sözleşmesini feshederek kıdem tazminatına hak kazanma hali sadece kadın işçilere tanınmış bir haktır. İş hukukunda kadınları koruyucu nitelikte başka hükümlere de yer verildiği görülmektedir. Kadın işçilerin İş Kanunu m. 72 uyarınca yer ve su altlarındaki işlerde çalışmalarının yasaklanması hali buna örnek gösterilebilir.[290] Ayrıca İş Kanunu m. 74'te yer alan hamilelik ve analık izinlerine ilişkin hükümler de kadınları koruyucu başka hükümlere örnek olarak gösterilebilir. Öğretide yer alan bir görüş, kadın işçilere tanınan evlenmeye bağlı kıdem tazminatı hakkının kaldırılması gerektiği yönündedir. Söz konusu görüşe göre kadın işçilere tanınan bu hak evlenme dolayısıyla değil doğum tarihinden itibaren bir yıl içerisinde verilmelidir.[291]

Kadınlara tanınan bu fesih hakkına ilişkin kısıtlama kanunda yalnızca süre ile ilgili olarak belirtilmiştir. Bu nedenle evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilip kıdem tazminatı alabilme hakkı kötüye kullanmaya müsait bir hak sonucunu doğurmaktadır. Günümüzde kimi zaman karşılaşıldığı üzere işyerinden memnun olmayan ancak iş sözleşmesini de haklı nedenle feshedemeyen kadınların evlilik yoluna başvurarak iş sözleşmelerini feshettikleri görülebilmektedir.[292] Yapılan bu evlilikler neticesinde kıdem tazminatı verilip verilmemesine ilişkin İş Kanunu'nda herhangi bir hüküm yer almamaktadır.

Kadın işçilerin kimi zaman eşlerinden ayrıldıktan kısa bir süre sonra eski eşleriyle tekrar evlenip, ardından iş sözleşmelerini evlilik nedenine dayanarak feshederek kıdem tazminatı talebinde bulundukları görülmektedir. Kadın işçilerin yasanın kendisine tanıdığı bu hakkı TMK m. 2'ye uygun olarak kullanmaları gerekmektedir. Aksi durumda hukuk

[290] Umutlu, Selin, Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Temmuz 2020, C.34, S.3, s.881
[291] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.716
[292] Umutlu, s.883

kötü niyetli hiçbir davranışın arkasında durmayacaktır. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da vermiş olduğu bir kararın da söz konusu davranışı dürüstlüğe aykırı bulduğunu şu şekilde ifade etmiştir; *"Davacının geçimsizlik sebebiyle açtığı boşanma davası 20.04.1988 tarihinde sonuçlanmış, boşanmaya dair karar temyiz edilmeksizin kesinleşmiş, 27.05.1988 tarihinde de boşandığı kocası ile tekrar evlenmiş, hizmet akdini sona erdirerek işverenden kıdem tazminatını istemiş, işverence de kıdem tazminatı ödenmiştir. Bunu takiben işveren hataen ödeme yaptığını iddia ile davalı aleyhine bu istirdat davasını açmıştır. İşyerinde bir kısım kadın işçilerin de aynı şekilde hareket ettikleri, kocalarından boşanarak çok kısa bir süre sonra boşandıkları kocaları ile evlendikleri onlara da kıdem tazminatı ödendiği ve ödenen miktarların kendilerinden geri istendiği aynı gün temyizen incelemesi yapılan 16 adet dosyadan tespit edilebilmektedir. Davacı idare vekili dava dilekçesinde bu mahiyette 64 kadar olayın mevcut olduğunu bildirmektedir. Bu durum, kanunda öngörülen bir hakkın kötüye kullanıldığını gösterir. Kanuna karşı hile durumunu da oluşturur. Bir hakkın suiistimalini ise, kanun korumaz. İşveren hataen ödediği miktarı geri isteyebilir. Olayda TBK'NUN 62. Maddesine göre geri isteme hakkı gerçekleşmiştir. O halde ödenen kıdem tazminatının davalıdan geri alınmasına karar vermek gerekirken olaya uymayan düşünce ve sebeplerle yazılı şekilde davanın reddedilmiş olması bozmayı gerektirmiştir. Sonuç itibariyle, kocasından boşanarak çok kısa bir süre sonra boşandıkları kocası ile tekrar evlenen kadı işçiye, evlilik nedeniyle kıdem tazminatı ödenmez. Çünkü kadın işçinin bu tutumu Türk Medeni Kanun m.2'deki objektif iyi niyet kurallarıyla bağdaşmaz ve hakkın kötüye kullanılmasını oluşturur. Bir Hakkın suiistimalini ise, kanun korumaz."*[293] Yargıtay'ın kadın işçinin boşanmasının ardından kısa bir süre sonra eski eşiyle tekrar evlenip işten ayrılarak kıdem tazminatı talep etmesinin çelişki davranma olarak kabul edildiği kararları da mevcuttur.[294]

Evlenme nedeniyle iş sözleşmesini fesih hakkı işçiye tanınmış yasal bir hak olmakla beraber, kimi zaman işçilerin, işverenler tarafından kendilerine açılan soruşturmaları etkisiz kılmak amacıyla evlenip iş sözleşmelerini feshettikleri görülmektedir. Bu durumda

[293] YHGK., 14.02.1990T., 9-52/84 K. (www.legalbank.com)

[294] *"Evliliğin kıdem tazminatına hak kazandıran hallerden olduğu tartışmasızdır. Ancak, davacı boşandıktan yaklaşık 5 ay sonra eski eşiyle evlenmiştir. Sözleşmeyi fesih ederek kıdem tazminatını evliliğini gerekçe yaparak yasanın koruduğu himayeden yararlanmak istemiştir. Dinlenen tanık ifadeleri, maddi olgular önünde inandırıcılığı kabul edilemez. Davacı boşanma davasında eşinin kendisini aldattığından söz etmiş davalı taraf karşı çıkmamıştır. Bu davada iş şartlarını gerekçe göstermiştir. Davacı çelişkili davranmıştır. Dürüstlük kuralına aykırı hareket etmiştir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi T.01.03.2010, E.2010/4176, K.2010/5420 (www.lexpera.com.tr)

işçiler kanunların kendilerine tanıdığı hakkı dolanarak aslında hukuka aykırı bir sonuç elde etmeye çalışmaktadırlar. Mahkeme önüne gelmiş somut bir uyuşmazlıkta, davacı işçi evlilik nedeniyle iş sözleşmesini bir sene içerisinde feshettiğini belirterek kıdem tazminatını talep etmiştir. Davalı işveren ise davacı işçinin işyerinde yapmış olduğu usulsüz davranışları nedeniyle soruşturma geçirdiğini, bu nedenle işçiden savunmasının alındığını ve rapor düzenlendiğini ifade etmiş, işçinin işverenin yapacağı haklı nedenle feshin önüne geçmek amacıyla evlendiğini ileri sürmüş, bu durumun hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık teşkil ettiğini belirtmiştir. İlk derece mahkemesi, davacı işçinin bu süreçte çalıştırılmaya devam ettirilmesinden yola çıkarak evlilik nedeniyle iş sözleşmesinin feshedilmesi sonucu işçinin kıdem tazminatına hak kazanacağını ifade etmiştir. Uyuşmazlık Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Yargıtay bu noktada işçinin haklı fesih sebebi ile işverenin haklı fesih sebebinin yarışması haline dikkat çekmiştir. Şöyle ki; Yargıtay işçi için, işverenden kaynaklanan haklı nedenle fesih sebeplerinin ortaya çıkması halinde, işveren için meydana gelen haklı nedenle fesih sebeplerinin önüne geçebileceğini ve işçinin iş sözleşmesini feshedebileceğini öngörmüştür. Buna örnek olarak da işveren için haklı fesih nedenleri meydana gelmesi halinde ancak işçinin de ücretlerinin ödenmemesi durumunda işçinin öne geçen fesih hakkını kullanarak iş sözleşmesini derhal feshedebileceğini göstermiştir. Yargıtay, somut uyuşmazlıkta işçinin evlenmesi durumunun işverenden kaynaklanan fesih nedeni olmayıp işçinin şahsından kaynaklanan fesih sebebi olduğu sonucuna varmıştır. Davacı işçinin, işveren tarafından haklı nedenle feshe neden olabilecek birden fazla davranışının bulunması nedeniyle soruşturma aşamasındayken evlenerek iş sözleşmesini feshetmesi Yargıtay tarafından hakkın kötüye kullanılması olarak değerlendirilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi vermiş olduğu kararda; *"davacı işçinin hakkın kötüye kullanımı mahiyetindeki öne geçen feshi hukuken korunamaz."* şeklinde bir ifadeye yer vermiştir.[295]

Kadın işçinin evlilik nedeniyle iş sözleşmesini feshettikten sonra hemen başka bir işte çalışmaya başlaması halinde hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranılıp davranılmadığı ile ilgili bir sorun gündeme gelebilir. Yüksek Mahkemenin kararları kadın işçinin işten ayrılmasından hemen sonra yeni işe girmesinin TMK m. 2'ye aykırılık teşkil etmeyeceği şeklinde istikrar göstermektedir.[296]

[295] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.17.02.2020, E.2017/145500, K.2020/2329 (www.kazanci.com.tr)

[296] *"İşçinin evlilik sebebi ile iş sözleşmesini feshetmesinden sonra, yeniden çalışmasını gerektirecek durumlar ortaya çıkabileceği gibi, işçinin bu hakkını kendisi için daha olumlu sonuçlar doğurabileceğini*

Kadın işçinin evlenmesiyle kendisine tanınan fesih hakkı resmi olarak evlenmenin başladığı tarihten itibaren bir sene içerisinde yapılmalıdır. Burada dikkat edilmesi gereken husus, bu hakkın doğabilmesi için yasal olarak evlenme akdinin gerçekleşmiş olması gerekliliğidir. İmam nikahı gibi hallerde kadın işçinin iş sözleşmesini evlenme nedenine dayalı olarak feshetme hakkı bulunmamaktadır. Bunun dışında kadın işçinin resmi evlilik gerçekleşmeden evvel evlenecek olması gerekçesiyle iş sözleşmesini feshedip kıdem tazminatı alması da mümkün değildir. Yargıtay bu hususu vermiş olduğu kararında şu ifadelerle belirtmiştir: *" Somut olayda, dosyadaki bilgi ve belgelere göre davacı 11.06.2009 tarihinde yazıp imzaladığı dilekçesi ile 2214.08.2009 itibariyle evlilik nedeniyle ayrılmak durumundayım diyerek iş akdini feshetmiş olup yukarıdaki ilke kararı ve yasaya göre davacının kıdem tazminatını gerektirir fesih hakkı resmi evlilik işlemi gerçekleşmeden iş sözleşmesini verdiği dilekçe ile sona erdirdiğinden kıdem ve ihbar tazminat taleplerinin reddi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile davacı istemlerinin kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir."*[297]

3.2.8. İzin hakkını kullanan işçinin bu süre zarfında başka işte çalışması

İş Kanunu m. 58: *"Yıllık ücretli iznini kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığı bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir."* hükmünü içermektedir. Bu maddenin getirilme amacı işçinin herhangi bir ücret kaybı yaşamadan Anayasal bir hak olan dinlenme hakkının gereği gibi yerine getirilmesidir. Söz konusu madde hükmü mutlak emredici bir nitelik taşımaktadır. Aksinin taraflarca iş sözleşmesi veya toplu iş sözleşmesi ile kararlaştırılması mümkün değildir. Madde metninde işçinin yıllık izinde çalışmasının hukuki yaptırımı

---

düşündüğü bir başka iş yerinde çalışma amacı ile de kullanması mümkündür. Bayan işçinin evlendiği tarihten itibaren bir yıl içinde iş sözleşmesini evlilik sebebiyle kıdem tazminatına hak kazanabilecek şekilde feshedebileceğine yönelik kanuni düzenleme açısından, kanun koyucunun amacının, işçinin çalışma yaşamını aktif olarak sonlandırması olduğundan bahsedilemez. Dolayısıyla, davacının 12.9.2013 tarihinde iş sözleşmesini feshettikten sonra, 13.0.2013 tarihinde dava dışı bir işverene ait işyerinde işe girmiş olması evlilik sebebiyle fesih hakkının kötüye kullanıldığını göstermez. Kanunen tanınmış evlilik sebebiyle fesih hakkının kullanılması ile birlikte kıdem tazminatına hak kazanacağının kabulü gerekir. Bu halde, bilirkişi raporundaki hesaplamanın denetlenerek kıdem tazminatı alacağı hakkında hüküm kurulması gerekirken, anılan taleplerin reddi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.26.02.2020, E.2016/31938, K.2020/3538, (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[297] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.24.06.2013, E.20122/20789, K.2103/19362(www.karararama.yargitay.gov.tr)

ücretin geri alınması olarak yer alsa da bu durum işveren bakımından fesih nedeni de olabilecektir. Çünkü işçiye yalnızca dinlenmesi amacıyla verilen bu iznin amacına aykırı şekilde kullanılmasını dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecektir. Bu hususa ilişkin Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önüne elen bir uyuşmazlığı değerlendirmek gerekir. Somut olayda, davacı belli tarihler arasında yıllık izin hakkını kullandığını ve izin dönüşü işe geri döndüğünde işveren tarafından işe başlatılmadığını iddia ederek, işe iadesini ve 4 aylık boşta geçen süre alacağı ile aksi halde 8 aylık ücreti miktarında işe başlatmama tazminatını talep etmiştir. Davalı işveren ise davacının yıllık izne ayrıldığı tarih aralığında başka firmalar bünyesinde şoförlük yaptığını ve bu durumun işçinin sadakat borcuna aykırılık teşkil ettiğini iddia ederek davanın reddini savunmuştur. İlk derece mahkemesi davacının başka işyerinde çalıştığının resmi kayıtlarla kanıtlandığından bahisle davanın reddine karar vermiştir. Davacı tarafından dosya istinaf edilmiştir; istinaf ilgili dairesi işverenin işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığını dosya kapsamındaki delillerle karşılayamadığını ifade ederek işçinin işe iadesine karar vermiştir. Uyuşmazlık Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önüne gelmiştir; Yargıtay, doğrudan işçinin anayasal hakkı olan dinleme hakkının işçinin yorulması amacıyla verilmediğine değinmiş, söz konusu durumun işyerinde olumsuzluklara sebep olacağını ifade ederek iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshedildiğinin kabul edilmesi gerektiğine karar vermiştir.[298] Yargıtay yine vermiş olduğu bir kararda işçinin yıllık izin süresinde başka bir iş yerinde çalışmasını haklı fesih nedeni olarak saymasa da geçerli fesih nedeni olarak kabul etmiştir. Kararda şu ifadeleri kullanmıştır: *"Somut olayda davacının yıllık ücretli iznini kullanırken yurt dışında rakip bir firmada ücret karşılığı çalıştığı dosya kapsamı ile sabittir. Davacı yurt dışında ve rakip bir firmaya ait işyerinde mesai saatleri içerisinde bulunma nedenini inandırıcı delillerle ortaya koyamamıştır. Özellikle çalışılan işyerinin rakip bir firma olması olumsuzluklara yol açmıştır. Her ne kadar olayın özelliğine göre davacının yıllık ücretli izinde çalışma yasağına aykırı davranışı fesih için haklı neden ağırlığında değilse de eylemin geçerli neden teşkil kabul edilmelidir…"*[299] Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlarda bu durumun geçerli fesih sayılması hususuna katılmıyoruz. İşçinin anayasal hak olan dinlenme hakkını çalışarak geçirip işverenin işyerinde olumsuzluklara yol açması bizce haklı nedenle fesih sayılmalıdır. Ancak Süzek / Başterzi'ye göre Yargıtay'ın işçinin yıllık izinde başka bir işte

[298] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.12.02.2019, E.2018/5600, K.2019/3382 (www.karararama.yargitay.gov.tr)
[299] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.24.01.201, E.2009/46353, K.2011/91(www.lexpera.com.tr)

çalışması hususunu geçerli nedenle fesih olarak kabul etmesi ölçülülük ilkesine uygundur.[300]

İşçilerin yıllık izin talepleriyle alakalı değinilmesi gereken diğer bir husus, uzun seneler boyunca çalıştıkları işyerinde hiçbir şekilde yıllık izin kullanmadıklarını veya çok az izin kullandıklarını iddia etmeleri halidir. Yargıtay, vermiş olduğu kimi kararlarında bu hususu hayatın olağan akışına aykırı olarak kabul etmektedir. Nitekim Yargıtay, davacı işçinin on beş senelik çalışma hayatı boyunca yalnızca on gün yıllık izin kullandığı iddiasını hayatın olağan akışına aykırı bulmuştur.[301] Yine vermiş olduğu yakın tarihli bir kararda on altı senedir aynı işyerinde çalışan işçinin hiç izin kullanmaması halini hayatın olağan akışına aykırı olarak kabul etmektedir.[302]

3.2.9. İşe iade davalarında işçinin işe iade edilmesi hususunda samimi davranmaması

İşçinin iş sözleşmesini devam ettirmesi hem kendisi hem de ailesinin geçinmesi için çok önemli bir yere sahiptir.[303] İşçinin işini kaybetmesinin önüne geçmek, işverenin ise keyfi olarak işçiyi işten çıkarmasını engellemek amacıyla iş güvencesi hükümlerin ortaya çıkması zorunluluğu doğmuştur. Bu zorunluluk aynı zamanda Anayasa'nın 49. maddesinde yer alan çalışma hakkının ifade ediliş biçimidir. İş güvencesi hükümlerinin mevcut olmadığı döneme kadar iş sözleşmesi haksız olarak feshedilen işçiler ancak işveren tarafından ödenen kötü niyet tazminatına hak kazanabiliyorlardı. Günümüzde iş güvencesine tabi olmayan işçiler bakımından söz konusu husus geçerliliğini korusa da iş güvencesine tabi işçiler bakımından daha fazla yasal haklar tanınmıştır.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanabilecek işçiler, İş Kanunu m. 18'de belirtilmiştir. İlk olarak belirtmek gerekir ki bir işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesi için öncelikle İş kanunu veya Basın iş kanuna tabi olarak çalışan işçi

---

[300] Süzek, Sarper / Başterzi, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024, s.907

[301] *''Mahkemece, davacının davayı somutlaştırma yükü, hakimin de davayı aydınlatma yükümlülüğü bulunduğu göz önüne alınarak, davacının 15 yıllık çalışma süresi boyunca sadece 10 gün yıllık izin kullanmasının hayatın olağan akışına aykırı olduğundan…''* Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.03.12.2019, E.2016/22704, K.2019/22241 (www.kaararama.yargitay.gov.tr)

[302] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T. 21.01.2021, E.2018/10941, K.2021/1851 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[303] Elbir, Nazlı, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde "Samimiyet" Olgusu, İnÜHFD, C.11, S.1, 2020, s.140

olması gerekmektedir.[304] Bunun haricinde İş Kanunu m. 18; *" Otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır."* ifadelerine yer vermiştir. Kanun metninden de anlaşılacağı üzere işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanabilmesinin bir koşulu da çalıştığı işyerinde otuz veya daha fazla işçi çalıştırılmasının zorunlu olmasıdır. Otuz işçi olarak bir sınırlamaya gidilmesinin nedeni ise daha ziyade işvereni korumak açısından getirilmiştir. Otuz işçiden daha az işçi çalıştıran işyerlerinin iş güvencesi hükümlerine tabi tutulmasının kendileri bakımından daha ağır sonuçlar getirebileceği öngörülmüş ve bu noktada işveren korunmak istenmiştir.[305] Ancak söz konusu uygulama ile ülkemizdeki birçok işçinin iş güvencesi hükümlerinden yararlanamaması durumunun ortaya çıkması eleştiri konusu olmuştur.[306]

İş güvencesinden yararlanmanın diğer bir şartı ise işçinin en az altı aylık kıdeme sahip olması gerektiği şartıdır. Söz konusu sürenin hesabında işçinin aynı işverenin farklı işyerinde çalışmış olduğu sürelerin de dahil edilmesi gerekmektedir.

İşçinin kıdem süresinin ne zamandan itibaren başlayacağı hususu önem arz etmektedir. Buna göre iş sözleşmesi yapıldığı an işçinin kıdemi başlamayacaktır. Kıdemin başlayabilmesi için işçinin işe başlaması gerekmektedir.[307]

İşe iade davası açan işçinin bu davayı açmakta samimi olması gerekmektedir.[308] Burada sözü geçen samimiyet kavramının TMK m. 2 ile ilişkili olduğu hususu vurgulanarak yargı kararlarına yansımıştır.[309] İşçilerin kötü niyetli davranarak, aslında işe dönme düşünceleri olmamalarına rağmen yalnızca işe iade davası neticesinde hak kazanacakları parasal alacakları elde etmek amacıyla dava açmaları durumunda bu davaların kural olarak reddi gerekmektedir.

---

[304] Elbir, s.141; Aras, Talip, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, TBB Dergisi, S.119, 2015, s.435
[305] Aras, s.437
[306] Aras, s.438
[307] Aras, s.444
[308] Çelik / Caniklioğlu / Canbolat / Özkaraca, s.593
[309] Altıntaş Şahin Mehtap, Güncel Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davaları, Yaşar Hukuk Dergisi, C.6, S.2, 2024, s.313; Elbir, s.146

Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu kararlardan birinde bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: *"İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. İşçinin süresi içinde işe iade yönünde başvurusunun ardından, işverenin daveti üzerine işe başlamamış olması halinde, işçinin gerçek amacının işe başlamak olmadığı kabul edilmelidir. Başka bir anlatımla, işçi işverene hiç başvurmamış gibi sonuca gidilmelidir."*[310]

Hukuk Genel Kurulu da söz konusu uyuşmazlığa ilişkin şu şekilde bir yorumda bulunmuştur: "4857 *sayılı İş Kanunun 21'inci maddesinin beşinci fıkrasına göre, işçi kesinleşen mahkeme kararının kendisine tebliğinden itibaren on iş günü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorunda olduğu gibi, işçinin işe iade yönündeki başvurusu ciddi ve samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yaptığı başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez…*"[311]

İşe iade kararının kesinleşmesinin ardından ve bu kararın işçiye tebliğinden itibaren on işgünü içerisinde işçinin işe başlamak amacıyla işverene başvurması gerekmektedir. Aksi durumda İş Kanunu m. 21/6 gereğince işverenin yapmış olduğu fesih geçerli bir fesih olarak kabul görecek ve işveren sadece geçerli feshin neticelerinden sorumlu olacaktır.[312] Söz konusu halde, işçi şartların sağlanması halinde kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilse de boşta geçen süre ücretine hak kazanamayacak ve iş güvencesi hükümlerinden yararlanamayacaktır. Yargıtay'ın 2005 tarihinde vermiş olduğu bir kararda ilk derece mahkemesinin işe iade talebi kabul edilen işçinin, işverenin davetine rağmen işe başlamaması halinin işçi feshi sayıldığı karar bozulmuştur.[313] Yargıtay bu durumda İş

---

[310] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.08.05.2019, E.2017/18305, K.2019/10306 (www.kazanci.com.tr)
[311] YHGK, T. 27.06.2018, E.201/2592, K.2018/1276 Altıntaş, s.313
[312] Elbir, s.147; Bostancı Uygar, İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Aralık 09, Sicil İş Hukuku Dergisi, s.123
[313] *"Mevzuatımızda işçinin koşulları bulunuyorsa, feshin geçersizliği ve işe iadeye ilişkin talepte bulunması zorunlu olmayıp isteğe bağlı bulunmaktadır. Bunun sonucunda işverene başvurup işe davet edilse de işe başlamakla yükümlü değildir. Burada MK '/' maddesine gitmek de mümkün değildir. Zira işverence işe davet edilmediği takdirde işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alabilecek davacının büyük bir ihtimalle başka işe girdiğini bildiği işçiyi işvereninin işe daveti iyi niyetli olmayabilir. Kaldı ki, önceki feshin hukuki sonuç doğurduğundan tarih esas alınarak ihbar ve kıdem tazminatı hesap edilmesi gereken işçinin feshin geçersizliği kararının işçinin işe başlaması ile sonuçları doğurup yasa koyucu tarafından boşta geçen sürenin sadece dört ay ile sınırlı tutulması nedeniyle askıda bulunmayan iş sözleşmesinin işe başlamamak suretiyle işçi tarafından sonlandırılmasından söz edilemeyecektir. İş Hukukunun temel ilkesi olan işçi lehine*

Kanunu m. 21/5 in kıyas yolu ile uygulanması gerektiğini ifade etmiş, söz konusu hususun işçi feshi olarak sayılmaması gerektiğini belirterek kıdem ve ihbar tazminatına hükmetmiştir. Ancak söz konusu karar eleştirilere maruz kalmıştır. Öncelikle, kararda bulunan karşı oy dairenin başkanı tarafından verilmiştir. Kendisine göre söz konusu uyuşmazlık Borçlar Kanunu'na göre çözülmesi gereken bir uyuşmazlıktır. Bu nedenle işçinin işe iade talebinin onaylandıktan sonra tekrar geri alınması BK 1-9. maddeleri uyarınca söz konusu olamayacaktır.[314]

Yargıtay'ın söz konusu hususa ilişkin önüne gelmiş başka bir kararına değinmek istiyoruz. Somut uyuşmazlıkta, davacı işçi usulüne uygun olarak işe başlama talebinde bulunmasına rağmen işverence kendisinin işe başlatılmadığını ifade ederek işe başlatmama tazminatını ve boşta geçen süre ücretinin ödenmesini talep etmiştir. Davalı işveren ise tam aksini söyleyerek, davacı işçiyi usulüne uygun olarak işe davet ettiğini belirtmiş ve davanın reddini savunmuştur. İlk derece mahkemesi, davacının savunmalarını yerinde bulmuş; işverenin işe davetini yalnızca şeklen yaptığını belirterek davanın kabulüne karar vermiştir. Davalı tarafından yapılan temyiz neticesinde, somut uyuşmazlık Yargıtay'ın ilgili dairesine gelmiştir. Yargıtay ilgili dairesi, davacının iddia etmiş olduğu usulüne uygun olmayan davet tebliğinin gerçek olmadığını, davacının vekaletnamedeki adresiyle tebliğde yer alan adresin aynı olduğunu ve davacıya yapılan tebliğin davacının annesi tarafından alındığını ifade ederek tebliğin usulüne uygun yapıldığını belirtmiştir. Kararın devamında, davacı işçinin işe davet talebini tebliğ almasından 2 aylık bir süre geçmesinden sonra davalı işyerine, işe alınmadığına ilişkin ihtarda bulunmasının makul sayılamayacak bir süre olduğu belirtilmiş ve davacı işçinin yalnızca işe iade talebinin sonuçlarından faydalanmaya çalıştığı ifade edilmiştir. Dürüstlük kuralına aykırı olan bu işçilik alacakları taleplerinin ise reddine karar vermiştir.[315]

Görüldüğü üzere işçinin, işverenin işe geri dönmesine ilişkin hareketine rağmen işe dönmemesi hali Yargıtay tarafından Türk Medeni Kanunu m. 2'de yer alan dürüstlük kuralına aykırılık olarak kabul edilmektedir.

---

yorum yasa başlığı MK ½ maddesi uyarınca 4857 sayılı İş Kanunun 21/5. Maddesi hükmü kıyasen uygulanmak suretiyle doldurularak geçerli feshin sonuçları olan ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin kabulü yerine, mahkemece yazılı şekilde reddi hatalı olup kararın bozulması gerekmiştir." Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.11.07.2005, E.2005/20810, K.2005/24800 (www.turkhukuksitesi.com)

[314] Uygar, s.125

[315] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.0.11.2018, E.2017/17414, K.2018/23846 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

Uzayan yargılama süreleri neticesinde işe iade talebi kabul edilen işçilerin davanın devamı sırasında başka bir işe girmeleri sıklıkla karşımıza çıkan bir durumdur. Söz konusu husus, işçinin kendisinin ve ailesinin geçimini sağlayabilmesi için zorunlu sayılmaktadır. Bu nedenle kimi yazarlara göre işçinin işe iade davası açmasının altında yatan parasal alacakları alma istediği anlaşılabilir bir istek olmakla beraber, samimiyetsizlik adı altında da değerlendirilmemesi gerekmektedir.[316] Kimi yazarlara göre, işçinin başka bir işyerinde çalışmamasına rağmen eski işyerine karşı açtığı işe iade davasında asıl amacının parasal hakları almak olması dahi samimiyetsizlik olarak değerlendirilmemelidir.[317] Bizce her somut olaya göre işçinin samimi davranıp davranmadığı incelenmeli, iş hukuku her ne kadar işçi lehine yorum ilkesini benimsemiş olsa da salt bu ilkeyi uygulamanın işverene vereceği zararlar göz önünde bulundurulmalıdır. Bu bakımdan genel bir ilke olan Türk Medeni Kanunu m. 2 hem işveren hem de işçi açısından hakkaniyetli sonuçlara ulaşılmasında en önemli kanun maddelerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş güvencesi hükümlerinden yararlanan işçinin işe iade taleplerinin samimiyetiyle ilgili olarak değinilmesi gereken diğer bir hususta mahkemece işe iadesine karar verilen işçinin, işverene iade başvurusunda bulunmadan evvel işverene karşı icra takibi başlatması halidir. Bu hususu incelemek istiyoruz. İşe iade davaları nitelikleri itibariyle tespit davası olarak kabul edilmektedirler.[318] İşine son verilen işçinin işe tekrar başlamak istemesiyle ilgili olması nedeniyle işe iade davalarının inşai dava olduğu da akla gelebilir.[319] Fakat, hâkim tarafından verilen işe iade kararı yalnızca işveren tarafından yapılan feshin geçerli bir fesih olmadığını tespit etmektedir. Bu nedenle bu karar sonucunda yalnızca kesintiye uğrayan iş sözleşmesi devam eder. Görüleceği üzere her ne kadar inşai bir dava olarak görülse de netice yenilik doğuran herhangi bir durum bulunmadığından söz konusu dava tespit davası olarak kabul edilmelidir.[320]

İstisnaları olmakla beraber kural olarak eda davaları kesinleşmelerine gerek olmadan ilamlı icraya konulabilirler. Ancak tespit davalarında bu husus farklılık arz etmektedir. Bu davalarda yargılama ücreti ve vekalet ücretine ilişkin verilmiş olan karar kısmı

[316] Alntıntaş, s.314
[317] Altıntaş, s.314
[318] Kılıç, Doğukan, İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021, s.101
[319] Yılmaz, Ejder, İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, S.17, s.48
[320] Yılmaz, s.48

kesinleşmeden ilamlı icraya konu olabilecektir.[321] Yargıtay'ın da vermiş olduğu kararlar bu yöndedir.[322]

Mahkeme tarafından verilen işe iade kararı neticesinde, işçi işe iade talebinde bulunmadan evvel boşta geçen süre ve işe başlatmama tazminatına ilişkin işverene karşı icra yoluna başvururursa, işçinin işe iade davasını açmada samimi davranmadığı şeklinde bir neticeye ulaşılabilecektir. İcra takibi bakımından, söz konusu alacakların henüz belirsiz olması nedeniyle, işçinin asıl amacının alacakları almak olması kabul edilmeli ve işverence yapılan fesih geçerli fesih olarak kabul görmelidir. Yargıtay 2019 tarihinde vermiş olduğu bir kararda bu hususa değinmiş, söz konusu durumun dürüstlük kuralları çerçevesinde değerlendirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Anılan karar şu şekildedir: *"Davacının icra takibine konu ettiği dört aylık boşta geçen süre ücreti alacağına davalının itirazı üzerine takibin durması sonucu açılan itirazın iptali davasında verilen kararın temyizen dairemiz tarafından incelenmesi sonrasına dairemizin 12/11/2015 tarih, 2014/18007 esas 2015/32160 karar sayılı ilamında aynen "feshin geçersizliği ve işe iade kararı sonrası, işçinin işe başlatılması için başvurusu ile işverenin işe davetinin de dürüstlük kuralı kapsamında samimiyet noktasında sorgulanması gerekir. İşçinin işe iade yönündeki başvurusu samimi olmalıdır. İşçinin gerçekte işe başlamak niyeti olmadığı halde, işe iade davasının sonuçlarından yararlanmak için yapmış olduğu başvuru geçerli bir işe iade başvurusu olarak değerlendirilemez. Dosya içeriğine göre davacı işe iade kararı kesinleştikten sonra işe iade başvurusundan önce, yani henüz işe başlatılıp başlatılmayacağı belli olmadan 01.12.2010 tarihinde icra takibine başlamış, takipten sonra 02.12.2010 tarihinde ise işe başlatılmasını talep etmiştir. Bu durumda takip tarihinde başvuru olmayıp başlatılmamada bulunmadığından muaccel bir alacaktan söz edilemez. İtirazın iptali davasının reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalıdır. Gerekçesi ile davacının işe iade başvurusunda samimi olmadığı belirlenmiştir…"*[323]

[321] Kılıç, s.101

[322] *"4857 sayılı İş Kanunu'nun 21. Maddesinde, bu maddeye göre verilen işe iadeye ilişkin ilamların kesinleşmeden icraya konulamayacağına ilişkin özel bir hüküm bulunmadığı halde Mahkemece ilamın kesinleşmeden icraya konulamayacağı gerekçesi ile takibin iptaline karar verilmesi doğru değildir."* Yargıtay 12. Hukuk Dairesi, T.13.03.2007 ,1628/4593. (Yılmaz, s.51)

[323] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.27/11/2019, E.2016/9467, K.2019/21037 (www.kararara ma.yargitay.gov.tr)

3.2.10. İşçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışlarda bulunduktan sonra işçilik alacağı talep etmesi

3.2.10.1 Sadakat borcunun tanımı ve hukuki niteliği

İş hukukunda sadakat borcu, Türk Medeni Kanunu'nun 2. maddesi ile çok sıkı ilişki içerisindedir. Çünkü sadakat borcunun temelinde, tarafların birbirlerine olan karşılıklı güven ilişkisi yatmaktadır. İşçi ve işveren arasında kurulan ve kişisel ilişki niteliği taşıyan iş sözleşmesinin devamlılığı açısından, sadakat borcunun yadsınamaz bir yeri vardır. Sadakat borcu işçinin işverenin yararını gözettiği ve onu zarara uğratacak hareketlerden kaçınmasını gerektiren bir borç niteliğindedir.[324] Bununla beraber, işçinin asıl borcu iş görme borcudur. Sadakat borcu ise işçi bakımından bir yan borç niteliğinde sayılmaktadır.[325] Yan borçlar asıl borçtan ayrılarak talep edilemese de, yan borçların ihlal edilmesi halinde de işverenin sözleşmeyi haklı nedenle feshedebileceği durumlar ortaya çıkabilir.[326] Yargıtay yan edim yükümlülüklerinin önemi ile ilgili vermiş olduğu bir kararında şu ifadeleri kullanmaktadır: *" İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asıl edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir. İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür. Yan yükümlere itaat borcu, günümüzde dürüstlük kuralından çıkarılmaktadır. Buna göre, iş görme edimi dürüstlük kuralının gerektirdiği şekilde ifa edilmelidir."*[327]

---

[324] Kayırgan, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakülteleri Araştırma Dergisi, C.20, S.1, 2014, s.462

[325] Albayrak Gül, Hande, İşçinin Sadakat Borcu, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.11, S.141-142, Haziran 2016, s.123

[326] Albayrak Gül, s.130

[327] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.26.05.2014, E.2014/12562, K.2014/14390 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

İş hukukunda sadakat borcuna ilişkin düzenlemeler İş Kanunu'nun 25. maddesinin 2. fıkrasının e bendinde kendini göstermektedir. Ancak işçi ve işveren arasındaki sadakat borcuna ilişkin mevzuatımızda yapılan ilk düzenleme 6098 sayılı TBK'nın 396. maddesi ile karşımıza çıkmaktadır. Anılan maddenin ifadesine göre *"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır…"*

TBK'da yer alan hükme rağmen sadakat borcunun tam tanımı mevzuatımızda yer almamaktadır. Öğretide sadakat borcuna ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Esener'e göre sadakat borcu işçiye yüklenen, işverenin menfaatlerine uygun davranmak ve ona zarar verebilecek her türlü davranıştan kaçınma borcunu içeren bir vazifedir.[328] Senyen Kaplan'a göre de sadakat borcu, işçinin üstlendiği işi yaparken işverenin çıkarlarına uygun hareket etmesi ve işverenin çıkarlarına uygun davranması borcunu içerir.[329] Sümer'e göre sadakat borcu, sınırlarını dürüstlük kuralı ve iyi niyet kurallarından alan, işçinin işverene karşı zarar verebilecek ölçüdeki tüm davranışlardan kaçınma zorunluluğu yükleyen bir borç niteliğindedir.[330] Aynı zamanda Yargıtay'da sadakat borcunun tanımını bir kararında şu şekilde yapmıştır: *" Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir."*[331]

İşçinin hangi davranışlarının sadakat borcunu ihlal edeceğini tek tek belirlemek mümkün değildir. Bu nedenle TMK 2. maddesi de ele alınarak, her somut olaya göre işçinin sadakat borcuna aykırı davranıp davranmadığının değerlendirilmesi gerekmektedir. Söz konusu değerlendirme yapılırken, işçinin işyerindeki pozisyonu, işyerinin özellikleri gibi unsurlar göz önüne alınmalıdır. Bunun dışında işçinin sadakat borcuna uyması gerekliliğinin üst sınırını ise ölçülülük ilkesi oluşturmaktadır.[332] İşverenin çıkarları karşısında daha üstün bir çıkarın söz konusu olması halinde işçinin doğrudan sadakat borcuna göre hareket etmesi beklenmeyebilir.

---

[328] Esener, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1973, s.164
[329] Senyen Kaplan, s.165
[330] Sümer, s.78
[331] Yargıtay 9.Hukuk Dairesi, T.01.02.2010, E.2009/13571, K.2010/1815 (www.ictihatlar.com.tr) ; Albayrak Gül, s.128
[332] Kayırgan, s.463

Sadakat borcu işçi bakımından yapma ve yapmama borcu olarak ikiye ayrılır. Yapma ve yapmama borcu ise işçinin olumlu veya olumsuz davranışlarından meydana gelmektedir.[333] İşçinin olumlu olarak davranması gereken haller yapma borçlarına vücut verirken, olumsuz davranmasını gerektiren haller ise yapmama borçlarını meydana getirecektir. İşçinin olumlu davranışlarının ne olması gerektiği yasalardan ziyade Yargıtay ve öğreti tarafından meydana getirilmiştir. Olumsuz davranışlarının yani yapmama borcunun ne olduğu hususu ise İş Kanunu 25. maddesinde yer almaktadır.[334]

Sadakat borcuna aykırılık halinde ortaya bir zararın çıkmasının gerekip gerekmediği sorunu gündeme gelebilir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında bu durumu şu şekilde ifade etmiştir: *"... Yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde; davalı işyerinde dokuma bölümünde vardiya ustası olarak çalışan davacının, davalı işyerinde güvenlik görevlisi olarak çalışan bir işçinin talebi üzerine özel halı dokuduğu ve bu halının piyasa fiyatının altında satılmasına neden olduğu, davacının bu eylemi sonucu ortaya çıkan işveren zararının davacı işçinin 30 ünlük ücretinin altında olmasına karşın zarar miktarı önemli olmayıp davacı davranışlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık oluşturduğundan davalı işveren tarafından bu nedenlerle yasal süre içerisinde gerçekleştirilen fesih haklı nedene dayandığı sonucuna varmıştır."*[335]

Söz konusu karardan da anlaşılacağı üzere sadakat borcuna aykırılığın gerçekleşmesi için zararın doğmuş olması gerekmemektedir. İşveren sadakat borcuna aykırılık halinde şartları varsa İş Kanunu 25/2-e uyarınca iş sözleşmesini feshedebilecektir.

İşçinin sadakat borcu, işveren ile işçinin sözleşmeleri devam ettiği müddetçe söz konusu olacaktır. İşçinin iş sözleşmesi sona erdikten sonra bazı durumlarda sadakat borcunun devam ettiği söylenebilir. Buna örnek olarak, işçinin işverenin sırlarını saklama yükümlülüğü gösterilebilir.

---

[333] Albayrak Gül, s.131
[334] Albayrak Gül, s.132
[335] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.29.03.2017 E.2017/1722, K.2017/586 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

3.2.10.2. Sadakat borcuna aykırı davranan işçinin işçilik alacaklarını talep etmesi

Yukarıda bahsedildiği üzere işçinin sadakat borcuna aykırı davranması halinde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İşçinin sadakat borcuna aykırı davranıp davranmadığı ve bunun neticesinde işçilik alacaklarının kabul edilip edilmeyeceği sorunu birçok yargı kararına yansımıştır.

Somut bir uyuşmazlıkta, davacı işyerinde petrol tankeri şoförü olarak çalışmaktadır. 03.7.2013 tarihinde davacı işçi, yolculuk sırasında bel fıtığı rahatsızlığının şiddetlendiğini ancak buna rağmen yolculuğu tamamladığını, 04.07.2013 tarihinde tekrar geri döndüğünü ancak rahatsızlığı sebebiyle 05.07.2013 tarihinde doktora giderek rapor aldığını ifade etmiştir. Davacı işçi bunun üzerine çok sık rapor aldığı gerekçesi ile işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürmüştür.

Davalı işveren ise davacının belirttiği tarihli doktor raporundan kendilerinin haberdar olmadıklarını ileri sürmüş ayrıca davacının raporlu olarak gözüktüğü 05.07.2013 tarihi ile 12.07.2013 tarihleri arasında başka bir işveren çalıştığını iddia ederek iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini bildirmiştir. İlk derece mahkemesi, her ne kadar davacının talep ettiği kıdem ve ihbar tazminatına hükmettiyse de uyuşmazlık Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Yargıtay, davacı işçinin söz konusu tarihler arasında raporlu olmasına rağmen başka bir şirkete giriş çıkış yaptığının sabit olması nedeni ile işçinin davranışlarını doğruluk ve dürüstlüğe aykırı saymış bunun sonucunda kıdem ve ihbar tazminatının reddine karar vermiştir.[336] Yargıtay'ın, işçinin raporlu olduğu dönemde başka işyerinde çalışmasının doğruluk ve dürüstlük kurallarına uymadığı yönünde başka kararları da bulunmaktadır.[337]

---

[336]Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.09.10.2019, E.2016/20198, K.2019/18563 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[337] *"Somut olayda hemşire olarak çalışan davacının… sözleşmesi raporlu olduğu dönemde… kayıtlarına göre … Bilgi Pazarlama Danışma ve… Servisi Hizmetleri A.Ş 'nde çalıştığının tespit edilmesi üzerine haklı nedenle feshedilmiştir. Dairemizce sağlık raporlarının eklenmesi için dosyanın geri çevrilmesine karar verilmiştir. Geri çevirme kararı üzerine sunulan sağlık raporlarına göre 03.05.2011-12.05.2011 tarih arası 10 gün, 12.05.2011-16.05.2011 tarihleri arası 5 gün davacının raporlu olduğu anlaşılmaktadır. Öte yandan hizmet döküm cetveli incelendiğinde davacının raporlu olduğu mayıs ayında 9 gün…'nde, 20 gün ise 1184513 işyeri numaralı… Mobil Sağlık Hizmetleri AŞ.'nde yani başka bir işyerinde çalıştığı dosya kapsamı ile sabittir. Davacının 28.09.2009 tarihinde imzaladığı…sözleşmesi 1.5 maddesinde "işverenin yazılı izni olmadan başka herhangi bir kuruluş ya da şirkette çalışamaz ortak olamaz herhangi bir sıfat ile görev alamaz işveren izin verip vermemekte serbesttir" denilmektedir. Doğruluk ve dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan davacının feshe konu davranışı 4857 sayılı… kanunu 25/2'e maddesi kapsamında haklı fesih*

Bir başka olayda, davacı işçi bir davada tanık gösterilmesi sebebiyle davalı işverenin iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğini ileri sürerek kıdem, ihbar ve yıllık izin alacaklarını talep etmiştir. Davalı işveren vekili ise davacı işçinin mesai saatleri içerisinde karşı cins ile uygunsuz davranışlarının olması gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürmüştür. İlk derece mahkemesi yargılama sırasında iddia edilen görüntüleri mahkemede izlemiş, davacı işçinin eylemlerinin izlenen görüntülerde sarılma şeklinde olduğu, bunun ötesinde bir davranış görülmediği, söz konusu olayın mesai saatlerinde gerçekleşmediği ve üretim merkezinde olmayıp yalnızca alışveriş merkezi içerisinde olayın gerçekleştiği şeklinde gerekçelerle yapılan feshin ağır bir yaptırım olduğunu ifade ederek kıdem ve ihbar tazminatlarının kabulüne karar vermiştir.

Ancak Yargıtay, İş Kanunu m. 25/2-e ye değinerek, işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan hareketlerinin işverene haklı fesih imkânı verdiğine değinmiştir. Buradan yola çıkan Yargıtay şu ifadeleri kullanmıştır: *"İşçinin iş sözleşmesini ihlal edip etmediğinin tespitinde, sadece asli edim yükümlülükleri değil; kanundan veya dürüstlük kuralından doğan yan edim yükümlülükleri ile yan yükümlülüklerin de dikkate alınması gerekir. Sadakat yükümü, sözleşmenin taraflarına sözleşme ilişkisinden doğan borçların ifasında, karşı tarafın şahsına, mülkiyetine ve hukuken korunan diğer varlıklarına zarar vermeme, keza sözleşme ilişkisinin kapsamı dışında sözleşme ile güdülen amacı tehlikeye sokacak özellikle karşılıklı duyulan güveni sarsacak her türlü davranıştan kaçınma yükümlülüğü yüklemektedir…"*[338] Bu ifadelerin ardından Yargıtay işçinin dürüstlük kuralına uygun olarak yan borçlarına uygun davranması gerektiğini belirtmiş, söz konusu işyerinde olay saati sırasında fazla mesaide olduklarının kanıtlanması nedeniyle davacı işçinin davranışlarının doğruluğa aykırı saymış, aynı zamanda bu hareketleri güven sarsıcı olarak nitelendirerek alacakların reddine karar vermiştir.

İşçinin doğruluk ve bağlılığa uygun olmayan davranışlarından birine örnek olarak mazeret ya da sağlık izni alan işçinin bu iznini şehir dışında ya da yurtdışında geçirmesi verilebilir. Nitekim Yargıtay'da vermiş olduğu bir kararında; otobüs satış görevlisi olarak çalışan işçinin on günlük izin aldığını, izin alma gerekçesi olarak annesinin hasta olmasını ileri sürdüğünü ancak söz konusu izin sürecinde Küba'da tatil yaptığını, söz konusu

---

sebebidir. Davanın reddi gerekirken kabulüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir." Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.21.12.2012, E.2012/269, K.2012/29199 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

[338] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.25.01.2018, E.2017/19255, K.2018/1241 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

durumun da pasaport kayıtları ile sabit olduğunu gerekçe göstererek davacı işçinin talep etmiş olduğu işçilik alacaklarını doğruluk ve bağlılığa uymayan bir harekette bulunması nedeniyle reddetmiştir.[339]

İşçinin iş yerine gelmemesine rağmen kartını arkadaşına vererek kart bastırtıp işe gelmiş gibi görünmesi olayında da Yargıtay hem kartını veren işçinin hem de kartı alan işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesini yerinde bulmuştur. Söz konusu olayda iki işçinin yaptığı eylem dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmektedir. İşçi çalışmadığı halde çalışmış gibi göstererek ücret almaya çalışmış diğer işçi ise işverene karşı sadakat borcunu ihlal etmiştir.

Verilen örneklerden sonra sadakat borcuna aykırılık halleri ile doğruluk ve bağlılığa aykırı diğer halleri alt başlıklar halinde örneklemenin daha yerinde olacağını düşünüyoruz.

3.2.10.3. İşçinin işvereni yanıltması halleri

İş sözleşmesi kurulmadan evvel taraflar arasında sözleşme ilişkisinden ayrı bir borç ilişkisi oluşur. Bu borç ilişkisi genel davranış yükümlülükleri olarak da adlandırılabilir.[340] Culpa in contrahendo adı da verilen sözleşme öncesi görüşmelerde taraflar birbirlerini zarara uğratacak davranışlardan kaçınmakla yükümlüdürler.[341] Bu görüşmeler esnasında sözleşmenin tarafı olacak işçi, işvereni esaslı noktalardan biri bakımından yanıltmış ise işveren iş sözleşmesini kanunun 25/2-a bendine göre haklı nedenle feshedebilecektir.

İşçinin görüşmeler esnasında, işverene gerçeğe aykırı beyanda bulunmaması gerekliliğinin yanı sıra, esaslı noktalar hakkında yanlış bir kanı uyandığı halde susması durumunda da işvereni yanılttığından söz edilebilir.[342] Bir işçinin epilepsi hastalığına sahip olmasına rağmen bunu belirtmemesi, susarak yanıltma haline örnek olarak gösterilebilir.[343]

---

[339] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.25.06.2013, E.2013/12745, K.2013/15574 (www.karararama.yargitay.gov.tr)
[340] Süzek, s.709
[341] Süzek, s.709
[342] Süzek, s.709
[343] Hafızoğlu, Sıla, Haklı Nedenle Fesih Bakımından Suç ve Suçu Bildirme Yükümlülüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.23, S.1, 2021, s.701; Mollamahmutoğlu / Astarlı / Baysal, s.246

İş sözleşmesinin işveren tarafından yanıltılma nedenine dayanarak feshedilmesi için bunu yanılmanın esaslı noktalara ilişkin olması gerekmektedir.

İşverenin yanıltılmasına ilişkin Yargıtay'ın önüne gelmiş somut bir uyuşmazlığı ele almak istiyoruz. Söz konusu olayda davacı işçi iş sözleşmesinin feshinin geçersiz olduğunu ileri sürmüştür. Davalı işveren ise işçinin sahte KPSS belgesi ile işe girmiş olduğuna ilişkin yapılan bir ihbar olduğunu, yapılan ihbar neticesinde soruşturmaya başlanıldığını ve işçinin iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürmüştür. Yargıtay, davacının 67,22 puan almış olmasına karşın 87,22 puan aldığına ilişkin belgeyi işverene vermesi ancak bu belgenin gerçekliğini ispatlayamaması nedeniyle iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini kabul etmiştir. Kararda şu ifadeler kullanılmıştır: *"İşverenin işçiyi işe alırken onun elverişliliği açısından bilgi edinmek üzere sorduğu veya doldurulmasını istediği personel bilgi formlarında yer alan soruları dürüstlük kuralları çerçevesinde doğru olarak cevaplamak zorundadır. İşçinin, iş görme ediminin ifası açısından önemli olan konularda, işvereni yanıltıcı bilgi vermesi veya açıklama yapması halinde, İş Kanunu m.25/2-a uyarınca işverenin iş sözleşmesini derhal fesih hakkı doğar."*[344]

İşçinin sabıkasını saklaması halinde dürüstlük kuralına aykırı hareket edip etmeyeceği sorunu gündeme gelebilir. Yargıtay vermiş olduğu bir kararında; işçinin güvenlik görevlisi olduğunu, işçinin işe alımı sırasında sabıka kaydını gizlemesi hususunun haklı fesih nedeni oluşturacağını ifade etmiştir.[345] Kanaatimizce burada dikkat edilmesi gereken husus işçinin sabıkasının işin esaslı noktalarıyla ilgili olup olmadığıdır. Yukarıdaki olayda işçi güvenlik görevlisi olarak çalışmakta olduğu için sabıka kaydı önemli bir nitelik taşımaktadır. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesinin haklı nedenle feshine ilişkin verilmiş olan karar yerindedir. Ancak iş sözleşmesinin esaslı noktaları ile ilişkili olmayan sabıka kayıtlarının, iş görüşmeleri sırasında söylenmesini zorunlu tutmak işçinin kişilik haklarına aykırılık teşkil edebilir. Böyle bir durumun aksi düşünüldüğünde işçinin iş bulması zorlaşacak, Anayasal bir hak olan unutulma hakkının ihlaline kadar gidebilecek sonuçlar meydana gelebilecektir.

[344] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.13.09.2012, E.2012/12096, K.2012/29577 (www.lexpera.com.tr)
[345] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, E.19393/432, T.22.01.1998; Süzek, s.709; Hafızoğlu, s.702

Söz konusu hususa ilişkin örnek bir Yargıtay kararını ele almak istiyoruz.[346] Davacı işçi, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ifade ederek işe iade talebinde bulunmuştur. Davalı işveren ise, davacı işçinin hakkında kullanmak için uyuşturucu veya uyarıcı madde satın almak, kabul etmek veya bulundurmaktan soruşturma geçirerek kamu davasının açılmasının ertelenmesi kararı olduğunu ve bu kararı işçinin sakladığını ifade ederek iş sözleşmesini feshetmekte haklı olduğunu iddia etmiştir.

İlk derece mahkemesi somut uyuşmazlıkta davalı işvereni haklı bulmuş, davacı işçinin iş sözleşmesini imzalarken kendisine verilen formda geçirdiği soruşturmayı belirtmemesinin ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık olduğunu ifade ederek işverenin feshinde haklı olduğunu kararında ifade etmiştir.

Davacı işçi tarafından istinaf başvurusunda bulunulmuştur. Bölge Adliye Mahkemesi somut uyuşmazlığı incelemiş ve davacı işçinin kendisine verilen forma mahkumiyetiniz var mı sorusuna hayır cevabı vermesinin hakkın kötüye kullanımı niteliğinde olmadığını, çünkü savcı tarafından verilen kamu davasının ertelenmesi kararının bir mahkûmiyet kararını içermediğini ifade ederek işverence yapılan feshin haklı nedenle yapılan bir fesih olmadığına karar vermiştir.

Somut uyuşmazlık temyiz edilerek Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Yargıtay ise, iş sözleşmesinin yenilenmesi sırasında davacı işçinin kendisine verilen formda yazan bir suçtan yargılandınız mı, hakkınızda şu an devam eden soruşturma var mı, mahkûmiyet hükmünüz var mı sorularına hayır cevabı vermesini, işçinin uyuşturucu madde kullanmak suçunda kamu davasının ertelenmesi kararı bulunması nedeniyle haklı nedenle feshedilmesini yerinde bulmuştur.

Kanaatimizce burada dikkat edilmesi gereken husus işveren tarafından imzalatılan formun içeriğidir. Kamu davasının ertelenmesi kararı koşullarının oluşmasının halinde savcı tarafından verilen bir karardır. Bu durumda herhangi bir yargılama yapılmamakta ve kişi mahkeme kararıyla bir mahkûmiyet hükmü almamaktadır. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi uyuşturucu madde kullanmak suçundan ceza almasa da kendisi hakkında bir

[346] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.14.02.2018, E.2107/45295, K.2018/3148 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

soruşturma yürütülmüş bunun neticesinde suça ilişkin yeterli şüphesi bulunan işçinin davası savcının takdiri neticesinde ertelenmiştir. İşçi kendisine verilen formda bir soruşturma geçirmediğini ifade ederek geçirdiği soruşturmayı işverenden saklamıştır. Bu durum bizce işveren bakımından haklı nedenle fesih sebebi oluşturabilir. Yargıtay'ın vermiş olduğu kararı yerinde görüyoruz.

Yargıtay'ın önüne gelmiş diğer bir uyuşmazlıkta davacı işçi iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini iddia ederek davalı işverenden kıdem, ihbar tazminatları ve ikramiye alacağı talebinde bulunmuştur.[347] Davalı işveren ise davanın reddini savunmuştur. İlk derece mahkemesi önüne gelen uyuşmazlık neticesinde kısmen kabul kararı vermiştir. Söz konusu uyuşmazlık iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesinin yerinde olup olmadığına ilişkindir. Yargıtay yapmış olduğu incelemede davacı işçinin lise mezunu olmadan işyerine başladığını, daha sonra sunmuş olduğu sahte lise diploması ile görev değişikliği isteğinde bulunduğunu ve bu isteğinin kabul edildiğini belirtmiştir. İşyerinde yapılan teftiş neticesinde davacı işçinin diplomasının sahteliği tespit edilmiş, davacı işçi hakkında ağır ceza mahkemesinde yargılama yapılmıştır. Sahte evrak düzenleyip kullanma suçundan yargılanan davacı işçi hakkında beraat kararı verilse de sahte evrakı düzenleyen diğer sanık hakkında mahkemece mahkûmiyet hükmü kurulmuştur. Sonuç olarak davacı işçinin işverene vermiş olduğu lise diplomasının sahteliği sabittir. Bu nedenle sahte diploma vererek işvereni yanıltan işçinin işçilik alacaklarını talep etmesi dürüstlük kuralıyla bağdaşmayacaktır.

Kadın işçinin işe alım sırasında hamile olup olmadığına ilişkin hususta işvereni yanıltması halinin, İş Kanunu madde 25/2-e kapsamında kalıp kalmayacağı sorunu gündeme gelebilir. İş Kanunu'nun 5. maddesinin 3. fıkrasına göre; *"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz."* Madde metnin de anlaşılacağı üzere iş sözleşmesinin meydana getirilmesi aşamasında "zorunlu nedenler haricinde" kadın işçiye hamilelik durumunun sorulması eşit davranma borcuna aykırılık teşkil edebilecektir. Aynı zamanda Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

[347] Özcan, Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015, s.275-276

madde 6/3 uyarınca *"işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez."*

Öğretide kabul görmüş genel görüşe göre kadın işçiye iş görüşmeleri sırasında hamilelikle alakalı sorulması örneğin, çocuk düşünüp düşünmediği, cinsiyet ayrımcılığına sebebiyet verecektir.[348] İşe başvuran adayların hepsinin kadın olmasında dahi hamilelik nedenine dayanarak bir ayrımcılık yapılamaz.[349]

Bu konuda değinilmesi gereken önemli bir nokta, kadın işçinin başvurduğu işin niteliği gereği hamilelik ile bağdaşmayacağı durumlarda, işverenden hamileliği gizlemesi halidir. Örnek vermek gerekirse; kadın işçinin başvurduğu iş mankenlik, spor hocalığı gibi bir işse kadın işçi, işveren sormasa dahi hamile olduğunu açıklamakla yükümlüdür.[350] Bu gibi hallerde söz konusu işlerin kadın işçinin durumuyla bağdaşmayacağı çok açıktır ve kadın işçinin söz konusu durumu gizlemesi dürüstlük kurallarına aykırılık teşkil edecektir.

3.2.10.4. İşçinin işverenin güvenini kötüye kullanması halleri

İşverenin güvenini kötüye kullanıldığı hallerde yine İş Kanunu 25/2-e bendine göre işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir. İşçinin işverenin güvenini kötüye kullandığı durumlarda, aynı zamanda bir suç niteliği taşıyan güveni kötüye kullanma suçunun oluşmasına gerek bulunmamaktadır.[351] Bundan ötürü işçinin söz konusu eylemi ceza mahkemesince suç niteliği taşımasa da davranışı dürüstlüğe aykırı bir hal oluşturduğu taktirde işveren iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebilecektir.[352] Şunu da belirtmek gerekir ki ceza mahkemesi tarafından verilen mahkumiyet kararı iş hâkimi açısından bağlayıcı niteliğe haizdir.[353]

---

[348] İncirlioğlu, Lütfi, Kadın İşçinin İşe Alım Aşamasında Hamileliğini Gizlemesi Fesih Sebebi Midir, 2023, (www.legal.com.tr)
[349] Ekonomi, Münir, Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, 2009, C.3, S.22, 2009, s.17
[350] Ekonomi, s.17
[351] Aydın, Devrim, İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyi niyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, C.81, S.2, 2023, s.162
[352] Aydın, s.162
[353] Süzek / Başterzi, s.729

Yargıtay taraflar arasındaki güven ilişkini bir kararında şu şekilde ifade etmiştir: *"...bilindiği üzere; iş sözleşmesi işçi ile işveren arasında kurulan ve her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olup, işçi ile işveren arasında karşılıklı güvene dayanan kişisel ve sürekli bir ilişki yaratır. Bu sebeple işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması halinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesinin kendisinden beklenemeyeceği durumlarda iş sözleşmesi ile bağlı kalamayacağı gerçeğinden hareket eden kanun koyucu, yaptığı düzenleme ile taraflara iş sözleşmesini haklı sebeple tazminatsız fesih hakkı tanımıştır."*[354]

Sadakat borcunun içinde yer alan güveni kötüye kullanma borcuna ilişkin Yargıtay'ın önüne gelmiş uyuşmazlıklardan bazılarını ele almak istiyoruz. Somut olayda davacı işçi, kıdem tazminatını kazanabilmek amacıyla işverene karşı dava açmıştır. Davalı işveren ise, işçinin kendisinden Dumlupınar Üniversitesindeki sınavına gideceğim diyerek izin aldığını ancak daha sonra yapmış olduğu araştırma ve davacı işçinin beyanlarındaki çelişki neticesinde söz konusu sınavın olmadığını öğrendiğini belirterek, iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ifade etmiştir. İlk derece mahkemesi işçinin kıdem tazminatı talebinin kabulüne karar vermiştir. Davalı işveren kararı temyiz etmiştir. Yargıtay ise somut uyuşmazlıkta davacı işçinin yapmış olduğu hareketin İş Kanunu 25/2-e bendinde yer alan işverenin güvenini kötüye kullanma halini oluşturduğunu ifade ederek ilk derece mahkemesi kararını bozmuş, kıdem tazminatı talebini reddetmiştir.[355] Bizce Yargıtay'ın burada vermiş olduğu karar yerindedir. Çünkü davacı işçi dürüst davranmayarak işverenin güvenini sarsmış ve artık işverence iş sözleşmesi haklı olarak feshedilebilecek hale gelmiştir.

2020 tarihinde verilen bir Yargıtay kararında ise; Davacı işçi 2009 senesinden 2014 senesine kadar söz konusu işyerinde aralıksız olarak çalıştığını ifade etmiş, davalı işverenin kendisini "bu iş yerinde artık çalışmıyorsunuz" diyerek işten çıkardığını ileri sürmüştür. Davacı işçi işten çıkarılmasının ardından 2014 senesine ait kullandırılmayan yıllık izin alacakları ile ücret alacağı ve aynı zamanda kıdem ve ihbar tazminatı alacaklarını talep etmiştir. Davalı işveren ise, davacının defalarca uyarılmasına rağmen diğer işçilerden de para toplayarak fire ürünleri satın aldığını, iş yeri yönergesinde bu durumun yasak

[354] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.07.02.2018, E.2015/22-1591, K.2018/185 (www.kazanci.com.tr)
[355] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.02.12.2010, E.2009/59, K.2010/35888 (www.kazanci.com.tr)

olduğunun belirtildiğini, davacı işçinin söz konusu yönergede imzası olduğunu, yine 23 Kasım'da fire ürünler için diğer işçilerin kasalarından para aldığını, almış olduğu parayı da ödemediğini ifade ederek haklı nedenle fesih iddiasında bulunmuş ve alacakların reddedilmesi gerektiğini ifade etmiştir.

İlk derece mahkemesi, davalı işverenin iddialarını kanıtlayamaması ve fire ürünlerin hepsinin davacı işçi tarafından alınmasının davacının maaşı göz önüne alındığında mümkün olmamasını gerekçe göstererek işçilik alacaklarının davacı işçiye verilmesine hükmetmiştir. İşveren söz konusu kararı temyiz ederek davayı Yargıtay'ın önüne getirmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi; işçilerin fire ürünleri her ay az çıkarması halinde kendilerine işverence prim verildiği ve davacı işçinin de fire ürünlerden hem para toplayarak hem de kendi parasıyla satın alıp bu ürünleri az göstermeye çalıştığını ifade etmiş, işçinin davranışının dürüstlük kuralıyla bağdaşmadığına karar vermiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi söz konusu kararı verirken, işyerinde çalışan diğer işçilerin tanık olarak beyanlarına dayanmıştır. Söz konusu olayda davacının ihtiyacım olanları satın aldım ve bedelini ödedim savunmasına da itibar edilmemiştir. Yargıtay karar verirken haklı nedenle feshin oluşması için işverenin zararının ne kadar olduğunun bir önemi olmadığına, önemli olan hususun işveren nezdinde işçinin güveni kaybetmesinin yeterli olacağını ifade etmiştir.[356]

İşçinin işverene karşı güven sarsıcı hareketine ilişkin bir karar 2017 yılında Hukuk Genel Kurulunun önüne gelmiştir; somut olaya göre davacı işçi dokuma ustası olarak işyerinde çalıştığını, çalıştığı işin vardiyalı olduğunu, yaklaşık 12 senedir aynı işyerinde çalışmakta iken sözleşmesinin işveren tarafından çeşitli bahaneler ileri sürülerek sona erdirildiğini ifade ederek; kıdem, ihbar ve yıllık izin alacaklarını talep etmiştir.

Davalı işveren ise işyerinde yalnızca bir kereye özel olmak üzere, işçilerin çekim halılarını piyasanın altında fiyata satın alabildiklerini, bir kereden fazla çekim halısının üretilmediğini ve bunun işyerindeki tüm işçiler tarafından bilindiğini ifade ederek; işyerinde çalışmakta olan V'nin çekim halısı uygulamasından faydalanmak istediğini, istediği halıyı aldıktan sonra aynı halıdan evine bir adet daha gerekmesi üzerine işyerinde çalışan dokuma ustasının da yardımıyla aynı halıyı bir kere dokuttuğunu, bu durumun

[356] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.10.02.2020, E.2017/15415, K.2020/1782 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

yukarıda belirtildiği üzere yasak olmasına rağmen yapıldığını, irsaliye görevlisinin söz konusu olayı tespit etmesi üzerine birden fazla kişi tarafından işyeri zararına olarak gerçekleştirilen bu olay neticesinde iş sözleşmesinin feshedildiğini ileri sürmüştür. Bu nedenle işçinin kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddedilmesi gerektiğini ve yıllık izinlerinden kullandırılmayan bir izin olmadığı için bir hakkının mevut olmadığını iddia etmiştir.

İlk derece mahkemesi somut olayı incelediğinde; İşçinin yıllar süren bir şekilde işverenin yanında çalıştığını, bu nedenle işverene zarar verme gibi bir kastı olmasının hayatın olağan akışına uygun düşmeyeceğini, davacı işçinin bu olay öncesinde işverenle herhangi bir problem yaşamadığını, işçinin işvereni uğrattığı zararın ise, işçinin bir aylık maaş tutarının altında olduğunu, işçinin işten çıkarılmasının orantısız bir şekilde işten çıkarıldığını ifade ederek, kıdem ve ihbar tazminatlarını kabul etme yoluna gitmiştir.

Davalı işverence söz konusu ilk derece mahkemesi kararı temyiz edilmiştir. Yargıtay'ın ilgili dairesi, dokuma ustası olan işçinin sadakat borcuna aykırı davrandığını, burada işverenin güveninin kötüye kullanılması neticesinde haklı nedenle feshin yerinde olduğunu, işçinin vermiş olduğu zararın miktarı maaşının altında bir miktar olsa da doğruluk ve dürüstlüğe aykırı olan davranışlarının artık işçi-işveren arasındaki güven ilişkisini zedelediği gerekçelerini ileri sürerek kararı bozmuştur.

Somut uyuşmazlık Hukuk Genel Kurulunun önüne gelmiştir. Hukuk Genel Kurulu kararında haklı nedenle feshin hangi hallerde meydana geleceğine dayanmış, işçinin sadakat borcuna aykırı davranmasının kanunun 25/2-e bendine göre haklı nedenle feshe sebebiyet vereceğini ifade etmiştir. Kurul, işçinin vermiş olduğu zarar miktarının önemli olmadığına değinmiş, güven ilişkisinin sarsılması nedeniyle somut olayda işverence yapılan haklı feshi yerinde bulmuştur. Hukuk Genel Kurulu kararında şu ifadeleri kullanmıştır: *" yukarıdaki açıklamalar ışığında somut olay incelendiğinde; davalı işyerinde dokuma bölümünde vardiya ustası olarak çalışan davacının, davalı işyerinde güvenlik görelisi olarak çalışan bir işçinin talebi üzerine özel halı dokuduğu ve bu halının piyasa fiyatının altında satılmasına neden olduğu, davacının bu eylemi sonucu ortaya çıkan işveren zararının davacı işçinin 30 günlük ücretinin altında olmasına karşın zarar miktarı önemli olmayıp davacı davranışlarının doğruluk ve bağlılığa aykırılık*

oluşturduğundan davalı işveren tarafından bu nedenlerle yasal süre içerisinde gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı sonucuna varılmıştır."[357]

Söz konusu uyuşmazlıkta işveren tarafından konulan yasağın tüm işçiler tarafından bilinmesi nedeniyle, işçinin davranışı dürüstlük kuralına aykırılık teşkil etmektedir. Bu nedenle hukuk genel kurulu kararını yerinde buluyoruz.

İşverenin güvenini kötüye kullanmaya ilişkin husus Yargıtay'ın çok eski tarihli kararlarında da yer almaktadır. Nitekim 1999 senesinde verilen bir karara göre işçinin, işyerinde bulunan ve işverene ait hiçbir malzemeyi alıp götürmemesi gerekmektedir.[358] Bunun için malzemenin değerinin az ya da çok olmasının bir önemi bulunmamaktadır. Çünkü esas olan tarafların iş ilişkisini güven ortamı içerisinde sürdürmeleridir. Aksi durum söz konusu olduğunda işçinin davranışı doğruluğa uymayan bir davranış olarak kabul görecektir.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2018 tarihinde vermiş olduğu bir kararda, işçinin işyerinde bulunan çikolata paketini sahibinden izinsiz olarak almasını haklı nedenle fesih sebebi olarak kabul etmiş, söz konusu eşyanın ekonomik olarak az bir değerde olmasının bir önemi olmadığını, taraflar arasında güven ilişkinin zedelendiğini vurgulayarak işçinin kıdem tazminatı talebinin reddedilmesi gerektiğini ifade etmiştir. Kararın devamında, davacı işçinin işyerinde 15 seneden beri çalışıyor olmasının ve bu süre boyunca herhangi bir ceza almadan çalışmış olmasının sonucu değiştirmeyeceği ve ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmediği kurul çoğunluğunca benimsenmiştir. Kararda şu ifadelere yer verilmiştir: *"...öte yandan davacı temizlik işçisidir. İş yerinde kimsenin olmadığı zaman dilimlerinde temizlik işini ifa eden temizlik görevlilerine işyerindeki tüm eşyalar emanet edildiğinden, kendilerinden tüm bu malzemeleri muhafaza ederek çalışmaları beklenmektedir. Kaldı ki, davacının eyleminin yaratmış olduğu sonuç bakımından, eşyanın sorumluluk alanına giren bir eşya olması ile çalışanların şahsi eşyası hatta iş yerine gelen bir misafire ait eşya olması arasında da bir fark bulunmamaktadır. Bununla birlikte mahkemece paketin dolu olması halinde dahi maddi değerin azlığına vurgu yapıldığı*

[357] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.29.03.2017, E.2017/1722, K.2017/586 (www.karararama.yargitay.gov.tr)
[358] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.18.02.1999, E.1999/1243, K.1999/3234 Ekonomi Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Ankara 2002, s.195

görülmektedir. Oysaki izinsizce sahiplenilen eşyanın ekonomik değerinin az olmasının eylemin hukuka aykırılığını ortadan kaldırmayacağı açıktır. Yine direnme kararında açıklandığı üzere, davacının 15 yıllık bir kıdeme sahip olduğu ve daha önce hiç uyarı cezası dahi almamış olduğu yönündeki gerekçe de sonucu değiştirecek mahiyette değildir. Davacının başkasına ait, dolu olduğu anlaşılan bir çikolata paketini alarak kendisine mal ettiği, bu eylemin doğruluk ve bağlılığa uymayan bir davranış niteliğinde olduğu, güven sarsıcı bu eylemi sebebiyle iş ilişkisinin sürdürülmesinin davalı işverenden beklenemeyeceği kuşkusuzdur..."[359]

Söz konusu kararda karşı oy yazısı bulunmaktadır. Anılan karşı oya göre, iş hukukunu diğer hukuk dallarından ayıran en önemli husus zayıf durumda bulunan işçiyi işverene karşı korumasıdır. Bu nedenle haklı nedenle fesih hususu incelenirken, taraflar arasında iş ilişkisinin katlanılamaz hale gelip gelmediği büyük bir titizlikle incelenmelidir. Somut uyuşmazlıkta tanık beyanlarından görüleceği üzere çikolata kutusu dolu olmakla beraber, paketin tamamının dolu olmadığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda söz konusu çikolata kutusu herkesin rahatça girebildiği, temizlik eşyalarının bulunduğu toz içinde bulunan bir yere bırakılmıştır. Tüm bu nedenlerden ötürü uzun seneler hiçbir ceza almadan işyerinde çalışan davacının, kıdem tazminatı almadan iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedilmesi ölçülülük ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.

Yukarıda bahsi geçen olayda yer alan karşı oy yazısına tamamen katılıyoruz. Her ne kadar söz konusu malın değerinin azlığının bir önemi olmadığı vurgulanarak güven ilişkisinin zedelendiği belirtilmişse de söz konusu çikolata kutusunun tamamen dolu olmaması, özel olarak paketlenmemesi ve mühim bir yere bırakılmaması karşısında 15 senedir aynı işyerinde çalışan davacı işçinin iş sözleşmesinin en azından geçerli nedenle feshedilmesi gerektiği düşüncesindeyiz.

Bir görüşe göre; işyerinde yapılan küçük sayılabilecek nitelikte hırsızlıklar neticesinde işverenin haklı nedenle fesih yoluna başvurabilmesi için, işverenin bu konuda bir bilgilendirme yapması gerekmektedir.[360] Günümüzde kimi zaman işverenler küçük

[359] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, T.07.02.2018, E.2015/22-1591, K.2018/185 (www.kazanci.com.tr)
[360] Öztürk Sarıbay, Gizem, İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı, Çalışma ve Toplum Dergisi, S.4, 2024, s.1451

nitelikteki hırsızlıklara göz yummaktadırlar. Bu uygulamadan vazgeçen işverenlerin söz konusu hususu işyerinde açık bir şekilde duyurmaları gerekmektedir.[361]

3.2.10.5. İşçinin sır saklama yükümlülüğünü ihlal etmesi

Sır saklama yükümlülüğü, sadakat borcunun kapsamı içerisinde olan ve işçinin çalıştığı işyeri veya yaptığı iş ile ilgili sahip olduğu bilgileri üçüncü şahıslara aktarmama borcunu ifade eden bir kavramdır.[362]

Sır kavramının nasıl ele alınacağını önem arz etmektedir. Buna göre işçinin sır saklama yükümlülüğünü içeren sır kavramı oldukça geniş bir alanı kapsamaktadır. İşçinin yalnızca işyeri ile ilgili bildiği konular değil, müşterilere ait öğrendiği bilgiler, 3. şahıslara ait edindiği bilgiler de sır kavramının içindedir. Örnek vermek gerekirse, bir mağaza çalışanının müşteri yakınıyla alakalı öğrendiği şeyler de "sır" kapsamı içinde sayılabilir.

Sır saklama borcu hukuki dayanağını Borçlar Kanunu m. 396/4'ten almaktadır. Anılan maddeye göre *"İşçi, iş gördüğü sırada öğrendiği, özellikle üretim ve iş sırları gibi bilgileri, hizmet ilişkisinin devamı süresince kendi yararına kullanamaz veya başkalarına açıklayamaz. İşverenin haklı menfaatlerinin korunması için gerekli olduğu ölçüde işçi, hizmet ilişkisinin sona ermesinden sonra da sır saklamakla yükümlüdür."* Maddeden anlaşılacağı gibi işçi, sır olarak edindiği bilgileri kendi yararına kullanmamanın yanı sıra diğer üçüncü kişilerle de paylaşmamalıdır. Kendi yararına kullanmadan anlaşılması gereken ise işçinin üretime ilişkin sırları kullanarak rakip olan diğer malı yapması gibi hallerdir.

Aynı kanun hükmünde işçinin sır saklama yükümlülüğünün, iş sözleşmesi süresince zaten devam edeceği ancak "haklı menfaatin bulunması" halinde iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra da devam edebileceği yer almaktadır. Bu düzenleme neticesinde, işçinin iş sözleşmesi devam ederken sır saklama yükümlülüğüne aykırı davranmaması için haklı menfaatin gerekip gerekmediği hususu gündeme gelmektedir. Öğretideki bir görüşe göre, sır saklama yükümlülüğünün getirilmesinin amacı işverenin haklı menfaatlerini

[361] Öztürk, s.1451
[362] Arı, Mehmet, İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Terazi Hukuk Dergisi, C.11, S.115, 2016, s.59

korumaktır. Bu nedenle yalnızca iş sözleşmesinin sona ermesinde değil, devamı sırasında da "haklı menfaat" unsurunun aranması gerekir.[363] Aksi görüşe göre ise iş sözleşmesi devam ederken sır saklama yükümlülüğünün mevcut olması için işverenin zarara uğrayıp uğramamasının bir önemi bulunmamaktadır. Kanunda açıkça yer almasa da işçi iş sözleşmesinin devamı sırasında sır saklamakla yükümlüdür.[364]

İş Kanunu'nda sır saklama yükümlülüğüne ilişkin olarak 25/2-e maddesinde *"işçinin işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması"* haklı nedenle fesih sebebi sayılmıştır. Madde metninden de anlaşılacağı üzere İş Kanunu'nda ele alınan sır meslek sırlarına ilişkinken, Borçlar Kanunu'nda meslek sırrı şeklinde bir ayrıma gidilmemiştir.[365] Ancak iş kanunu ilgili maddesinde yer alan "gibi" ifadesi ve temelini dürüstlük kuralından alan sadakat borcu gereği meslek sırrı haricinde kalan borçlarda da işçinin sır saklama borcundan bahsedilebilir.

Bir bilginin sır olarak kabul edilebilmesi için pek tabii herkes tarafından rahatlıkla öğrenilebilecek durumda bulunmaması gerekir. İşverenin gizli tutulmasını önemsediği hususlar sır olarak ele alınabilir. Ancak, işverenin sübjektif görüşünün yanında objektif olarak da o bilginin sır niteliği taşıması gerekmektedir.[366]

Sadakat borcunun bir kapsamı olan sır saklama yükümlülüğü Yargıtay kararlarına da yansımıştır. Yargıtay 22. Hukuk Dairesinin bu konuda vermiş olduğu bir kararı ele almak istiyoruz. Somut olayda davalı işveren, davacı işçinin sır saklama yükümlülüğüne aykırı hareket ettiğini ve doğruluk ve dürüstlük kuralı ile bağdaşmayan harekette bulunduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini ileri sürerken; davacı işçi iş sözleşmesinin işyerinin zarara uğrattığı nedenine dayanılarak haksız olarak feshedildiğini, bu nedenle feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesini talep etmiş, aksi halde işe başlatmama tazminatının kendisine ödetilmesini istemiştir. İlk derece mahkemesi davacı işçinin taleplerini yerinde bulmuştur. Söz konusu uyuşmazlık Yargıtay'ın önüne gelmiştir. Dosyada yer alan bilgilere göre; elektrik operatörü olarak çalışan davacı işçinin patenti davalı işverende olan bazı makinelerin kopyalanmak suretiyle başkalarına verildiği iddia

[363] Belverenli, Demet, İşçinin Sır Saklama Borcu Karar incelemesi, LİSGHD, C.13, S.50, 2016, s.2019
[364] Alpagut, Gülsevil, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, S.25, 2012, s.28
[365] Alpagut, s.27
[366] Alpagut, s.28

edilse de bu hususu kanıtlar nitelikte bir delil dosya içerisinde yer almamaktadır. Yargıtay bu nedenle işverenin haksız feshini yerinde bulmamıştır. Ancak tanık anlatımlarından yola çıkan Yargıtay, davacı işçinin işverenin izni olmadan aynı sektörde olan başka işverenlerle çalıştığını ifade ederek, işçi işveren arasındaki güven ilişkisinin artık geri dönülemez şekilde sarsıldığını belirtmiş ve bu nedenle yapılan feshin geçerli fesih sayılacağına hükmetmiştir.[367]

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin önüne gelen bir uyuşmazlığı ele almak istiyoruz. Davacı işçi işverenin şirketinde teknik servis elemanı olarak görev yaptığını belirtmiş, 2014 tarihinde işyeri sahibi tarafından hiçbir yasal hakkı kendisine verilmeden kovulduğunu, birkaç gün sonra da noterden gelen ihtarname ile yasak olan bazı belgeleri kopyaladığı gerekçesiyle iş sözleşmesinin feshedildiğini öğrendiğini ifade etmiştir. Davacı işçi, işverenin söylediği gibi başka bir şirket kurma niyetinde olmadığını, kopyalama yaptığı evrakların işyerindeki herkes tarafından rahatlıkla ulaşılabilecek evrak olduğunu iddia etmiştir. Yine davacı işçi bu nedenlere dayanarak kendisine ödenmeyen kıdem, ihbar ve yıllık izin alacaklarının ödetilmesini talep etmiştir.

Davalı işveren ise uzun yıllardır asansör firması sahibi olduğunu, bu işe çok emek verdiğini, yanında çalışan işçilerinin çok uzun yıllardır çalıştıklarını, bu işle ilgili meslek sırrı sayılacak nitelikteki belgelerin davacı işçi tarafından dürüstlüğe aykırı olarak kopyalandığını, söz konusu belgelere "kontrollü belge" adının verildiğini, davacı işçinin iddia ettiği gibi herkes tarafından kolayca ulaşılabilecek belge niteliğinde olmadığını, bu belgelerin nasıl ve kime dağıtılacağına ilişkin karar verme yetkinin genel müdürde olduğunu ifade ederek davanın reddini talep etmiştir.

Yargıtay, dosya içeriğinde yer alan işyerinde çalışan bir tanığın vermiş olduğu *" davacı benimle çalıştığı için söz konusu belgelere rahatlıkla ulaşabiliyordu ancak bu belgelerin kesinlikle kopyalanmaması gerektiğini biliyordu"* ifadesine dayanarak davacı işçinin davranışlarının doğruluk ve bağlılığa aykırı olduğuna karar vermiş, işçilik alacaklarının reddedilmesi yönünde hüküm kurmuştur.[368]

[367] Yargıtay 22.HD, T.25.03.2013, E.2013/4759, K.2013/6172 (www.lexpera.com.tr)
[368] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.19.12.2019, E.2016/26856, K.2019/22796 (www.lexpera.com.tr)

3.2.10.6. İşçinin üçüncü kişi yararına çalışması ve rekabet etmeme borcunu ihlal etmesi

İşçinin, işverenle rekabet etmeme borcu iş sözleşmesinin devamı sırasında ve iş sözleşmesinin sona ermesinden sonra olarak ikiye ayrılır.[369] İş sözleşmesi devam ederken, işçinin rekabet etmeme borcu aslında yukarıda anlatmış olduğumuz sır saklama yükümlülüğünün bir yansıması olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak aslında iş sözleşmesi devam ederken geçerli olan rekabet yasağı temelini TMK m. 2'de düzenlenen dürüstlük kuralından almaktadır.

İş sözleşmesi devam ederken işçinin rekabet etmeme borcuna ilişkin bir düzenleme açık bir şekilde İş Kanunu'nda yer almamaktadır. Ancak yine İş Kanunu 25/2-e maddesinde yer alan sadakat borcuna aykırılık hallerinin içine rekabet etmeme borcu da girmektedir. Borçlar Kanunu m. 396/3 ise rekabet etmeme borcunu özel olarak düzenler ve sözleşmede yer almayan rekabet etmeme borcunun kaynağını oluşturur. Anılan madde, *"işçi, hizmet ilişkisi devam ettiği sürece, sadakat borcuna aykırı olarak bir ücret karşılığında üçüncü kişiye hizmette bulunamaz ve özellikle kendi işvereni ile rekabete girişemez."* ifadelerini içermektedir. Buna göre işçinin iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcu, sözleşme süresi boyunca işçi ve işveren arasında bu konuda bir anlaşma olmasa dahi devam eder. Ancak iş sözleşmesi sona erdiği zaman söz konusu borç sona erecektir.

İş sözleşmesinin devamı sırasındaki rekabet etmeme borcunun üç adet görünümü vardır. Buna göre ilk olarak iş sözleşmesi devam ederken işçi kendi yararına olarak işverenle rekabet halinde olacağı bir işe girişmemelidir. İkinci olarak, işçi işverenin rakibi olan bir işveren yahut işyerinde çalışmamalıdır. Son koşul ise işçinin rakip olan işverenle hiçbir şekilde bir ilişiğinin olmaması koşuludur. Ancak son koşulun hakkaniyete aykırılığa sebebiyet vereceğine ilişkin görüşler bulunmaktadır.[370]

İşçinin çalıştığı işyeri dışında kalan sürede başka bir işyerinde çalışması her durumda sadakat borcuna aykırılığa sebebiyet vermeyebilir. Çünkü işçinin çalıştığı süre dışında

[369] Dursun, Yonca, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, C.19, Özel Sayı 2017, s.2428
[370] Dursun, s.2430

başka bir işyerinde çalışmasını yasaklayan bir kural bulunmamaktadır. Özellikle kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçinin, işverene haber vererek başka bir işte çalışması beklenebilir bir durumdur. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçi de ikinci olarak çalıştığı işyerinde rekabet yasağı kurallarına uygun olarak çalışmalıdır. Aksi durumda işçinin sadakat borcuna aykırı davranması gündeme gelebilir.

İşverenin çıkarlarının korunması gerektiği durumlarda işçinin yan işte çalışması sözleşmeyle yasaklanabilir. İşçinin yan işte çalıştığını işverene bildirmemesi Yargıtay tarafından doğruluğa uymayan davranış olarak nitelendirilmiş ve işçilik alacaklarının reddine karar vermiştir.[371]

İşçinin rekabete sebebiyet verecek davranışlarının hazırlık aşamasında kalması halinde ihlalin gerçekleşip gerçekleşmeyeceği sorunu gündeme gelebilir. Genel kabul gören görüşe işçinin rekabet yasağına aykırılık teşkil edebilecek davranışlara hazırlık hareketleri ihlale sebebiyet vermemektedir.[372] Söz konusu hususa örnek olarak, işçinin kendisinin kuracağı yeni işyerine mobilya sipariş etmesi ya da böyle bir işyeri kuracağını çevresine duyurması gibi haller sayılabilir.[373]

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin önüne gelmiş bir uyuşmazlığı incelemek istiyoruz. Somut olayda, davalı işverence davacı işçinin iş sözleşmesi rakip firmada çalışması sonucu sadakat borcuna aykırı davrandığı gerekçesiyle haklı nedenle feshedilmiştir. Davacı işçi ise iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini ileri sürerek işçilik alacaklarını talep etmiştir. Yargıtay, işçinin sadakat borcuna aykırı davranarak haklı nedenle feshe sebebiyet verdiğini şu ifadelerle karara yansıtmıştır: *"somut olayda davacının iş sözleşmesinin davacının aynı alanda faaliyet gösteren bir başka şirkette çalışması sebebiyle sadakat borcuna aykırı davrandığı gerekçesiyle feshedildiği görülmektedir. Davacının davalı şirketle rekabet*

---

[371] *"Dosyadaki bilgi ve belgelere ve özellikle yargılama sırasında dinlenen davalı tanıklarının anlatımlarına göre davacının davalı işverenin izin ve haberi olmadan bir başka işyerinde çalıştığı belirlenmiş bulunmaktadır. Keza dosya içinde bulunan davacıya ait kartvizitte davacının adı geçmekte "...sigorta aracılık hizmetleri limitet şirketi" ifadesi yer almaktadır. Tüm bu açıklamalardan anlaşılacağı üzere davacının bir başka işyerinde çalıştığı gözlenmektedir. Davacının bu davranışı 1475 sayılı İş Kanunun 17/2-d maddesindeki doğruluk ve bağlılığa uymayan davranış kapsamına girmektedir. Durum böyle olunca iş akdi davalı işverence haklı olarak feshedilmiş bulunmaktadır. O halde davacı ihbar ve kıdem tazminatını hak etmediği halde mahkemece hüküm altına alınması isabetsiz olup, bozmayı gerektirmiştir."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.16.04.1998, E.1998/5032, K.1998/6738 (www.kazanci.com.tr)

[372] Karademir, Artür, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2022, C.13., S.2, s.347

[373] Karademir, s.347

halinde olan bir başka şirkette çalıştığı dosya kapsamıyla sabittir. Nitekim davacı işverence yapılan soruşturma kapsamında bunu kabul etmiştir. Davacının davalı şirkette çalışmasının tam süreli olduğu da dikkate alındığında davacının aynı zamanda davalıyla rekabet halinde olan bir başka şirkette de çalışması sadakat borcuna aykırılık teşkil eden bir davranış olup, işverenin iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğinin kabulü ile kıdem ve ihbar tazminatı taleplerinin reddi gerekirken bu taleplerin hüküm altına alınması yerinde olmamıştır."[374]

Görüldüğü üzere işçinin, iş sözleşmesi devam ederken rekabet etmeme borcu kanundan kaynaklanan bir borç olarak sayılmakta ve aksi halde sadakat borcu aykırılık olarak kabul edilmektedir. Şunu da belirtmek gerekir ki iş sözleşmesi sona erdikten sonra rekabet borcuna aykırılıktan söz edilebilmesi için taraflar arasında ayrı bir rekabet sözleşmesi yapılması gerekmektedir. Aksi halde işçinin rekabet etmeme borcunun varlığından söz edilemeyecektir.

3.2.11. Belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesine dönmesi durumu

Belirli süreli iş sözleşmeleri, iş sözleşmesinin belirli bir süreye bağlı olarak, bir işin tamamlanması veya bir olgunun ortaya çıkması gibi objektif şartlara dayanılarak yazılı olarak yapılan iş sözleşmeleridir.[375] Objektif şartın bulunması koşulu belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından çok önemli bir yere sahiptir. Belirli süreli iş sözleşmesi ilk yapıldığı anda dahi objektif şartın mevcut olması gerekmektedir.

Belirli süreli iş sözleşmesinden kastedilen şey sözleşme taraflarının süreyi tarih olarak belirlemiş olmaları olmayıp, işçi tarafından yapılacak işin niteliğinin belirli süreli olmaya elverişi olmasıdır.[376] Ancak kimi zaman işin niteliğinin dışında işçinin niteliğine de dikkat edildiği durumlar mevcuttur.

[374] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi, T.29.04.2015, E.201/263, K.2015/15737 (www.kararara ma.yargitay.gov.tr)
[375] Senyen Kaplan, s.89
[376] Senyen Kaplan, s.90

İş sözleşmesinin belirli süreli ya da belirsiz süreli yapılmasının özellikle iş sözleşmesinin sona ermesi durumunda büyük önemi bulunmaktadır. Şöyle ki, iş sözleşmesinin belirli süreli olarak yapıldığı hallerde süre sonunda sözleşme kendiliğinden sona ereceği için işçi kıdem tazminatına hak kazanamayacaktır. Ayrıca işçi sözleşmenin sona ermesinin ardından iş güvencesi hükümlerinden de yararlanamayacaktır. Uygulamada belirli süreli sözleşmelerin bu neticelerinden ötürü işverenlerin birden fazla kez belirli süreli iş sözleşmesi yaparak haklarını kötüye kullandıkları görülmektedir.

4857 sayılı İş Kanunu'ndan evvel, işverenlerin belirli süreli iş sözleşmesi yapma hakkını kötüye kullanmaları halinin yaptırımı yasalarda yer almamaktaydı.[377] Yargı kararları neticesinde, ortaya çıkan içtihatlarla bu şekilde yapılan belirli süreli iş sözleşmeleri belirsiz süreli olarak sayılmaktaydı. Ancak bunun için somut uyuşmazlıkta işverenin hakkını kötüye kullandığının kanıtlanması gerekiyordu. 4857 sayılı kanun objektif nedenlerin varlığı unsurunu getirerek işverenin hakkını kötüye kullanıp kullanmadığına bakılmaksızın, bu nedenlerin yokluğu durumunda iş sözleşmesini belirsiz süreli iş sözleşmesi saymaktadır.[378]

Belirli süreli iş sözleşmesi, işverence İş Kanunu m. 11'e aykırı şekilde düzenlendikten sonra, işçinin bu sözleşmeye bağlı birtakım alacaklarını talep etmesi halinde, işveren tarafından sözleşmenin aslında belirsiz süreli olduğu ileri sürülse dahi, İş Kanunu m. 11/2 uygulanacaktır. Ancak somut olayın adalet gereği, Medeni Kanun'daki hakkın kötüye kullanılması yasağına bağlı olarak çelişkili durumların ortaya çıkması halinde, yine bu yasağa dayanarak bir karar verilmesi yerinde olacaktır.[379]

İş Kanunu m. 11 genel olarak işçinin korunması amacıyla işverene getirilmiş bir düzenlemedir. İşverenin kanunun bu maddesine kasten aykırı davranması halinde hakkın kötüye kullanılması gündeme gelecektir.[380]

---

[377] Ayan, Serkan, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.54, S.4, Aralık 2005, s.456
[378] Ayan, s.457
[379]Kabakçı, Mahmut, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği, İÜHFM., C.LXXII, S.2, 2014, s.139
[380] Kabakçı, s.140

Kabakçı'ya göre objektif şart işverenin belirleyebildiği bir konudur. Bu nedenle işçinin İş Kanunu m. 11 bağlamında hakkını kötüye kullandığı bir durum kural olarak söz konusu olmayacaktır. Ancak işçinin de buna aykırı davranışları olabilmektedir. Yargıtay'ın bu konuda vermiş olduğu bir karar şu şekildedir; *"Taraflar arasındaki uyuşmazlık sözleşmenin süresinin belirli olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Öncelikle belirtmek gerekir ki, hizmet sözleşmesinde sözleşme süresi belirli bir tarih yazılmak suretiyle gösterilmiş değildir. Davacının barajın bitim tarihine kadar çalışacağının öngörülmesiyle yetinilmiştir. Baraj inşaatı uzun süre devam eden, inşaat işine endeksli olarak çalışmanın öngörülmesi sözleşmenin süresinin belirli olmadığını gösterir. Gerçekten somut olayda da inşaatın uzun süre devam ettiği görülmektedir. Öte yandan, davacı işçinin işine son verilirken kendisine ihbar tazminatının da ödenmiş olduğu görülmektedir. İhbar tazminatını alıp, başka hiçbir alacağının kalmadığını beyan eden bir kimsenin daha sonra sözleşmenin belirli süreli olduğundan söz ederek, geri kalan süre için ücret isteğinde bulunması olanağı yoktur. Davacının bu tutumu çelişkili davranış oluşturur ki, bunun hukuken kabulü mümkün değildir."*[381] Karardan da anlaşılacağı üzere istisnai de olsa işçinin bu konuda hakkını kötüye kullandığı durumlar gündeme gelebilmektedir.

3.2.12. İşçinin devamsızlık yapması

İşyerinde görülen işlerin aksamaması için işçinin haklı olmayan yere devamsızlık yapmaması önem teşkil etmektedir. İşçinin devamsızlığından anlaşılması gereken hal işçinin işe hiç gelmemesi halidir. İşçinin işe gelmiş olmasına rağmen çalışmaması veya işçinin işe geç gelmesi gibi durumlar devamsızlık olarak değerlendirilen hallerden sayılmazlar.[382]

İş Kanunu m. 25/2-g uyarınca *"İşçinin işverenden izin almaksızın veya haklı bir sebebe dayanmaksızın ardı ardına iki işgünü veya bir ay içinde iki defa herhangi bir tatil gününden sonraki iş günü yahut bir ayda üç işgünü işine devam etmemesi işverene önelsiz fesih hakkı verir."* İşçinin işe gelmemesini haklı kılan nedenlerin ne olduğunu tek tek belirtmek mümkün olmayıp somut olay bazında değerlendirme yapmak gerekmektedir. Bu

[381] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.10.03.1998, E.1997/20294, K.1998/3771 (www.lexpera.com.tr)
[382] Tangün Koç, Sedef, İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi, GSÜHFD, C.22, S.1,2023., s.835

hallere örnek olarak; işçinin aile üyelerinin hastalanması yahut ölümü, işçinin eşinin doğum yapmış olması gibi haller verilebilir.[383] İşçinin işverenden izin almaksızın işe gelmemesi hali de haklı nedenle fesih sebebi olarak sayılmaktadır. İşçinin söz konusu izni izin vermeye yetkili makamdan ve gerekli prosedüre bağlı olarak alması gerekmektedir.[384]

Dürüstlük kuralları gereğince işe gelmemesi haklı bir nedene dayanan işçi, bu durumu makul bir sürede işverene bildirmelidir.[385] Aksi halde işveren için haklı nedenle fesih yapma imkânı doğacaktır. Ancak yine dürüstlük kuralları gereğince işçiden söz konusu bildirimi yapamayacağı hallerde işverene haber vermesi beklenmeyebilir. Öğretide, işçinin işyerine gelmemesinin işverenin araştırması gerektiği durumlarda işverenin haklı nedenle fesih imkanının olmayacağı görüşü baskındır.[386]

Sağlık gibi önemli hallerin mevcut olması durumunda işçinin yapmış olduğu devamsızlık her ne kadar haklı nedene dayansa da kimi zaman işçilerin sahte ya da hatıra binaen sağlık raporu alarak devamsızlık yaptıkları görülmektedir.[387] Bu gibi hallerin ispatlanması halinde işçinin mazeretsiz olarak işe devam etmediğinin kabul edilmesi yerinde olacaktır. Nitekim Yargıtay'ın vermiş olduğu kararlar da bu yöndedir. Söz konusu uyuşmazlığa ilişkin verilmiş olan bir kararda şu ifadeler kullanılmıştır: *"Somut uyuşmazlıkta davacının iş akdinin 04.04.2015, 06.04.2015, 07.04.2015 tarihlerinde işe gelmediği, 07.04.2015 tarihi için mazeret bildirmişse de diğer günler için mazeret bildirmediği bu nedenle iş akdinin devamsızlık nedeni ile feshedildiği anlaşılmaktadır. Dosya içinde davacının bu tarihlere ait devamsızlık tutanakları yanında 07.04.2015 tarihinde rahatsızlığı nedeni ile işe gelmediği haksız olarak iş akdinin feshedildiği beyan*

---

[383] Tangün Koç, s.843; Süzek / Başterzi, s.731
[384] Tangün Koç, s.845
[385] Süzek / Başterzi, s.732
[386] Ateş Dursun, Sevgi, İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi, C.34., S.6.,2019, s.863
[387] *"Dosyadaki bilgi ve belgelere göre; davacı işçinin davalının 09.07.2012 tarihli ve "ilk amiriniz…'dan bir hafta izin istediğiniz, ilk amiriniz tarafınıza izin vermeyince kendisine "ben de o zaman ablamın çalıştığı hastaneden rapor alırım" diyerek, 01.07.2012 tarihinde gerçekten hasta olmadığınız halde yalan beyanda bulunup ablanızın da çalıştığı hastane olan Bursa Muradiye Devlet hastanesinden istirahat raporu aldığınız, buna mukabil bir tatil yöresinde tatile çıktığınız tespit edilmiştir. Yalan beyanınız ile ilgili savunmanızı kendi el yazınızla vermenizi" içerikli savunma istem yazısına aynen; "rapor aldım ve ila. Tedavisi görüyorum halen. Bu arada da tatil yaptım." Şeklinde cevap vermiş olup, savunma içeriği davalının hatıra binaen sağlık raporu temin edilip tatile gidildiği şeklindeki haklı fesih nedenini teyit eder mahiyettedir. Davacı da raporlu olduğu tarihlerde tatil yaptığını zaten kabul etmiştir. Davacının doğruluk ve bağlılık ile bağdaşmadığı açık olan bu davranışı sebebiyle işverenin fesihte haklı olduğu kabul edilerek, şartları oluşmayan kıdem ve ihbar tazminatının reddi yerine, yazılı gerekçelerle kabulü hatalıdır."* Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.18.01.2018, E.2017/1505, K.2018/592 (www.kazanci.com.tr)

edilmiştir. Yine dosya içerisinde davacının sosyal medya paylaşımlarında; 04.04.2015 tarihinde arkadaşının düğününe katıldığına ilişkin görsellerin altında davacı… arkadaşı arasında geçen konuşmada; davacıya hitaben "sana izin vermediler ki hoş senin izne ihtiyacın yok", dendiği davacının ise "ben o işi hallettim" dediği, " doktor amcan mı halletti" sorusu üzerine davacının "yok abi bende amcam var Ankara'da savcı" şeklinde yazışmalar olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu sosyal medya yazışmaları ve davacının işvereni verdiği savunmanın birlikte değerlendirilmesi neticesinde 07.04.2015 tarihli alınan raporun sıhhatli olmadığı, geçerli kabul edilemeyeceği sonucuna varılmıştır. Yukarıdaki açıklamalar neticesinde mahkemece hatalı değerlendirme ile verilen kıdem ve ihbar tazminatı reddi yerine kabulüne karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir."[388]

İşçinin devamsızlığı ile ilgili Yargıtay'ın başka bir kararını ele almak istiyoruz. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi 17 Ağustos depreminin yaşandığı dönemde enkaz çalışmalarına katılması amacıyla deprem bölgesine gönderilmiştir. Ancak davacı işçi hafta tatili ve bayram tatili günlerinde deprem bölgesinden ayrılarak geri dönmüştür. Davalı işveren bu nedenle işçinin iş sözleşmesini devamsızlık nedenine dayanarak haklı nedenle feshetmiştir. İşçi kıdem, ihbar ve fazla çalışma alacaklarını talep etmiştir. İlk derece mahkemesi işçinin talep ettiği alacakların bir kısmını kabul etmiştir. Yargıtay ilgili dairesi ise işçinin hafta tatili ve bayram günlerinde çalışmak gibi bir zorunluluğu olmamasına rağmen 17 Ağustos gibi ülkede çok büyük bir tahribata yol açan doğal afet neticesinde yaptığı çalışmanın zorunlu nedenle fazla çalışma olduğuna değinmiş ve işçinin bu durumda afet bölgesinden ayrılıp geri dönmesinin iyi niyet kurallarına aykırı olduğunu ifade ederek işçinin tüm alacak taleplerini reddetmiştir.[389]

3.2.13. Toplu iş hukukunda dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanımının bir görünümü: Grev hakkının kötüye kullanılması

Dürüstlük kuralı ve onun yansıması olan hakkın kötüye kullanılması yasağı genel hukuk kuralı olmaları dolayısıyla hukukun birçok alanına uygulanacaktır. Bu nedenle bu iki hukuk kuralının yansıması toplu iş hukukunda da görülebilir.

[388] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.09.12.2019, E.2016/9899, K.2019/21877(www.karararama.yargitay.gov.tr)
[389] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, T.31.10.2000, E.2000/10380, K.2000/15194 (www.kazanci.com.tr)

Grev hakkının kötüye kullanılmasına ilişkin düzenleneme öncelikle Anayasanın 54/2. maddesinde yer almaktadır. Anılan maddeye göre *"grev hakkı ve lokavt iyi niyet kurallarına aykırı tarzda, toplum zararına ve milli serveti tahrip edecek şekilde kullanılamaz."* Anayasanın bu maddesiyle aynı olan düzenleme 6356 sayılı kanunda da yer almaktadır. Söz konusu kanunun 72/1. maddesine göre; *"grev hakkı veya lokavtın iyi niyet kurallarına aykırı tarzda toplum zararına veya milli servete zarar verecek şekilde kullanıldığının tespit edilmesi halinde, uygulanmakta olan grev veya lokavtın durdurulmasına karar verilir."*

Grev hakkının kötüye kullanılması kanun dışı grev anlamına gelmemektedir. Kanunda yer alan unsurları taşımadan yapılan grev kanun dışı grev olacaktır. Ancak grev hakkının kötüye kullanılmasından bahsedebilmemiz için kanuni bir grevin varlığı şarttır.[390] Kanuni olarak yapılan grevin iyi niyet kurallarına aykırı şekilde yapılması grev hakkının kötüye kullanılmasına sebep olacaktır. Grev hakkının kötüye kullanılması halinde mahkeme tarafından grevin durdurulması kararı verilebilir. Bu karar verilmesine rağmen greve devam edildiği taktirde artık kanuni grev kanun dışı grev halini alacak ve buna göre yaptırımların uygulanması gerekecektir.[391] Kanun dışı grevin söz konusu olduğu hallerde işveren, işçilerin sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceklerdir. Yargıtay tarafından verilen bir kararda bu husus şu şekilde ifade edilmiştir: *"yasadışı grev yapılması, bu greve katılanlar için yasadışı greve katılmış olmanın yanında işe devamsızlık, bu greve karar vermeye buna katılmaya teşvik eden ve zorlayanlar için ise dürüstlük kuralına aykırılık veya işverene sadakatsizlik teşkil eder. Böyle bir durumda işverenin bu işçilerin hizmet akitlerini feshi ihbar önellerine uyma ve herhangi bir tazminat ödemek zorunda olmaksızın haklı nedenle feshedebilme imkânı bulunmaktadır…"*[392]

Hakkın kötüye kullanılması için gerekli olan zarar vermek kastının grev bakımından mümkün görünmesi olanaklı değildir. Çünkü grev hakkı diğer haklardan ayrı olarak temelde zarar verme kastını barındırır.[393] Şöyle ki; işçiler çalışmayı bırakarak, işvereni bir zarara sokarak istediklerini yaptırmak istemektedirler. Söz konusu zarar makul

[390] Karaca Gökçek, Nuray, Grev Hakkı ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, C.15, S.1, 1999, s.576
[391] Karaca, s.577
[392] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi, T.26.04.2013, E.2013/13400, K.2013/7721 (www.lexpera.com.tr)
[393] Kandemir, Murat, Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1998, (YÖK Tez No: 74339), s.86

sayılabilecek bir zarardır. Ancak grevin temelde zarar verici bir eylem olması onun sınırsızca kullanılabileceği anlamına gelmemektedir. Kanunda bu nedenle grevin iyi niyet kurallarına aykırı, milli servete zarar verici, toplum zararına sebep olacak şekilde kullanılması ölçütleri verilmiş ve grev hakkının kötüye kullanılmasının sınırları belirtilmiştir.[394] Buna göre, dürüstlük kuralları dikkate alınarak yapılacak değerlendirme sonucunda, grevin bu unsurları taşıdığı sonucuna ulaşılıyorsa grev hakkının kötüye kullanıldığından bahsedilecektir. Hangi hallerin bu ölçülere aykırılık teşkil ettiğini önceden tek tek belirlemek mümkün değildir. Hâkim somut uyuşmazlık önüne geldiğinde takdir hakkını kullanarak bir değerlendirme yapmalıdır. Tuncay'a göre grev hakkının kötüye kullanılmasından söz edilebilmesi için iyi niyet kurallarına aykırılık ayrı olarak, milli servetin tahribi ve toplum zararı ayrı olarak değerlendirilmelidir.[395] Yapılan grev alenen iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil ediyorsa diğer şartların yer alması zorunlu değildir. Ancak alenen iyi niyet kurallarına aykırılık teşkil etmiyorsa milli servetin tahribi ve toplum zararı unsurlarının gerçekleşmesi gerekir.[396]

[394] Kandemir, s.87
[395] Tuncay, Can / Savaş Kutsal, Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014, s.411
[396] Tuncay / Kutsal, s.411

4. İŞÇİNİN DÜRÜSTLÜK KURALINA VE HAKKIN KÖTÜYE KULLANILMASI YASAĞINA AYKIRI DAVRANIŞLARININ YAPTIRIMI

4.1. İşverenin Fesih Hakkı

Yukarıda ifade edilen birçok Yargıtay kararı işçinin dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranışlarını örneklemektedir. İş sözleşmesi devam ederken işçinin bu davranışlarının yaptırımı her somut olay kendi içinde değerlendirilerek ortaya çıkacaktır. Söz konusu hallerde genellikle işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiği görülmektedir. Ancak yargı makamları kimi zaman işverenlerin haklı nedenle feshini yerinde bulmayarak feshin ancak geçerli nedenle fesih sayılabileceğini kabul etmektedirler. Bu durum hâkim tarafından titizlikle incelenmeli ve işçinin davranışı ile orantılı olacak şekilde karar verilmelidir. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu bu hususu kararında şu şekilde ifade etmiştir: *"...öte yandan, işveren iş sözleşmesine aykırı davranışta bulunan işçiye yaptığı eylemle orantılı bir yaptırım uygulamalıdır. Ölçülülük ilkesi gereğince uygulanacak önlem ulaşılmak istenen amaç açısından gerekli, ölçülü ve elverişli olmalıdır. Bu durumda, hâkim işçinin davranışının ağırlığını belirleyerek işçinin davranışı ile işverence uygulanan fesih türü arasında bir ölçülülük olup olmadığını takdir edecektir."*[397]

Haklı nedenle fesih hakkından söz edilebilmesi için iş ilişkisinin en az taraflardan biri bakımından katlanılamaz hale gelmesi gerekmektedir. İş ilişkisinin taraflar bakımından çekilmez hale gelip gelmediği hususu belirlenirken de dürüstlük kurallarından yararlanmak gerekecektir. Dürüstlük kuralı, taraflar arasındaki iş ilişkisinin çekilmez olup olmadığı hususunda bir ölçü olacaktır. Haklı nedenle fesih hem belirli süreli iş sözleşmeleri hem de belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından geçerli olabilir. Şunu da belirtmek gerekir ki borçlar kanununa tabi olarak yapılan iş sözleşmelerinde haklı nedenle fesih kavramı daha geniş şekilde yorumlanabilir. TBK m. 435/2 dürüstlük kuralı uyarınca taraflardan sözleşmenin devamının beklenemeyeceği tüm halleri haklı nedenle fesih kapsamına

[397] YHGK, T.04.10.2018, E.2015/3279, K.2018/1429 (www.karararama.yargitay.gov.tr)

almıştır.[398] Ancak İş Kanunu haklı nedenle fesih hallerini kanunda sayarak daha sınırlı olarak belirlemiştir.

Geçerli nedenle fesih hali ise haklı nedenle fesih sebepleri kadar ağır olmayan ancak iş yerindeki çalışma düzenini ve uyumu olumsuz etkileyen sebepler olarak ifade edilebilir.[399] Somut uyuşmazlıktaki feshin haklı nedenle fesih mi yoksa geçerli nedenle fesih mi olması gerektiği belirlenirken taraflar arasındaki güven temelinin çöküp çökmediğine bakılacaktır. Dürüstlük kuralları gereği bu ağırlıkta bulunmayan haller geçerli nedenle feshe sebebiyet verecektir.[400]

İş sözleşmesinin haklı nedenle veya geçerli nedenle feshedilmesinin sonuçları işçi bakımından büyük önem taşımaktadır. İş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğinin kabulü halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak geçerli nedenle fesih halinde işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanabilecektir.

4.2. İşverenin Tazminat Hakkı

Türk iş hukukunda iş sözleşmesinden doğan borçlar yalnızca ifa borcuyla sınırlı bulunmamaktadır. İşçi ve işverenin birbirlerine karşı olan sadakat, bağlılık ve dürüst davranma borçları da bulunmaktadır. İşçinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranışları sadece disiplin veya fesih yaptırımına sebep olmakla kalmayıp, işçinin işverene karşı özel hukuk hükümleri çerçevesinde tazminat sorumluluğunu da gündeme getirir. İşçinin söz konusu kurallara aykırı davranışları ortada mevcut bulunan bir iş sözleşmesinin olmasından ötürü sözleşmeye aykırılık kapsamında bir sorumluluk meydana getirir. Ancak kimi zaman işçinin eylemlerinin haksız fiil sorumluluğu kapsamında değerlendirilmesi gereken haller ortaya çıkabilir. Örneğin, işçinin işverenin itibarını zedelemesi gibi hallerde TBK m. 49 ve devamı maddeleri kanımızca gündeme gelebilecektir.

[398] Mollamahmutoğlu /Astarlı/ Baysal, s.228
[399] Kaplan, Hasan Ali, İş Sözleşmesinde Haklı Fesih ve Geçerli Fesih Ayrımına İlişkin Güncel Sorunlar, NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, C.5, S.2, s.8
[400] Kaplan, s.8

İşverenin haklı nedenle iş sözleşmesini feshetmesi halinde işçiden tazminat isteme hakkı yalnızca "ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller" için kabul edilmiştir. İş Kanunu m. 26 bu hallerde iş sözleşmesinin feshedilmesi durumunda tazminat hakkının saklı olduğunu ifade etmektedir. Ancak İş Kanunu m. 25/1'inde işçinin kusuruna dayanan bir fesih sebebi olduğu göz önüne alındığında tazminat hakkının yalnızca ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık halleri ile sınırlı olması kanımızca yerinde bir düzenleme olmamıştır.

Haklı nedenle fesih halinde talep edilebilecek tazminat tutarı belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından bakiye sözleşme süresi ile sınırlı iken belirsiz süreli iş sözleşmeleri bakımından bildirim süreleri ile sınırlı olarak belirlenir.

SONUÇ

Dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı Türk Medeni Kanunu m. 2'de yer alan tüm hukuki olaylara uygulanabilen genel niteliğe haiz hukuk kurallarıdır. TMK 2/1 maddesi kişilerin haklarını kullanırken ve borçlarını yerine getirirken dürüstlüğe uygun şekilde davranmalarını emreder. Burada dürüstlük ile kastedilen şey ise orta zekalı, namuslu ve ahlaki değerleri olan bir insan gibi davranmaktır. Aynı zamanda görüldüğü üzere dürüstlük kuralı herkese hitap eden bir kural olmasından ötürü hem alacaklı ve hem de borçlu için geçerli olan bir hukuk kuralıdır.

Dürüstlük kuralının uygulama alanı çok geniş olmakla beraber özellikle kanunların yorumu, kanunda yer alan boşlukların tamamlanması, hukuki işlemlerin oluşumu ve tamamlanma aşamalarının yanı sıra hukuki işlemlerin yorumlanması, kanuna karşı hilenin önüne geçilmesi, taraflar arasında meydana getirilen sözleşmelerin içeriğinin değiştirilmesi ve sona ermesi, tarafların birbirilerine karşı yan yükümlüklerinin ne olduğunun belirlenmesi gibi durumlarda sıklıkla uygulanan bir hukuk kuralıdır.

Dürüstlük kuralı hâkim tarafından resen uygulanmak zorunda olan emredici niteliğe haiz bir hukuk kuralıdır. Bu niteliğini ise kamu düzenine ilişkin olmasından almaktadır. Şunu da belirtmek gerekir ki her uyuşmazlıkta doğrudan dürüstlük kuralını uygulamak adaleti zedeleyici sonuçlara yol açabilir. Bu nedenle somut uyuşmazlığa ilişkin özel bir kanun hükmünün olduğu hallerde söz konusu hüküm uygulanmalı, aksi takdirde ikincil bir yol olarak dürüstlük kuralının uygulanması yoluna gidilmelidir.

Hakkın kötüye kullanılması ise kişilere yasal çerçevede kullanılması amacıyla verilen yetkilerin dürüstlük kuralına aykırı olarak kullanılması şeklinde ifade edilebilir. Pek tabii hakkın kötüye kullanılmasından bahsedebilmemiz için ortada gerçek anlamda bir "hak" mevcut olmalıdır. Hakkın kötüye kullanılmasından bahsedilebilmesi için, söz konusu durumun bir zarara neden olması gerekmediği gibi hakkını kötüye kullanan kişinin kusurlu olması da aranmaz. Burada önemli olan husus kişinin kendisine tanınan hakkı amacı dışında kullanmasıdır.

Hakkın kötüye kullanılması hali de tıpkı dürüstlük kuralı gibi her somut uyuşmazlıkta hâkim tarafından resen dikkate alınacaktır. Aynı şekilde yukarıda bahsedildiği üzere dürüstlük kuralının uygulanma alanları hakkın kötüye kullanılması yasağı için de geçerli olacaktır.

Hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranılması halinde ise hukuk söz konusu durumu korumayacaktır. Yani hakkını kötüye kullanan kişi, hukukun kendisine tanıdığı himayeden yararlanamayacaktır.

İş hukukunda da dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağı uygulama alanı bulacaktır. İş hukukunun prensiplerinden olan işçi lehine yorum ilkesi ve ayrıca kanunun sistematiğinin daha çok işçi lehine düzenlenmiş olması sebebiyle işverenler bakımından dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanımı hallerinde uygulanacak yaptırımlar kanunda yer almaktadır. Buna örnek olarak, iş güvencesinden yararlanmayan işçilerin iş sözleşmelerinin haksız feshi halinde işverene uygulanan kötü niyet tazminatıdır. İşverenin haksız davranışlarının neticesi iş kanununda yer almakla beraber, işçinin alacaklarını talep ederken dürüstlük kuralına aykırı davranması ve hakkını kötüye kullanması halinde ne olacağı hususu İş Kanunu'nda düzenlenmemiştir.

Uygulamada, yukarıda örnek olarak bahsedilen yargı kararlarından da görüleceği üzere işçinin feshe bağlı ya da feshe bağlı olmayan alacaklarını talep ederken hakkaniyete uygun olmayan istekleri olabilmektedir. Hangi hallerin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırılık oluşturduğunu tek tek belirlemek mümkün değildir. Hâkim önüne gelen her uyuşmazlıkta bu hususu titizlikle incelemelidir.

Yukarıda anlatılan birçok karardan da görüleceği üzere işçinin dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranışları çoğunlukla İş Kanunu m. 25 kapsamına girmektedir. Özellikle işçinin ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan davranışları, örneğin, işvereni yanıltması gibi hallerde işçinin TMK m. 2'ye aykırı davrandığı söylenebilir. Ayrıca İş Kanunu m. 25'te yer alan işçinin doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışları işçinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması

yasağına aykırı davranışlarıyla sıkı sıkıya ilişkilidir. İşçinin sadakat borcu genel anlamıyla işçinin dürüst davranmasını da için de barındırır.

Sadakat borcunun gereği olarak işçinin işverene zarar verici davranışlardan kaçınması ve kendisine tanınan hakları uygun şekilde kullanması gerekmektedir. Bu nedenle işçinin işverene karşı sadakat borcuna aykırı davranması halinde işverenin fesih hakkı doğabileceği gibi, işçinin davranışı TMK m. 2 bakımından aykırılık teşkil edebilecektir. İşçinin sağlık raporu alarak işe gelmeyip tatile gittiğinin anlaşılması, gerçekte fazla çalışma yapmayan işçinin fazla çalışma yapmış gibi göstererek bu alacağını talep etmesi, işçinin geçmişte hak kazandığı talebini çok uzun zaman sonra sırf işvereni zor duruma düşürmek amacıyla talep etmesi, emeklilik hakkının sırf işyerinde yapılan disiplin soruşturmasının sonuçlarını bertaraf etmek için kullanılması gibi haller uygulamada sıkça karşımıza çıkan işçinin dürüstlük kuralına ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranılması halleridir. İşçinin, dürüstlük kuralı ve hakkın kötüye kullanılması yasağına aykırı davranması halinde işverenin haklı fesih hakkı gündeme gelecektir.

Haklı fesih durumunda işçi kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacaktır. Ancak şunu da belirtmek gerekir ki kanunda doğrudan bu hususun düzenlenmemesi bir eksiklik yaratmaktadır. Bizce kanunda önemli bir eksiklik yaratan bu hususun çözümünde ise genel hükümlere gitmek gerekecektir. İşçinin, işçilik alacaklarını talep ederken dürüstlük kuralına aykırı davranması ve hakkını kötüye kullanması halinde Türk Medeni Kanunu m. 2 uygulama alanı bulacaktır. Bu durumda işçi, hukukun korumasından yararlanamayacak ve talep ettiği alacaklar kabul olmayacaktır. İşveren, aynı zamanda şartlarının oluşması durumunda işçiden genel hükümlere göre maddi ve manevi tazminat talebinde bulunabilecektir.

KAYNAKLAR

ACEMOĞLU, Kevork, Hakkın Kötüye Kullanılması ve İsviçre Federal Mahkemesi, İstanbul Üniversitesi Mukayeseli Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt1, Sayı 1, 2011, s. 149-153.

AKINTÜRK, Turgut. Medeni Hukuk, Sevinç Matbaası, Ankara 1968.

AKİPEK, Jale / AKINTÜRK, Turgut / ATEŞ, Derya, Türk Medeni Hukuku Başlangıç Hükümleri Kişiler Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2019.

AKKIŞLA, Sena, Ücretin Ödenmesinin İspatı, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 4, Sayı 1, 2020, s. 121-142.

AKYOL, Şener, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Filiz Kitapevi, İstanbul 1995.

ALASLAN, Fatma, Medeni Hukukta Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 2016, s. 413-434.

ALBAYRAK GÜL, Hande, İşçinin Sadakat Borcu, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 11, Sayı 141-142, 2016, s. 121-197.

ALP, Mustafa, Olumsuz İşyeri Uygulaması ile Bir İkramiyenin Kaldırılması (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ve 22. Hukuk Dairesi Kararlarının İncelenmesi), s. 3089. www.hukuk.deu.edu.tr, (Erişim Tarihi: 10.02.2025).

ALPAGUT, Gülsevil, İşçinin Sadakat Borcu ve Türk Borçlar Kanunu ile Getirilen Düzenlemeler, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 25, 2012, s. 25-34.

ALTINTAŞ ŞAHİN, Mehtap, Güncel Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Davaları, Yaşar Hukuk Dergisi, Cilt 6, Sayı 2, 2024, s.289-334.

ANTALYA, Gökhan / TOPUZ, Murat, Marmara Hukuk Yorumu Medeni Hukuk, 5. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

APAYDIN, Eylem, “The Principle of Good Faith in Contracts”, s.18, (www.researchgate.net), (Erişim Tarihi: 10.02.2025).

ARAS, Talip, İş Güvencesinden Yararlanmanın Koşulları ve Emredicilik, TBB Dergisi, Sayı 119, 2015, s. 430-456.

ARI, Mehmet, İşçinin Sır Saklama Yükümlülüğü, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt 11, Sayı 115, 2016, s. 58-63.

ASTARLI, Muhittin, İş İlişkisinin Sona Ermesi ve Kıdem Tazminatı Açısından Yargıtay’ın 2015 Yılı Kararlarının Değerlendirilmesi, Yargıtay’ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2017

ATEŞ DURSUN, Sevgi, İşçinin İşe Devamsızlığı Nedeniyle İş Sözleşmesinin Feshi, Uluslararası Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırma Dergisi, Cilt 34, Sayı 6, 2019, s. 858-865.

ATHAY, Ender Ethem, Hukuk Başlangıcı. 5. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2017.

ATEŞ, Derya, Sözleşme Özgürlüğü Yönünden Dürüstlük Kuralları, TBB Dergisi, Sayı 72, 2007, s. 75-93.

AYAN, Mehmet / AYAN, Nurşen, Medeni Hukuka Giriş,12. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2016.

AYAN, Serkan, Belirli Süreli İş Sözleşmesi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 54, Sayı 4, Aralık 2005, s. 431-487.

AYDIN, Devrim, İş Sözleşmesinin Ahlak ve İyiniyet Kurallarına Aykırılık ve Benzeri Nedenlerle Feshinin Ceza Hukuku Bakımından Değerlendirilmesi, Ankara Barosu Dergisi, Cilt 81, Sayı 2, 2023, s. 137-171.

BARDAKÇI, Merve, Toplu İş Sözleşmesinde Taraflarca Değişiklik Yapılması, Konya Barosu Dergisi, Sayı 1, 2024, s. 27-57.

BARLAS, Nami, Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağının Alman Medeni Kanunundaki Düzenleme Tarzı ve Eleştirisi, İHFM, Cilt 55, Sayı 3, 2011, s. 191-208.

BASKAN, Esra, Yaş Koşulu Dışındaki Emeklilik Koşullarını Sağlayarak İşten Ayrılan İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 3, Sayı 1, 2017, s. 189-213.

BAŞAR, Ömer, Uygulamada Sık Karşılaşılan İşçilik Alacak ve Tazminatlarının Yargıtay Kararları Işığından Hesaplanması, ERÜHFD, Cilt 16, Sayı 1, 2021, s. 15-58.

BAŞTERZİ, Süleyman, Kıdem Tazminatı-İşsizlik Sigortası İlişkisi, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 44, Sayı 1, 1995, s. 314-334.

BEDÜK, Mehmet Nusret, İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi ve Feshin Hukuki Sonuçları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 27, Sayı 2, 2019, s. 679-726.

BELVERENLİ, Demet, İşçinin Sır Saklama Borcu (Karar incelemesi), LİSGHD, Cilt 13, Sayı 50, 2016.

BİLGİLİ, Abbas, Fazla Çalışmanın Tanıkla İspatı, İKÜHFD, C. 15, S. 1-2, s. 217-248.

BİNGÖL, Serkan, Yıllık Ücretli İzin, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2012.

BOSTANCI, Uygar, İşçinin İşe İade Yönündeki Başvurusunun Samimi Olması ve Boşta Geçen Süre Ücreti Konusunda Yargıtay'ın Yeni Görüşü, Sicil İş Hukuku Dergisi, Sayı 16, 2019, s. 120-129.

ÇENBERCİ, Mustafa, İş Kanunu Şerhi, 6B, Olgaç Matbaası, Ankara 1986.

CENTEL, Tankut, Toplu İş Sözleşmesinin Özerkliğinin Hukuki Sınırları, Sicil İş Hukuku Dergisi, 2010, s. 211-219.

ÇAKRAK, Recep / İLDEŞ, Samet, Kamu Hukuku ve Özel Hukuk Açısından Dürüstlük Kuralı ve Uygulama Alanı, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 2014, s. 47-76.

ÇAVDAR, Pelin, Türk Hukukunda Dürüstlük ve İyiniyet İlkelerinin Karşılığı Olarak İngiliz Hukukunda Good Faith İlkesi, İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 1, 2022, s. 163-186.

ÇAVDAR, Pelin / KARACA, Aybüke, Türk Hukukunda Aşırı İfa Güçlüğü ve Toplu İş Sözleşmesine Uygulanabilirliği, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 23, Sayı 3, 2017, s. 613-642.

ÇELİK, Nuri/ CANİKLİOĞLU, Nurşen/ CANBOLAT, Talat / ÖZKARACA, Ercüment, İş Hukuku Dersleri, 36. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2023.

ÇELİK, Nuri, Toplu İş Sözleşmeleri ile Çalışma Koşullarının Düzenlenmesinde ve Fesih Bildirimi Sürelerinin Artırılmasında Karşılaşılan Sorunlar, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 4, Sayı 31, 2011, s. 11-24.

ÇELİKTAŞ, Demet, Şekle Aykırılık ve Şekle Aykırılığı İleri Sürmenin Sınırı Olarak Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi, Cilt 3, Sayı 1-4, 1987, s. 593-638.

ÇİL, Şahin, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları, 9. Baskı, Yetkin, Ankara 2022.

ÇİL, Şahin, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma ve Fazla Sürelerle Çalışma, Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S. 14, 2007, s. 57-79.

DEMİRBİLEK, Tamer, Kıdem Tazminatına Hak Kazanabilmek İçin Öngörülen Koşullar, TBB Dergisi, Cilt 1, Sayı 115, 2014, s. 432-448.

DINKIRCI, Burak, Yargıtay Kararları Kapsamında Kötü niyet Tazminatına Genel Bir Bakış, Sakarya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 9, Sayı 2, 2021, s. 219-231.

DOĞAN, İlyas, Hukuka Giriş. 2. Baskı, Astana Yayınları, Ankara 2020.

DOĞRUCU, Muhittin, İhbar Tazminatı (4857 Sayılı İş Kanunu'na Tabi İş İlişkileri Yönünden), İstanbul Barosu Dergisi, Cilt 92, Sayı 5, 2018, s. 33-39.

DURAK, Yasemin, Güven Sorumluluğu ve Culpa in Contrahendo, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 25, Sayı 1, 2017, s. 239-288.

DURAL, Mustafa / SARI, Suat, Temel Kavramlar ve Medeni Kanun'un Başlangıç Hükümleri, Türk Özel Hukuku, Cilt 1, Filiz Kitapevi, İstanbul 2014.

DURSUN ATEŞ, Sevgi, 25 Yıl Sigortalılık Süresi ve 4500 Prim Ödeme Gününü veya 7000 Prim Ödeme Gününü Tamamlayarak İş Sözleşmesini Fesheden İşçilerin Kıdem Tazminatı Hakları, Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 29, Sayı 1, 2021, s. 537-579.

DURSUN, Yonca, İş Kanunu ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş Görme ve Rekabet Etmeme Borcu, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan, Cilt 19, Özel Sayı 2017, s. 2409-2449.

EKONOMİ, Münir, Kadın İşçilerin Gebelik ve Doğum Halinde Feshe Karşı Korunması, Çalışma ve Toplum Dergisi, Cilt 3, Sayı 22, 2009, s. 11-34.

EKONOMİ, Münir, Yargıtay'ın İş Hukukuna İlişkin 1999 Yılı Emsal Kararları, Kamu-İş, Ankara 2002.

ELBİR, Nazlı, Yargıtay Kararları Işığında İşe İade Kararı Sonrası İşçinin Başvurusu ve İşverenin Davetinde "Samimiyet" Olgusu, İnÜHFD, Cilt 11, Sayı 1, 2020, s. 139-154.

ERDOĞAN, İhsan / KESKİN, Dilşad, Türk Medeni Hukuku, 3. Baskı, Gazi Kitapevi, Ankara 2020.

EVREN, Öcal Kemal, İş Hukukunda Ücret ve Uygulaması. 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2011.

ESENER, Turhan, İş Hukuku, Sevinç Matbaası, Ankara 1973.

GÖKTAŞ, Seracettin, Yargıtay Uygulamasına Göre Hafta Tatili, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 30, s. 43-49.

GÜMÜŞKAYA, Gamze, Hukuk Devleti Perspektifinden Vergi Hukukunda Özelgeler, Oniki Levha Yayıncılık, Ankara 2021.

GÜNAY, Buket, İş Hukukunda Hafta Tatili, Çankaya Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, s. 1563-1591.

GÜNAY, Cevdet İlhan, Yıllık Ücretli İzin Hakkı ve Ücretli İzin Alacağı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 4, Sayı 20, 2010, s. 28-50.

GÜZEL, Ali / Ugan Çatalkaya, Deniz, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük (Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Araştırma Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 18-66.

HAFIZOĞLU, Sıla, Haklı Nedenle Fesih Bakımından Suç ve Suçu Bildirme Yükümlülüğü, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 23, Sayı 1, 2021, s. 679-749.

İLARSLAN, Mehmet / Esen, Oğuzhan, Sözleşme Özgürlüğünün Sınırlarından Biri Olarak Genel Ahlaka Aykırılık, Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 10, Sayı 2, 2024, s. 747-774.

İNCİRLİOĞLU, Lütfi, "Kadın İşçinin İşe Alım Aşamasında Hamileliğini Gizlemesi Fesih Sebebi Midir", 2023, www.legal.com.tr, (Erişim Tarihi: 10.02.2025).

KABAKÇI, Mahmut, Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Geçersizliğinin İşçi ve İşveren Açısından Farklı Değerlendirilmesi Gereği, İÜHFM, Cilt 72, Sayı 2, 2014, s. 123-141.

KANDEMİR, Murat, Grev Hakkının Kötüye Kullanılması, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul 1998, (YÖK Tez No: 74339)

KAPLAN, Hasan Ali, İş Sözleşmesinde Haklı Fesih ve Geçerli Fesih Ayrımına İlişkin Güncel Sorunlar, NKÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 5, Sayı 2, s. 189-214.

KARAAHMETOĞLU, Atanur, "Sözleşme Görüşmelerinde Culpa in Contrahendo Açısından Güven Sorumluluğu, Kırklareli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 1, Sayı 2, 2023, s. 506-539.

KARACA, GÖKÇEK, Nuray, Grev Hakkı ve Lokavtın İyi Niyet Kurallarına Aykırı Tarzda Kullanılması ve Sonuçları, Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, 1999, s. 565-578.

KARACAN, ÇETİN, Hatice, 4857 Sayılı İş Kanunu'na Göre Fazla Çalışma, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

KARADEMİR, Artür, 4857 Sayılı İş Kanunu Kapsamındaki İşçinin İş İlişkisi Devam Ederken Rekabet Etmeme Borcu, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 13, Sayı 2, 2022, s. 340-355.

KAŞAK, Fatih Erdem, Tüzel Kişilik Kavramı ve Tüzel Kişilik Perdesinin Kaldırılması, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Cilt 26, Sayı 2, 2020, s. 1242-1263.

KAYIRGAN, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakülteleri Araştırma Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, 2014, s. 459-478.

KAYIRGAN, Hasan, Yargı Kararları Işığında Yıllık Ücretli İzin Hakkı, NEÜHFD, Cilt 4, Sayı 2, 2021, s. 577-596.

KESER, Hakan, İşçilik Haklarının Talep Edilmesinde Dürüstlük Kuralı, Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı ve İrade Fesadının İleri Sürülmesine İlişkin Yargıtay Kararının İncelenmesi, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 5, Sayı 20, 2010, s. 73-87.

KESER, Hakan, İş Sözleşmesinin Emekliliğe Hak Kazanma Sebebiyle Feshinde İşçinin Kıdem Tazminatı Hakkı, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 6, Sayı 21, 2011, s. 41-65.

KILIÇ, Doğukan, İşe İade Davası Sonrası İşe Başlama Süreci ve Samimiyet Olgusu, 1. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2021.

KILIÇOĞLU, Ahmet, Medeni Hukuk Temel Bilgiler, 4. Baskı, Turhan Kitapevi, Ankara 2014.

KILIÇOĞLU, Mustafa, İş Hukukunda Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanılması Yasağı, İstanbul Kültür Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Sayı 1, 2016, s. 721-747.

KILIÇOĞLU, Mustafa, Yargıtay Kararları Işığında Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Açıkça Kötüye Kullanma Yasağı, 1. Baskı, Bilge Yayınevi, Ankara 2015.

KORKMAZ, Fahrettin / SEYHUN, Alp Nihat, Bireysel İş Hukuku, 4. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2019.

KURT, Eymen / TUNA, Barış Can / ÇUKADAR, Mert, Angloamerikan ve Kıta Avrupası Hukuk Sistemlerinde Aşırı Yararlanma Dürüstlük Kuralı Üzerinden Bir Bakış, TBB Dergisi, Sayı 168, 2023, s. 361-399.

MOLLAMAHMUTOĞLU, Hamdi /ASTARLI, Muhittin / BAYSAL, Ulaş. İş Hukuku Ders Kitabı, 7. Baskı, Lykeion Yayınları, Ankara 2024.

MÜLAYİM, Baki Oğuz, Fazla Çalışmanın İspatlanması, İş ve Hayat Dergisi, Cilt 5, Sayı 9, 2019, s. 130-161.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri, 5. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2014.

OĞUZMAN, Kemal / BARLAS, Nami, Medeni Hukuk, 30. Baskı, Oniki Levha Yayıncılık, İstanbul 2024.

OKAY, Suphi Nahit, Kıdem Tazminatı Müessesesi ve Türkiye'deki Uygulaması, SÜHFD, Cilt 17, Sayı1-2, s. 106-124.

ORHANER, Baki, Türk İş Hukuku Yargıtay Emsal Kararları, Öğretmen Matbaası, Ankara 1966.

ÖZCAN, Durmuş, Öğreti ve Uygulamada İş Sözleşmesinin Feshi, 2. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2015.

ÖZDEMİR, Olgu, İş Sözleşmesinin Feshinde Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, C.1, Oniki Levha Yayınları, İstanbul 2022.

ÖZSUNAY, Ergun, Medeni Hukuka Giriş, Güryay Matbaacılık, İstanbul 1986.

ÖZTÜRK SARIBAY, Gizem, İş Hukukunda İşçinin Küçük Hırsızlığı, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı 4, 2024, s. 1425-1464.

RADO, Türkan, Roma Hukuku Dersleri Borçlar Hukuku, Filiz Kitapevi, İstanbul 2011.

SARACEL, Nüket, İhbar Tazminatı ve Diğer Tazminatlarla İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 2, Sayı 2, 1998.

SAYMEN, Ferit, Mukayeseli Hukuk Bakımından Hakkın Suistimali, İHFM, Cilt 12, Sayı 4, 1946, s. 1129-1151.

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Gazi Kitapevi, Ankara 2022.

SEYFULLAH, Edis, Medeni Hukuka Giriş ve Başlangıç Hükümleri, Ankara Üniversitesi Basımevi, Ankara 1993.

SUBAŞI, İbrahim / KABAKÇI, Mahmut, 15 Artı 3600 Gün= Kıdem Tazminatı? İş ve Hayat, Cilt 4, Sayı 8, 2018, s. 118-134.

SÜMER, Haluk Hadi. İş Hukuku, 27. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2024.

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, Beta Yayıncılık, İstanbul 2015.

SÜZEK, Sarper / BAŞTERZİ, Süleyman, İş Hukuku, 24. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2024.

SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD, Cilt 56, Sayı 4, 2017, s. 207-221.

ŞEN, Murat, İşverenin İkramiye Ödememesinin İş Şartı Haline Gelmesi, AÜEHFD, Cilt 5, Sayı 1-4, 2001, s. 468-484.

ŞEN, Murat, Ulusal Bayram ve Genel Tatil günlerine Rastlayan Haftalarda Fazla Çalışma, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 11, Sayı 18, 2010, s. 5-19.

ŞİŞMAN, Gülden / SARSIKOĞLU, Şenel/ SAVRUN NİBAL, Fatma, Hukuk Başlangıcı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

ŞUA, İbrahim Halil, Fazla Çalışma ’da İşçinin İspat Hakkının Sınırlandırılması, Terazi Hukuk Dergisi, Cilt 9, Sayı 91, 2014, s. 82-87.

TAHİROĞLU, Bülent / ERDOĞMUŞ, Belgin, Roma Hukuku Dersleri, Der Yayınları, İstanbul 2016.

TANGÜN KOÇ, Sedef, İş Sözleşmesinin İşçinin Haklı Sebebe Dayanmayan Devamsızlığı Nedeniyle Feshi, GSÜHFD, Cilt 22, Sayı 1, 2023, s. 833-853.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi, Medeni Hukukun Genel Esasları ve Gerçek Kişiler Hukuku, Filiz Kitapevi, İstanbul 1992.

TUNCAY, Can / SAVAŞ KUTSAL, Burcu, Toplu İş Hukuku, Beta Yayıncılık Yayınları, İstanbul 2014.

TUNÇOĞMAĞ, Kenan / CENTEL, Tankut, İş Hukukunun Esasları, 10. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul 2022.

UÇARYILMAZ, Talya Şans, Roma Hukukunda Sözleşmesel Bona Fides (Dürüstlük Kuralı) Kavramı ve Çağdaş Hukuka Etkisi, TBB Dergisi, Sayı 125, 2018, s. 336-376.

UMUTLU, Selin, Kadın İşçilerin Evlilik Nedeniyle İş Sözleşmesini Fesih Hakkı ve Sonuçları, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 34, Sayı 3, 2020, s. 877-894.

UYAR, Talih, Yargıtay Kararlarında Dürüstlük Kuralı ve Hakkın Kötüye Kullanılması Yasağı, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi, 2020, s. 439-465.

VURAL, Meltem. İhbar Tazminatı, 1. Baskı, Adalet Yayınları, Ankara 2022.

YILDIZ, Gaye Burcu, Türk İş Hukukunda Orantılılık İlkesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt 15, Özel Sayı, 2013, s. 681-708.

YILMAZ, Ejder, İşe İade Davasında Verilen Hükmün İcra Takibine Konulması, Sicil İş Hukuku Dergisi, Cilt 1, Sayı 17, 2010, s. 45-52.

ZEYTİN, Zafer / ERGÜN, Ömer. Türk Medeni Hukuku, 6. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara 2022.

İNTERNET KAYNAKLARI

www.carman.av.tr (E.T 07.07.2025)

www.dergipark.com (E.T 07.07.2025)

www.ictihatlar.com.tr (E.T 07.07.2025)

www.ipsaloquitur.com (E.T 07.07.2025)

www.karararama.yargitay.gov.tr (E.T 07.07.2025)

www.kazanci.com.tr (E.T 07.07.2025)

www.lexpera.com.tr (E.T 07.07.2025)

wwew.legal.com.tr (E.T 07.07.2025)

www.legalbank.com (E.T 07.07.2025)

www.ocalhukuk.com (E.T 07.07.2025)

www.researchgate.net (E.T 07.07.2025)

www.turkhukuksitesi.com (E.T 07.07.2025)