

ISSN: 1304-5962

İŞ HUKUKU
ve
SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ
LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY
LAW BULLETIN/JOURNAL

Üç Ayda Bir Yayınlanır

This journal is a peer reviewed journal published four times a year.

Cilt: 22/Sayı: 88
Volume: 22/Issue: 88
Yıl/Year: 2025

TR Dizin Hukuk Veri Tabanında Dizinlenmektedir



İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi
Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal

“Hakemli Dergidir”/“*Peer reviewed Journal*”

Cilt: 22/Sayı: 88

Volume: 22/Issue: 88

Yıl/Year: 2025

Yayın Sahibi/Publisher: Legal Yayıncılık A.Ş. adına Sahibi ve Genel
Yayın Yönetmeni/*On Behalf of Legal*
Yayıncılık INC. Publisher and Executive Editor
Av./Atty. Lütfürrahman BAŞÖZ

Sorumlu Yazı İşleri Müdürü

Responsible Manager: Av./Atty. Ramazan ÇAKMAKCI

Koordinatör/Coordinator: Av. Arb./Atty. Mediator Seçil SAĞEL

Yayıncının Adı/ Legal Yayıncılık A.Ş.

Name of Publishing Company: (Sertifika No./Certificate No: 27563)

Basımcının Adı/Printed by: Net Kırtasiye Tanıtım ve Matbaa San. Tic. Ltd.
Şti. (Net Copy Center)
(Sertifika No./Certificate No: 47334)
Tel: 0212 249 40 60

Basıldığı Yer/Place of Publication: İnönü Cad. Beytülmalcı Sk. No: 23/A
Gümüşsuyu/Beyoğlu-İstanbul

Basım Tarihi/Publication Date: Aralık/December 2025

Yönetim Yeri/Place of Management: Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.
(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7
Kadıköy/İstanbul
Tel.: 0216 449 04 85 - 86 Faks/Fax: 0216 449 04 87

Yayın Dili/Published on Language: Türkçe/İngilizce

E-posta/E-mail: legal@legal.com.tr

URL: www.legal.com.tr

Yayın Türü/Type of Publication: Bu dergi yılda dört sayı olarak yayınlanan
uluslararası, süreli, hakemli bir hukuk dergisidir.
*This journal is a peer reviewed international
law journal published four times a year.*

Yurt Dışı Temsilciliği

Legal Publishing Albania Shpk

Rruga Sami Frasheri, pallati 14, hyrja 11, ap. 8 ne
Tirane/Albania

www.legalalbania.com

info@legalalbania.com

Kocaeli Temsilcisi ve
Kararlar Sorumlusu
Supervisor of Decisions and
Kocaeli Representative
Av. Murat ÖZVERİ

Mersin Temsilcisi
Mersin Representative
Av. H. Hulki ÖZEL

İzmir Temsilcileri
İzmir Representatives
Araş.Gör./Av.Eda KARAÇÖP
Doç. Dr. Efe YAMAKOĞLU

Basılı ISSN: 1304-5962

Online ISSN: 2149-4223

Dergiye yapılan atıflarda “İSGHD” kısaltması kullanılmalıdır.
For citations please use the abbreviation: “İSGHD”

Katkıda bulunmak isteyenler için iletişim bilgileri:/
All correspondence concerning articles and other submissions should be addressed to:

E-mail: akademi@legal.com.tr

Telefon/Phone: 0 216 449 04 85 - 86

Faks/Fax: 0 216 449 04 87

Posta Adresi/Postal Address:

Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.

(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7 Kadıköy/İstanbul

Bu dergide yayınlanan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir.

Articles published in this journal represent only the views of the authors.

Copyright © 2025

Tüm hakları saklıdır. Bu yayının hiçbir bölümü, LEGAL YAYINCILIK A.Ş.’nin yazılı izni olmadan, fotokopi yoluyla veya elektronik, mekanik ve sair suretlerle kısmen veya tamamen çoğaltılamaz, dağıtılamaz, kayda alınamaz.

All rights reserved. No part of this publication, completely or partially, may be copied, distributed, stored, manually or electronically or in any other form; without the prior expressed permission in writing of the LEGAL YAYINCILIK A.Ş.

İŞ HUKUKU ve SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Caferağa Mah. General Asım Gündüz Cad.

(Bahariye) Sekizler Apt. No: 59 D: 6-7 Kadıköy/İstanbul

İnternet adresi: www.legal.com.tr/E-posta: legal@legal.com.tr

Dergimizin web sayfası için

“<https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi>” adresini ziyaret edebilirsiniz.

GENEL EDİTÖR/EDITOR IN CHIEF

Prof. Dr. Kübra DOĞAN YENİSEY

EDİTÖRLER KURULU/EDITORIAL BOARD

Prof. Dr. Münir EKONOMİ
Av. Mehmet UÇUM
Av. Dilek SALMAN KARADENİZLİ

DİL EDİTÖRÜ/LANGUAGE EDITOR

C. Mengü ACUN, M.A., J.D.

DANIŞMA KURULU/ADVISORY BOARD

Prof. Dr. Dilek BAYBORA
Anadolu Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU
Yıldız Teknik Üniversitesi Emekli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Prof. Dr. Ali GÜZEL
Kadir Has Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Alpay HEKİMLER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Ünal NARMANLIOĞLU
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Polat SOYER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Ali Nazım SÖZER
Yaşar Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Devrim ULUCAN
Maltepe Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli

Prof. Dr. Hakan KESER
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Fatma Burcu SAVAŞ KUTSAL
Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi

Prof. Dr. Melda SUR
İzmir Ekonomi Üniversitesi

Prof. Dr. Aziz Can TUNCAY
Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi-Emekli
Doç. Dr. Mehtap YÜCEL BODUR
Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Doç. Dr. İlke GÜRSEL
Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Dr. Öğr. Üyesi Nurgül Emine BARIN
Afyon Kocatepe Üniversitesi - Emekli
Dr. Öğr. Üyesi Başak GÜNEŞ
Altınbaş Üniversitesi Hukuk Fakültesi

YAYIN KURULU/ADVISORY BOARD

Av. Haydar AKSOY (*İstanbul Barosu*)
Av. Demet Tuna ARAL (*İstanbul Barosu*)
Av. Mehmet Anıl ARSLANOĞLU (*İstanbul Barosu*)
Av. Selma BİLGİN (*İstanbul Barosu*)
Prof. Dr. Ömer EKMEKÇİ
İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Av. Mehmet Ümit ERDEM (*İstanbul Barosu*)
Av. Ebru ERGİNBAY (*Mersin Barosu*)
Av. Hasan GÜNÜÇ (*İstanbul Barosu*)
Av. Fikret İLKİZ (*İstanbul Barosu*)
Av. Yörük KABALAK (*İstanbul Barosu*)
Av. Sezen GÖNENÇ OKCAN (*İstanbul Barosu*)
Av. Necdet OKCAN (*İstanbul Barosu*)
Av. Cengiz ÖZBİLGİN (*İstanbul Barosu*)
Av. H. Hulki ÖZEL (*Mersin Barosu*)
Av. Murat ÖZVERİ (*Kocaeli Barosu*)
Av. Reyhan TANİŞ (*İstanbul Barosu*)
Av. Hatice UÇUM (*İstanbul Barosu*)
Av. Zafer YEGİN (*İstanbul Barosu*)
Av. Alper YILMAZ (*İstanbul Barosu*)

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU
DERGİSİ YAYIN İLKELERİ
PUBLICATION AND SUBMISSION REQUIREMENTS OF LABOR
LAW AND SOCIAL SECURITY LAW BULLETIN/JOURNAL

1. İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD), üç ayda bir (yılda dört kez) yayınlanan hakemli bir dergidir.

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal (İSGHD) is a peer reviewed journal published four times a year.

2. Dergi’de yayınlanabilecek yazılar, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanını ilgilendiren içerikte her türlü makale, karar incelemesi ve kitap incelemesi ile çevirilerdir. Yazıların dili, Türkçe veya diğer Avrupa dilleridir.

This is a Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal law. Articles, case notes and comments, discussions of legislative developments, book reviews and other similar type of papers which are written in Turkish and in other European languages are welcome.

3. Dergi’de yayınlanmak üzere gönderilen yazılar başka bir yerde yayınlanmamış ya da yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır.

Articles that will be sent to the editor should not be published elsewhere, nor be submitted to other journals simultaneously.

4. Yazılar Microsoft Word (Microsoft Office 98 ve üzeri versiyonlar) formatında (.doc veya .docx dosya uzantılı olarak) yazılmış olmalıdır. Ayrıca yazılar, aşağıdaki şekil şartlarına uygun olarak kaleme alınmış olmalıdır:

Kağıt boyutu: A4

Üst: 2,5 cm; Alt: 2,5 cm; Sol: 2 cm; Sağ: 2 cm

Metin: Times New Roman, 11 punto, 12 nk aralığı, iki yana yaslı

Dipnotlar: Sayfa altında, Times New Roman, 9 punto, 10 nk satır aralığı, iki yana yaslı

Articles should be submitted as Microsoft Word (either with .doc or .docx file extensions) documents (Microsoft Office 1998 or higher versions). Articles should be written according to the following style guidelines:

Paper size: A4

Top: 2.5 cm; Bottom: 2.5 cm; Left: 2 cm; Right: 2 cm

Text body: Times New Roman, 11 points, at 12 nk line spacing, justified

Footnotes: Times New Roman, 9 points, at 10 nk line spacing, justified

5. Dergi’de yayınlanmak üzere gönderilen makaleler “[http:// ishukuku.legaldergi.com.tr/](http://ishukuku.legaldergi.com.tr/)” adresinde yer alan dergi sistemine yazar tarafından yüklenmelidir. Makale yükleme için yazarların belirtilen dergi sistemi üzerinden email adresleri ve oluşturacakları şifre ile kayıt olmaları gerekmektedir. Kayıt ve makale yükleme aşamalarına ilişkin detaylı bilgi için “<https://legal.com.tr/icerik/yayin-ilkeleri>” adresimizde yer alan “Dergi Platformu Yazar Kullanım Kılavuzu” incelenmelidir. Makale yükleme işlemi tamamlandıktan sonra yayınevi tarafından gerekli değerlendirme yapılacak olup, makale yazarları süreç takibini anılan sistem üzerinden gerçekleştirebilecektir. Makalenin basılı olarak teslimi gerekmemektedir.

The articles that are sent for publication, have to be uploaded by the author to the journal system that’s address is “[http://ishukuku. legaldergi.com.tr/](http://ishukuku.legaldergi.com.tr/)”. In order to upload the article to the system, authors have to sign up with their own e-mail addresses and adjust a password to register. The “Journal System Usage Guide” in the address of, <https://legal.com.tr/icerik/yayin-ilkeleri>, the steps should be viewed for the exhaustive information about signing up to the system and uploading the articles. After the articles are uploaded by the author, the article will be evaluated by the publishing house. The evaluation steps can be seen on the system. The printed version of the article is not required to be delivered to the publishing house.

6. Yazıyla birlikte yazarın (veya yazarların) adına, unvanına, çalıştığı kuruma, açık adresine, kolay ulaşım sağlanabilecek telefon numaralarına, elektronik posta adreslerine ve “<https://orcid.org>” adresinden alınacak ORCID koda ilişkin bilgiler ve fotoğraflı özgeçmişi de editöre ulaştırılmalıdır.

Along with the paper, the following must be submitted to the editor: the name, and the title of the author (authors), his/her institutional affiliation; his/her street address, telephone number (s) where he/she could be easily reached; his/her e-mail address (addresses), and the information about ORCID code which would be obtained through the web address of <https://orcid.org> and CV (should be attached photo)

7. Dergi’ye gönderilen makaleler Türkçe ve İngilizce **başlık** ile hem İngilizce hem de Türkçe **özet (öz)** kısmı içermelidir. Özet (öz) yazımında en fazla 250 kelime kullanılmalıdır. Makaleler en az 5, en fazla 10 adet anahtar kelime/keywords içermelidir.

*Papers submitted to the Journal must have **titles, and abstracts** both in Turkish and in English. Abstracts should be include up to 250 words. Abstracts should be include up to 160 words. Papers must contain at least 5 and at the most 10 keywords.*

8. Dergi'ye gönderilen makalelerde, ilgili makaledeki konuyu tanımlayan Türkçe ve İngilizce uygun **anahtar kelimeler** bulunmalıdır.

*All articles should be accompanied by a sufficient number of **key-words** in Turkish and English that reflect the content of the article.*

9. Dergiye gönderilen makalelerde **atıf dipnotları** ve **kaynakça** Oxford University Standard for the Citation of Legal Authorities (OSCOLA) stilinde hazırlanmalıdır.

***Citation footnotes and bibliography** should be prepared in Oxford University Standard for the Citation of Legal Authorities (OSCOLA) style in the articles that sent to journal.*

10. Etik ilkeler ve kurallar konusunda 'Yayın Etiği Komitesi'nin (Committee on Publication Ethics - COPE (<https://publicationethics.org/>)) yönergesini esas almıştır.

On the subject of ethical principles and rules, it took the directives of the Committee on Publication Ethics -COPE (COPE: Committee on Publication Ethics) as a basis.

11. Dergi'ye gönderilen makalelerin yazım bakımından son denetimlerinin yapılmış olduğu ve **basılmaya hazır olarak** verildiği kabul edilir.

*All submissions are regarded as **ready to publish** and already proofread by the author himself.*

12. Tüm Hakem Raporları, **ULAKBİM** (Ulusal Akademik Ağ ve Bilgi Merkezi) **Hukuk Veri Tabanı Komitesi** tarafından denetlenmesine olanak verecek şekilde 5 yıl saklanır.

*All reviewers' evaluation reports will be kept for at least five years after publication and copies of these reports will be sent to the **ULAKBİM** (Turkish Academic Network and Information Center) **Law Database Committee** whenever required.*

13. Dergi'ye ait yeni sayı yayınlandıkça, bu sayı tek bir **PDF** kopyası şeklinde **ULAKBİM Online Dergi Takip Sistemine (ODİS)** yüklenir. Ayrıca Dergi'nin 2 adet basılı kopyası da ULAKBİM'e kargo ile ulaştırılır.

*Each Publisher issue of the Journal will be uploded as a **PDF** file to the **Online Journal Watch System of ULAKBİM (ODİS)**. Also two copies of the published issue will be delivered to **ULAKBİM** by cargo.*

14. Dergi basıldıktan sonra ilgili sayının yazarlarına ve bu sayıda hakemlik yapmış olanlara ücretsiz olarak gönderilir.

Free copies of the published issue will be sent both to the author (s) and to the reviewer (s).

Hakem Değerlendirme Sistemi/Arbiter Evaluation System

15. Yayın Kurulu'nda ilk değerlendirilmesi yapılan makaleler, anonim olarak hakeme gönderilecek, hakemden gelen rapor doğrultusunda makalenin yayınlanmasına ya da düzeltme istenmesine ya da yayınlanmamasına karar verilecek ve yazar durumdan en kısa zamanda haberdar edilecektir. Tamamlanmış veya düzeltilmiş yazı, Yayın Kurulu'nca, tekrar hakeme gönderilir.

After the initial assessment of the articles is completed by the editorial board, the articles will be submitted to a peer reviewer anonymously. In accordance with the reviewer's report, editing may be requested, the article may get published, or the article may be rejected. The author shall be notified of the decision as soon as possible. The editorial board shall submit the final, or the edited article to the peer reviewer one more time.

16. Her makale için hakem sayısı en az iki olup, iki hakemin görüşlerinin farklı olması durumunda editör veya üçüncü bir hakemin görüşü alınacaktır.

For each paper there would be at least two arbiters; when these two arbiters have conflicting opinions, either the editor or a third arbiter will be consulted.

17. Dergi, hakemin yazarı bilmemesi esasına (**kör hakemlik**) dayanır. Hakeme gönderilecek makalelerde de yazarın kimliğine ilişkin bilgilerin gizliliği sağlanır.

*All articles submitted are subject to a **blind peer review**. The identity of the author (s) and reviewer (s) will not be revealed to the other party.*

SUNUŞ.../PRESENTATION...

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisinin 88. sayısında sizlerle buluşmanın mutluluğunu yaşamaktayız.

2025 yılının son sayısı olan bu dergimizde, iki adet İş Hukuku'na İlişkin, bir adet Sosyal Güvenlik Hukukuna ilişkin makale yer almaktadır.

İş Hukuku bölümünde; Prof. Dr. Melda SUR'un "*İşçinin Sendika Üyeliğinin Bildirilmesi ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma*" ve Doç. Dr. Murteza AYDEMİR'in "*İş Sözleşmesinin Feshinde Yazılı Bildirim Koşulu*" isimli makaleler yer almaktadır.

Sosyal Güvenlik Hukuku bölümünde; Dr. Öğr. Üyesi Yeliz YÜCEL'in "*Türk Hukukunda Velayetin Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkına Etkisi*" isimli makale yer almaktadır.

Yüksek mahkeme kararları bölümünde daha önceki sayılarımızda olduğu gibi çok sayıda karar yer almaktadır. Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme ve Gerekli Bilgiler bölümleri de her zaman olduğu gibi güncellenmiş şekilde okuyucularımıza sunulmuştur.

Akademik yükseltme ölçütleri bakımından dergimizde hakem denetimi yapılarak yayınlanmış yazıların puan değeri önemli bir etken haline gelmeye başlamıştır. Akademik ilerleme sürecinde olan tüm meslektaşlarımızın hakem denetiminden geçecek şekilde yayınlanmak üzere hazırladıkları makaleleri ve karar incelemelerini beklemekteyiz. Makalelerin özetleri-"abstract"ları, anahtar kelimeleri-"keywords"ve kaynakçaları ile birlikte gönderilmesini istemekteyiz.

Yazıların dergi yayın yönetmeninin ve yayınevinin mail adreslerine ekli dosya olarak gönderilmesi yeterlidir.

Yoğun bir çalışmanın sonucu olarak sizlere ulaşan dergimizde, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku alanında ulusal ve ulusüstü düzeyde gerek doktrinde gerekse uygulamada yaşanan gelişmeleri sizlerle paylaşmaya çalışıyoruz. Son olarak belirtmek isteriz ki, bizlere çalışma azmi vererek hep daha iyiye ulaşma yolunda desteklerini esirgemeyen danışman hocalarımıza ve siz değerli okuyucularımıza teşekkür ederiz.

Dergimizin yararlı olmasını diliyor, katkı ve eleştirilerinizi bekliyoruz.

Saygılarımızla

YAYIN YÖNETMENİ/EDITORIAL DIRECTOR

Dergimiz Hakkında/About Our Journal

İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi (İSGHD), yılda dört sayı olarak yayınlanan, hakemin yazarı bilmemesi esasına dayalı hakemli bir hukuk dergisidir. 2004 yılından beri yayın hayatını sürdürmekte olan dergide hakem denetiminden geçmiş makaleler, karar tahlilleri, içtihat ve mevzuat kronikleri ile eser incelemelerine yer verilmektedir. Her sayıda Türk ve yabancı akademisyenler ve hukuk uygulamacıları tarafından kaleme alınan, iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku ile ilgili değerli eserler yayınlanmaktadır.

Okuyucularımızın göndereceği iş hukuku ve sosyal güvenlik hukuku alanına ilişkin makaleler ve diğer türdeki eserlerle (karar tahlilleri, eser incelemeleri vb.), dergimizin daha da zenginleşeceğine inanıyoruz.

Dergimizin etik ilkeleri, yayın ve intihal politikasına ilişkin detaylı bilgilere <https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi> adresinde yer verilmiştir.

Labor Law and Social Security Law Bulletin/Journal (İSGHD) is a peer-reviewed academic law journal published regularly three four a year, concentrating on issues of civil procedure, enforcement and insolvency law and considers for publication articles, case notes and comments, discussions of legislative developments and book reviews. It has been in publication since 2004. Each issue contains scholarly works concerning labor law and social security law bulletin/journal, authored by scholars and practitioners around the globe.

We welcome your contributions in the form of articles, notes, comments or reviews on topics reflecting a broad range of perspectives on labor law and social security law bulletin/journal; with your contributions and support our journal will progress.

Detailed information about our journal's ethical principles, its policy on publication and plagiarism may be found in the following address: <https://legal.com.tr/dergi/ishukukuvesosyalguvenlikhukukudergisi>

Kişisel Verileriniz Hakkında Bilgilendirme

Dergimiz, Legal Yayıncılık A.Ş. tarafından hakemli, uluslararası ve süreli yayın vasfıyla yayımlanmakta olup abonelik kapsamında daha önce bize bildirmiş olduğunuz adresinize gönderilmektedir.

6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu ve ikincil mevzuat kapsamında, Dergimizin dağıtım faaliyetinin gerçekleştirilebilmesi amacıyla isim, unvan, adres ve iletişim bilgileriniz işlenmekte ve ilgili kurye/kargo şirketine aktarılmaktadır. Söz konusu kişisel verileriniz, aksi yönde bir talebiniz olmaması halinde Dergimizin yayınlandığı süre boyunca mevzuata uygun olarak saklanacaktır.

6698 sayılı Kanun uyarınca, söz konusu faaliyet kapsamında veri sorumlusu Legal Yayıncılık A.Ş. olup, Kanunun 11. maddesi kapsamındaki haklarınız için legal@legal.com.tr veya abone@legal.com.tr adresine e-posta yoluyla başvurabilirsiniz.

Regarding Your Personal Information

Our journal published by Legal Yayıncılık A.Ş. is a peer reviewed, international, and a periodical publication. As a part of your membership status, it is mailed to the address that you previously supplied to us.

Under the 6698 numbered Law on the Protection of Personal Information, and secondary legislation, your name, your title, your address, and your contact information are recorded, and communicated to the relevant shipping company for the purpose of distributing our periodical. Unless you request otherwise, during the term of our publication, your personal information shall be kept in accordance with the legislation.

Under the 6698 numbered Law, Legal Yayıncılık A.Ş. is the responsible party for the data. Regarding your rights under article 11 of the Law, you may get in touch with us by e mailing to us either at legal@legal.com.tr or abone@legal.com.tr

İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU DERGİSİ

Cilt: 22/Sayı: 88

Yıl: 2025

İÇİNDEKİLER

İş Hukuku.....	891
Araştırma Makalesi	
İşçinin Sendika Üyeliğinin Bildirilmesi ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma	
<i>Prof. Dr. Melda SUR.....</i>	<i>893</i>
İş Sözleşmesinin Feshinde Yazılı Bildirim Koşulu	
<i>Doç. Dr. Murteza AYDEMİR.....</i>	<i>909</i>
Sosyal Güvenlik Hukuku.....	935
Araştırma Makalesi	
Türk Hukukunda Velayetin Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkına Etkisi	
<i>Dr. Öğr. Üyesi Yeliz YÜCEL.....</i>	<i>937</i>
Türk Sosyal Hukuku Mevzuat İzleme	965
Yüksek Mahkeme Kararları.....	971
Yargıtay Hukuk Genel Kurulu Kararı	973
Yargıtay 9. Hukuk Dairesi Kararları	989
Yargıtay 10. Hukuk Dairesi Kararları	1066
Gerekli Bilgiler	1091
2025 Yılı Yüksek Mahkeme Kararları Arama Dizinleri	1157
Kavramlara Göre Arama Dizini	1159
Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini	1169

**LABOR LAW AND SOCIAL SECURITY LAW
BULLETIN/JOURNAL**

Volume: 22/Issue: 88

Year: 2025

CONTENTS

Labor Law	891
Research Articles	
Notification of Employees' Union Membership and Application of Collective Agreements <i>Prof. Dr. Melda SUR.....</i>	893
The Requirement of Written Notification for the Termination of an Employment Contract <i>Assoc. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR.....</i>	909
Social Security Law	935
Research Articles	
The Impact of Custody on the Child's Right to Social Security in Turkish Law <i>Dr. Lecturer Yeliz YÜCEL.....</i>	937
Editing of Turkish Social Law	965
Supreme Court Decisions	971
Decision of the General Assembly of the Court of Civil Appeals	973
Court of Cassation 9th Civil Chamber Decisions.....	989
Court of Cassation 10th Civil Chamber Decisions.....	1066
Useful Information.....	1091
Index of Supreme Court Decisions for the Year 2025	1157
Index of Related Legal Terms	1159
Index of Related Law Code Articles	1169

İŞ HUKUKU

LABOR LAW

* İşçinin Sendika Üyeliğinin Bildirilmesi ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma

Notification of Employees' Union Membership and Application of Collective Agreements

Prof. Dr. Melda SUR

* İş Sözleşmesinin Feshinde Yazılı Bildirim Koşulu

The Requirement of Written Notification for the Termination of an Employment Contract

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR

#İŞÇİNİN SENDİKA ÜYELİĞİNİN BİLDİRİLMESİ VE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA*

(NOTIFICATION OF EMPLOYEES' UNION MEMBERSHIP AND APPLICATION OF
COLLECTIVE AGREEMENTS)

Prof. Dr. Melda SUR**

ÖZ

İşçilerin sendika üyeliklerinin işveren tarafından bilinmesi özellikle yetki sürecinde gerekli olup, ayrıca üyelik ve dayanışma aidatlarının ücretten kesilerek tahsili (check-off) ve toplu iş sözleşmesinden yararlanılacak işçilerin belirlenmesi de üyelik bilgilerinin işverene ulaştırılmasına bağlıdır.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcı yönünden taraf sendikaya üyelik tarihi belirleyici olmaktadır. Muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisi tespit edildiğinde ise alt işverenin veya asıl işverenin akdetmiş olabilecekleri toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın hangi koşullarda ve ölçüde sağlanacağı, özellikle de imza tarihinden önceki üyeliğin sendikaca işverene bildirilmiş olmasının aranıp aranmayacağı farklı görüş ve yargı kararlarına yol açmıştır. Bu çalışmada konuya ilişkin görüşler ve içtihat, özellikle Anayasa Mahkemesinin yeni yayınlanan 15.5.2025 tarihli *Murat Tokar* kararı ele alınarak, yararlanmanın şartları ve üyeliğin işverene bildirilmesi konuları çeşitli yönleriyle değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Sendika Üyeliği, Sendika Üyeliklerinin Bildirilmesi, Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma, Alt İşverenin İşçileri, Muvazaa

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 13.10.2025 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 28.10.2025 tarihinde birinci hakem; 01.12.2025 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

** İzmir Ekonomi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim Dalı, melda.sur@ieu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0002-3436-9661

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Bu makaleye atıf için; SUR, Melda, “İşçinin Sendika Üyeliğinin Bildirilmesi ve Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma” *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi*, Cilt No.: 22, Sayı No.: 88, 2025, s. 893-908.

ABSTRACT

The employer must be informed of employees' union membership during the collective bargaining authorization process, and notification is also required for deducting membership and solidarity dues from wages and for determining employees to whom the collective agreement will apply.

Due to the importance of union membership for determining the date of application of a collective agreement, the issue raises when a simulation is established and the subcontractor's worker is from the beginning deemed as the principal employer's employee. In such cases, views differ on the eventual application of a collective agreement contracted by the sub employer or by the principal employer. Whether notifying union membership is necessary for a retroactive application is discussed in the light of Turkish labour courts case law, focusing on the recent Constitutional Court's Murat Tokar case of 15 May 2025.

Keywords: Union Membership, Notification of Membership to Employers, Application of Collective Agreement, Subcontracting, Simulation

GİRİŞ

Toplu iş sözleşmesi düzeninden yararlanan kesimin hâlen sınırlı kaldığı ülkemizde toplu iş ilişkileri sistemi sendika üyeliği üzerine kuruludur. Sendika özgürlüğünün ayrılmaz parçası olan toplu iş sözleşmesi hakkının kullanılması sendika üyeliklerine bağlıdır ve yetkili sendika, üye sayılarına göre belirlenir. İşçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları da esas itibarıyla taraf sendikaya üyelik koşuluna bağlı olup, bu yararlanmanın başlangıcı üyelik tarihiyle sıkı bir biçimde ilişkilidir.

Toplu iş sözleşmesinden yararlanma belirli bir sendikaya üyelikle ve üyelik tarihiyle de böylece sıkı bir şekilde bağlantılı olduğundan, üyeliğin bildirilmesi konusu hukukumuzda büyük önem taşımaktadır. Oysa işçilerin sendika üyeliklerinin açıklanmasından bazen çekinilmektedir. Sendika üyeliklerinin işverene bildirilmesini mevzuatımızın açıkça gerekli kıldığı hâller vardır. Sendikanın yetki kazanma sürecinde olduğu gibi, daha sonra özellikle toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçilerin belirlenmesinde bu bilgi sahibi olma ihtiyacı kendisini göstermektedir, zira toplu iş sözleşmesi hükümlerini uygulayacak olan işverenin işçilerinin taraf sendikaya hangi tarihte üye olduklarını bilmesi gerekir.

Konu alt işverenlik ilişkisinin muvazaa veya başka bir aykırılık nedeniyle geçersiz olduğu durumlarda da gündeme gelebilmektedir: Alt işverenin işçisi baştan itibaren asıl işverenin işçisi olarak kabul edildiğinde, alt işverenin akdetmiş olduğu ve/veya asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi hangi koşullara bağlıdır? Daha önceden taraf sendikaya üye olan işçinin asıl işverenin bağlatıldığı toplu iş sözleşmesinden geriye etkili olarak

yararlanması için üyeliğinin sendikaya bildirilmiş olması aranmalı mıdır? Alt işveren işçilerinin muvazaa durumunda işyerinde çalışan diğer işçilerle birlikte nimet-külfet dengesi de gözetilerek toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaları ihtiyacı karşısında, konuya ilişkin tartışmalar, doktrinimiz, yargı içtihadı ve Anayasa Mahkemesinin nispeten yeni bir kararında getirdiği çözüm de ele alınarak değerlendirmeye çalışılacaktır.

I. GENEL OLARAK SENDİKA ÜYELİKLERİNİN BİLDİRİLMESİ

A. Sendika Üyeliklerinin Özel Nitelikli Kişisel Veri Olması ve Yetki İtirazları

Sendika üyelikleri resmî bir prosedüre tâbidir; e-Devlet kapısı üzerinden gerçekleşen üyelik ve üyelikten ayrılma işlemleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından toplanarak, yetkili sendika bu verilere dayanarak tespit edilir. *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu*'nun yetki tespitine ilişkin m.42/2-3 hükümleri uyarınca:

“(2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. (3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir.”

Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti ile Grev Oylaması Hakkında Yönetmelik, m.8/3 hükmüne göre: “Ancak, kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan sendikalara bildirim yapılmaz.”

Aynı Yönetmeliğin m.5/3 hükmüne göre ise: “(3) Bakanlık, yetkili sendikanın belirlenmesinde ve istatistiklerin düzenlenmesinde kendisine gönderilen üyelik ve üyelikten çekilme bildirimleri ile Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılan işçi bildirimlerini esas alır”.

Sendika üyelikleri “özel nitelikli kişisel veri” kategorisine dâhildir (6698 sayılı *Kişisel Verilerin Korunması Kanunu*, m.6). Bu verinin toplu iş sözleşmesi bağlamında işlenmesi, bu Kanun maddesinde belirtildiği üzere (m.6/3 d), “d) Bir hakkın tesisi, kullanılması veya korunması için zorunlu olması” hâline gireceğinden, hukuken caizdir. Nitekim sendika üyeliği bilgisinin paylaşılması dolayısıyla yapılan bir şikâyetle, Kişisel Verileri Koruma Kurulu, işe iade davasında bir kimsenin sendika üyeliğinden ayrılmasının dava dilekçesinde yer almasının, veri sorumlusu olan avukatın ispat yükümlülüğü nedeniyle KVKK m.6'nın ihlâlini teşkil etmediği sonucuna varmıştır¹.

¹ Kişisel Verileri Koruma Kurulu 16.9.2021, 2021/925 sayılı karar, □<https://www.kvkk.gov.tr/Icerik/7142/2021-925>>. Ercüment Özkara, ‘Özel Nitelikli Kişisel Veri Olarak Sendika Üyelik Bilgisi ve Yetki İtirazı Davaları’ (2024) *Tekstil İşveren Hukuk Eki* 166, 2-9; Seracettin Göktaş and Gökhan Yılmaz, 6356 Sayılı *Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi* (2nd edn, Seçkin 2024) 402

İşveren, sendika üyeliğini, sendika işyerinde çoğunluğu sağlayıp toplu iş sözleşmesi süreci başladığında öğrenebilmektedir². Toplu iş sözleşmesi yetkisine itirazlarda sendikanın üye sayılarını ispat etmek üzere ibraz edilmesi gereken “somut deliller” (m.43/3) kapsamında doğal olarak üyelikleri gösteren kayıtlar da dosyaya eklenecektir. Bu kayıtların dosyaya ibrazı KVKK’na aykırılık teşkil etmez. Yetki tespitine itiraz eden işverenin üye sayılarıyla ilgili itirazlarında kimlerin ve hangi tarihlerde sendikaya üye olduğunu bilmesine ihtiyaç vardır. Yargıtay’ın kararlarında işaret edildiği üzere, yargılamayı yapan mahkemece uyuşmazlığın çözümü amacıyla sendika üyeliklerine ilişkin kayıtların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından getirilmesi de 6698 sayılı Kanun’un 6. maddesine aykırılık teşkil etmez. Diğer taraftan dosya kapsamına dâhil edilen delillere erişimin engellenmesi, davanın taraflarının ispat hakkına engel olacağından, adil yargılanma hakkı kapsamında hukukî dinlenilme hakkının da ihlâl edilmesi anlamına gelir. Bütün bu hususların yanında, 6698 sayılı Kanunun “İstisnalar” kenar başlıklı 28. maddesi gereğince “Kişisel verilerin soruşturma, kovuşturma, yargılama veya infaz işlemlerine ilişkin olarak yargı makamları veya infaz kurumları veya infaz mercileri tarafından işlenmesi” bakımından da 6698 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması söz konusu olmayacaktır³. Buna karşılık işaret edildiği üzere, sendika üyelikleri veya üye sayısı konusunda bir çekişme yoksa bu kayıtların dosyaya getirtilmesine ihtiyaç bulunmamaktadır⁴.

Aşağıda görüleceği üzere sendika üyeliği hakkında işverenin bilgilendirilmesinin şekil ve usulleri bazı farklılıklar arz etmekle birlikte, sendika üyelikleri pek çok hâlde işverenin ve işkolundaki diğer sendikaların bilgisine ulaşmalıdır⁵.

B. Sendika Aidatlarının Ücretten Kesilerek Tahsilinde Üyeliklerin Bildirilmesi

Sendikaların üyelik ve dayanışma aidatlarını kolaylıkla tahsil etmelerini sağlayan check-off, yani aidatın ücretten kesilerek sendika hesabına yatırabilmesi için yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu gerekmektedir (STİSK m.18/2). Sistemin işleyebilmesi de üyeliklerin işverene bildirilmesine bağlı olup, sendika tarafından üye listesinin işverene verilmesi mevzuatımızda

² Örneğin, BEM-BİR-SEN □<https://www.bembirsen.org.tr> > bembirsen-privacy-policy> (Erişim: 20.8.2025)

³ Yargıtay 9 HD, 15063/823, 23.1.2025, Çalışma ve Toplum (2025/2) 85, 890. Daha önce, ayrıca: Yargıtay 9 HD, 88/42, 8.1.2024, Tekstil İşveren Hukuk Eki (Haziran 2024) 166, 1-5 ve Özkaraca’nın İncelemesi (n 1) 2-9; Yargıtay 9 HD, 18563/287, 11.1.2024, Göktaş and Yılmaz (n 1) 403; Yargıtay 9 HD, 476/833, 23.1.2024, Tekstil İşveren Hukuk Eki 166, 9-10

⁴ Göktaş and Yılmaz (n 1) 403

⁵ Bu yönden, Bakanlık tarafından yetkili sendikanın tespit yazıları STİSK m.42 ile Yönetmelik m.8/3 uyarınca hem işverene hem de yüzde bir yetki barajı koşulunu sağlayıp yetki itirazında bulunabilecek olan işkolundaki diğer sendikalara bildirilir.

açıkça aranmaktadır. Sendika Üyeliğinin Kazanılması ve Sona Ermesi ile Üyelik Aidatının Tahsili Hakkında Yönetmelik, m. 9 uyarınca:

“Aidatların sendika hesabına yatırılması: (1) Üyelik ve dayanışma aidatları, yetkili işçi sendikasının işverene yazılı başvurusu üzerine, işçinin ücretinden kesilerek ilgili sendikaya ödenir. Genel kurul kararı ile aidatlarda değişiklik yapıldığı takdirde, en geç bir ay içinde sendika tarafından aidat miktarı işverene bildirilir. (Ek cümle: RG-14/6/2015-29386) Yetkili işçi sendikası, üyelik değişikliklerini de en geç bir ay içerisinde işverene bildirmekle yükümlüdür. (2) İşyerinde uygulanan toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikası veya toplu iş sözleşmesi yapılmamışsa ya da sona ermişse yetki belgesi alan işçi sendikası, aidatların işçilerin ücretlerinden kesilmesi için işverene yazılı talepte bulunur. (3) İşveren aidatları kesmeye, kestiği aidatın türünü belirterek tutarı ile kesinti listesini sendikaya göndermekle yükümlüdür. (4) Yukarıdaki hükümlere göre ödenmesi gereken aidatı kesmeyen veya kesmesine rağmen bir ay içinde ilgili işçi sendikasına ödemeyen işveren, bildirim şartı aranmaksızın aidat miktarını bankalarca işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiziyle birlikte ödemekle yükümlüdür.”

Bu olanaktan bir hak olarak toplu iş sözleşmesine yetki kazanan sendika yararlanır ve bildirim sendika yetki kazandığında yapılabilir.

II. TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA TARİHİ VE ÜYELİK

A. Taraf Sendikaya Üyelerin Durumu

Hukukumuzda önceden beri ve 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununda da benimsenen temel esasa göre, işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanması taraf sendikaya üyelik koşuluna bağlıdır (STİSK m.39/1). Üye olmayanlar da sendikaya dayanışma aidatı ödemek suretiyle yararlanabilir ve burada yararlanma işçinin talebi tarihi itibarıyla başlar (m.39/3). Bütün bu hâllerde toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi için sendika üyeliklerinin işveren tarafından bilinmesine ihtiyaç vardır.

“Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma” başlıklı STİSK m.39 hükmünün 2. fıkrası şöyledir: (2) “Toplu iş sözleşmesinden, sözleşmenin imzalanması tarihinde taraf sendikaya üye olanlar yürürlük tarihinden, imza tarihinden sonra üye olanlar ise üyeliklerinin taraf işçi sendikasına işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanır.” Görüldüğü üzere bu düzenlemede üyelik tarihi esastır ve toplu iş sözleşmesinin imzalanmasından sonra taraf sendikaya üye olanlar için üyeliğin işverene bildirildiği tarih toplu iş sözleşmesinden yararlanmanın başlangıcını oluşturmaktadır. Bildirimin amacı, daha önceki üyeliklerden haberdar olan bir işverenin durum değişikliğinden bilgi alarak toplu sözleşme hükümlerinden yararlandıracağı işçileri yeniden belirleyebilmesidir.

İmza tarihinde taraf sendikaya üye olanların toplu iş sözleşmesinden yararlanmaları kanun gereği kendiliğinden gerçekleşip, bunun için işçinin veya sendikanın işverene durumu bildirmesi de gerekmediği, zira işverenin yetki süreci içinde hangi işçilerin taraf sendikaya üye olduklarından haberdar olduğu

varsayılır⁶. Oysa yetki süreci tamamlandıktan sonra toplu iş sözleşmesi imzalanmadan önce sendikaya üye olanların işverene bildirilmesi gerektiğine isabetli olarak işaret edilmiştir⁷. Önceleri, 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu m.13/1 uyarınca işçi sendikasının kendisinde bulunan üyelik fişlerini yetki için başvurduğu tarihten itibaren üç işgünü içinde işverene bildirmek zorunda iken, 6356 sayılı STİSK’da böyle bir düzenlemeye yer verilmemiştir. Artık üyeliğin kazanılması veya yetki aşamasında üyeliklerin işverene bildirilmesi kanunda açıkça öngörülmediğinden, yetki tespit yazısını alan işverenin kimlerin sendikaya üye olduğunu bilmesi kural olarak mümkün olmamaktadır⁸. Bu nedenle, toplu iş sözleşmesinin imzası tarihinde üye olanlar yürürlük tarihinden itibaren yararlanmakla birlikte bu yararlanmanın kendiliğinden gerçekleştiğini söylemek zordur; bunun için taraf sendikanın imza tarihinde üye olanların listesini işverene vermesi gerektiğine haklı olarak işaret edilmektedir⁹. İşçi sendikası bu listeyi verinceye kadar işverenin işçileri geriye doğru yararlandırma yükümünden söz edilemeyeceği ve işçi sendikasının imza tarihi itibarıyla üye olanların listesini geriye doğru fark ücretlerin ödenme tarihine kadar vermesi gerektiği, gene öğretimizde belirtilmektedir¹⁰.

Üyeliklere ilişkin bildirim işveren sendikasına değil, toplu iş sözleşmesi-ni uygulayacak olan işverenin kendisine yapılmalıdır¹¹. Kanuna göre bildirim-i taraf işçi sendikası yapar; sendika, üyeliği işverene bildirmeyip işçinin kendisi bildirirse işveren bu bildirim-i kabul etmek zorunda değildir. Öğretimizde bize de isabetli görünen görüşe göre, üyelik sendika tarafından bildirilmeden işveren-in işçiyi toplu sözleşmedeki parasal menfaatlerden yararlandırması, özellikle işveren üyelikten tereddütsüz haberdar ise, uygun olur¹². Bu görüşteki yazar, sendikanın sırf bildirimine bel bağlamanın bazı sakıncalar taşıdığına işaret etmektedir. Bildirimin geciktiği hâllerde ise sendikadan işçinin yoksun bulunduğu hakları tazminat olarak talep edebileceği de ifade edilmektedir¹³. Bu tazminata yürütülecek faiz, burada toplu iş sözleşmesine dayalı bir eda davası olmadığından (STİSK m.53/2), kanımızca genel gecikme faizi olmalıdır. Bununla birlikte, ileride görülecek alt işverenliğe dair hâlen devam eden bir mu-

⁶ Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (Banksis Yayınları 1992) 134; Ömer Ekmekçi, *Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi* (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası 1996) 122; Gökteş and Yılmaz (n 1) 656; Ercan Akyiğit, *Toplu İş Hukuku* (5th edn, Seçkin 2024) 473; Murat Kandırmir, ‘*Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı*’ *Çalışma ve Toplum* (2013/4) 39, 167-213, 179

⁷ Ekmekçi (n 6) 122; Gökteş and Yılmaz (n 1) 656

⁸ Özkaraca (n 1) 7; Ömer Ekmekçi and Esra Yiğit, *Toplu İş Hukuku* (7th edn, On İki Levha 2025) 523

⁹ Ekmekçi and Yiğit (n 8) 523

¹⁰ *Ibid* 523

¹¹ Fevzi Şahlanan, *Toplu İş Hukuku* (On İki Levha 2020) 441; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat and Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36th edn, Beta 2023) 1055; Ekmekçi (n 6) 128

¹² Akyiğit (n 6) 475

¹³ Şahlanan, *Toplu İş Sözleşmesi* (n 6) 134-135; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca (n 11) 1055; Can Tuncay, F. Burcu Savaş Kutsal and Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, *Toplu İş Hukuku* (9th edn, Beta 2025) 346-347; Akyiğit (n 6) 475

vazaa davası nedeniyle sendika bildirimde gecikmişse sendika sorumlu tutulamayacaktır¹⁴.

Sendika üyeliği ile bildirim arasında geçebilecek süre bakımından farkları telafi etmek üzere işçilerin toplu iş sözleşmesinden, bildirimden değil, sendikaya üye oldukları tarihten itibaren yararlanabileceklerine dair toplu iş sözleşmesine konulacak hükümlerin geçerli kabul edilmesi uygun olur¹⁵.

Sendika, üye olmayan bir işçiyi bilerek ya da yanlışlıkla işverene üye olarak bildirirse, böyle bir bildirim işçiye yararlanma hakkı vermez ve yapılan ödemeler sebepsiz zenginleşme kurallarına geri istenebilecektir¹⁶.

B. Dayanışma Aidatı Ödeyerek Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmaların Durumu

Hukuk sistemimiz negatif sendika özgürlüğünü de gözeterek, toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olmayan işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanmalarını taraf sendikaya dayanışma aidatı ödemek suretiyle mümkün kılmıştır. Bu durumda toplu iş sözleşmesinden yararlanma işverene işçi tarafından yöneltilen talepten itibaren gerçekleşecektir. *STİSK m.39/4* şöyledir: “(4) Toplu iş sözleşmesinin imzası sırasında taraf işçi sendikasına üye olmayanlar, sonradan işyerine girip de üye olmayanlar veya imza tarihinde taraf işçi sendikasına üye olup da ayrılanlar veya çıkarılanların toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmeleri, toplu iş sözleşmesinin tarafı olan işçi sendikasına dayanışma aidatı ödemelerine bağlıdır. Bunun için işçi sendikasının onayı aranmaz. Dayanışma aidatı ödemek suretiyle toplu iş sözleşmesinden yararlanma, talep tarihinden geçerlidir.” Bu talep işçi tarafından işverene yöneltilir; böylece işçi üyesi olmamayı tercih ettiği bir sendikayla muhatap olmayacaktır. Talep bir şekil şartına tâbi değildir; ancak ispat yönünden yazılı yapılmasında fayda vardır.

Anlaşıldığı üzere, talepte bulunan işçilerin taraf sendikaya üye olmadıkları, bu surette işverenin bilgisine güvenilir şekilde ulaşılmış olmaktadır.

C. Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmanın Geriye Yürütülmesi ve Üyelikler

İmza tarihinde taraf sendikanın üyesi bulunanların toplu iş sözleşmeden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanacakları kanunda belirtilmiştir (*STİSK m.39/2* ilk cümle). İmza tarihinden sonra kazanılan üyeliklerin sendika tarafından işverene bildirilmesi toplu sözleşmeden yararlanmak için kanunda şart koşulu-

¹⁴ *Yargıtay 22 HD, 30819/31022, 23.11.2015, Çelik, Caniklioglu, Canbolat and Özkaraca (n 11) 1055*

¹⁵ *Ahmet Nizamettin Aktay and Olgu Özdemir Ertürk, Toplu İş Hukuku (4th edn Seçkin 2024) 220; daha önce Seza Reisoğlu, Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (Ayyıldız Matbaası 1986) 142*

¹⁶ *Şahlanan, Toplu İş Sözleşmeleri (n 6) 136-137; Ekmekçi (n 6) 128; Akyiğit (n 6) 473; Kademir (n 6) 181*

ğundan, yargı kararları da bu yönde gelişmiştir¹⁷. Kuralın mutlak emredici olmayıp, taraflarca yararlanmanın “sendikaya üyelik tarihinden itibaren” başlamasının kararlaştırılabileceği de öğretimizde isabetli olarak belirtilmektedir¹⁸. Zira yararlanmada asıl olan üyelik olgusudur ve Kanundaki yararlanmanın üyeliğin işverene bildirim tarihinden itibaren başlayacağı hükmü işverenin işçinin sendika üyeliğinden haberdar edilmesini sağlamak ve böylece yararlanmayı başlatmak amacına yöneliktir¹⁹. Böylece toplu iş sözleşmesinin tarafları, işçilerin, bildirimden önce, üye oldukları tarihten itibaren yararlanabileceklerine dair hüküm koyabilirler ve bu hüküm geçerlidir.

İmza tarihinden sonra üye olanların geriye doğru imza veya yürürlük tarihinden itibaren sözleşmeden yararlanabileceklerine dair toplu sözleşme kayıtlarının geçerliliği ise tartışmalıdır. Bu tür kayıtların yararlanmayı üyeliğe bağlayan sistemimize ters düştüğü ifade edilmektedir²⁰.

İmza tarihinde üye olan işçilerin daha önce üye olmadıkları bir dönemde de yararlandırılmaları da, bize göre sendikaya bağlılık ve nimet-külfet dengesi yönünden olumsuzluklar gösterir²¹. Yargıtay’ın güncel uygulamasına göre de imza tarihinde üye olan bir işçinin geriye etkili yürürlük tarihi itibarıyla yararlanabilmesi için yürürlük tarihinde de sendikaya üyeliği ve tabii işyerinde çalış-

¹⁷ Ekmekçi (n 6) 128; Kandemir (n 6) 181; Akyiğit (n 6) 475. Yargıtay 22 HD, 7050/5563, 11.3.2019, Çalışma ve Toplum (2019/4) 3071-3073: “Mahkemece davacının sendikaya üyelik tarihi itibarı ile 01.03.2013 tarihinden önce (Belediye) işyerinde yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümlerinden yararlanabileceği değerlendirilerek dava konusu alacakların kısmen kabulüne karar verilmiştir. Her ne kadar Mahkemece davacının 01.03.2013 öncesi toplu iş sözleşmesi hükümlerinden faydalanması gerektiği kabulünde isabetsizlik bulunmasa da yukarıda belirtilen kanun hükmü uyarınca iş sözleşmesinin imza tarihinden sonra toplu iş sözleşmesine taraf sendikaya üye olunması halinde toplu iş sözleşmesinden üyeliğinin işverene bildirildiği tarihten itibaren faydalanılabileceği gözetilmeksizin ve davacının ilgili sendikaya üyeliğinin davalıya bildirildiği tarih tespit edilmeden dava konusu alacakların hesaplanması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir”; Yargıtay 22 HD, 2574/9079, 18.4.2019, Çalışma ve Toplum (2019/4) 63, 2988-2991: “Üyelik tarihi 28.10.2015 olduğuna göre; öncelikle ilgili sendikadan sendika üyelik fişi getirilmeli, üyeliğinin işverene bildirilip bildirilmediği araştırılmalı, bu durum sabit ise davacının sendikaya üye olduğu tarihte almakta olduğu ücretine, toplu iş sözleşmesinden yararlanmaya başladığı tarihte yürürlükte olan toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmak suretiyle artışlar yapılmalı (...)”.

¹⁸ Reisoğlu, (n 15) 142; Şahlanan, Toplu İş Sözleşmesi (n 6) 137; Şahlanan, Toplu İş Hukuku (n 11) 441; Ekmekçi, Düzenleme Yetkisi (n 6) 128-129; Ünal Narmanlıoğlu, İş Hukuku, Toplu İş İlişkileri (3rd edn, Beta 2016) 438; Aziz Can Tuncay, Burcu Savaş Kutsal and Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, Toplu İş Hukuku (9th edn, Beta 2025) 346

¹⁹ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmeleri (n 6) 197; Şahlanan, Toplu İş Hukuku (n 11) 441

²⁰ İbid 137; Şahlanan, ibid 441; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 18) 346; Ekmekçi, Düzenleme Yetkisi (n 6) 128-129

²¹ Şahlanan, Toplu İş Sözleşmeleri (n 6) 135; Şahlanan, Toplu İş Hukuku (n 10) 439-440; Tuncay, Savaş Kutsal and Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 16) 346; Ekmekçi, Düzenleme Yetkisi (n 5) 129; Ekmekçi and Yiğit (n 8) 520-523; Melda Sur, İş Hukuku Toplu İlişkiler (12nd edn, Turhan Kitabevi 2025) 357-358; Ercüment Özkaraca, ‘Geriye Etkili Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada Üyelik Koşulu (Karar İncelemesi)’ (2023) Tekstil İşveren Hukuk Eki, 154, 2-9

şan üyesi olması aranmalıdır²². Öğretimizdeki farklı görüşte, Kanunda imza tarihi esas alınarak başka bir koşul aranmadığı ve imza tarihinde üye olanların yürürlük tarihinden itibaren yararlanacakları kabul edildiğine işaret edilerek bu yeni içtihat isabetli bulunulmamaktadır²³. Diğer yandan, tarafların toplu iş sözleşmesinde aksini kararlaştırabilecekleri ve geriye etkiden yararlanmanın o tarihte üyeliğe bağlı tutulmayabileceği görüşü de ifade edilmiştir²⁴.

Böylece genel olarak toplu iş sözleşmesinden yararlanma ve üyelik arasındaki ilişkinin temel esaslarına değindikten sonra, muvazaanın tespiti üzerine asıl işveren işçisi sayılan bir işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanma koşulları, aşağıda ele alınmalıdır.

III. ALT İŞVERENLİK İLİŞKİSİNİN GEÇERSİZ SAYILMASI HÂLLERİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNDEN YARARLANMA

A. Üyeliğin Bildirilmesi ve Yararlanmanın Başlangıcı

Uygulamada farklı kararlara yol açan ve öğretimizde tartışılan konulardan birisi de alt işverenlik ilişkisinin koşulları sağlanmadığı veya muvazaalı olduğu tespit edilerek baştan beri asıl işverenin işçisi kabul edilen işçilerin asıl işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden nasıl yararlanacağıdır. Bu işçilerin taraf sendikaya üyeliği daha önceki bir tarihte kazanılmış olabilir; bu durumda geriye yürütülen bir toplu iş sözleşmesinden yararlanma üyelik tarihi itibarıyla gerçekleşebilir mi, yoksa sendika tarafından üyeliklerin bildirilmesi aranarak bu tarih mi esas alınacaktır?

İşçinin farklı işkolunda yer alan bir alt işverenin yanında çalışırken üye olduğu sendika üyeliği doğal olarak asıl işverene bildirilememektedir. Alt işveren-asıl işveren ilişkisinin muvazaalı olduğu yargı kararıyla kesinleştiğinde, bu tarihe kadar geçen zaman süresinde işçinin asıl işverenin tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanması bu bakımlardan ciddi engellerle karşılaşmaktadır.

İşaret edildiği üzere, muvazaa iddiasıyla dava açacak olan işçi, e-Devlet kapısından asıl işverenin girdiği işkolu için yapılan toplu iş sözleşmesi tarafı sendikaya üyeliği kazanılabilecektir²⁵. Bunun için sendika üyeliği “*hatalı üyelik*” açıklaması ile gerçekleştirilerek, daha sonra kesinleşmiş yargı kararı üzerine SGK kayıtları güncellenip, sendika üyeliği “*geçerli üyelik*” olarak sistemde de düzelecektir. Anılan yaklaşıma göre, asıl işverenin bağlı olduğu toplu sözleşmeye taraf işçi sendikası işçinin üyeliğini de işverene bildirirse, işçi, yargı kararı üzerine üyeliğin asıl işverene bildirim tarihinden itibaren geçmişe etkili olarak toplu sözleşmeden doğan fark alacaklarını da talep edebilecektir. Aksi

²² Yargıtay 9 HD, 3413/5350, 12.4.2023, *Tekstil İşveren Hukuk Eki*, 154, 2-6 ve Ercüment Özkaraca'nın İncelemesi 2-9; Göktaş and Yılmaz (n 1) 657; Yargıtay 9 HD, 8163/10015, 25.6.2024, *Çalışma ve Toplum* (2024/4) 83, 1759-1761

²³ Talat Canbolat, ‘*Toplu İş İlişkileri*’, Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri’nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2023 (On İki Levha 2025) 456

²⁴ Reisoğlu (n 18) 142-143; Ekmekçi and Yiğit (n 8) 523; Özkaraca (n 20) 8

²⁵ Göktaş and Yılmaz (n 1) 399-400

halde, muvazaa durumu kesinleşse bile sendika üyeliği ve bildirim şartları gerçekleşmediğinden, fark alacaklarını talep etme hakkı olmayacaktır²⁶.

Yapılan gözleme göre, uygulamada işçi sendikalarının aynı imkândan faydalanarak farklı işkollarında olsa dahi alt işveren işçilerini üye kayıt ederek örgütlenme faaliyetini yürüterek, daha sonra muvazaa olgusuna dayanarak alt işveren işçilerini de dikkate alarak yetki tespiti başvurusunda bulundukları görülebilmektedir²⁷. Sonuçta muvazaa sabit olduğunda alt işveren işçileri de asıl işveren işçileri sayısına katılmaktadır.

Oysa esasında STİSK m.39/2’de aranan üyeliğin bildirimi, toplu iş sözleşmesinden yararlanmayı sağlamaya ve özellikle yararlanma tarihini belirlemeye yöneliktir. Bu bildirim alt işverenlik ilişkisinin geçersizliği nedeniyle asıl işverenin işçisi konumuna gelen bir işçi için sendikaca yerine getirilecek bir işlem olarak düzenlenmemiştir. İşçi imza tarihinden önceki bir dönemde taraf sendikanın üyesi olup bu üyelik devam ettiğinde böyle bir bildirim zorunluluğu kanunda ne sendikaya ne de işçiye yüklenmiştir. Ancak konuya bir diğer açıdan bakıldığında kanunda öngörülme de asıl işverenin işçinin taraf sendika üyeliğinden haberdar edilmesinin hukukî güvenliğin bir gereği olduğu da düşünülmelidir.

Muvazaa tespiti sonucu asıl işverenin işçisi sayılan işçilerin taraf sendikaya üyeliklerinin işverene bildirilmesinin toplu sözleşmeden yararlanabilmek için aranıp aranmayacağı böylece tereddütlere, farklı görüş ve uygulamalara müsaittir²⁸.

B. Farklı Yaklaşımlar ve Anayasa Mahkemesinin Murat Tokar Başvurusuna Dair Kararı

1. Farklı Yaklaşımlar

Muvazaa tespiti sonucu asıl işverenin işçisi kabul edilen işçinin taraf sendikaya üyeliğinin işverene bildirilmesinin aranıp aranmayacağı farklı kararlara yol açmakla birlikte, içtihatla ağırlıklı eğilim, üyeliğin işverene bildirilmesi itibarıyla yararlanmanın başlayacağı yönünde olmuştur.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 31.1.2024 tarih, E 2023/9-595, K 2024/43 sayılı kararında konu tartışılarak farklı görüşler ortaya konulmuş, Kurul çoğunluğuyla, işçinin üyelik bildirimi yapılmadığından toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmaması sonucuna varılmıştır. Kararda yer verilen temel gerekçe, sendika üyeliğinin ilgili dönem yönünden sendika tarafından işverene bildirilmemesi ve davacının da toplu iş sözleşmesinden yararlanmak için dava-lyaya (işverene) bir başvurusunun bulunmamasıdır.

Daha önce *Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 17.10.2022 tarih, E 2022/13480, K 2022/12661 sayılı kararı da benzer yöndedir. İlgili olayda sen-*

²⁶ *İbid* 399-400

²⁷ *İbid* 400

²⁸ *Farklı görüşler konusunda özellikle: Gaye Burcu Yıldız, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (Yetkin 2021) 39-61*

dika tarafından davalı (asıl işveren) Belediyeye üyeliğin bildirilmediği gibi davacının da toplu iş sözleşmesinden yararlanma talebiyle Belediyeye başvurmadığı saptamasıyla, işçinin toplu sözleşmeden yararlandırılmaması sonucuna gidilmiştir. Yargıtay'ın birçok kararı, bu durumda işçinin imza tarihinden önce taraf sendikaya üye olsa dahi, ancak üyeliğin işverene bildirildiği tarihten itibaren yararlanabileceği yönündedir²⁹. Bu örneklerde alt işverenlik ilişkisinin geçersizliği nedeniyle işçinin baştan beri asıl işverenin gerçek işveren sayılması hâllerinde işverene sendika üyeliğinin bildirilmesi şartı aranmış bulunmaktadır. Oysa kanunun aradığı sendika tarafından yapılacak bildirim, imza tarihinden sonra gerçekleşen üyelikler için öngörülerek, bu bildirim ileriye dönük etki doğuracağından, önceden üye olan bir işçiye geçmiş dönemi kapsayan bir yararlanma sağlamaya elverişli değildir. Anılan içtihat, muvazaa hâlinde işçinin başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem göreceği hükmüne uygun düşmediği haklı gerekçesiyle eleştirilmiştir³⁰.

İşçinin hak kaybını önlemeye yönelik çözümler arasından birisi, taraflarca toplu iş sözleşmesinin etkisinin üyelik tarihine, hatta daha önceye de yürütüleceğinin kararlaştırılmasıdır. Yukarıda da değinilen toplu iş sözleşmesinden yürürlük tarihi itibarıyla yararlanmanın sadece imza tarihinde değil, toplu sözleşmenin yürürlük tarihinde de sendikaya üyeliği gerektirdiği dikkate alındığında³¹, daha önce taraf sendikanın üyesi olmayanlara geriye etkili bir yararlanma sağlanması zor olup; tarafların bu konuda açık mutabakatı gerekir.

Alt işverenlik ilişkisinin geçersizliği sonucu bazı hâllerde işkolu değişmekte ve işçinin üyesi olmadığı bir sendikanın bağtladığı bir toplu iş sözleşmesinin uygulanması talepleri gündeme gelmektedir. Böyle bir bağlamda işçinin toplu iş sözleşmenin hem yer hem kişiler bakımından uygulama alanından çıktığına işaret edilmiştir³². Çözüm olarak haksız fiil sorumluluğundan hareket edilmesi önerilmektedir. TBK m.49/2 uyarınca ahlâka aykırı bir fiille bir başkasına kasten zarar verenin bu zararı gidermekle yükümlü olduğuna dair hüküm bir dayanak teşkil edebilecektir³³. Bunun yanında, belki daha tercih edile-

²⁹ Göktaş and Yılmaz (n 1) 658 ve eserin dipnot 632'de zikredilen Yargıtay 9 HD 18445/22439, 19.12.2016; Yargıtay 9 HD, 20564/8874, 25.5.2017. Ayrıca: Yargıtay 9 HD, 7602/11533, 19.7.2023; Yargıtay 9 HD, 6396/10706, 23.6.2021 □www.legalbank.net>; Yargıtay 9 HD, 8418/7576, 23.5.2023; Yargıtay 9 HD, 15578/15283, 28.11.2022, Daha önce: Yargıtay 22 HD, 10476/12196, 8.5.2014, Çalışma ve Toplum (2015/3) 465-467 ile Ercüment Özkaraca, *Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014 (On İki Levha 2017)* 283-285

³⁰ Özellikle, Yıldız (n 28) 56-59

³¹ Yargıtay 9 HD, 3413/5350, 12.4.2023 ve aynı yönde: Ercüment Özkaraca, 'Geriye Etkili Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada Üyelik Koşulu', *Tekstil İşveren Hukuk Eki (Haziran 2023)* 154, 2-9

³² Süleyman Başterzi, *Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012 (Kamu İş Yayını 2014) (2012 Yılı Kararları)* 177-345, 331-332

³³ Gülsevil Alpagut, *İş İlişkisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010, 1-83 (İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği 2012) (2010 Yılı Kararları)* 25; *2013 Yılı Kararları, Genel Görüşme*, 439

cek şekilde, kusurlu ve hukuka aykırı bir fille başkasına zarar verenin bu zararı gidermekle yükümlü olduğuna dair TBK m.49/1 hükmüne dayanılabilir³⁴. Böylece TBK m.49'dan yola çıkarak, toplu iş sözleşmesini bağtılayan sendikanın üyesi olmasalar da bu işçilerin haksız fiil hükümlerine göre asıl işverenin bağtıladığı toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan işçinin hakları ve özellikle fark ücret alacakları tazminat olarak talep edilebilecektir³⁵. İşçinin zaten yararlanmakta olduğu alt işverenin bağtıladığı bir toplu iş sözleşmesi varsa, gene haksız fiil hükümlerinden yola çıkarak alt işverenin işyerindeki toplu iş sözleşmesinden bu işçilerin “yararlandırılması” gerekeceği de belirtilmiştir³⁶.

Bir diğer dayanak, TMK m.2 uyarınca objektif dürüstlük kuralına aykırı davranarak başkasına zarar vererek hakkın kötüye kullanılmasının hukuk tarafından korunmayacağı esasıdır. Burada işaret edildiği üzere, muvazaalı sözleşmeyle davacının alt işveren işçisi görünümü yaratarak davalı işverenin faaliyet gösterdiği işkolunda örgütlü sendikaya üye olmasını ve buna bağlı olarak işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanmasını engellemeye çalışması söz konusudur. Bu yönde Yargıtay, muvazaalı sözleşmeyle menfaat sağlamaya çalışan davalı işverenin muvazaalı eyleminin sonuçlarına katlanması gerektiği ve davacının toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan taleplerinden sorumlu olacağı yolunda hüküm kurmuştur³⁷.

Böylece duruma göre asıl işverenin veya alt işverenin bağtılamış olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlanma imkânları gündeme gelebilmektedir. Alt işverenin bağtıladığı toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlanma taleplerini karşılamak üzere farklı bir hukukî dayanak daha öne sürülmüştür. Buna göre, sözleşmenin uygulama alanına giren işçinin durumunda, işçinin korunması ilkesi uyarınca TBK m.394/3 hükmünden hareket ederek “geçersizliği sonradan anlaşılan hizmet sözleşmesi, hizmet ilişkisi ortadan kaldırılınca kadar geçerli bir hizmet sözleşmesinin bütün hüküm ve sonuçlarını doğurur” kuralının kıyasen esas alınması önerilmektedir. Böylece, muvazaanın tespitine kadar toplu iş sözleşmesine dayanan haklar kazanılmış hak teşkil edip, işçi bu haklardan yoksun bırakılamayacaktır³⁸. Bazı yazarlarımızın ilave ettikleri üze-

³⁴ Süleyman Başterzi, 2012 Yılı Kararları (n 32) 331-332; Başterzi, 2013 Yılı Kararları, Genel Görüşme, 440-441; Ercüment Özkaraca, Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014, 195-359 (2014 Yılı Kararları) 286. Ayrıca: Yıldız (n 28) 47-50

³⁵ Alpagut, 2010 Yılı Kararları (n 33) 25; Başterzi, 2012 Yılı Kararları (n 32) 332; Özkaraca, 2014 Yılı Kararları (n 34) 286-290

³⁶ Başterzi, 2013 Yılı Kararları, Genel Görüşme (n 34) 440-441

³⁷ Yargıtay 22 HD 1126-1127/4478-4479, 16.3.2012; Yargıtay 22 HD, 26967/5112, 12.3.2013; Yargıtay HGK, 9-1792/584, 7.5.2014, Güzel, 2013 Yılı Kararları (n 38) 406-409; Özkaraca, 2014 Yılı Kararları (n 34) 287-289

³⁸ Ali Güzel, Toplu İş İlişkileri, Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013, 301-425 (MESS yayını 2015) (2013 Yılı Kararları) 408-409; görüşe katılan Özkaraca, 2014 Yılı Kararları (n 31) 289. Bu yönde: Yargıtay 22 HD, 1126-1127/4478-4479, 16.3.2012; Yargıtay 22 HD, 26967/5112, 12.3.2013, Özkaraca, 2014 Yılı Kararları, 287-288. Buna karşılık aksi yönde, fark tazminat ve alacak taleplerinin reddi yö-

re, bu haklardan işçinin başlangıçtan beri işçisi sayılan asıl işveren sorumlu olduğu gibi, ona karşı bugüne kadar işvereniymiş gibi davranan alt işveren de birlikte sorumlu tutulmalıdır³⁹.

2. Anayasa Mahkemesinin Bir Yaklaşımı

Anayasa Mahkemesinin nispeten yeni yayınlanan *Murat Tokar başvurusuna* dair 15.5.2025 tarihli kararında⁴⁰ incelenen olay belirli özellikler gösterir: Burada alt işverenin faaliyet gösterdiği işkolu asıl işverenin işkolu ile aynıdır ve bu işçi uzun bir süredir aralıksız olarak asıl işverenin bağladığı toplu iş sözleşmesi tarafı olan sendikanın üyesidir.

İncelenen olayda Türkiye Kömür İşletmeleri Kurumu (TKİ) tarafından muvazaalı asıl işveren-alt işveren ilişkisi kurulduğu, Tavşanlı İş Mahkemesi tarafından 23.6.2020’de tespit edilmiştir. 2009 yılından beri Maden-İş sendikası üyesi olan başvuru, bu sendikanın Kurum ile akdettiği hâlen yürürlükte toplu iş sözleşmesinden başlangıçtan itibaren kurum işçisi olarak yararlanmayı, işçilik hak ve alacaklarının bu toplu iş sözleşmesine göre belirlenmesini talep etmiştir. Bu talepler mahkemece ve daha sonra istinaf aşamasında da Bursa Bölge Adliye Mahkemesi 9. Hukuk Dairesince haklı bulunmuştur. Buna karşılık Yargıtay 9. Hukuk Dairesi kararı bozmuştur; Yargıtay’ın bozma kararındaki temel gerekçe STİSK m.39’daki düzenlemedir. Kararda ifade edildiği üzere, “(...) Davacının muvazaa nedeniyle baştan itibaren davalı kurumun işçisi sayılmasının başkaca bir işleme gerek kalmaksızın davalı kurumun tarafı olduğu toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasına imkân vermeyeceği gözetilmeksizin dava konusu alacaklara hükmedilmesi isabetli olmadığından; tüm dosya kapsamı ile 6356 sayılı Kanun’un 39. maddesi değerlendirilmek suretiyle üyeliğin hangi tarihte davalı kuruma bildirildiği ve toplu iş sözleşmelerinden hangi tarih itibarı ile faydalanabileceği belirlenmeli, sonucuna göre toplu iş sözleşmelerinden kaynaklanan fark ücret talepleri ile ilgili bir karar verilmelidir”⁴¹.

Anayasa Mahkemesi ise, kararında konu ile ilgili yorum ve değerlendirmelerinin Anayasaya uygun biçimde sonuca bağlanması gerektiğinin altını çizmektedir (par. 30-31, par. 37). Bu surette Anayasada güvenceye alınan sendika ve toplu iş sözleşmesi haklarının (Anayasa m.51 ve m.53) en iyi şekilde korunması gözetilir. Bununla birlikte tarafların “menfaatlerinin de mümkün olduğunca dengelenmesi ve taraflardan biri aleyhine ölçsüz bir sonuca yol

nünde: Yargıtay 9 HD, 22164/25104, 2.7.2012 ve 22196/25136; 22209/25149, Başterzi (n 34) 327-331 ve Özkaraca (n 34) 288

³⁹ Özkaraca, (n 34) 289

⁴⁰ Anayasa Mahkemesi Genel Kurul Kararı, Murat Tokar Başvurusu, No. 2022/44255, Karar tarihi: 15.5.2025, RG 8 Ağustos 2025, S. 32980

⁴¹ Yargıtay’ın kararında daha sonra işaret edildiği üzere: “Dairemizin ve Yargıtay (Kapatılan) 22. Hukuk Dairesinin uygulaması yıllardır işçilerin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için, sendikaya üye olması, üyeliğin asıl işverene bildirilmesi veya dayanışma aidatı kesilmesi talep etmesi gerektiği şeklinde” olmuştur. Onama kararlarında da söz konusu hususun açıkça istinaf sebebi yapılmadığından temyiz sebebi de yapılamaması nedeniyle de “istinaf ve temyiz sebepleriyle bağlı kalınarak yapılan sınırlı inceleme neticesinde onama kararlarının verildiği” anlaşıldığından, anılan dosyaların emsal teşkil etmediği de belirtilmektedir.

açılmaması gerekir” (par. 33). Anayasa Mahkemesine göre, “devletin pozitif yükümlülüğünün gerektirdiği şekilde yargısal bir değerlendirme yapıp yapılmadığı” ve “özellikle mahkemelerin kararlarının konuyla ilgili ve yeterli gerekçe içerip içermediği” incelenip değerlendirilmelidir (par. 33).

Anayasa Mahkemesi, kararını belirleyen özellikle şu hususlara işaret etmektedir: Asıl işverenin işçisi sayılacak işçinin toplu iş sözleşmesinden yararlanabilmesi için “*muvaazalı işlemin tarafı olan işverene neden sendika üyeliğinin bildirilmesi koşulu arandığı mahkeme kararlarında açıklanmamıştır. Başvurucunun bu yöndeki yargılama sırasında dile getirdiği uyuşmazlığın sonucuna etkili iddia ve itirazları da karşılanmamıştır*” (par. 38). Başvurucu, taraf sendikaya üye olduğu 2009 yılından itibaren uzun bir süre boyunca toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarından yararlanamamıştır. Muvazaaya kursurlu işlemiyle neden olan işverene sendika üyeliğinin bildirilmesi gerektiği şeklindeki değerlendirmenin “öngörülebilir ve makul olmadığı” (par. 39) belirtilmektedir. Tarafı olmadığı bir muvazaa ilişkisine başvurucuyu muhatap kılarak külfet yüklenmesinin gerekçeleri ve hukukî dayanakları da gösterilmemiştir. Böylece anlaşıldığı üzere, yararlanmayı sendika üyeliğinin asıl işverene bildirilmesi şartına bağlı kılan mahkeme kararlarında konu ile ilgili yeterli bir gerekçe bulunmadığından, sendika hakkının korunmasının gereklerine uyulmadığı sonucuna varılmaktadır. Anayasa Mahkemesine göre, mahkemelerin “*Anayasa’nın 51. maddesine uygun bir inceleme yaptığı ve ilgili ve yeterli gerekçe ile sonuca vardığı ve devletin pozitif yükümlülüklerinin yerine getirildiği söylenemez.*” (par. 42)

Neticede, Anayasanın 51. maddesinde güvenceye alınan sendika hakkının ihlal edildiği sonucuna varılarak, yeniden yargılama yapılmak üzere Tavanlı İş Mahkemesine kararın bir örneğinin gönderilmesine karar verilmiştir.

3. Karar Hakkında Bir Değerlendirmemiz

Anayasa Mahkemesinin bu kararında hukuk kurallarının Anayasada yer alan temel hakların korunması amacına uygun yorumu, karara yön veren ana fikirdir. Daha önce alt işverenin hizmetinde çalışır gösterildiği bir dönemde taraf sendikanın üyesi bulunup hâlen imza tarihinde üyeliği devam eden bir işçinin geriye yürütülen toplu iş sözleşmesinden üyelik tarihi itibariye yararlandırılması, anayasal sendikal hakları gözetken bir yaklaşımdır. Zaten salt şekli açıdan yaklaşıldığında, kanun koyucu, sendika üyeliklerinin işverene bildirilmesini belirli durumlar için öngörmüştür. Böylece alt işverenliğin muvazaalı sayılması sonucu toplu iş sözleşmesinden yararlanacak işçinin, işverene üyeliğinin bildirilmesi şartı aranmaksızın herhangi bir kayba uğramadan baştan itibaren toplu iş sözleşmesinden yararlandırılmasının adil bir çözüm olduğu söylenebilir.

Bununla birlikte bir başka açıdan bakıldığında, alt işverenlik ilişkisinin muvazaa veya başka bir hukuka aykırılık nedeniyle geçersizliği hâlinde sonuçlarından muvazaa sahibi işverenin “çıkartılması”, üyelikten haberdar olmayan bir işverene belki öngörmediği bir külfet getirecektir. Bu öngörülme mali külfet, eğer tazminat değil, “toplu iş sözleşmesinin uygulanması” niteli-

ğinde kabul edilirse işletme kredilerine uygulanan en yüksek gecikme faiziyle birlikte düşünülmelidir⁴².

Önemle işaret edilmelidir ki, Anayasa Mahkemesinin bu kararına konu olayda işçi muvazaanın tespitinden ve toplu sözleşmenin imzasından önce de aynı işkolunda çalışıp, taraf sendikanın üyesidir. Böyle olunca varılan çözüm sistemimizde kabul edilen “taraf sendikanın üyesi olma”, “sendikaya bağlılık” ve “nimet-külfet dengesi” yönlerinden hukukî temel bulabilecektir.

Buna karşılık Anayasa Mahkemesi tarafından ele alınan yukarıda kısaca incelediğimiz başvuruya konu olaydan farklı durumlarla daha sık karşılaşılabilir. Özellikle alt işveren ile asıl işverenin farklı işkollarında faaliyet göstermeleri ve taraf sendikaya üyeliğin toplu sözleşmenin imzasından ve muvazaa tespitinden sonra kazanılması hâllerinde farklı sonuçlara gitme olasılığı gözden kaçırılmamalıdır. Belirtilen bu durumlarda “toplu iş sözleşmesinden yararlanma”dan ziyade, öğretimizde önerilen toplu iş sözleşmesinden doğan hakların haksız fiil temeline dayandırılarak tazminat olarak istenmesi ve tazminatın hesabında Borçlar Hukukuna dair esasların uygulanması söz konusu olabilecektir.

SONUÇ

Türk toplu iş ilişkileri sisteminde sendika üyeliği ve üyeliğin kazanıldığı tarih büyük önem taşımaktadır. Sendikanın varlık ve etkinliği, yani kolektif sendika özgürlüğü yönünden üyelikten doğan külfet ile nimetler arasındaki denge gözetilmelidir. Bireysel ve kolektif sendika özgürlüğünün gözetilmesinin yanında, hukukî dinlenilme hakkı ve yükümlülüklerin yerine getirilebilmesi için sendika üyelikleri ve tarihlerinin gerektiğinde zamanında işverenin bilgisine ulaşmasına da ihtiyaç vardır.

Muvazaa ve diğer yasaya aykırılık nedenleriyle alt işverenlik ilişkisinin ortadan kaldırılıp baştan beri asıl işverenin işçisi kabul edilen işçinin asıl işverenin akdetmiş olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan haklardan yararlandırılması adil bir çözümdür. Burada, kolektif sendika özgürlüğünün gözetilmesi ve sendika üyeliğine bağlı nimet-külfet dengesi yönünden de konu değerlendirilmelidir. Böyle yapılıncı, önceden beri taraf sendikanın üyesi olan işçi ile daha sonra üye olanlar ya da hiç olmayanlar arasında bir ayrıma gidilmesi doğru olacaktır. Önceden beri üye olanlar için “toplu iş sözleşmesinden yararlandırma” söz konusu olabileceken, geriye etkinin üyelik tarihinden öncesine uzananlar için Borçlar Hukukunun tazminat hükümlerine göre sağlanacak yararların hesaplanması yerinde olabilir.

Belirsizlikleri önlemek ve hukukî güvenliği sağlamak üzere bir yasal düzenlemeyle konuya açıklık getirilmesi üzerinde durulmalıdır. Bu surette muvazaalı bir alt işverenlik ilişkisinin tespiti hâlinde işçilerin asıl işverenin bağtlandığı toplu iş sözleşmesinden yararlanma tarihinin yasanın bir açık hükmüyle düzenlenmesi, olası belirsizlikleri giderebilecektir⁴³.

⁴² STİSK m.53/2 uyarınca: “Toplu iş sözleşmesine dayanan eda davalarında temerrüt tarihinden itibaren işletme kredilerine uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır”.

⁴³ Bu çalışmanın yazımı 30 Eylül 2025 tarihi itibarıyla tamamlanmış olup, bu tarihe kadarki gelişmeleri ve yayınları esas almaktadır.

KAYNAKÇA

- Alpagut G, 'İş İlişisinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi', Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2010 (Kamu-İş Yayını 2012) 1-83
- Akyiğit E, Toplu İş Hukuku (5th edn, Seçkin 2024)
- Aktay AN, Arıcı K and Senyen Kaplan ET, İş Hukuku (6th edn, Gazi Kitabevi 2013)
- Aktay AN and Özdemir Ertürk O, Toplu İş Hukuku (4th edn, Seçkin 2024)
- Başterzi S, 'Toplu İş İlişkileri', Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2012 (Kamu İş Yayını 2014) 177-347
- Canbolat T, 'Toplu İş İlişkileri', Yargıtay ve Bölge Adliye Mahkemeleri'nin İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2023 (On İki Levha 2025) 393-466
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T and Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36th edn, Beta 2023)
- Ekmekçi Ö, Toplu İş Sözleşmesiyle Düzenleme Yetkisi (Banka ve Sigorta İşçileri Sendikası 1996)
- Ekmekçi Ö. and Yiğit E, Toplu İş Hukuku (7th edn, On İki Levha 2025)
- Göktaş S and Yılmaz G, 6356 Sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu Şerhi (2nd edn, Seçkin 2024)
- Gürsel İ, Toplu İş Sözleşmesinin Zaman Bakımından Uygulanması (Adalet 2023)
- Güzel A, 'Toplu İş İlişkileri', Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013 (MESS Yayını 2015) 301-425
- Kandemir M, 'Toplu İş Sözleşmesinin Uygulama Alanı', Çalışma ve Toplum (2013/4) 39, 167-213
- Narmanlıoğlu Ü, İş Hukuku II Toplu İş İlişkileri (3rd edn Beta 2016)
- Özkaraca E, 'Toplu İş İlişkileri', Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2014 (On İki Levha 2017) 195-359
- Özkaraca E, 'Geriye Etkili Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanmada Üyelik Koşulu', Tekstil İşveren Hukuk Eki (Haziran 2023) 154, 2-9
- Özkaraca E, 'Özel Nitelikli Kişisel Veri Olarak Sendika Üyelik Bilgisi ve Yetki İtirazı Davaları', Tekstil İşveren Hukuk Eki (Haziran 2024) 166, 2-9
- Reisoğlu Seza, 2822 Sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu Şerhi (Ayyıldız Matbaası 1986)
- Soyer P, 'Toplu İş Sözleşmesinden Dayanışma Aidatı Ödeyerek Geçmişe Dönük Yararlanma – Anayasa Mahkemesi Kararı Üzerine Düşünceler', Çalışma ve Toplum (2022/1) 72, 93-105
- Sur M, İş Hukuku Toplu İlişkiler (12nd edn Turhan Kitabevi 2025)
- Şahlanan F, Toplu İş Sözleşmesi (Banksis Yayınları 1992)
- Şahlanan F, Toplu İş Hukuku (On İki Levha 2020)
- Tuncay AC, Savaş Kutsal FB and Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Toplu İş Hukuku (9th edn Beta 2025)
- Yıldız GB, Türk İş Hukukunda Toplu İş Sözleşmesinden Yararlanma (Yetkin 2021)

- Araştırma Makalesi -

İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİNDE YAZILI BİLDİRİM KOŞULU*

(THE REQUIREMENT OF WRITTEN NOTIFICATION FOR THE TERMINATION OF
AN EMPLOYMENT CONTRACT)

Doç. Dr./Assoc. Prof. Dr. Murteza AYDEMİR**

ÖZ

4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesinde 7555 sayılı Kanunun 23. maddesiyle değişikliğe gidilmiştir. Yapılan bu değişiklik ile “İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır” hükmü getirilmiştir. Eski düzenleme ile yeni düzenleme birbirine benzemekle birlikte, son yapılan düzenleme ile iş sözleşmesinin feshi bildiriminde uyulması gereken şekil şartı açıkça ortaya konulmuştur. Bu da “yazılı bildirim” koşuludur. Bundan böyle iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimlerin İş Kanunu madde 109 uyarınca “her hâlde” yazılı yapılması gerekmektedir. Çalışmamızda iş sözleşmesini sona erdiren fesih işleminin yazılı yapılmasının gerekip gerekmediği, yazılı yapılması gerekiyorsa bunun bir ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu tartışılmaktadır. Doktrinde ve Yargıtay kararlarında konuyla ilgili yeterli görüşler henüz oluşmamakla birlikte, biz Yasa’nın son düzenlemesi karşısında, fesih türlerine bakılmaksızın yapılacak bütün fesihlerde fesih bildiriminin yazılı yapılması gerektiğini, aksi halde fesih işlemin geçersiz olacağını ve kural olarak iş ilişkisinin devam edeceğini düşünüyoruz.

Anahtar Kelimeler: 4857 Sayılı İş Kanunu, İş Sözleşmesinin Feshi, Fesih Bildirimi, Şekil, Yazılı Şekil, İspat Şekil Şartı, Geçerlilik Şekil Şartı

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 08.11.2025 tarihinde Yayinevimize ulaşmış olup, 29.11.2025 tarihinde birinci hakem; 04.12.2025 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü, İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anabilim, murteza.aydemir@deu.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0003-2255-1519

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Bu makaleye atıf için; AYDEMİR, Murteza, “İş Sözleşmesinin Feshinde Yazılı Bildirim Koşulu” İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt No.: 22, Sayı No.: 88, 2025, s. 909-934.

ABSTRACT

An amendment was introduced to Article 109 of the Labor Code No. 4857 by Article 23 of Law No. 7555. This amendment introduced the provision that "Notifications resulting in the termination of an employment contract shall always be made in writing". Here, the formal requirement must be observed in the notification of termination of the employment contract - the condition of "written notification". Hereafter, notifications concerning the termination of the employment contract must "always" be made in writing according to Article 109. In our article it is debated whether the termination of an employment contract must be made in writing, and if so, whether this requirement constitutes a condition of proof or a condition of validity. While there are not sufficient views in the doctrine and in Supreme Court decisions, we think that the termination notice must be made in writing for all types of termination, regardless of the type of termination. Otherwise, as a rule, the employment relationship will continue.

Keywords: Labor Code No. 4857, Termination of Employment Contract, Termination Notice, Form, Written Form, Formal Requirement For Proof, Formal Requirement For Validity

GİRİŞ

İş sözleşmesi belirli ya da belirsiz bir süre içinde sürekli borç doğuran bir sözleşme niteliğindedir. Bu nedenle, iş sözleşmesi yürürlükte olduğu sürede birçok etkenden dolayı her zaman sona erebilir. Örneğin, iş sözleşmesinin taraflarından birinin ölümü, hastalığı, analığı, askerlik gibi bir kamu görevinin yerine getirilmesi, işyerinin veya işletmenin yeniden yapılanması, bir bölümünün veya tamamının kapatılması, yeni üretim tekniklerinin kabulü, idari makamlarca alınan kararların uygulanması, zorlayıcı sebepler vs. nedenler iş sözleşmesinin dış etkenlerden kaynaklanan sona erme hallerini ifade etmektedir¹.

Diğer yandan, iş sözleşmesi tarafların anlaşması, belirli sürenin sona ermesi veya fesih gibi sebeplerle sona erer. Bu sebeplerden fesih, yarattığı sosyal sonuçlar ve uygulamada en sık başvuru sona erme sebebi olması dolayısıyla İş Hukukunda büyük önem taşır². İş sözleşmesi ile belirsiz bir süre bağlı kalmak istemeyen tarafa serbestisini iade etmek ne kadar önemli ise, karşı tarafın bundan zarar görmesini önlemek de o kadar önemlidir³. Bu çerçevede fesih işlemine bir şekil verme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Gerek ispat açısından gerekse geçerlilik açısından iş sözleşmesinin feshinin hangi şekilde yapılacağı tartışılan konular arasındadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinde 7555

¹ Fevzi Demir, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Güvencesi* (1st edn, Onur Ofset 1998) 37-38

² Zeynep Öncü Uygun, *İş Sözleşmesinin Süreli Feshi ve Sonuçları* (1st edn, Aristo 2019) 36

³ Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (25th edn, Beta 2025) 587

sayılı Kanunla⁴ yapılan değişikliktten sonra bu tartışmaların boyutu daha da genişleyecek gibi görünmektedir. Çünkü konu daha karmaşık hale gelmiştir. Yapılan değişiklikle İş K. m. 109'da yer alan “*Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir.*” hükmü, “*İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır.*” şeklinde değiştirilmiştir. Çalışmamızın temel amacı, yapılan bu değişikliğin sonuçlarını değerlendirmektir. Bunun yanında konuya temel oluşturabilmek açısından ilk olarak iş sözleşmesini sona erdiren nedenler üzerinde kısaca durulacak; fesih kavramı, fesih bildirimi kavramı ve fesih türlerine değinilecektir. İkinci olarak şekil kavramı ve şekil türleri üzerinde durulacaktır. Son olarak ise 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu ve 4857 sayılı İş Kanunu bakımından fesih bildiriminde şekil ve şekle uymamanın sonuçları incelenecektir.

I- İŞ SÖZLEŞMESİNİN SONA ERMESİ VE FESHİ

A. İŞ SÖZLEŞMESİNİ FESİH DIŞINDA SONA ERDİREN NEDENLER

İş Hukuku doktrin ve uygulamasına baktığımızda iş sözleşmesini sona erdiren nedenlerin genel olarak iki ana grup altında toplandığını görmekteyiz⁵. Bunlardan ilk grup iş sözleşmesini “fesih dışında” sona erdiren nedenlerdir. Bu grup içerisinde, ikale (tarafaların anlaşması), ölüm, belirli süreli iş sözleşmelerinde sürenin bitimi yer almaktadır. İş sözleşmesini sona erdiren ikinci ana bölümde ise “iş sözleşmesinin fesih bildirimiyle sona ermesi” yer almaktadır. Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı’nda da “*İş sözleşmesinin sona erme nedenlerini, sözleşmenin feshi ve fesih dışındaki nedenler şeklinde iki grup altında toplamak mümkündür.*” denilerek doktrindeki bu ayrım bir nevi içtihat haline gelmiştir⁶.

İş sözleşmesini “fesih dışında” sona erdiren nedenlerin başında ikale gelmektedir. İş sözleşmesi işçi ve işverenin karşılıklı anlaşmalarıyla her zaman sona erdirilebilir. Bu sözleşmenin adına ikale (bozma sözleşmesi) denilmektedir. Tarafların anlaşması ile iş sözleşmesinin sona erdirilmesi bir fesih işlemi sayılmaz. Çünkü fesih, tek taraflı irade beyanı ile iş sözleşmesini sona erdiren bozucu nitelik doğuran bir haktır⁷.

İşçinin ölümü iş sözleşmesini sona erdirir. TBK.’nın 440. maddesine göre; “*Sözleşme, işçinin ölümü ile kendiliğinden sona erer.*” Buna karşılık, işverenin kişiliği dikkate alınarak yapılmadıkça, işverenin ölümü kural olarak iş sözleşmesini sona erdirmez. Ölen işverenin yerini mirasçıları alır (TBK., m.

⁴ Türk Parasının Kıymetini Koruma Hakkında Kanun İle Bazı Kanunlarda Ve 635 Sayılı Kanun Hükmünde Kararnamede Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, Kanun Numarası: 7555, Kabul Tarihi: 20/07/2025, RG 24.07.2025/32965

⁵ Fevzi Demir, *İş Hukuku ve Uygulaması* (11th edn, Albi 2018) 306; Müjdat Şakar, *İş Hukuku Uygulaması* (11th edn, Beta 2016) 149; Süzek and Başterzi, (n 3) 579

⁶ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769

⁷ Öncü Uygun, (n 2) 22; Süzek and Başterzi, (n 3) 541; Şakar, (n 5) 152

441/I). “Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer.” (TBK. m. 441/II).

İş Kanunu “belirli süreli işlerde” veya “belirli bir işin tamamlanması” veya “belirli bir olgunun ortaya çıkması” gibi objektif koşulların varlığı halinde belirli süreli iş sözleşmesi yapılmasına müsaade etmiştir (İş K. m. 11/I). Belirli süreli iş sözleşmesinin ne zaman sona ereceği baştan kararlaştırılmıştır. İşte sözleşme “kararlaştırılan bu sürenin bitmesiyle” kendiliğinden sona erer⁸. Bu durumda taraflarca fesih bildiriminde bulunmaya gerek yoktur (TBK. m. 439/I)⁹.

İş sözleşmesini sona erdiren ikinci ana bölümde ise “iş sözleşmesinin fesih bildirimiyse sona ermesi” yer almaktadır. İkinci grubu oluşturan “fesih bildirimi yoluyla sona erme halleri ise “süreli fesih bildirimi” ve “süresiz fesih bildirimi (haklı nedenle fesih, derhal fesih)” olmak üzere iki ayrı fesih türünü oluşturmaktadır. Fesih ve fesih türlerine aşağıda ayrıca değineceğimizden şimdilik sadece bu ayrımı vermekle yetiniyoruz.

B. İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ BİLDİRİMİ

1. Fesih Kavramı

Feshin hukuktaki kelime anlamı; “verilmiş bir yargıyı kaldırma, bozma”dır¹⁰. Kavram olarak fesih, tek taraflı bir irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran bir haktır. İş Hukukunda ise fesih, iş sözleşmesini sona erdiren nedenlerin başında gelmektedir. Fesih beyanında bulunma hakkı kural olarak hem işçiye hem de işverene tanınmıştır İş sözleşmesinin feshi ile sözleşme, süreli fesihte bildirim süresinin sonunda; haklı nedenle fesihte ise derhal sona erer¹¹.

İş sözleşmesinin feshi, sözleşme taraflarından birisinin tek taraflı irade beyanı ile ve karşı tarafın kabulüne gerek duymadan sözleşmeyi sona erdirmesidir¹². Benzer bir tanıma göre İş Sözleşmesinin feshi, “iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yönetilmesi gerekli tek taraflı irade beyanı”dır¹³. Feshin bu özellikleri çeşitli Yargıtay kararlarına da konu olmuştur. Örneğin, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı’na göre “İş sözleşmesinin feshi, sözleşmenin tarafı olan işçi

⁸ Demir, *İş Hukuku Uygulaması* (n 5) 306; Şakar, (n 5) 155

⁹ Ahmet Nizamettin Aktay, Kadir Arıcı and Emine Tuncay Senyen Kaplan, *İş Hukuku* (6th edn, Gazi Kitabevi 2013) 171

¹⁰ <<https://sozluk.gov.tr/>>

¹¹ Süzek and Başterzi, (n 3) 579, 585

¹² Ercan Akyiğit, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt 1 (2nd edn, Seçkin 2006) 542; Şükran Ertürk, ‘İş Sözleşmesinin e-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) İle Feshi’, (2016) (36), Sicil, 33, 34; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (27th edn, Seçkin 2024) 102; Öner Eyrenci, Savaş Taşkent and Devrim Ulucan, *Bireysel İş Hukuku*, (5th edn, Beta 2014) 166

¹³ Emine Tuncay Senyen Kaplan, ‘Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları’ (2016) (36), Sicil, 13, 21; Öncü Uygun, (n 2) 36

ya da işverenin tek taraflı bir irade beyanı (fesih bildirimi) ile sözleşmenin sona erdirilmesidir.”¹⁴. Başka bir Yargıtay kararında fesih “iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir hak” olarak tanımlanmıştır¹⁵. Doktrin ve Yargıtay kararlarından ortaya çıkan ortak unsurlara göre fesih hakkını; “İş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir hak” olarak tanımlayabiliriz.

2. Fesih Bildirimi

Fesih bildirimi, fesih iradesinin açıklanması veya ortaya çıkarılmasıdır. Başka bir deyişle fesih bildirimi, işçi veya işverenin iç dünyasındaki isten çıkma veya çıkarma istek ve iradesinin belirli bir şekilde veya belirli bir kalıp halinde ortaya konulmasıdır. Doktrinde fesih bildirimi tanımında herhangi bir uyumsuzluk bulunmamakta ve benzer tanımlar yapılmaktadır. Fesih bildirimi kısaca; “taraplardan birinin sözleşmeyi sona erdiren irade beyanıdır.”¹⁶. Daha geniş bir tanım yapacak olursak fesih bildirimini “iş sözleşmesini belirli bir sürenin geçmesiyle veya derhal sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı irade beyanı olarak” tanımlayabiliriz (¹⁷).

Yargıtay kararlarında da benzer fesih bildirimi tanımları yapılmıştır. Buna göre; “Fesih bildirimi tek taraflı bir irade beyanı olup bu beyan, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde süre verilerek sözleşmenin sona erdirilmesinde kullanılabileceği gibi belirli ya da belirsiz süreli sözleşmelerin haklı nedene dayanarak, işçi veya işveren tarafından süre verilmeksizin sona erdirilmesinde de kullanılmaktadır. Bu nedenle iş sözleşmelerinde fesih bildirimi sözleşmeyi belirli bir sürenin geçmesiyle ya da derhâl sona erdiren, karşı tarafa yöneltilmesi gerekli tek taraflı bir irade beyanı olup muhataba ulaşması ile sonuç doğurur.”¹⁸.

¹⁴ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769

¹⁵ Yargıtay 9 HD, 15110/2319, 17.02.2020, Şahin Çil, İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları (2019-2021 Yılları) (8th edn, Yetkin 2021) 429; Yargıtay 9 HD, 1981/2355, 26.01.2021, Çalışma ve Toplum, (2021/3) (70) 2376; “Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır.”, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9-81/1526, 30.11.2021, Çalışma ve Toplum, (2022/2) (73) 1205; Yargıtay 9 HD, 16084/9793, 03.05.2018, Çalışma ve Toplum, (2018/4) (59) 2310; Yargıtay 22 HD, 22637/27735, 04.12.2017, Çalışma ve Toplum (2018/2) (57) 1094; Yargıtay 9 HD, 473/21458, 05.12.2016, Çalışma ve Toplum, (2017/4) (55) 2334

¹⁶ Nuri Çelik, Nurşen Caniklioğlu, Talat Canbolat and Ercüment Özkaraca, İş Hukuku Dersleri (36th edn, Beta 2023) 475; Ali Güzel, ‘İş Sözleşmesinin “Eylemli” Feshi ve Uygulama Sorunları’, (2022) (75) Çalışma ve Toplum 2485, 2489; Mehmet Nusret Bedük, ‘İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı’, (2011) Prof. Dr. Sarper SÜZEK’e Armağan I 921, 921

¹⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 476; Hakan Keser, Bireysel Toplu İş Hukuku ve Uygulaması (7th edn, Enki Matbaacılık 2022) 290

¹⁸ Yargıtay 9 HD, 219/2793, 20.02.2024, Çalışma ve Toplum (2024/3) (82)

3. Fesih Bildiriminin Özellikleri

a- Fesih Bildirimi Hakkı Kural Olarak Her İki Tarafa Tanınmıştır:

İş sözleşmesinin tarafları olan işçi veya işveren tek taraflı bir irade beyanıyla sözleşmeyi sona erdirilebilirler¹⁹. Başka bir deyişle feshe ilişkin sonuçlar saklı kalmak koşuluyla işçi de, işveren de iş sözleşmesini feshetme hakkına sahiptirler²⁰. Bununla birlikte İş Hukukunun işçiyi koruyucu genel karakteri nedeniyle fesih hakkı işçi ve işveren açısından eşit olarak tanınmamıştır. Fesih hakkının eşit olarak tanınması, eşit olmayan taraflar arasındaki ilişkileri düzenleyen İş Hukukunun temel ilkelerine aykırıdır²¹. Bu nedenle işçinin iş sözleşmesini fesih hakkı daha geniş kapsamlı ve daha az sınırlandırmaya tabi tutulmuş iken; işverenin fesih hakkı çeşitli yönlerden kısıtlanmaya çalışılmıştır. Örneğin işçi süreli (önelli) fesih hakkını kullanırken herhangi bir sınırlandırmaya tabi tutulmazken; işveren çeşitli sınırlamalara tabi tutulmuş ve fesih hakkının keyfi ve kötüye kullanılması önlenmeye çalışılmıştır²².

İşçinin fesih hakkını kullanabileceği hallerin başında; fesih bildirim sürelerine uymak kaydıyla İş K. m. 17'ye dayalı fesih hakkı gelmektedir. Dolayısıyla işçi, belirsiz süreli iş sözleşmesini dilediği zaman İş K. m. 17'de yer belirlenen iki, dört, altı ve sekiz haftalık bildirim sürelerine riayet ederek her zaman feshedebilir. Ayrıca işçi, 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde sayılan sağlık sebepleri, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri ve zorlayıcı sebepler ortaya çıktığında, iş sözleşmesini derhal (karşı tarafa herhangi bir önel vermeden, haklı nedenle) feshedebilir.

İşverenin iş sözleşmesini fesih hakkı, işçinin fesih hakkında olduğu gibi İş K m. 17'de yer verilen iki, dört, altı ve sekiz haftalık bildirim sürelerine riayet ederek yapabileceği bildirimli (önelli) fesih hakkıdır. Ancak işverenin bildirimli fesih hakkı işçide olduğu gibi sınırsız değildir. İşveren fesih hakkını kötüye kullanamayacağı gibi, iş güvencesi kapsamında olan işçilerin iş sözleşmesini ancak geçerli bir sebebin varlığı halinde kullanabilir. Derhal (önelsiz, haklı) fesih hakkı ise İş K. m. 25'de düzenlenmiştir. Adı geçen Yasa maddesinde işverenin haklı (derhal) fesih sebepleri sağlık sebepleri, ahlâk ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzeri, zorlayıcı sebepler ile işçinin gözüaltına alınması veya tutuklanması olarak sayılmıştır.

“İş sözleşmesinin taraflarca feshi, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 17'nci maddesinde düzenlenen süreli fesih ve aynı Kanun'un 24 ve 25'inci maddelerinde düzenlenen haklı nedenle derhal fesih olmak üzere iki ayrı fesih türünü kapsamaktadır. Buna karşılık, İş Kanunu'nun 18'inci maddesinde düzenlenen iş güvencesi hükümlerine tabi işçinin iş sözleşmesinin geçerli nedenle feshi;

¹⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 475

²⁰ “Fesih bildiriminde bulunma hakkı, sözleşmenin her iki tarafına yani işçi ve işverene de tanınmıştır. Çünkü, sonsuza dek uzanıp sona erdirilemeyecek bir iş ilişkisi, tarafların kişilik haklarına ters düşer.” Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769

²¹ Öncü Uygun, (n 2) 43

²² ibid 44

22'nci maddesinde düzenlenen değişiklik feshi ve 29'uncu maddesinde düzenlenen toplu işçi çıkarılması halleri, Kanun ile sadece işverene tanınmıştır.”²³

Feshi bildirmeye yetkili olanlar, iş sözleşmesinin tarafları, yani işveren ve işçi ile bunların yetkili temsilcilerdir²⁴. Fesih hakkı kural olarak tüzel kişi işvereni idare ve temsile yetkili organ veya işveren vekili tarafından kullanılabilir²⁵. Bu konuda yasal temsil ve iradi temsil kuralları da uygulama alanı bulabilir²⁶.

İş sözleşmesi taraflarca feshedilebilirse de, bir sözleşme iki kere feshedilemez²⁷. Bu nedenle her iki tarafın da sözleşmeyi feshettiği durumlarda sözleşmeyi önce kimin feshettiğine bakılır²⁸. Bu hususta bir tartışma mevcut ise, başvurulacak temel ilke, kronolojik olarak fesih iradesini ilk açıklayanın kim olduğunu araştırmaktır²⁹. Bir tarafın sözleşmeyi feshinden sonra diğer tarafın da sözleşmeyi feshetmesinin sonuca etkisi bulunmamaktadır³⁰.

b- Fesih Bildirimi Tek Taraflı Bir Hukuki İşlemdir: Tek taraflı hukuki işlemler istenilen hukuki sonucun gerçekleşmesi için bir tek kişinin irade beyanının yeterli olduğu hukuki işlemlerdir³¹. Fesih beyanı tek bir irade beyanı ile hukuki sonuç doğurur. Fesih bildirimine ilişkin irade beyanının karşı tarafa bildirilmesi yeterli olup, beyanın geçerliliği için karşı tarafın kabulüne ihtiyaç yoktur³². Feshin sonuçları saklı kalmak kaydıyla, fesih gerçekleşmiştir.

²³ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769

²⁴ Kenan Tunçomağ, *İş Hukuku Cilt I* (3rd edn, Fakülteler Matbaası 1984) 355

²⁵ Süzek and Başterzi, (n 3) 587

²⁶ Akyiğit, (n 12) 595

²⁷ Selma Betin and Uğur Ocak, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları*, 1. Kitap (9th edn Adalet 2022) 542

²⁸ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 476

²⁹ “Hukuk sistemimizde feshin işçi veya işveren tarafından yapılmasına bağlanan hukuki sonuçlar farklı olduğundan fesih bildiriminin kimin tarafından gerçekleştirildiğinin belirlenmesi önem taşımaktadır. Yine iş sözleşmesinin her iki tarafça feshedilmiş olması hâlinde de ilk önce kimin tarafından feshedildiğinin ortaya konulması gerekmektedir. İş sözleşmesinin kimin tarafından feshedildiği belirlendikten sonra sözleşmeyi sona erdiren bozucu yenilik doğuran hak bu kişi tarafından kullanılmış sayılacağından, feshe bağlanan hukuki sonuçlar kullanan kişiye göre belirlenecektir (Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 19.09.2018 tarihli ve 2015/22-3097 Esas, 2018/1339 Karar sayılı ilâm)”, Yargıtay 9 HD, 16894/17084, 09.11.2023, Çalışma ve Toplum (81); Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 22-3097/1339, 19.09.2018, Çalışma ve Toplum, (2019/2) (61) 1352

³⁰ “Önce işveren feshettiğinden davacının daha sonra ücretlerin ödenmediğinden feshettiğine dair feshi geçersizdir.”, Yargıtay 7 HD, 21174/14374, 12.09.2013; “Cinsel taciz olsa da emeklilik nedeniyle önce işçi feshettiğinden işverenin bir hafta sonra yaptığı fesih geçersizdir.”, Yargıtay 9 HD, 22286/22414, 30.06.2014; “Çalışma koşullarının ağırlaştırılması nedeniyle önce işçi feshettiğinden işverenin devamsızlıktan yaptığı fesih geçersizdir”, Yargıtay 9 HD, 47354/33629, 16.12.2013, Betin and Ocak, (n 27) 543

³¹ Kemal Oğuzman and Nami Barlas, *Medeni Hukuk* (23rd edn Vedat Kitapçılık 2017) 177

³² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 476; Öncü Uygun, (n 2) 19; Keser, *İş Hukuku Uygulaması* (n 17) 290; “Hukuki niteliği itibarıyla fesih bildirimi, yenilik doğuran bir

c-Fesih Bildiriminin Muhatabı: Fesih bildirimi, işçi veya işveren tarafından kullanılabilen tek taraflı ve karşı tarafa yöneltilmesi gereken bir irade açıklamasıdır. Karşı tarafa yöneltilmeyen fesih iradesi hukuki bir sonuç doğurmaz. İş Kanunu'nun 17. maddesinin 1. fıkrası uyarınca (TBK. m. 432/I) "belirsiz süreli iş sözleşmelerinin feshinden önce durumun diğer tarafa bildirilmesi gerekir."³³.

d-Fesih Bildirimi Bozucu Yenilik Doğuran Bir Hukuki İşlemdir: Bozucu yenilik doğuran haklar, kişiye, mevcut bir hukuki durumu sona erdirmeye yetkisi veren ve kullanılmalarıyla mevcut bir hukuki ilişkinin sona ermesini sağlayan haklardır³⁴. Fesih bildirimi var olan bir hukuki durumu yani mevcut iş sözleşmesini sona erdirmek suretiyle bozduğu için bozucu yenilik doğuran bir haktır³⁵. Bu nedenle karşı tarafın kabulüne muhtaç olmadığı gibi, karşı tarafa reddedilme imkânı da vermez³⁶. Örneğin işten çıkışı verilen bir işçi bu çıkış işlemini kabul etmediğini ileri sürerek çalışmaya devam edemez.

e- Fesih Bildirimi Şarta Bağlı Kılınmaz: Fesih bildiriminin kural olarak şarta bağlı yapılması mümkün değildir³⁷. Ancak, süreli fesih bildiriminde şartın yerine getirilmesi karşı tarafın arzu ve iradesine bırakılmış ve karşı taraf bunu derhal yerine getirmemişse, bu halde şartlı fesih bildirimi geçerli olur. Yine fesih bildiriminde bulunan tarafın sözleşmeyi sona erdirmeye arzusu açık olarak anlaşılmalıdır. Sözleşmeyi sona erdirmeye açıkça anlaşılmayan teklif veya soru şeklindeki beyanlar fesih bildirimi olarak kabul edilmez³⁸. Örneğin Yargıtay bir kararında, çalışma koşullarındaki güçlüğü gerekçe göstererek başka bir birimde çalışmak üzere dilekçe veren güvenlik görevlisinin iradesinin istifa değil, iş değiştirmeye yönelik olduğunu kabul etmiştir³⁹.

f- Fesih Bildirimi Karşı Tarafa Ulaşma (Varma) Anından İtibaren Hüküm ve Sonuç Doğurur: Borçlar Hukuku ilkelerine göre yenilik doğuran bir irade beyanı karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hukuki sonuç doğurur (TBK. m.12/II). İş sözleşmesinin feshi bildiriminde de fesih bildiriminin karşı tarafa ulaştığı anda hukuki sonuçlarını doğuracağı Hukukumuzda baskın görüştür⁴⁰.

hak olup beyanın karşı tarafa ulaşması ile sonuç doğurur; bu nedenle karşı tarafın kabulüne gerek yoktur., Yargıtay 9 HD, 219/2793, 20.02.2024, Çalışma ve Toplum (82)

³³ Ertürk, *İş Sözleşmesinin Feshi* (n 12) 34

³⁴ Bilge Öztan, *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları* (3rd edn Turhan Kitabevi 1998) 53; Oğuzman and Barlas, (n 31) 165

³⁵ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 476; "Fesih beyanı bozucu yenilik doğuran haklardan olup, karşı tarafa ulaşmakla, muhatabın kabulüne bağlı olmaksızın sonuçlarını doğurur.", Yargıtay 9 HD, 15536/256, 16.01.2001, Akyiğit, (n 12) 610

³⁶ Aktay, Arıcı and Senyen-Kaplan, (n 9) 173

³⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 479; Eyrenci, Taşkent and Ulucan, (n 12) 166

³⁸ Süzek and Başterzi, (n 3) 589; Güzel, (n 16) 2489; Eyrenci, Taşkent and Ulucan, (n 12) 166

³⁹ Yargıtay 7 HD, 27594/4249, 06.03.2014, Güzel, (n 16) 2495

⁴⁰ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 479; Ertürk, *İş Sözleşmesinin Feshi* (n 12) 34 ; Eyrenci, Taşkent and Ulucan, (n 12) 167

Hazır bulunanlar⁴¹ arasında işyerinde yapılan fesih bildirimisiyle iş ilişkisi sona erer⁴². Hazır olmayanlar⁴³ arasında ise fesih bildirimi, karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hukuki sonuçlarını doğurur⁴⁴. Yargıtay da fesih bildirimini bozucu yenilik doğuran bir hak olarak kabul etmiş ve muhatabına ulaştığı andan itibaren sonuç doğuracağına dair karar vermiş bulunmaktadır⁴⁵. Yargıtay kararına göre; *“Bozucu yenilik doğurucu irade beyanı olan fesih ancak karşı tarafa ulaşmakla hüküm ve sonuçlarını meydana getirir.”*⁴⁶.

g- Fesih Bildiriminden Kural Olarak Dönülemez: Fesih bildirimi karşı taraf ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuç doğuracağından, karşı tarafa ulaşan bildirimden tek taraflı olarak dönülemez⁴⁷. Ancak TBK madde 10 hükmü göz önünde tutulduğunda; bunun da bazı istisnalarının olduğu görülecektir. İlk olarak bildirim henüz karşı tarafa ulaşmamışsa, ikinci olarak karşı tarafa ulaşmış olmakla birlikte, muhatap henüz fesih bildirimini öğrenmemişse fesih beyanından dönülebilir⁴⁸. Yine karşı tarafın rızası alınarak fesih bildiriminden dönülebilir⁴⁹.

h- Fesih Bildirimi Hakkından Önceden Vazgeçilemez, Hakkın Kullanımını Aşırı Güçleştirici Anlaşmalar Yapılamaz: İş sözleşmesinin feshi bildirimine ilişkin hükümler, buyurucu veya emredici nitelik taşırlar. Bu itibarla, feshi bildirim hakkından önceden vazgeçilemez; bu hakkı ortadan kaldıran veya kullanılmasını aşırı güçleştiren anlaşmalar da geçersizdir⁵⁰. Bir anlaşmanın feshi bildirim hakkının kullanılmasını aşırı derecede güçleştirip güçleştir-

⁴¹ Aynı mekanda karşı karşıya bulunan şahıslar yanında; *“telefon, bilgisayar gibi iletişim sağlayabilen araçlarla doğrudan iletişim sırasında yapılan”* (TBK. m. 4/II) bildirimler de *“hazır olanlar”* arasında yapılmış sayılır.

⁴² Süzek and Başterzi, (n 3) 590

⁴³ *“Hazır olmayanlar”*, bildirimi yapan ile diğer tarafın yüz yüze (karşı karşıya) bulunmaması anlamına gelmektedir.

⁴⁴ Süzek and Başterzi, (n 3) 591; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 481

⁴⁵ Süzek and Başterzi, (n 3) 590

⁴⁶ Davacının noter aracılığıyla keşide ettiği ve iş sözleşmesini haklı sebeple feshettiğini bildirdiği ihtarname davalıya 02.07.2011 tarihinde tebliğ edilmiş, buna karşın davalı tarafça PTT aracılığı gönderilen 20.06.2011 tarihli yazılı fesih bildirimi ise davacıya tebliğ edilmemiştir. Bozucu yenilik doğurucu irade beyanı olan feshin ancak karşı tarafa ulaşmakla hüküm ve sonuçlarını meydana getireceği gözetildiğinde iş sözleşmesinin davalı işverence feshedildiğine ilişkin değerlendirmenin isabetli olmadığı iş sözleşmesinin davacı işçi tarafından 02.07.2011 tarihinde feshedildiği anlaşılmış olup davacının ödenmeyen alacaklarının varlığı sabit olduğuna göre, mahkemece iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiği kabulü ile hüküm tazminatına hükmedilmesi gerekirken yazılı şekilde reddi hatalıdır.”, Yargıtay 22 HD, 16580/16325, 06.07.2017, Betin and Ocak, (n 27) 542

⁴⁷ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 480; Akyiğit, (n 12) 595

⁴⁸ Süzek and Başterzi, (n 3), 591; Ertürk, İş Sözleşmesinin Feshi (n 12) 36

⁴⁹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 484; Akyiğit, (n 12) 596

⁵⁰ *“belirtmek gerekir ki hiçbir suretle sözleşmenin feshedilemeyeceği şeklindeki kurala geçerlilik tanınamaz. Gerçekten iş hukukunda meşru ve makul nedenlerin bulunması halinde işverenin işçinin işine son verebileceği kabul edilmektedir.”*, Yargıtay 9 HD, 12351/14889, 21.10.1998, Akyiğit, (n 12) 626

mediği veya ortadan kaldırıp kaldırmadığı her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir⁵¹.

İ- Fesih Bildirimi Dürüstlük Kurallarına Aykırı Kullanılamaz: Türk Medeni Ka-nun'un 2. maddesinde genel olarak hakların iyi niyet kurallarına uygun olarak kullanılmasına ilişkin kurallar yer almaktadır. İş Kanunu da fesih hakkının kötüye kullanılması halinin yaptırımını da belirterek özel olarak düzenlemiştir. Bu durumda her hak gibi, fesih hakkının da Medeni Kanun'un 2. maddesi uyarınca dürüstlük ve objektif iyiniyet kurallarına uygun biçimde kullanılması gerekmektedir. Aksi halde fesih hakkı kötüye kullanılmış olur⁵². Hakkın açıkça kötüye kullanılması, dürüstlük kuralı ile bağdaşmaz ve hukuk düzenince de korunmaz (TMK. m. 2/2)⁵³.

4. Fesih Türleri

a. Genel Olarak

İş ilişkisini sona erdiren sebeplerin başında “fesih” gelmektedir⁵⁴. İş Kanunu'na göre iki ayrı fesih türü mevcut olup bunlar ; “sürelî fesih (feshi ihbar)” ve “haklı nedenle derhal fesih”tir⁵⁵. Ancak doktrinde ve uygulamada fesih nedenleri üzerinde bir kavram birliği bulunmamaktadır. Feshi “sürelî fesih” ve “süresiz fesih” olarak ikiye ayıranlar olduğu gibi⁵⁶; “ihbar önelli fesih bildirimi” ve “önelsiz fesih bildirimi”⁵⁷, “bildirimli fesih” ve “bildirimsiz fesih”⁵⁸; “sürelî fesih (feshi ihbar)” ve haklı nedenle derhal fesih⁵⁹ diyenler de bulunmaktadır⁶⁰. Biz çalışmamızda feshi, İş K. m. 17, 24 ve 25'in başlıklarını da göz önünde bulundurarak “sürelî fesih (feshi ihbar)” ve “haklı nedenle derhal fesih” (derhal fesih) kavramları altında ele almayı uygun bulduk.

⁵¹ Tunçomağ, (n 24) 354

⁵² Hakan Keser, *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep* (3rd edn Seçkin 2016) 40

⁵³ Bedük, (n 16) 926

⁵⁴ “İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihtir.”, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9-681/1526, 30.11.2021, Çalışma ve Toplum, (2022/2) (73) 1205

⁵⁵ Ertürk, *İş Sözleşmesinin Feshi* (n 12) 34

⁵⁶ Nuri Çelik, ‘6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu’ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri’ (2012) (27) Sicil, 5, 7

⁵⁷ Demir, *İş Hukuku Uygulaması* (n 5) 311

⁵⁸ Aktay, Arıcı and Senyen Kaplan, (n 9) 173; Keser, *İş Hukuku Uygulaması* (n 17) 290; Sümer, (n 12) 103

⁵⁹ Süzek and Başterzi, (n 3) 584; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 546

⁶⁰ Akyiğit, (n 12) 592, 596; “Hukukumuzda “olağanüstü fesih”, “bildirimsiz fesih”, “süresiz fesih”, “önelsiz fesih”, “derhal fesih”, “muhik sebeple fesih” gibi terimlerle ifade edilen haklı nedenle fesih Türk Borçlar K. md. 435, İş K. md. 24 ve 25; Deniz İş K. md. 14, 16; Basın İş K. md. 11’de düzenlenmiş bulunmaktadır.”, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9-681/1526, 30.11.2021, Çalışma ve Toplum, (2022/2) (73) 1206

b. Süreli Fesih

Süreli fesih, 4857 sayılı İş K.nun 17'nci maddesinde düzenlenmiş olup, her iki tarafa da yani hem işçiye hem de işverene tanınmış olan bir haktır. Ancak bu hak, işçiye tam olarak tanınmışken, işverenler açısından aynı genişlikte kabul edilmemiştir. 4857 sayılı İş Kanunu ile hukukumuzda iş güvencesi uygulaması (İş K. m.18 vd.) getirildiğinden, süreli fesihleri de iş güvencesi kapsamında olan ve iş güvencesi kapsamında olmayan işçiler bakımından ayrı ayrı ele almak gerekir⁶¹.

İş güvencesi kapsamı dışında kalan işçilerin iş sözleşmesi işverence herhangi bir sebep gösterilmeden serbestçe feshedilebilmektedir. Buna fesih serbestisi denilmektedir. Bu serbestlik çerçevesinde işveren dilediği zaman işçinin iş sözleşmesini feshedebileceği gibi, fesih sebebi açısından da bir sınırlamaya tabi değildir⁶². Ayrıca fesih sebebini de bildirmek zorunda değildir. Ancak bu fesih türünde önemli olan noktalardan biri işçiye İş Kanunun belirlediği (md.17) feshi ihbar sürelerinin tanınması, bir diğeri de fesih hakkının kötüye kullanılmamasıdır. İşveren, bildirim sürelerine ilişkin ücreti peşin ödeyerek de işçiyi işten çıkarabilir. Fesih bildirim süreli tanımadan derhal yapılan feshin yaptırımını, işçiye “ihbar tazminatı” ödemek iken; işverenin fesih hakkını kötüye kullandığının anlaşılması halinde uygulanacak yaptırım, Kanunda belirtilen bildirim sürelerine ait ücretin üç katı tutarında “kötüniyet tazminatı” ödemektir⁶³.

İş güvencesi kapsamına giren işçiler bakımından “süreli fesih” hakkının kullanılması ancak, İş Kanun'un 18. maddesinde belirtilen “işçinin yeterliliğinden veya davranışlardan ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan” geçerli nedenlerin varlığına bağlıdır⁶⁴. Kanun ayrıca iş güvence-

⁶¹ Süzek and Başterzi, (n 3) 585

⁶² Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkaraca, (n 16) 500

⁶³ ibid 501; Süzek and Başterzi, (n 3) 585

⁶⁴ Süzek and Başterzi (n 3) 585; “4857 sayılı Kanun'un 18 vd. maddeleri uyarınca, iş güvencesinin kapsamına giren işçinin iş sözleşmesini süreli fesih bildirim ile fesheden işveren, geçerli bir nedene dayanmak zorundadır. 4857 sayılı Kanun'un gerekçesine göre geçerli sebepler Kanun'un 25 inci maddesinde belirtilenler kadar ağırlıklı olmamakla birlikte, işin ve işyerinin normal yürüyüşünü olumsuz etkileyen hâllerdir. Bu nedenle geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden kaynaklanan veya işyerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir. Sonuçta, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda feshin geçerli nedene dayandığını kabul etmek gerekecektir.”, Yargıtay 9 HD, 14011/11613, 11.09.2023, Çalışma ve Toplum, (80); “4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler davranışlarıdır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara yol açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz.”, Yargıtay 22 HD, 18073/15067, 04.07.2019, Çalışma ve Toplum, (2020/2) (65) 1293; “...geçerli fesih için söz konusu olabilecek sebepler, işçinin iş görme borcunu kendisinden

sinden yararlanmayan işçilerin feshinde öngörmediği bazı koşulları, iş güven-cesi kapsamında olan işçilerin feshinde öngörmüş bulunmaktadır. Bu koşulların başında “feshin yazılı yapılması” koşulu gelmektedir. Ayrıca “yazılı fesih bildiriminde fesih nedeninin açık ve kesin olarak bildirilmesi” bir diğer koşuldur.

c. Haklı Nedenle Derhal Fesih

İşçi ve işverenler bakımından “haklı nedenlerin neler olduğu İş Kanun’un 24 ve 25. maddelerinde sayılmıştır⁶⁵. Konu ayrıca Türk Borçlar Kanun’u 435. maddesinde düzenlenmiştir. Haklı nedenin varlığını belirleyen en önemli unsur iş ilişkisinin çekilmez hale gelmesidir⁶⁶. İş ilişkisinin taraflarca

kaynaklanan veya iş yerinden kaynaklanan sebeplerle ciddi bir biçimde olumsuz etkileyen ve iş görme borcunu gerektiği şekilde yerine getirmesine olanak vermeyen sebepler olabilecektir.”, Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769; “İş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığı kabul edilmelidir.”, Yargıtay 22 HD, 21488/25562, 28.09.2015, Çalışma ve Toplum, (2016/4) (51) 2118; İşçinin davranışlarından ve yeterliliğinden kaynaklanan sebepler, aynı Kanun’un 25. maddesinde belirtilen sebepler yanında, bu nitelikte olmamakla birlikte, işyerlerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen sebeplerdir. İşçinin davranışlarından veya yetersizliğinden kaynaklanan sebeplerde, iş ilişkisinin sürdürülmesinin işveren açısından önemli ve makul ölçüler içinde beklenemeyeceği durumlarda, feshin geçerli sebeplere dayandığını kabul etmek gerekecektir.”, Yargıtay 22 HD, 20801/26632, 06.10.2015, Çalışma ve Toplum, (2016/3) (50) 1636

⁶⁵ “Hukukumuzda “olağanüstü fesih”, “bildirimsiz fesih”, “süresiz fesih”, “önelsiz fesih”, “derhal fesih”, “muhik sebeple fesih” gibi terimlerle ifade edilen haklı sebeple fesih TBK. madde 435, İş K. madde 24 ve 25; Deniz İş K. madde 14, 16; Basın İş K. madde 11’de düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu nedenle, haklı sebeple fesih kanunla tanınmış bir haktır. Bir tarafın işte bu haklı sebeple fesih hakkına dayanarak, karşı tarafa yöneltilmesi gereken irade beyanıyla iş sözleşmesine geçmişe etkili olmaksızın derhal son vermesi, haklı sebeple fesih olarak tanımlanmaktadır. Bu itibarla İş Kanunu, haklı sebeple fesih hakkını “Haklı sebeple derhal fesih” başlığı altında düzenlemektedir.”, Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 9-2795/1752, 13.12.2017

⁶⁶ “İş 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 nedenle işçi veya işveren taraflarından birinin davranışı ile bu güveni sarsması hâlinde güveni sarsılan tarafın objektif iyi niyet kurallarına göre artık bu ilişkiyi sürdürmesi kendisinden beklenemez. O hâlde her şeyden önce iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmek isteyen taraf için, sözleşmesinin devamının çekilmez bir hâle gelmiş olması gerekir (Esener, T.; İş Hukuku, 3. Baskı, Ankara, 1978, s.237). Ancak haklı nedenin varlığı, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez, sadece bir hak doğurur (Saymen, F.H.; Türk İş Hukuku, İstanbul, 1954, s.570). Ayrıca fesih hakkının doğumundan itibaren kısa bir zaman içerisinde bu hakkın kullanılması gereklidir. Lehine haklı neden bulunan tarafın bu hakkını kullanması ile sözleşme sona erer (Oğuzman, a.g.e., s.36-37).

İş sözleşmesinin devamını çekilmez hâle getiren haklı nedenler, taraflara ilişkin olabileceği gibi, onların dışında oluşan olgular veya olaylar dolayısıyla da ortaya çıkabilirler. Aynı şekilde haklı nedenler iş ilişkisinin taraflara yüklediği sadakat borcunun ihlali hâlinde ortaya çıkabileceği gibi, iş ilişkisinin taraflara yüklediği borçların yerine getirilmesinin dürüstlük kuralına göre, onlardan talep edilebilmesinin imkânsız olduğu hâllerde de ortaya çıkar (Senyen-Kaplan, E. Tuncay.; Bireysel İş Hukuku, 9. Baskı, Ankara, 2018, s.304-305); Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769; “İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren

çekilemeyecek hale gelmesinin tespitinde, işin türü, tarafların sosyal durumları, sözleşmenin süresi, karşı tarafın tutumu, davranışları gibi değişik ölçütler göz önünde bulundurulabilir⁶⁷. Bununla birlikte haklı nedenin varlığı, iş sözleşmesini kendiliğinden sona erdirmez, sadece bir sona erdirmeye hakkı doğurur. Ayrıca fesih hakkının doğumundan itibaren kısa bir zaman içerisinde bu hakkın kullanılması gereklidir. Lehine haklı neden bulunan tarafın bu hakkını kullanması ile sözleşme sona erer.

II. FESİH BİLDİRİMİNDE ŞEKİL

A. ŞEKİL KAVRAMI

Şekil, “iradenin muayyen bir tarzda (belli biçimde) veya muayyen vasıtalar (belli araçlar) ile beyan edilmesi (açıklanması) demektir⁶⁸. Örneğin, söz, yazı, işaret, senet gibi araçlar birer şekil türüdür. İradenin açıklanmasında bir şekle uyma mecburiyeti, sözleşmenin kapsamını kolayca belirleme, tarafları dikkatli olmaya sevk etme ve ispat yönlerinden önem taşımaktadır. Bununla birlikte, bütün hukuki işlemlerin şekle bağlı olması, özellikle geçerlilik şartı yönünden şekil mecburiyeti getirilmesi büyük zorluklar meydana getirebilecektir. Basit şekil noksanlıkları sebebiyle yapılan işlemin hükümsüz olması çeşitli sakıncalar doğuracaktır. Modern hukuk sistemleri belirtilen bu sakıncaları sebebiyle, şekil zorunluluğunu belli hukuki işlemler için kabul etmişler, kural olarak “şekil serbestisi” ilkesini benimsemişlerdir⁶⁹.

B.ŞEKİL TÜRLERİ

1.Genel Olarak

İradenin açıklanmasında belli bir şekle uyulması zorunluluğuna bağlanan hukuki sonuçlar her zaman aynı değildir. Bazen bir işlemin geçerliliği, belli bir şekle uyularak yapılmasına bağlanmıştır. Bu takdirde “geçerlilik (sıhhat) şekil şartı” söz konusudur. Buna karşılık uyuşmazlık halinde işlemin ispat edilmesi ancak belirli bir şekilde yapılmasına bağlanmış ise “ispat şekil şartı” söz konusudur⁷⁰.

2. Geçerlilik Şartı Olarak Şekil

Geçerlilik şekli, bir sözleşmenin geçerli surette kurulabilmesi için gerekli olan şekildir. Başka bir deyişle, eğer bir sözleşme öngörülmüş olan şekle uyu-

açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar.”, Yargıtay 22 HD, 18073/15067, 04.07.2019, Çalışma ve Toplum, (2020/2) (65) 1293

⁶⁷ Senyen Kaplan, (n 13) 21

⁶⁸ Turgut Akıntürk and Derya Ateş, *Borçlar Hukuku* (28th edn, Beta 2019) 35

⁶⁹ Safa Reisoğlu, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25th edn, Beta 2014) 80

⁷⁰ *ibid* 81

arak yapılmadıkça geçerli olarak doğmayacaksa, bu şekil bir geçerlilik şekli”dir⁷¹.

6098 sayılı TBK, kural olarak “şekil serbestisi” prensibini kabul etmiştir. TBK.’nın 12. maddesinin 1. fıkrasına göre; “Sözleşmenin geçerliliği, kanunda aksi öngörülmedikçe hiçbir şekle bağlı değildir.” Kanunun istisnai olarak öngördüğü şekil ise, bir geçerlilik şeklidir⁷². Bu durum TBK m.12/II’de açıkça düzenlenmiştir. Bu maddeye göre; “Kanunun sözleşmeler için öngördüğü şekil, kural olarak geçerlilik şeklidir. Öngörülen şekle uyulmaksızın kurulan sözleşmeler hüküm doğurmaz.” Kanun’un sözleşmeler hakkında getirdiği bu özgürlük ve bu özgürlüğe getirilen istisna hükümleri, sadece sözleşmeler hakkında değil, diğer bütün hukuki işlemler hakkında da uygulama alanı bulur. Dolayısıyla tek taraflı bir hukuki işlem olan “fesih bilirim” hakkında da bu hükümlerin uygulama alanı bulması gerekir.

3. Geçerlilik Şekil Şartı Olarak Yazılı Şekil

Türk Borçlar Kanununun hukuki işlemlerin geçerliliği için öngördüğü şekil türlerinden birisi de “yazılı şekil”dir. Yazılı şekilden anlaşılması gereken; tarafların el yazılarıyla, daktilo, bilgisayar veya başka bir aletle bir senet (belge) düzenleyerek altını imzalamalarıdır. Yazılı şeklin, biri “metin”, diğeri “imza” olmak üzere başlıca iki unsuru bulunmaktadır⁷³. “Kanunda aksi öngörülmedikçe, imzalı bir mektup, asılları borç altına girenlerce imzalanması telgraf, teyit edilmiş olmaları kaydıyla faks veya buna benzer iletişim araçları ya da güvenli elektronik imza ile gönderilip saklanabilen metinler de yazılı şekil yerine geçer.” (TBK., m.14/II). Yazılı şekil, yapılan hukuki işlemde açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu sağlar⁷⁴.

4. İspat Şartı Olarak Şekil

İspat şekli, bir hukuki işlemin varlığının kanıtlanması için öngörülen şekildir. Başka bir deyişle, eğer bir hukuki işlemin veya sözleşmenin varlığı ancak belli bir şekle uyularak ispat edilebilecek ise, bu şekil bir “ispat şekli”dir⁷⁵.

5. Şekle Uymamanın Yaptırımı

Kanunun hukuki işlemler için mutlaka uyulmasını istediği şekle uymamanın yaptırımı kesin hükümsüzlük (mutlak butlan)’tır. Böyle bir hukuki işlem, emredilen şekle uygun surette yapılmazsa hiçbir hüküm ve sonuç doğurmaz. Hâkim, bu durumu re’sen, yani taraflardan birinin ileri sürmesine gerek

⁷¹ Akıntürk and Ateş, (n 68) 38

⁷² ibid 36

⁷³ ibid, 37; Resioğlu, (n 69) 89

⁷⁴ Bektas Kar, İş Yargılaması Usulü (3rd edn, Yetkin 2021) 789

⁷⁵ Akıntürk and Ateş, (n 68) 38

kalmadan görevi gereği kendiliğinden dikkate almak zorundadır⁷⁶. Kanun bir şekil kuralı koyarak, işlemin yapılıp yapılmadığının ispatını bu şekil kuralına bağlamışsa, hukuki işlemin yapılıp yapılmadığı ancak konulan bu şekle uyularak ispatlanabilir; başka şekiller yoluyla ispat yoluna gidilemez.

C. FESİH BİLDİRİMİNİN ŞEKLİ

Yukarıda açıklamış olduğumuz fesih türlerinden hangisi olursa olsun iş sözleşmesinin feshine yönelik irade açıklamasının herhangi bir şekle bağlı olup olmadığının araştırılması çalışmamızın temel konusunu oluşturmaktadır. Konuyu Türk Borçlar Kanunu ve İş Kanunu bakımından ayrı ayrı ele alacağız

1. Türk Borçlar Kanununa Göre Fesih Bildiriminde Şekil

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu hizmet sözleşmesine ilişkin önemli düzenlemeler getirmiştir⁷⁷. Bunlar arasında “sözleşmenin sona ermesine ilişkin” hükümler de yer almaktadır. Hizmet sözleşmesi belirli süreli bir sözleşme ise, aksi kararlaştırılmadıkça sözleşme sürenin geçmesiyle kendiliğinden sona erer. Bunun için fesih bildiriminde bulunmaya gerek bulunmamaktadır (TBK. m. 430/I). Belirsiz süreli hizmet sözleşmelerinde taraflardan her biri, fesih bildiriminde bulunma hakkına sahiptir. Böyle bir durumda fesih bildiriminde bulunan taraf, Yasada belirlenmiş olan fesih sürelerine (mehil) uymalıdır (TBK. m. 431)⁷⁸. Başkaca bir şekil şartı öngörülmemiştir. Ancak fesih bildiriminin muhataba ulaşması, yani “fesihten önce, durumun diğer tarafa bildirilmesi” aranmıştır (TBK. m. 432/II).

Haklı bir sebebin bulunması durumunda gerek işçi, gerekse işveren sözleşmeyi derhal feshedebilir⁷⁹. Borçlar Kanunu’nun 435. maddesinin 1. fıkrasında getirilen düzenlemeye göre iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi söz konusu ise, bildirimin taraflarca yazılı olarak yapılması gerekmektedir⁸⁰. Başka bir deyişle Yasanın 435. maddesi ile haklı fesih sebeplerinin varlığı halinde sözleşmeyi fesheden tarafın “fesih sebebini” yazılı olarak bildirme zorunluluğu bulunmaktadır (f.1)⁸¹. Bu zorunluluk “fesih nedeninin yazılı olarak karşı tarafa

⁷⁶ *ibid* 42

⁷⁷ Madde 393 ve devamı

⁷⁸ Aydın Zevkliler, Şeref Ertaş, Ayşe Havutçu, Murat Aydoğdu and Emre Cumalıoğlu, *Borçlar Hukuku* (1st edn, Barış Yayınları 2013) 569

⁷⁹ Erdem Özdemir, ‘Yeni Borçlar Kanunu’nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi’ (2012) (27) *Sicil* 25, 25

⁸⁰ Ertürk, *İş Sözleşmesinin Feshi* (n 12) 35; Çelik, (n 56) 8; *ibid* 39

⁸¹ “Borçlar Kanununa göre işçi ya da işveren bakımından dürüstlük kuralına göre sözleşmeyi sürdürmeleri beklenemeyecek durum ve koşullar sözleşmenin derhal feshi için haklı sebeptir. Bu durumda, fesih sebebini yazılı olarak bildirilmesi gerekmektedir (m.435).”, *Yargıtay 9 HD*, 6189/10549, 22.06.2021, *Çalışma ve Toplum*, (71)

bildirilmesi” olarak anlaşılmalıdır⁸². Borçlar Kanunundaki “yazılı şekil şartının” bir geçerlilik şekil şartı olduğu düşünülmektedir⁸³.

2. İş Kanununa Göre Fesih Bildiriminde Şekil

a. İş Kanunu Madde 19’da Düzenlenen Yazılı Bildirim Koşulu

Geçerli bir fesih nedeninin varlığı halinde işverenin hangi şekilde şartına uyarak sözleşmeyi feshedebileceği İş Kanun’unun 19. maddesinin 1. fıkrasında düzenlenmiş bulunmaktadır. Bu maddeye göre; “*İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.*” Görüldüğü gibi, İş K. m. 19/I uyarınca iş sözleşmesinin feshinde işverenin feshi yazılı olarak yapması ve fesih bildiriminde fesih sebeplerini açık ve kesin bir şekilde bildirmesi gerekmektedir. İş K. m. 19/I hükmündeki “zorundadır” ibaresi feshin yazılı yapılmasına ilişkin şekil şartının mutlak emredici olduğunu göstermektedir⁸⁴. Bu durumda, fesih bildiriminin yazılı yapılması koşulu, bir geçerlilik koşuludur⁸⁵. Hatta fesih bildiriminin yazılı yapılması tek başına yeterli olmayıp, yapılan yazılı bildirimde “fesih sebebinin de açık ve kesin bir şekilde yer alması” gerekecektir. Aksi halde feshin geçersizliği sonucunu doğuracaktır⁸⁶.

Yazılı şekil şartı, metin ve imza olmak üzere iki unsurdan oluştuğuna göre, işçiye yapılacak fesih bildiriminde iş sözleşmesinin sona erdirildiği, sona erdirilme zamanı, fesih sebepleri, gerekçeleri belirtilmeli ve işveren veya işveren vekili tarafından metnin altı imzalanmalıdır. Nitekim, işveren fesih bildiriminde yer verdiği bu fesih sebepleri ile bağlı olup, başkaca sebepler ileri süremez⁸⁷.

⁸² Zevkliler, Ertaş, Havutçu, Aydoğdu and Cumalıoğlu, (n 78) 570

⁸³ Ertürk, *İş Sözleşmesinin Feshi* (n 12) 35; Mehmet Polat Soyer, ‘Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin “Yeni” Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi’ (2011) (22) Sicil 12, 14; Bu görüşün isabetli olmadığına dair aksi görüş için bakınız Çelik, (n 56) 8

⁸⁴ Keser, *Geçerli Sebep* (n 52) 96

⁸⁵ Süzek and Başterzi, (n 3) 681; Kar, (n 74) 789

⁸⁶ Keser, *Geçerli Sebep* (n 52) 96; “4857 sayılı İş Kanunu’nun “Sözleşmenin feshinde usul” başlıklı 19’uncu maddesi uyarınca, «işveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez. Ancak, işverenin 25 inci maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun fesih hakkı saklıdır.” Bu düzenleme ile fesih bildiriminin yazılı yapılmaması, fesih sebebinin açık ve kesin bir şekilde belirtilmemesi ve sözleşmenin işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilmesi halinde, fesihten önce işçiden savunma alınmaması durumlarında, salt bu şekle aykırılıklar feshin geçersizliği sonucunu doğurmaktadır.” Çalışma ve Toplum, (2019/4) (63) 2735

⁸⁷ Keser, *Geçerli Sebep* (n 52) 97; “İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe de dayanamaz.”, Yargıtay 9 HD, 29598/18105, 13.11.2017, Çalışma ve Toplum, (2018/2) (57) 913

b. İş Kanunu Madde 109'da Düzenlenen Yazılı Bildirim Koşulu

aa. 7555 Sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Önceki Düzenleme

7555 sayılı Kanun'la yapılan değişiklikte önceki 22.5.2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu'nun Yazılı Bildirim başlığını taşıyan 109. maddesinde *"Bu Kanunda öngörülen bil-dirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir. Bildirim yapılan kişi, bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla tespit edilir"* hükmü mevcut idi. İş Kanun'unun 109'uncu maddesinde yer alan bu düzenleme tartışmaları da beraberinde getirmiş, fesih bildirimlerinin yazılı yapılmasının gerekip gerekmediği; yazılı yapılması gerekiyorsa bunun geçerlilik şartı mı yoksa ispat şartı mı olduğu tartışma konusu olmuştur. Zamanla gerek doktrinde, gerekse Yargıtay kararlarında *"fesih bildiriminin yazılı yapılmasının bir ispat şartı olduğu, geçerlilik şartı olmadığı"* baskın görüş olarak kabul edilmiştir. Konunun daha iyi anlaşılabilmesi açısından bu yöndeki görüşlere ve bazı emsal Yargıtay kararlarına yer vermekte fayda görüyoruz.

Belirttiğimiz gibi doktrinde baskın görüş; *"İş Kanunu'nun 109. maddesinde öngörülen fesih bildiriminin yazılı yapılması kuralının bir ispat şartı olduğu"* yönündedir⁸⁸. Bu görüşte olanlara göre; *"109. maddeye göre fesih bildiriminin yazılı olması ve imza karşılığında tebliğ edilmesi, bir geçerlilik koşulu*

"Yazılı şekil, ayrıca açıklık, aleniyet ve ispat fonksiyonu haizdir. Yazılı şekil, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18'inci maddesi uyarınca yapılacak fesihler için geçerlilik şartı olarak aranmaktadır. Madde uyarınca, işveren fesih bildirimini yazılı yapmak zorunda olduğu gibi fesih sebeplerini de yazılı olarak göstermek zorundadır. Buna karşılık, aynı Kanun'un 25'inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır. "Geçerli bir sebep" yazılı fesih bildirimi ile belirtme zorunluluğu, "iş güvencesi kapsamı içindeki işçiler için zorunludur. (Dairemizin 23.06.2008 gün ve 2007/41025 Esas, 2008/17104 Karar sayılı ilamı).

Fesih beyanı, İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörüldüğü şekilde yazılı olarak kaleme alınmakla geçerli fesih için gerekli olan bütün şartlar yerine getirilmiş olmaz. Söz konusu beyanın, bu haliyle, yani yasal geçerlilik şartına uygun aslının da muhataba (işçiye) ulaşması zorunludur.

4857 sayılı İş Kanunu'nun 19'uncu maddesinde öngörülen yazılı şekil şartına uymamak feshi geçersiz kılar. Yazılı fesih bildiriminde, fesih açık ve kesin sebebinin gösterilmemesi, İş Kanunu'nun 20'nci maddesi anlamında feshin geçersizliği sonucunu doğurur. (Dairemizin 15.09.2008 gün ve 2008/1011 Esas, 2008/23499 Karar sayılı ilamı).

İşverenin fesih iradesi açık ve kesin olarak ortaya konmalıdır. Kullanılan ifade o kadar açık ve seçik olmalı ki, işçi açısından, iş sözleşmesinin sona erdirildiği açıkça anlaşılır olmalıdır. Fesih bildiriminde, sözleşmeyi sona erdirmeye iradesi yanında ayrıca, sona erme zamanı da yeterli kadar açık ve yanlış anlaşılmaya sebebiyet vermeyecek şekilde ifade edilmiş olmalıdır. Sadece fesih bildiriminin değil fesih sebeplerinin de yazılı olması ve işverence fesih bildirimi ile gerekçelerini kapsayacak şekilde altının imzalanması gerekir. İşveren, fesih bildiriminde gösterdiği fesih sebebi ile bağlıdır. İşe iade davasındaki savunmasında ilaveten başka bir sebep ileri süremeyeceği gibi bu sebepten farklı bir sebebe dayanamaz.", Yargıtay 9 HD, 36483/18327, 24.10.2016, <<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-3106-5500185f.pdf>> (Erişim tarihi: 31/10/2025)

⁸⁸ Kamil Ahmet Sevimli, 'İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı' (2003), 17 (2) Çimento İşveren 11, 22

olmayıp, ispat koşuludur.”⁸⁹. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesi gerekçe-sinde⁹⁰, yazılı bildirimin ispat yönünden öngörüldüğü belirtildiğinden, Kanu-nun kural olarak bu görüşü benimsediği söylenebilir⁹¹. Bunun sonucu olarak işçinin feshinde her zaman, fakat işverenin feshinde geçerli sebebe dayalı fesih dışındaki fesih bildiriminin herhangi bir geçerlilik şekline tabi bulunmayıp, sözlü, yazılı ve hatta örtülü biçimde yapılabileceği ileri sürülmüştür⁹².

Bu görüşün eleştirilmesi gereken yönü; “iş sözleşmesinin fesih yoluyla sona erdiğinin başkaca delillerle de ispat edilebilmesi”dir. Başka bir deyişle iş sözleşmesinin fesih yoluna sona erdiğinin yegâne ispat vasıtası “yazılı fesih bildirimi” değildir. İspat bağlamında diğer yasal deliller, hatta tanık delili ile de fesih kanıtlanabilmektedir⁹³. Bu durumda Kanunun getirmiş olduğu “yazılı bildirim” ispat vasıtalarından sadece biridir. Bu da feshin yazılı yapılıp yapılmaması gerektiğine dair tartışmaların önemini azaltmaktadır. Halbuki feshin yapıldığı sadece yazılı fesih bildirimi yoluyla ispat edilebilseydi bu görüşlere katılmamız mümkün olurdu.

Doktrinde ileri sürülen aksi yöndeki bir görüşe göre; “Fesih bildiriminin” ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığı yapılması gerekir. Uygulamada, Yargı-tay’ın yazılı bildirim şartını otuzdan az işçi çalıştıran işyeri işverenlerine de teşmil etmesi; bir başka deyişle, İş Kanunu m. 109’da öngörülen yazılı bildirim şartını fesih bildirimlerinde ispat şartı değil, geçerlilik şartı olarak kabul etmesi, kararların bu yönde istikrar kazanması uygun olur⁹⁴. Yine baskın görüşün aksi-ne; Borçlar Kanunu’nun 435. maddesinin 1. fıkrasında getirilen düzenlemeden yola çıkılarak, İş Kanunu’na tabi işler bakımından da “iş sözleşmesinin haklı sebeple feshi söz konusu olduğunda bildirimin taraflarca yazılı olarak yapılma-sı gerektiği” görüşü ileri sürülmüştür⁹⁵. Hatta bu görüşe göre; sözleşmeyi yazılı olarak feshetme zorunluluğu sadece işveren bakımından değil, aynı zamanda işçi bakımından da aranmalıdır⁹⁶.

Uygulamada Yargıtay, yazılı yapılmayan fesih bildirimlerinin de geçerli (ispat şartı) sayılacağına ilişkin kararlar verdiği gibi, bunun aksine yazılı bildi-

⁸⁹ Akyiğit, (n 12) 593; Aktay, Arıcı and Senyen Kaplan, (n 9) 175; Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkara, (n 16) 483; Sümer, (n 12) 103

⁹⁰ Madde 109 Gerekçe: “İspat yönünden bildirimlerin yazılı olarak yapılması öngörülmüştür.”, Cevdet İlhan Günay, İş Kanunu Şerhi C 2 (1st edn, Yetkin 2005) 2310

⁹¹ Çelik, Caniklioğlu, Canbolat and Özkara, (n 16) 483

⁹² Akyiğit, (n 12) 593; Sümer, (n 12) 103

⁹³ Akyiğit, (n 12) 593; Bildirimin varlığının tanıkla ispat olunamayacağına dair görüş için baki-niz Mustafa Çenberci, İş Kanunu Şerhi (6th edn, Seçkin Kitabevi 1986) 242

⁹⁴ Demir, İş Hukuku Uygulaması (n 5) 312

⁹⁵ Soyer, (n 83) 14

⁹⁶ Ertürk, İş Sözleşmesinin Feshi (n 12) 35; Borçlar Kanunu’nun 435. maddesindeki yazılılık koşulunun İş Kanunu hakkında uygulanamayacağına dair aksi görüşler için bakınız Özdemir, (n 79) 39; Çelik, (n 56) 8

rimi ispat şartı değil geçerlilik şartı sayan kararlar da vermiştir⁹⁷. Ancak Yargıtay'ın yazılı yapılmayan fesih bildirimlerinin “geçerli” sayılacağına ve bunun bir “ispat şartı” sayılacağına ilişkin kararları istikrar kazanmıştır⁹⁸. 3008 sayılı İş Kanunu (md.6)⁹⁹ döneminde konuyla ilgili çıkan bir uyuşmazlıkta; Yargıtay vermiş olduğu bir İçtihadı Birleştirme Kararı¹⁰⁰ ile bunun, bir geçerlilik şartı değil ispat şekli olduğunu kabul etmiştir¹⁰¹. Bu Karar’a göre; “... esas itibarıyla iş akdinin muteberliği dahi hususî bir şekle tâbi tutulmamış olduğuna göre bunun feshinin yazılı şekle tâbi tutulduğunun dolayısıyla İş Kanunu’nun 6 ncı maddesiyle kabul edilen şeklin bir muteberlik şekli olduğunun kabulü doğru olamaz. Bilâkis, mezkûr madde ile benimsenmiş bulunan şeklin sadece bir ispat kaidesi olduğunun kabulü işin icaplarına, menfaatler ihtilâfına, nihayet hukuk esaslarına daha uygun düşer.... Netice ; İş Kanununun 6 ncı maddesi ile kabul edilen şeklin muteberlik şekli olmayıp sadece bir ispat şekli olduğuna, bu itibarla da iş akdinin işveren tarafından, İş Kanununun 16 ıncı maddesine dayanılarak feshi halinde, feshin muteber olması için, fesih hakkındaki irade beyanının işçiye yazı ile bildirilmesinin şart olmadığına ... karar verildi”.

Yargıtay’ın “fesih bildiriminin yazılı yapılmasının ispat koşulu olduğu”na dair bazı kararları aşağıdaki gibidir:

“Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.”¹⁰².

“4857 sayılı İş Kanunu’nun “25’inci maddesinde öngörülen işverenin haklı nedenle derhal feshinde yazılı şekil şartı aranmamaktadır.”¹⁰³.

“İş Kanunu’nun “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığını taşıyan 25. maddesinin son fıkrasına göre işverenin haklı nedene dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildiriminin yazılı yapılması koşulu aranmaz.”¹⁰⁴.

⁹⁷ Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 4-25/27, 14.03.1962; Yargıtay 9 HD, 3330/3682, 05.06.1964; Yargıtay 9 HD, 4300/4424, 07.07.1964, Sevimli, (n 88) 22; Demir, İş Hukuku Uygulaması (n 5) 312

⁹⁸ “Fesih bildiriminin yazılı olarak yapılması, 4857 sayılı İş Kanununun 109. maddesinin bir sonucudur. Ancak yazılı şekil şartı, geçerlilik koşulu olmayıp ispat şartıdır.”, Yargıtay 9 HD, 1981/2355, 26.01.2021, Çalışma ve Toplum, (2021/3) (70) 2376

⁹⁹ 3008 sayılı İş Kanunu; “ Madde 6 — Bu kanunda zikrolunan " ihbar., veya "tebliğlerin, alâkadar kimseye imza mukabilinde yapılması şarttır. İhbar veya tebliğin muhatabı, bunu kabul etmezse, keyfiyet, o yerde zabıt varakasıyla tesbit edilir.” RG 15.06.1936/3330

¹⁰⁰ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Kararı, 28/17, 18.02.1959, RG 23.06.1959/10234

¹⁰¹ Akyiğit, (n 12) 593; Süzek and Başterzi, (n 3) 588

¹⁰² Yargıtay 9 HD, 151510/2319, 17.02.2020 Çil, (n 15) 430; Yargıtay 9 HD, 1981/2355, 26.01.2021

¹⁰³ Yargıtay 9 HD, 36483718327, 24.10.2016, <<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-3106-5500185f.pdf>> (Erişim Tarihi: 31/10/2025)

¹⁰⁴ Yargıtay 22 HD, 5663/16760, 19.09.2019, <<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-6114-0af9851b.pdf>> (Erişim tarihi: 31/10/2025)

“4857 sayılı Kanun'un “İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı” başlığını taşıyan 25. maddesinin son fıkrasına göre işverenin haklı sebebe dayanarak iş sözleşmesini feshettiği durumda fesih bildiriminin yazılı yapılması şartı aranmaz.”¹⁰⁵

“Kural olarak fesih bildirimi herhangi bir şekle tabi değildir. Fesih bildirimi yazılı yapılabileceği gibi sözlü de yapılabilir. Hatta bazı durumlarda örneğin işçinin elinden iş yeri giriş kartının alınması, iş yerine sokulmaması ya da işçinin devamsızlık yapması gibi hallerde iş sözleşmesinin eylemli olarak feshedilmesi de mümkündür. Dolayısıyla sözleşmeyi fesheden taratın, iş sözleşmesini sona erdirmeye iradesini yeterli açıklıkta ortaya koyması gereklidir. Başka bir deyişle, irade beyanında fesih kelimesinin açıkça belirtilmesi zorunlu değil ise de, irade beyanı karşı tarafa ulaştığı zaman irade sahibinin, iş ilişkisini sona erdirmek istediğinin anlaşılması yeterlidir.”¹⁰⁶

Yargıtay kararlarını değerlendirdiğimizde, fesih bildiriminin yazılı olarak yapılmasının, “geçerlilik koşulu olmadığı, ispat koşulu olduğu” ve “haklı nedenle derhal fesihte yazılı şekil şartının aranmayacağı” sonuçlarına ulaşılabilir. İş Hukukunda Yargıtay’ca da benimsenen feshin yazılı yapılmasının bir ispat koşulu olduğu tezi, tartışmaya açıktır. Zira “feshin yazılı yapılmasının bir ispat koşulu olduğu” katı bir şekilde yorumlanacak olursa, fesih geçerli kabul edilse bile, ispat şekline aykırılık sonucu, fesih işleminin kanıtlanamaması gerçeği ortaya çıkacaktır. Bir görüşe göre her iki tarafın da yazılı belge sunamaması halinde bildirimin yapıldığı, zamanı ve içeriğinin tanık dinletilmesi gibi takdiri delillerle ispatı mümkün olmalıdır. Bu görüşe göre İş Kanunu m. 109’da öngörülen şekil bir ispat kolaylığı amaçlamaktadır. Yargıtay bildirimler için öngörülmüş olan yazılı şekil şartını ispat şartı olarak kabul etmekteyse de tarafların yazılı belge sunmadığı durumlarda tanık dinlenmesine izin vermekle görüş olarak bu eğilime yaklaşmaktadır¹⁰⁷. Bize göre de, İş K. m. 109’un değişiklikten önceki halinde yer alan “feshin yazılı yapılması ilkesi” Yargıtay kararlarıyla tamamen farklı bir mecraaya sürüklenmiş, geçerlilik ve ispat şartı olmaktan çıkmış ve sadece feshin yapıldığının ispatına yarayan delillerden birisi olarak kabul edilebilir hale gelmiştir.

bb. 7555 sayılı Kanunla Yapılan Değişiklikten Sonraki Dönem

4857 sayılı İş Kanunun 109. maddesi başlığı ile birlikte 7555 sayılı Kanunun 23. maddesiyle değiştirilmiştir. Değişiklik ile maddenin başlığı “Yazılı veya elektronik bildirim” olmuştur. Fesih bildirimine ilişkin içerik olarak da; **“İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır. Yazılı bildirim yapılan kişi bunu imzalamazsa, durum o yerde tutanakla**

¹⁰⁵ Yargıtay 22 HD, 25202/24441, 01.11.2016, Çalışma ve Toplum, (2017/3) (54), 1765

¹⁰⁶ Yargıtay İçtihadı Birleştirme Hukuk Genel Kurulu Kararı, 9/10, 19.10.2018, RG, 09.05.2019/30769

¹⁰⁷ Şükran Ertürk, ‘4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih’ (2006) İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı, 243, 246

tespit edilir.” düzenlemesi getirilmiştir. Bu düzenlemeyle, iş sözleşmelerinin feshi bildiriminde uyulması gereken şekil şartı açıkça ortaya konulmuştur. Bu da “yazılı bildirim” koşuludur. Diğer bir ifadeyle, iş sözleşmesinin feshine ilişkin bildirimlerin İş K. m. 109 uyarınca “her hâlde” yazılı yapılması gerekmektedir¹⁰⁸. Diğer yandan, 4857 sayılı İş Kanunu’nun 109. maddesinin değişiklikten önceki halinde; “tüm bildirimlerin” yazılı şekilde yapılması öngörülmüş iken; değişiklikten sonra “iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler” için özel bir vurgu yapılmış olması da konuyu hassas hale getirmektedir. Bu durumda, “iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin yazılı şekilde yapılması konusunda” duraksama yoktur. Konuyla ilgili Doktrinde ve Yargıtay kararlarında yeterli ölçüde olgunlaşmış görüşler olmamakla birlikte, bize göre Yasanın son düzenlemesi karşısında, fesih türlerine bakılmaksızın yapılacak bütün fesihlerde fesih bildiriminin (işleminin) yazılı yapılması uygun olacaktır. Bu yazılı olma koşulunun geçerlilik koşulu mu olduğu, yoksa ispat koşulu mu olduğu yönündeki tartışmaların önceki döneme göre daha da artacağını düşünmekteyiz.

İş sözleşmesinin feshinde yazılı bildirimin önemi yadsınamaz. Yazılı bildirim koşulu özellikle, iş güvencesine bağlı olan işçilerin iş sözleşmelerinin feshinde “bir geçerlilik koşulu” olarak kabul edilmektedir. Ancak aynı sonucu iş güvencesine tabi olmayan işçiler açısından kabul etmemek fesih türleri arasında ayrımcılık yapıldığı anlamına gelmektedir. Aynı durum “haklı fesih-geçerli sebebe dayalı fesih” işlemlerinde de geçerlidir. İster iş güvencesine tabi olsun ister olmasın haklı fesihte “yazılı bildirim koşulu” aranmamaktadır. Feshin denetiminde geçerli sebebin yazılı olarak bildirilmesi çok önemsenirken, haklı fesihte yazılı feshin hiçbir önemi bulunmamaktadır. Sadece taraflar haklı sebebi bildirmişse bu fesih sebebiyle bağlı kabul edilmektedirler; yoksa feshin haklı olup olmadığına dair herhangi bir etkisi bulunmamaktadır. Yasa “her hâlde” diyerek bu ayrımcılığı ve eşitsizliği ortadan kaldırmak istemiş olabilir. Fesih bildiriminin yazılı yapılmasının “geçerlilik koşulu olma yönünden” kabul edilmesinin önünde bir engel olmadığı kanaatindeyiz. Bundan böyle “eylemli fesih” düşüncesinden de uzaklaşmak uygun olacaktır. Varsa tarafların fesih sebebini bildirmeleri, fesih sebebi yoksa gördükleri lüzum üzerine “sebebe belirtmeden” yazılı fesih bildiriminde bulunmaları uygun olacaktır.

Bir diğer tartışma konusu ise; “iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır” Yasa hükmünün işverenler yanında işçileri de kapsayıp kapsamadığıdır. Geçerli sebebe dayalı fesihte bulunma hakkı sadece işverenlere ait olduğundan, buradaki yazılı bildirim yükümlüğünün sadece işveren üzerinde olduğu açıktır. Buna karşılık daha önce belirttiğimiz gibi, işçilerin de süreli fesih ve haklı fesih gibi birden fazla fesih hakkının olduğu muhakkaktır. Bize göre Yasa, herhangi bir ayrıma gitmeden “iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin yazılı yapılması yükümlülüğü” hem işverene hem de işçiye yüklemiştir.

¹⁰⁸ Süzek and Başterzi, (n 3) 588

4857 sayılı İş Kanun'un 109. maddesinde değişiklik yapan Kanun, 24.07.2025 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Bu tarihten itibaren yapılacak fesih bildirimlerinde gerek işçinin, gerekse işverenin “yazılı bildirim” koşuluna uymak zorunda olduğunu düşünüyoruz. Getirilen düzenleme ile birlikte, İş Kanunu uyarınca yapılacak “hukuki delil sağlayan” bildirim ve belgelerin işçilere kayıtlı elektronik posta (KEP) yoluyla yapılmasına izin verilmiştir. Ancak, iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler, KEP sistemi dışında tutulmuştur. Başka bir deyişle “iş sözleşmesinin feshi bildirimi” KEP üzerinden yapılamayacaktır¹⁰⁹. İş K. m. 109’da yapılan yeni düzenlemeyle yer verilen, fesih sonucunu doğuran bildirimlerin her halde yazılı yapılacağı hükmü, TBK. m. 14/II’ye göre hem özel hem de yeni düzenleme olması karşısında öncelikle uygulanmalıdır¹¹⁰. İş K. m. 109’a göre iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin yazılı olarak imza karşılığında yapılması gerekir. Bu bildirimin imzalanmaması halinde ise durum, o yerde düzenlenecek bir tutanakla kayıt altına alınır. Kanunda tutanağın, kim tarafından ve ne yolda düzenleneceğine dair bir açıklık yoktur. Fakat tutanağın yazılı ve imzalı bir belge yerine geçebilmesi için, kaçınma olayına tanık birkaç kişi tarafından imzalanmış olması şarttır. Tanık sayısı önemli değildir. Önemli olan, bu kişilerin olayı bilebilecek ve tarafsız sayılabilecek kişiler olmalarıdır. Uyuşmazlık durumunda hakim, tutanakta imzası bulunan tanıkları dinlemeli ve gerçeği araştırmalıdır¹¹¹. Tutanağın bir örneği işçinin özlük dosyasında saklanması gerekir¹¹².

Bildirimin posta ile veya noter kanalıyla yapılması da mümkündür. Posta yoluyla yapılacak bildirimlerin taahhütlü gönderilmesi ve zarfın üstüne içeriğinin belirtilmesi gerekir. Mektubun alındığına ilişkin belgeye atılacak imza ve muhatabın mektubu almaktan kaçınması halinde, posta memurunun belgeye yapacağı açıklama da tutanak olarak kabul edilmelidir¹¹³. Yine, 7201 sayılı Tebligat Kanunu kapsamına giren tebligatlar, anılan kanun hükümlerine göre yapılır (İş K. m. 109/1)¹¹⁴. 7201 sayılı Kanunun kapsamını gösteren hüküm ise, aynı Kanunun 1. maddesidir¹¹⁵. İşveren konumundaki kazaî merciler, genel bütçe kapsamındaki kamu idareleri, özel bütçeli idareler, düzenleyici ve denetleyici kurumlar, sosyal güvenlik kurumları ile vakıf yükseköğretim kurumları, il özel idareleri, belediyeler, köy hükûmî şahsiyetleri, barolar ve noterler tarafın-

¹⁰⁹ Genel Kurulun Değişiklik Gerekçesi; “Önergeyle, 4857 sayılı Kanun kapsamındaki bildirimlerin işçinin kabul etmesi ve iş akdinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler hariç tutulması koşuluyla kayıtlı elektronik posta sistemi üzerinde de yapılabilmesine ve yapılan bildirimlerin yazılı/ıslak imzalı gibi hukuken geçerli sayılmasına yönelik düzenleme yapılmaktadır.

¹¹⁰ Süzek and Baştırzi, (n 3) 588

¹¹¹ Çenberci, (n 93) 241

¹¹² Kar, (n 74) 789; Ertürk, Süreli Fesih (n 107) 245

¹¹³ Sevimli, (n 88) 22

¹¹⁴ “7201 sayılı Kanun ve tüzük hükümleri tamamen şekli olup, bu hükümlerin en ufak ayrıntılarına kadar uygulanması zorunludur.”; Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, 4-655/939, 26.01.1982, Günay, (n 90) 2310

¹¹⁵ Çenberci, (n 93) 239

dan çalıştırdıkları işçilere yapacakları bildirimlerin Tebligat Kanunu hükümlerine göre yapılması gerekecektir¹¹⁶. Bu nedenle, Kanunda sayılanların iş sözleşmesini bozduklarına ilişkin iradelerini işçilerine bildirmiş bulunduklarını, bir başka şekilde ispat edemezler¹¹⁷.

III. FESİH BİLDİRİMİNDE ŞEKLE UYMAMANIN SONUÇLARI

Şüphesiz bundan sonraki süreçte, gerek doktrinde ileri sürülen görüşler ve gerekse Yüksek Mahkeme içtihatlarıyla “iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimlerin yazılı yapılmasının” anlam ve önemi ortaya konulacak ve yazılı bildirim koşulunun ispat şartı mı yoksa geçerlilik şartı mı olduğu açıklığa kavuşturulmuş olacaktır. Bizim görüşümüz, fesih bildiriminin yazılı yapılmasının bir “geçerlilik şekil şartı olduğu” yönündedir. Bu durumda, fesih bildiriminde yazılılık koşuluna uymak gerekmektedir. Aksi halde “Kanunun yapılmasını şekle bağlı tuttuğu bir hukuki işlemin geçerliliği, o işlemin emredilen şekilde yapılmasına bağlıdır (TBK. m. 12/II)” hükmü gereğince fesih işlemi geçersiz sayılacaktır.

Sayet yazılı yapılmayan fesih bildiriminin “geçersiz olduğu” sonucuna varılacak olursa; bunun şimdiye kadar alışlagelmedik bazı sonuçları ortaya çıkabilecektir. Şimdi bu sonuçlardan bazıları üzerinde duracağız.

İş ilişkisi korunur: Yazılı yapılmayan fesih işlemi geçerli olmadığından, taraflar arasındaki iş ilişkisi sona ermeyip, devam eder.

İşverenin temerrüdü söz konusu olabilir: İşçi, fesih işlemi geçersiz olduğundan, iş görme borcunu ifaya hazır olduğu müddetçe ücrete hak kazanır ve sosyal sigorta işlemleri devam eder.

İş sözleşmesi sözlü beyanla ya da eylemli olarak feshedilemez: İşçi herhangi yazılı bir bildirimde bulunmaksızın işerini terk etmek ve bir daha işyerine gelmemek veya devamsızlık yapmak suretiyle fesih iradesini ortaya koyamaz. İşveren de işçiye işe almama, otomatik geçiş kartına el koyma, istemeyen çekip gider gibi söz ve davranışlarıyla fesih işlemi yapamayacaktır. Bu tür fesihler yazılı bildirim olmadığından geçersizdir.

Dava açma süreleri ve arabulucuya başvurma süreleri işlemeye başlamaz: 4857 sayılı İş Kanunu’nun 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanun’unun 11. maddesi ile yapılan değişiklikten sonra fesih bildirim tarihinden itibaren bir ay içinde işe iade talebiyle arabulucuya başvurulmasının zorunlu olduğu, arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması halinde ise son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren iki hafta içinde iş mahkemesine dava açılabileceği belirtilmiştir. Bize göre ortada yazılı bir fesih bildirimi olmadığından bırakın geçersiz bir feshin varlığını, ortada yapılmış bir fesih dahi bulunmamaktadır. Ortada yapılmış bir fesih olmadığına göre, dava açma süreleri de işlemeye başlamamaktadır. Yalnız burada önemle uyarmamız gereken konu; bu görüşümüzün kimseyi bağlamadığıdır. Herhangi bir hak kaybına uğramamak açısından

¹¹⁶ Sevimli, (n 88) 22

¹¹⁷ Çenberci, (n 93) 239

tartışmalara girmeden eylemli fesihlerde eylemli fesih tarihinden itibaren yasal süresi içinde gerekli mercilere başvuru yapılması uygun olacaktır¹¹⁸.

SONUÇ

7555 sayılı Kanunun 23. maddesiyle değiştirilen 4857 sayılı İş Kanun'un 109. maddesinde yer alan *“İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler her hâlde yazılı yapılır”* hükmü, “fesih bildirimlerinin yazılı yapılması” gereğini bir kez daha ortaya koymuştur. Aslında bu gereklilik Kanunun değişiklikten önceki halinde de mevcut idi. “Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak ve imza karşılığında yapılması gerekir” kuralı, fesih bildirimlerinin yazılı yapılması gereğini ortaya koymakta idi. Ne var ki o dönemde, 4857 sayılı İş Kanun'un 19. maddesi uyarınca geçerli nedenle yapılan fesihler dışında “fesih bildirimlerin ilgiliye yazılı olarak” yapılması bir geçerlilik şekli şartı olarak aranmamıştır. Doktrin ve Yargıtay 4857 sayılı İş Kanunu'nun 109. maddesinde yer alan “yazılı yapılır” hükmünün bir “geçerlilik şekli şartı olmadığı”, aksine bunun bir “ispat şekli şartı olduğunu” kabul etmiştir.

7555 sayılı Kanunla yapılan değişiklik ile “ne değiştiği” konusuna gelecek olursak; öncelikle Kanunun ilk halinde yer alan *“Bu Kanunda öngörülen bildirimlerin”* yerini *“İş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler”* yer almıştır. Yasa'nın yeni haliyle İş Kanunu gereği yapılacak diğer bütün bildirimlerin içerisinden “iş sözleşmesinin feshi sonucunu doğuracak bildirimler” öne çıkartılarak bunlar için ayrı bir şekli şartı öngörülmüştür. Üstelik “her hâlde” denilerek bu şartı kuvvetlendirilmiştir. Bu durumda süreli fesih ile haklı fesih türleri arasında herhangi bir farklı uygulamaya gidilmeden, her iki fesih türü açısından yapılacak bildirimlerde “feshin yazılı yapılmasının” bir geçerlilik şekli şartı olduğu kabul edilebilir. Öngörülen bu şekli şartına uyulmadığı takdirde ise feshin hiç yapılmadığı ve iş ilişkisinin devam ettiği sonuçlarına varılabilir. debileceği sonucuna varmanın uygun olacağını düşünmekteyiz. Şüphesiz konu, zamanla ileri sürülecek bilimsel görüşler ve oluşacak Yüksek Mahkeme içtihatları ile açıklık ve istikrar kazanacaktır.

¹¹⁸ İşveren fesih bildiriminde bulunmuş, ancak bunu tebliğ etmemiş olmasına rağmen, örneğin, işçi, işvereni şikâyet ederek, fesih bildiriminin yapıldığı tarihi kesin olarak belirleyecek bir işlem yapmışsa, artık bu tarihin esas alınması uygun olacaktır. Bu anlamda işverenin fesih bildiriminin tebliğden imtina edildiği tutanakların tutulduğu tarih, tutanak düzenleyicilerinin doğrulaması halinde tebliğ tarihi sayılacaktır. Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler.”, Yargıtay 9 HD, 20322/14909, 04.10.2017, Çalışma ve Toplum, (2018/2) (57) 1009; “Eylemli fesih halinde dava açma süresi, eylemli feshin yapıldığı tarihten itibaren işler. Fesih bildirimine karşı idari itiraz yolu öngören personel yönetmeliği ya da sözleşme hükümleri, dava açma süresini kesmeyeceği gibi, işçinin bu süre içinde hastalığı nedeni ile rapor alması da bu süreyi durdurmayacaktır.”, Yargıtay 7 HD, 5716/4648, 29.02.2016, Çalışma ve Toplum, (2017/1) (52) 219

KAYNAKÇA

- Akıntürk T and Ateş D, *Borçlar Hukuku* (28th, Beta 2019)
- Aktay AN, Arıcı K and Senyen Kaplan ET, *İş Hukuku* (6th, Gazi Kitabevi 2013)
- Akyiğit E, 4857 Sayılı İş Kanunu Şerhi Cilt 1 (2nd, Seçkin 2006)
- Bedük MN, 'İş Sözleşmesinin Feshinde Kötüniyet Tazminatı' (2011) Prof. Dr. Sarper SÜZEK'e Armağan I, 921-967.
- Betin S and Ocak U, *Feshe Bağlı İşçilik Alacakları 1 Kitap* (9th, Adalet 2022)
- Çelik N, '6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'ndaki Hizmet Sözleşmelerinin İsabetli Olmayan Bazı Düzenlemeleri' (2012) (27) Sicil 5-9
- Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T and Özkaraca E, *İş Hukuku Dersleri* (36th Beta 2023)
- Çenberci M, *İş Kanunu Şerhi* (6th, Seçkin Kitabevi 1986)
- Çil Ş, *İş Hukuku Yargıtay İlke Kararları 2019-2021 Yılları* (8th, Yetkin 2021)
- Demir F, *İş Hukuku ve Uygulaması* (11th, Albi 2018)
- Demir F, *Mukayeseli Hukukta ve Türk Hukukunda İş Güvencesi* (1st, Onur Ofset 1998)
- Ertürk Ş, 'İş Sözleşmesinin e-Posta veya Kısa Mesaj (SMS) İle Feshi' (2016) (36) Sicil 33-40
- Ertürk Ş, '4857 Sayılı Yasadan Sonra Süreli Fesih' (2006) *İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Türk Milli Komitesi 30. Yıl Armağanı*, 243-282
- Eyrenci Ö, Taşkant S and Ulucan D, *Bireysel İş Hukuku* (5th, Beta 2014)
- Günay Cİ, İlhan, *İş Kanunu Şerhi C 2* (1st, Yetkin 2005)
- Güzel A, 'İş Sözleşmesinin "Eylemli" Feshi ve Uygulama Sorunları' (2022) (75) *Çalışma ve Toplum* 2485-2508
- Kar B, *İş Yargılaması Usulü* (3rd, Yetkin 2021)
- Keser H, *İş Sözleşmesinin Bildirimli Feshinde Geçerli Sebep* (3rd, Seçkin 2016)
- Keser H, *Bireysel Toplu İş Hukuku ve Uygulaması* (7th, Enki Matbaacılık 2022)
- Oğuzman K and Barlas N, *Medeni Hukuk* (23rd, Vedat Kitapçılık 2017)
- Öncü Uygun Z, *İş Sözleşmesinin Süreli Feshi ve Sonuçları* (1st, Aristo 2019)
- Özdemir E, 'Yeni Borçlar Kanunu'nun İş Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin Hükümlerinin 4857 Sayılı Kanun Kapsamındaki İş İlişkilerine Etkisi' (2012) (27) Sicil 25-46
- Öztan B, *Medeni Hukuk'un Temel Kavramları* (3rd, Turhan Kitabevi 1998)
- Reisoğlu S, *Türk Borçlar Hukuku Genel Hükümler* (25th, Beta 2014)
- Senyen Kaplan ET, 'Belirli Süreli İş Sözleşmesinin Haksız Feshinin Hüküm ve Sonuçları' (2016) (36) Sicil 17-32
- Sevimli KA, 'İş Hukukunda Yazılı Şekil Şartı' (2003), 17 (2) *Çimento İşveren* 11-26
- Soyer MP, 'Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin "Yeni" Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi' (2011) (22) Sicil 12-19
- Sümer HH, *İş Hukuku* (27th, Seçkin 2024)
- Süzek S and Başterzi S, *İş Hukuku* (25th, Beta 2025)
- Şakar M, *İş Hukuku Uygulaması* (11th, Beta 2016)
- Tunçomağ K, *İş Hukuku Cilt I* (3rd, Fakülteler Matbaası 1984)
- Zevkliler A, Ertiş Ş, Havutcu A, Aydoğdu M and Cumalıoğlu E, *Borçlar Hukuku* (1st, Barış Yayınları 2013)

SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU

SOCIAL SECURITY LAW

* Türk Hukukunda Velayetin Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkına Etkisi
The Impact of Custody on the Child's Right to Social Security in Turkish Law
Dr. Öğr. Üyesi/Dr. Lecturer Yeliz YÜCEL

- Araştırma Makalesi -

**#TÜRK HUKUKUNDA VELAYETİN ÇOCUĞUN SOSYAL
GÜVENLİK HAKKINA ETKİSİ***

(THE IMPACT OF CUSTODY ON THE CHILD'S RIGHT TO SOCIAL SECURITY IN
TURKISH LAW)

Dr. Öğr. Üyesi/Dr. Lecturer Yeliz YÜCEL**

ÖZ

Aile hukuku alanında velayet kurumunu, sosyal güvenlik hukuku alanında ise sosyal güvenlik hakkını inceleyen akademik çalışmalar mevcuttur. Ancak, söz konusu iki alanın kesişim noktasını oluşturan velayet kurumu ile çocuğun sosyal güvenlik hakkı arasındaki ilişkinin henüz akademik bir çalışma kapsamında ele alınmadığı görülmektedir. Oysa çocuğun sosyal güvenlik hakkından yararlanmasının velisinin işlemlerine bağlı olması, uygulamada çeşitli sorunlara yol açabilmektedir. Bu sorunların ortaya konulması ve bunlara ilişkin çözüm önerileri sunulması önem arz etmektedir. Bu çerçevede, bu çalışmada velayetin çocuğun sosyal güvenlik hakkına etkisi ele alınacaktır.

Anahtar Kelimeler: Çocuk, Çocuk Hakları, Velayet, Sosyal Güvenlik Hakkı, Sosyal Güvenlik Hukuku

ABSTRACT

There are academic studies examining the institution of custody in the field of family law and the right to social security in the field of social security law. However, it is observed that the relationship between the institution of custody and the child's right to social security, which is the intersection of these two fields, has not yet been addressed in an academic study. Yet, the fact

^H Hakem denetiminden geçmiştir.

* Bu makale 13.12.2025 tarihinde Yayınevimize ulaşmış olup, 22.01.2026 tarihinde birinci hakem; 29.12.2025 tarihinde ikinci hakem onayından geçmiştir.

** Fatih Sultan Mehmet Vakıf Üniversitesi Hukuk Fakültesi, Dr. Öğr. Üyesi, yyucel@fsm.edu.tr, ORCID ID: orcid.org/0000-0001-5374-9179

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazar tarafından çıkar çatışması bildirilmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Bu makaleye atıf için; YÜCEL, Yeliz, "Türk Hukukunda Velayetin Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkına Etkisi" İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Cilt No.: 22, Sayı No.: 88, 2025, s. 937-964.

that the child's entitlement to social security depends on the actions of the custodial parent can lead to various problems in practice. It is important to identify these problems and propose solutions. In this context, this study examines the impact of custody on the child's right to social security.

Keywords: Child, Children's Rights, Custody, Right to Social Security, Social Security Law

Giriş

Hukukumuzda sosyal güvenlik hakkı Anayasa'nın 60. maddesi uyarınca herkese tanınmıştır. Bu çerçevede, çocukların sosyal güvenlik hakkı da anayasal koruma altındadır. Sosyal güvenlik hukukumuzun temelini oluşturan 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu başta olmak üzere, sosyal güvenlik mevzuatımız incelendiğinde ise çocuğun sosyal güvenlik hakkının kullanılmasının velayete bağlı olarak birtakım sınırlamalara tabi tutulduğu görülmektedir. Elbette bu durum, sosyal güvenlik hukukuna özgü olmayıp velayet kurumunun hukuki niteliğinin sosyal güvenlik hukukuna bir yansımasıdır. Fakat bu sınırlamalar, bazı durumlarda çocuğun sosyal güvenliğe erişimini engelleyebilmektedir. Bu durum, anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkının ihlal edilmesi anlamına gelebilecektir. Şu hâlde, velayet kurumu ile çocuğun sosyal güvenlik hakkı arasındaki ilişkinin incelenmesi, çocuğun sosyal güvenliğe fiilen erişiminin önündeki engellerin kaldırılması bakımından oldukça önemlidir.

Bu çalışmada, velayetin çocuğun sosyal güvenlik hakkına etkisi çeşitli yönleriyle ele alınacak, uygulamada karşılaşılan sorunlar ortaya konulacak ve bu sorunlara yönelik çözüm önerileri geliştirilecektir.

I. Çocuk ve Velayet Kavramları

A. Çocuk Kavramı

Çocuk kavramı, kelime anlamı olarak henüz ergenlik dönemine girmemiş kız ve erkekleri ifade etmektedir. Bu kavramın, soybağını belirten bir anlamı da bulunmaktadır. Bu ikinci anlamda, çocuk olarak nitelendirilen kişinin yaşı önem arz etmemektedir¹.

Hukuki açıdan ise çocuk kavramı, henüz 18 yaşını tamamlamamış kişileri ifade etmek için kullanılabildiği gibi anne ve babayla olan soybağını işaret etmek için de kullanılabilmektedir². Nitekim mevzuatımız incelendiğinde, bu kavramın her iki anlamda da kullanılabildiği görülmektedir. Örneğin, 5237

¹ <<https://sozluk.gov.tr>> Erişim Tarihi 10 Ağustos 2025

² Sevgi Usta, *Çocuk Hakları ve Velayet* (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2012) 8; Sevgi Usta, *Velayet Hukuku* (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2016) 22; Rona Serozan, *Çocuk Hukuku* (2nd edn, Vedat Kitapçılık 2017) 3

sayılı Türk Ceza Kanunu (m. 6/1/b) ile 5395 sayılı Çocuk Koruma Kanunu'nda (m. 3/1/a) çocuk kavramı ilk anlamda kullanılırken; 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda (TMK) (örneğin m. 289/2, m. 300/3, m. 335) ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nda (örneğin m. 3/1/7, m. 3/1/10/b, m. 16/1/d, m. 32/1/c, m. 34, m. 37) çocuk kavramının daha ziyade ikinci anlamda kullanıldığı görülmektedir.

Ülkemizin de tarafı olduğu Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin (ÇHS) ilk maddesinde ise bu kavram, 18 yaşından küçük kişiler olarak tanımlanmaktadır. Avrupa Konseyi tarafından hazırlanan ve yine ülkemizin de tarafı olduğu Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi'nin (ÇHKİAS) ilk maddesinde ise bu Sözleşme'nin 18 yaşına ulaşmamış çocuklara uygulanacağı belirtilmiştir.

Bu çalışma bakımından da çocuk kavramı, ÇHS'deki tanımdan hareketle 18 yaşından küçük kişileri ifade edecek şekilde kullanılmaktadır.

B. Velayet

1. Kavram

Bir kişi, ergin olana dek anne ve babasının velayeti altındadır (TMK m. 335/1). Erginlik ise kural olarak 18 yaşının tamamlanması ile kazanılmaktadır (TMK m. 11/1)³. Bu çerçevede, bu çalışmada kullanılan anlamıyla çocuklar, anne ve babalarının velayeti altındadır.

Velayet kavramı ise en temelde, başkası üzerinde kurulan otoriteyi işaret etmektedir⁴. Kaynağını anne ve baba ile çocuk arasındaki soybağından alan velayetin⁵, çocuğun gerek şahsı gerek malvarlığı üzerinde anne ve babasının sahip olduğu hak ve görevlerin bütünü olarak tanımlanması mümkündür⁶. Bu-

³ Erginliğin 18 yaşının doldurulmasından önce kazanılmasının iki istisnası vardır. Bunlardan biri evlilik (TMK m. 11/2), diğeri ise mahkeme kararı ile ergin kılınmadır (TMK m. 12)

⁴ Selma Baktır Çetiner, *Velayet Hukuku* (1st edn, Yetkin Yayıncılık 2020) 28; Selma Çetiner, 'Velayet Müessesesinin Tarihi Gelişimi ve Hukuki Niteliği' (2017) 19 (Özel Sayı-Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan) DEÜHFD 25, 32; Usta, *Çocuk Hakları ve Velayet* (n 2) 19

⁵ Usta, *Çocuk Hakları ve Velayet* (n 2) 19; Usta, *Velayet Hukuku* (n 2) 85

⁶ Mustafa Dural, Tufan Ögüz and Mustafa Alper Gümüş, *Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku* (20th edn, Filiz Kitabevi 2025) 394; Usta, *Çocuk Hakları ve Velayet* (n 2) 19-21; Usta, *Velayet Hukuku* (n 2) 23-24; Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 250; Baktır Çetiner (n 4) 30; Çetiner (n 4) 42; Emine Akyüz, 'Medeni Kanuna Göre Ana Babanın Çocuğu Yetiştirme Görevi' (1983) 16 (1) AÜEBFD 511, 518; Emine Akyüz, 'Medeni Kanunun Velayete İlişkin Hükümlerinin Çocuk Hakları Sözleşmesi ve İsviçre Medeni Kanunu Işığında Değerlendirilmesi' (1999) Cumhuriyet'in 75. Yıl Armağanı 647, 647; Emine Akyüz, 'Velayet ve Çocuğun Korunması' in Prof. Dr. Mehmet Ünal (ed), Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan (Seçkin Yayıncılık 2009) 113; Emine Akyüz, *Çocuk Hukuku* (5th edn, Pegem 2016) 223; Nihat İnal, *Örnek Kararlarla Açıklamalı Nüfus, Babalık, Evlat Edinme, Yabancı Kararların Tenfizi, Velayet, Vesayet Davaları* (1st edn, Adalet Yayınevi 2001) 412; Ebru Ceylan, 'Türk Medeni Kanunu'nda Çocuğun Korunmasıyla İlgili Güncel Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi' (2017) 19 (Özel Sayı-Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan) DEÜHFD 349, 352. "Yüküm-hak" tabiri için bakınız: Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 250 ve devamı

nunla beraber, anne ve babaya tanınan haklar esasında velayetle ilgili görevlerin daha iyi şekilde yerine getirilmesi amacını taşıdıkları için velayetin görev yönünün öne çıktığı da söylenebilir⁷.

2. Velayetin Kapsamı

Velayetin kapsamı TMK'nın 339. ve devamındaki maddelerinde ayrı bir başlık altında düzenlenmektedir. Söz konusu düzenlemelerde çocuğun bakıma ve eğitime ilişkin kararların anne ve babası tarafından alınıp uygulanacağı belirtilmektedir.

Çocuğun temsili de TMK'da, velayetin kapsamıyla ilgili maddeler içerisinde düzenlenmektedir. TMK'nın 342. maddesi uyarınca anne ve baba, sahip oldukları velayet haklarından ötürü çocuğun yasal temsilcileridir. Bu çerçevede anne ve baba, üçüncü kişilerle olan ilişkilerde çocuğu temsile yetkilidir.

Bu noktada, çocuğun yasal temsiliyle ve konumuz bakımından sosyal güvenlik hakkının fiilen kullanılmasıyla yakından ilgili olması nedeniyle çocuğun fiil ehliyetine de değinilmelidir. Ayırt etme gücü olmayan çocuklar tam ehliyetsiz; ayırt etme gücü olan çocuklar ise sınırlı ehliyetsiz statüsündedir. TMK'nın 14. maddesi uyarınca tam ehliyetsiz çocukların fiil ehliyeti yoktur ve TMK'nın 15. maddesi uyarınca bu çocukların fiilleri hukuki sonuç doğurmamaktadır. Bu statüdeki çocuklar adına hukuki işlemleri yasal temsilci sıfatıyla velisi (veya vasisi) yapacaktır. Sınırlı ehliyetsiz statüsündeki çocuklar ise TMK'nın 16. maddesinin ilk fıkrasına göre yasal temsilcilerinin (konumuz bakımından velisinin) rızası olmadan kendi işlemleriyle borç altına giremezler; ancak karşılıksız kazanmalar ile kişiye sıkı suretle bağlı hakların kullanımında bu rızaya gerek bulunmamaktadır⁸.

TMK'nın 352. ve devamındaki maddelerinde ise çocuk malları ile ilgili düzenlemeler yer almaktadır. TMK'nın 352. maddesinin ilk fıkrası uyarınca velayet devam ettiği müddetçe anne ve baba, çocuğun mallarını yönetme hakkına sahiptir ve bu, aynı zamanda bir yükümlülüktür.

Şu durumda velayet kurumunun, çocuğun gerek şahsını gerekse de mallarını kapsadığı; bu çerçevede anne ve babaya bu hususlarda karar alma ve bu kararları uygulama yetkisi verdiği görülmektedir.

3. Velayetin Sınırı: Çocuğun Yararı İlkesi

Çocuğun yararı ilkesi, çocuk hukuku alanında temel bir ilke olup uluslararası belgelerde de kendisine yer bulmaktadır. Özellikle ÇHS'nin (örneğin m.

⁷ Konu hakkında ayrıca bakınız: Usta, *Velayet Hukuku* (n 2) 24; Akyüz, *Velayet ve Çocuğun Korunması* (n 6) 113-114; Akyüz, *Çocuk Hukuku* (n 6) 223-224

⁸ Detaylı bilgi için bakınız: M. Kemal Oğuzman, Özer Seliçi and Saibe Oktay-Özdemir, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)* (23rd edn, Filiz Kitabevi 2024) 90 ve devamı; Rona Serozan, *Medeni Hukuk* (9th edn, On İki Levha Yayıncılık 2022) 437 ve devamı; Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 92 ve devamı; Usta, *Çocuk Hakları ve Velayet* (n 2) 152 ve devamı; Usta, *Velayet Hukuku* (n 2) 343 ve devamı; Akyüz, *Çocuk Hukuku* (n 6) 111 ve devamı

3/1, m. 9/1, m. 18/1, m. 20/1) ve ÇHKİAS'nin (örneğin m. 1/2, m. 6, m. 10/1) birçok maddesinde bu ilkedен söz edilmektedir. Yine ulusal mevzuatımızda da bu ilkenin yasal dayanakları mevcuttur (örneğin TMK m. 305/2, m. 346).

Söz konusu düzenlemelere bakıldığında, bu ilkeye ilişkin bir tanımlama yapılmadığı görülmektedir. Esasında bu durum, yerinde bir tercihtir. Nitekim çocuğun yararı; zamana ve mekâna, çocuğun yaşına göre değişebilen, göreceli ve somut durumun şartlarına göre yorumlanması gereken esnek bir ilkedir⁹. Yine de bu ilkenin, çocuğun yararının gerektirdiği eylem ve işlemlerin yapılması, çocuk açısından mevcut şartların olanak tanıdığı en iyi çözümün tercih edilmesi olarak tanımlanması mümkündür¹⁰. Burada çocuğun dar, kısa süreli ve bencil yararı değil; geniş kapsamlı, uzun süreli, gelecekteki ve toplumsal çevre içindeki yararı işaret edilmektedir¹¹.

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komitesi ise 14 Nolu Genel Yorumunda, bu ilkenin hem bir hak hem de ÇHS'nin temel değerlerinden biri olduğunu vurgulamıştır. Ayrıca bu ilkenin, çocuğun bütün haklarının yorumlanmasında ve yaşama geçirilmesinde geçerlilik taşıdığını ve dinamik bir yapıya sahip olduğunu belirtmiştir. Komite, bu ilkeyle çocuğun bütün haklarının eksiksiz şekilde gerçekleşmesinin ve çocuğun bütünsel gelişiminin amaçlandığını da ifade etmiştir.

Velayetin sınırı ise çocuğun yararı ilkesi uyarınca belirlenmektedir¹². Nitekim TMK'nın velayetle ilgili düzenlemeleri incelendiğinde, velayetin asıl varlık nedeninin çocuğun yararının korunması olduğu görülmektedir¹³. Ayrıca TMK'nın 339. maddesinin ilk fıkrasında anne ve babanın, çocuğun yararını dikkate alarak hareket edecekleri vurgulanmaktadır. Bu husus, ÇHS'nin 18. maddesinde de belirtilmektedir.

Netice olarak, velayet kurumunun çocuğun yararının sağlanmasına hizmet etmesi gerektiğinin altını çizmek önemlidir.

⁹ Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 65; Gülçin Elçin Grassinger, *Türk Medeni Kanununda Yer Alan Velayet Hükümleri Kapsamında Küçüğün Kişi Varlığının Korunması İçin Alınacak Tedbirler* (MK md. 346, md. 347, md. 348) (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2009) 58; Gülçin Elçin Grassinger, 'Çocuğun Menfaati Gereği Görüşünün Alınmaması Gereken Durumlar' in Baki İlkay Engin, Başak Baysal and Tülay Aydın Ünver (eds), *Prof. Dr. Rona Serozan'a Armağan Cilt I* (On İki Levha Yayıncılık 2010) 825; Akyüz, *Çocuk Hukuku* (n 6) 49

¹⁰ Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 65 ve devamı; Akyüz, *Çocuk Hukuku* (n 6) 49; Cem Baygın, *Soybağı Hukuku* (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2010) 272

¹¹ Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 65; Yıldız Abik, 'Türk Medeni Kanunundaki Hükümler ve Çocuk Hukukundaki Temel İlkeler Çerçevesinde Velayette Çocuğun Yararı' in Ersin Çamoğlu (ed), *Prof. Dr. Şener Akyol'a Armağan* (Filiz Kitabevi 2011) 3; Akyüz, *Çocuk Hukuku* (n 6) 49-50; Akyüz, *Velayet ve Çocuğun Korunması* (n 6) 117; Baygın (n 10) 272

¹² Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 250

¹³ Serozan, *Çocuk Hukuku* (n 2) 250-251; Baygın (n 10) 259; Usta, *Velayet Hukuku* (n 2) 26, 140-141; Bakır Çetiner (n 4) 32; Abik (n 11) 16; Akyüz, *Çocuk Hukuku* (n 6) 223-224; Akyüz, *Velayet ve Çocuğun Korunması* (n 6) 237; Akyüz, *Velayet* (n 6) 648; Hilal Karaca, *Velayetin Kapsamı ve Hükümleri* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2015) 25

II. Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkı

A. Sosyal Güvenlik Hakkına Genel Bakış

Sosyal güvenlik, bir ülkede yaşayan kişilere çeşitli sosyal risklere karşı asgari seviyede de olsa sosyal bir koruma ve insan onuruna yaraşır bir hayat seviyesi sağlamayı ve bu çerçevede kişilerin muhtaçlığa karşı korunmasını amaçlayan bir sistemdir¹⁴. Anayasa Mahkemesi, yakın tarihli bir kararında sosyal güvenliği “*bireylerin istek ve iradeleri dışında oluşan sosyal risklerin kendilerinin ve geçindirmekle yükümlü oldukları kişilerin üzerlerindeki gelir azaltıcı ve harcama artırıcı etkilerini en aza indirmek, ayrıca sağlıklı ve asgari hayat standardını güvence altına alabilmek*” olarak tarif etmiştir¹⁵.

Sosyal güvenlik hakkı ise birçok uluslararası belgede yer alan temel insan haklarından biridir¹⁶. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 22. ve 25. maddeleri, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi’nin 9. maddesi, Avrupa Sosyal Şartı’nın 12. maddesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 12. maddesi buna örnek gösterilebilir.

Anayasamızın 60. maddesinde de sosyal güvenlik hakkı düzenlenmektedir ve herkesin bu hakka sahip olduğu belirtilmektedir. Bu çerçevede sosyal güvenlik hakkı, aynı zamanda anayasal bir haktır¹⁷.

Sosyal ve ekonomik haklar kategorisinde ele alınan sosyal güvenlik hakkının, pozitif statü hakları arasında yer aldığı da kabul edilmektedir. Bu doğrultuda Devletin, sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesi için pozitif yükümlülükleri bulunmaktadır. Devletin bu yükümlülükleri, sosyal devlet olmanın da

¹⁴ ILO, *Right to Social Security* (1st edn, ILO Publishing 2025) 9; Ali Güzel, Ali Rıza Okur and Nurşen Caniklioğlu, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (20th edn, Beta Yayıncılık 2024) 2 ve devamı; A. Can Tuncay, Ömer Ekmekçi and Ender Gülver, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22nd edn, Beta Yayıncılık 2023) 2 ve devamı; Haluk Hadi Sümer, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (4th edn, Seçkin Yayıncılık 2023) 3-4; Kadir Arıcı, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (2nd edn, Gazi Kitabevi 2022) 3 ve devamı

¹⁵ AYM, E. 2021/61, K. 2024/31, T. 01.02.2024, *Resmî Gazete Tarih-Sayı: 21/3/2024-32496* ve ayrıca bakınız AYM, E. 2021/78, K. 2024/181, T. 05.11.2024, *Resmî Gazete Tarih-Sayı: 9/1/2025-32777*. Kararlar için bakınız <<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>> Erişim Tarihi 15 Eylül 2025

¹⁶ ILO, 2025 (n 14) 6, 10 ve devamı; Tankut Centel, ‘Sosyal Güvenlik Hakkı’ in Abuzer Kendigelen (ed), Prof. Dr. Hayri Domaniç’e 80. Yaş Günü Armağanı Cilt II (Beta Yayıncılık 2001) 817, 817; Tuncay, Ekmekçi and Gülver (n 14) 58-59, 99; Arıcı (n 14) 45-46, 100; Keihan Barzegar and Fatemeh Sarreshteh Izadmoosa, ‘The Right to Social Security in International Documents’ (2017) 7 (1) *Juridical Tribune* 39, 39

‘Unutulmamalıdır ki, sosyal güvenlik hakkına temel insan hakları arasında yer verilmiş ve uluslararası hukuk normları ile Anayasalarda güvence altına alınmıştır.’ - Yarg. HGK, E. 2024/329, K. 2025/407, T. 25.06.2025. Karar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 15 Eylül 2025

¹⁷ “...2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 60. maddesinde de herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu ve devletin bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alacağı ve teşkilatı kuracağı hükme bağlanmıştır.” - Yarg. HGK, E. 2024/329, K. 2025/407, T. 25.06.2025. Karar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 15 Eylül 2025

bir gereğidir¹⁸. Yargıtay da bu hususları vurgulayan kararlar vermektedir¹⁹. Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da yakın tarihli bir kararında, anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkının hayata geçirilmesinde devletin müdahalesinin gerekli olduğunun altını bir kez daha çizmiştir²⁰. Anayasa Mahkemesi ise yukarıda değinilen kararında, Devletin pozitif yükümlülükleri uyarınca sosyal güvenlik kuruluşları oluşturması ya da diğer araçlar ile kişilerin yaşlılık, kaza, hastalık, ölüm, malullük ve işsizlik gibi sosyal risklere karşı asgari seviyede de olsa koruması gerektiğini vurgulamıştır²¹.

Sosyal güvenlik hakkının bir diğer özelliği ise vazgeçilmez ve devredilmez nitelikte olmasıdır. Yargı kararlarında da bu hususun altı çizilmekte ve bu hakkın, kişiye sıkı suretle bağlı bir hak niteliğinde olduğu ifade edilmektedir²².

¹⁸ Güzel, Okur and Caniklioglu (n 14) 2; Tuncay, Ekmekçi and Gülver (n 14) 100; Ali Nazım Sözer, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (6th edn, Beta Yayıncılık 2023) 1; Arıcı (n 14) 35, 88, 105; Centel (n 16) 821; Barzegar and Izadmoosa (n 16) 39 ve devamı. Ayrıca bakınız: ILO, *Building social protection systems: International standards and human rights instruments* (3rd edn, ILO Publishing 2021) 2-3

¹⁹ “Sosyal güvenlik hakkı niteliği itibarıyla ekonomik ve sosyal haklar arasında yer alan bir hak olmakla birlikte, insan haklarına dair bütün milletlerarası belgelerde kabul edilen bir insan hakkıdır. Ekonomik ve sosyal bir hak olarak sosyal güvenlik hakkı devlete bu hakkı hayata geçirmek için gereken tedbirleri almak ve teşkilatı kurmak gibi yükümlülükler yükler.” – Yarg. HGK, E. 2016/2671, K. 2020/331, T. 03.06.2020. Ayrıca bakınız Yarg. HGK, E. 2016/2621, K. 2017/249, T. 15.02.2017; Yarg. HGK, E. 2016/1084, K. 2017/248, T. 15.02.2017. Kararlar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 15 Eylül 2025

²⁰ Yarg. HGK, E. 2023/322, K. 2023/421, T. 03.05.2023. Karar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 15 Eylül 2025

²¹ AYM, E. 2021/61, K. 2024/31, T. 01.02.2024, Resmî Gazete Tarih-Sayı: 21/3/2024-32496 ve ayrıca AYM, E. 2021/78, K. 2024/181, T. 05.11.2024, Resmî Gazete Tarih-Sayı: 9/1/2025-32777. Kararlar için bakınız <<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>> Erişim Tarihi 16 Eylül 2025

²² “Sosyal güvenlik hakkı vazgeçilemez ve devredilemez haklardandır.” - Yarg. HGK, E. 2024/329, K. 2025/407, T. 25.06.2025. Karar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 16 Eylül 2025

“Anayasa’nın 12. maddesine göre; “Herkes kişiliğine bağlı, dokunulmaz devredilmez, vazgeçilmez, temel hak ve hürriyetlere sahiptir.”. Sosyal güvenlik hakkı, bireylerin geleceğe güvenle bakmalarını sağlayan bir insan hakkıdır. Aynı zamanda “sosyal güvenlik, sosyal hukuk devleti içerisinde yer alan ve bu ilkeyi oluşturan temel kavramlardan birisidir”. Bu esası göz önüne alan anayasa koyucu “Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler” başlığı altında sosyal güvenlik hakkını da düzenlemiş ve 60. madde ile “Herkes sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” hükmünü getirmiştir. Bu iki hüküm birlikte değerlendirildiğinde, sosyal güvenlik hakkının kişiye sıkı sıkıya bağlı dokunulmaz ve vazgeçilemez bir hak olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.” - Yarg. 10 HD, E. 2024/9388, K. 2024/11213, T. 18.11.2024. Ayrıca bakınız: Yarg. 10 HD, E. 2024/9252, K. 2024/12338, T. 04.12.2024; Yarg. 10 HD, E. 2023/6093, K. 2023/6696, T. 12.06.2023; Yarg. HGK, E. 2015/2169, K. 2019/197, T. 21.02.2019; Yarg. HGK, E. 2017/886, K. 2018/57, T. 17.01.2018; Yarg. HGK, E. 2016/262, K. 2017/249, T. 15.02.2017; Yarg. HGK, E. 2016/1083, K. 2017/247, T. 15.02.2017. Kararlar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 17 Eylül 2025

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu da yakın tarihli bir kararında, sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez ve devredilmez niteliğini bir kez daha vurgulamıştır²³.

B. Çocuğun Sosyal Güvenlik Hakkının Yasal Çerçevesi

Anayasamızın 60. maddesi, toplumdaki tüm bireylerin sosyal güvenlik hakkını koruma altına almaktadır. Bunun yanında, ÇHS'nin 26. maddesinin ilk fıkrasında taraf devletlerin, her çocuğun sosyal sigorta dahil olmak üzere sosyal güvenlikten yararlanma hakkını tanıyacakları ve bu hakkın tam olarak gerçekleşmesini sağlamak için ulusal hukuklarına uygun olarak gerekli önlemleri alacakları belirtilmektedir. Netice itibarıyla, hukukumuzda çocukların da anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu hususunda herhangi bir şüphe yoktur.

ÇHS'nin 26. maddesi dışında, uluslararası belgelerde çocukların sosyal güvenlik hakkını ele alan başka hükümler de bulunmaktadır. Örneğin, ÇHS'nin 24. maddesinde çocuğun sağlığının korunması hususu düzenlenmekte ve 27. maddesinin 3. fıkrasında çocuğun beslenme, barınma, giyim gibi ihtiyaçlarının karşılanmasına ilişkin olarak devletin, maddi yardım ve destek programları uygulaması gerektiği belirtilmektedir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. maddesinin 2. fıkrasında ise çocukların özel bakım ve yardıma hakkı olduğu vurgulanmaktadır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakları Sözleşmesi'nin 10. maddesinin 3. fıkrasında da benzer bir düzenleme yer almaktadır. Avrupa Sosyal Şartı ile Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 17. maddelerinde de çocukların sosyal ve ekonomik yönden korunmasına ilişkin düzenlemeler bulunmaktadır. Yine ILO'nun sosyal güvenlikle ilgili sözleşmelerinde de çocukların sosyal güvenliğinin sağlanmasına yönelik bazı hükümler mevcuttur. Örneğin, sosyal güvenliğin asgari standartlarını düzenleyen 102 sayılı Sözleşmesi'nin 31. ve izleyen maddelerinde, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının geride kalan çocuklarına yapılacak yardımlarla ilgili düzenlemelere yer verilmektedir. Anılan Sözleşme'nin 39. maddesi ile bunu izleyen maddelerinde ise aile yardımları düzenlenmektedir. Avrupa Sosyal Güvenlik Kodu'nun 31. maddesi ve devamındaki maddelerinde ve Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'nin 59. maddesi ve devamındaki maddelerinde de benzer düzenlemeler yer almaktadır.

Söz konusu hükümler yakından incelendiğinde, çocuğun sosyal güvenlik hakkının doğrudan veya sigortalı ebeveynleri üzerinden dolaylı olarak güvence altına alındığı görülmektedir. Çocuğun sağlık hakkının koruma altına alınması, çocuğun sosyal güvenlik hakkının doğrudan güvence altına alınmasına; iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda ölen sigortalının geride kalan çocuklarına bazı yardımlar verilmesi ise çocuğun sosyal güvenlik hakkının dolaylı olarak güvence altına alınmasına örnek gösterilebilir. Ülkemiz de yukarıda belirtilen

²³ Yarg. HGK, E. 2023/322, K. 2023/421, T. 03.05.2023. Karar için bakınız <<https://karar.arama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 17 Eylül 2025

uluslararası sözleşmelere, bunların bazılarına çekinceler koymuş olmakla birlikte, taraftır.

Benzer şekilde, başta 5510 sayılı Kanun olmak üzere sosyal güvenlik hukukuna ilişkin mevzuatımız kapsamında da çocuğun sosyal güvenlik hakkı, doğrudan veya sigortalı ebeveynleri üzerinden dolaylı olarak güvence altına alınmıştır. Fakat bu hakkın, çocuğun velayet altında olmasından kaynaklanan bazı sınırlamalara tabi tutulduğu da görülmektedir. Bu durumun uygulamada yol açtığı sorunlar ise ileride ayrıca ele alınacaktır.

C. Sosyal Güvenlik Hakkının Çocuk Hakları İçerisindeki Yeri ve Önemi

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Komitesi, 14 Nolu Genel Yorumunda çocuk haklarının evrensel, bölünemez, karşılıklı bağımlı ve ilişkili haklar olduğunu vurgulamaktadır. Komite, 26 Nolu Genel Yorumunda ise sosyal güvenlik hakkını, çocukların fiziksel, ruhsal, zihinsel, sosyal ve ahlaki gelişimlerine uygun bir yaşam standardına sahip olma haklarıyla ilişkilendirmektedir.

Çocuğun sosyal güvenlik hakkı bu perspektifle ele alındığında, gerçekten de bu hakkın diğer çocuk haklarıyla ayrılmaz bir bütün teşkil ettiği söylenebilir. Örneğin sosyal güvenlik hakkı, çocuğun temel yaşamsal gereksinimlerini güvence altına aldığı için ÇHS'nin 6. maddesinde düzenlenen yaşama ve gelişme hakkıyla ve ÇHS'nin 27. maddesinde düzenlenen yeterli bir hayat seviyesine sahip olma hakkıyla doğrudan bağlantılıdır.

Benzer şekilde sosyal güvenlik hakkı, ÇHS'nin 24. maddesinde düzenlenen çocuğun sağlık hakkıyla da iç içedir ve sağlık hakkının fiilen kullanılmasını desteklemesi bakımından özel bir öneme sahiptir. Örnek vermek gerekirse, ülkemizde olduğu gibi genel sağlık sigortalısı olan ebeveyni üzerinden veya bizzat genel sağlık sigortalısı sayılması yoluyla sağlık hizmetlerine ücretsiz olarak erişimi sağlanan çocuk, sosyal güvenlik hakkı vasıtasıyla sağlık hakkından da fiilen yararlanmış olacaktır.

Sosyal güvenlik hakkı, ÇHS'nin 28. ve 29. maddelerinde düzenlenen çocuğun eğitim hakkıyla da yakından ilişkilidir ve bu hakkın da fiilen kullanılmasını desteklemektedir. Örneğin, ülkemizdeki şartlı eğitim yardımları gibi sosyal yardımlarla yoksul çocukların eğitim hakkına erişimleri kolaylaştırılmaya çalışılmaktadır.

Öksüz ve yetim çocukların ÇHS'nin 20. maddesi uyarınca Devlet tarafından özel koruma altına alınıp özel yardımlardan yararlandırılması ise sosyal güvenlik hakkının, sosyal yardım ve sosyal hizmetler boyutuyla doğrudan ilişkilidir.

Yine, engelli çocuklar gibi dezavantajlı çocuklara sağlanan sosyal yardım ve sosyal hizmetler de bu çocuklar için fırsat eşitliği yaratarak ÇHS'nin 2. maddesinde düzenlenen ayrımcılık yasağının uygulanmasını sağlamaktadır.

Yeterli bir hayat standardına kavuşturulmuş bir çocuğun ÇHS'nin 31. maddesinde düzenlenen dinlenme, boş zaman değerlendirme, oynama ve yaş-

na uygun etkinliklerde bulunma, kültürel ve sanatsal yaşama serbestçe katılma hakkını kullanması da kolaylaşacaktır. O halde sosyal güvenlik hakkı, çocukluğun gerektiği gibi yaşanabilmesi açısından da kilit bir öneme sahiptir.

Sosyal güvenlik hakkının, çocuğun ekonomik geleceğinin korunması açısından da önemli işlevleri vardır. Nitekim bu sayede, yoksulluğun kuşaklar arasında aktarımı engellenebilmektedir. Böylece, yoksul bir ailede dünyaya gelen çocukların eğitim düzeyleri yükselebilmekte ve bu çocuklar yetişkin olduklarında yoksullukları azabilmekte veya tamamen ortadan kalkabilmektedir. Ayrıca, sigortalı ebeveyni ölen çocuğa, ölüm olayının meydana gelme şekline göre ölüm aylığı veya ölüm geliri bağlanması da çocukların yoksulluktan korunmasına hizmet etmektedir.

Sosyal güvenlik hakkı, aile içindeki ekonomik baskıların azaltılmasını sağladığı için çocuk işçiliği ve erken yaşta evlilik gibi sorunlarla mücadele bakımından da kuvvetli bir enstrümandır.

Tüm bu açıklamalardan hareketle sosyal güvenlik hakkının, çocuk hakları içerisinde merkezi bir konumda olduğu ve diğer çocuk haklarının hayata geçirilmesi bakımından da büyük bir rol üstlendiği söylenebilir.

III. Sosyal Güvenlik Hakkı ve Velayet

A. Sosyal Sigortalar ile Velayetin İlişkisi

1. Çalışan Çocuğun Sosyal Sigorta İlişkisi Bakımından

Çocukların istihdama katılması, dünya genelinde önlenemeyen yaygın bir durumdur. Nitekim ILO ile UNICEF'in tahminlerine göre dünyada 138 milyon çocuk işçi bulunmaktadır²⁴. Ülkemizde de çocukların istihdama katılımı yüksektir. Öyle ki TÜİK'in son verilerine göre 5-17 yaş grubundaki 720 bin çocuk, ekonomik faaliyette çalışmaktadır²⁵. 15-17 yaş grubundaki çocukların işgücüne katılma oranı ise yaklaşık %25'tir²⁶.

Çocukların çalışma hayatına katılması, sosyal sigorta ilişkisini de gündeme getirmektedir. Bu bağlamda, velayetin çocuğun sosyal sigortalılığı üzerindeki etkisinin incelenmesi gerekmektedir.

Hemen belirtmek gerekir ki 5510 sayılı Kanun m. 4/1/b veya m. 4/1/c statüsünde sosyal sigortalı sayılması gereken kişilerden henüz 18 yaşını doldurmayanlar, sosyal sigortalı sayılmamaktadır (5510 sayılı Kanun m. 6/1/h). Şu durumda, bu gruptaki çocuklar açısından velayet bağlamında incelenecek özel bir husus bulunmamaktadır. Bu nedenle konumuzu asıl ilgilendiren grup, 5510 sayılı Kanun m. 4/1/a statüsünde sosyal sigortalı sayılan çocuklardır.

²⁴ <<https://www.ilo.org/resource/other/2024-global-estimates-child-labour-figures>> Erişim Tarihi 20 Eylül 2025

²⁵ <<https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=child-labour-force-survey-2019-33807>> Erişim Tarihi 5 Ekim 2025

²⁶ <<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2024-54197>> Erişim Tarihi 5 Ekim 2025

Bu noktada, iş hukuku mevzuatındaki “çocuk işçi” ve “genç işçi” ayrımına da değinilmelidir. 4857 sayılı İş Kanunu’nun bazı hükümlerinde çocuk ve genç işçilerden söz edilmekle birlikte (m. 71, m. 73, m. 104), bu kavramlar tanımlanmamaktadır. Bu kavramların tanımları Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’te yer almaktadır. Anılan Yönetmelik’in 4. maddesine göre çocuk işçi, “14 yaşını bitirmiş, 15 yaşını doldurmamış ve ilköğretimini tamamlamış kişi”dir; genç işçi ise “15 yaşını tamamlamış, ancak 18 yaşını tamamlamamış kişi”dir. Bu çalışma kapsamında 18 yaşından küçük olan herkes çocuk olarak kabul edildiği için “çocuk işçi” ve “genç işçi” ayrımına gidilmemiştir.

İş hukuku mevzuatımızda, çocukların çalışmasına ilişkin yaş veya yapılacak iş bakımından bazı yasaklamalara yer verilmektedir. Örneğin, İş Kanunu’nun 71. maddesi uyarınca 15 yaşını tamamlamamış çocukların çalışmaları kural olarak yasaktır²⁷. Bununla beraber anılan maddede, 15 yaşından küçük çocukların hangi hallerde ve hangi şartlar altında çalışabilecekleri de düzenlenmektedir. Yine İş Kanunu’nun 72. maddesi uyarınca çocukların yeraltı ve su altı işlerinde çalıştırılmaları ve 73. maddesi uyarınca sanayi işlerinde gece çalıştırılmaları da yasaktır.

Bu yasakları ihlal etmeyen iş sözleşmelerinin geçerli olacağı hususunda şüphe yoktur. Bu çerçevede söz konusu çocuk, 5510 sayılı Kanun m. 4/1/a uyarınca sosyal sigortalı da olacaktır. Bununla beraber çocuk, 18 yaşını tamamlayana dek velayet altında olmaya da devam edecektir. Yani her ne kadar çocuk bizzat sosyal sigortalı olsa da sosyal güvenlik hakkında fiilen yararlanabilmek için velisinin işlemlerine ihtiyaç duyabilecektir. Nitekim, TMK’nın 342. maddesinin ilk fıkrasında belirtildiği üzere anne ve baba, velayetleri uyarınca üçüncü kişilere karşı çocuğun yasal temsilcileridir. Bu noktada, Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’in 12. maddesi uyarınca velinin, çocuğun çalışmasına göstereceği rızanın sosyal güvenlik hakkının kullanılmasına yönelik işlemlerin yapılmasını da kapsayıp kapsamadığı sorusu gündeme gelebilir. Ancak bu rıza yalnızca, çocuk ile işveren arasında bir iş ilişkisinin kurulmasına yönelik olup çocuğun fiil ehliyetini genişletici bir etki doğurmamaktadır. Bununla birlikte, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği’nin 80. maddesinin ilk fıkrasında, sigortalının ergin ve mümeyyiz olmaması durumunda gelir, aylık, ödenek ve borçlanma gibi taleplerin yasal temsilcisi tarafından yazılı olarak yapılacağı belirtilmektedir²⁸. Erginlik, kural olarak 18

²⁷ İş hukukunda asgari çalışma yaşı ile çocukların çalıştırılmasının yasak olduğu işler hakkında detaylı bilgi için bakınız: Yeliz Bozkurt Gümrükçüoğlu, ‘Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış’ (2013) 15 (Özel Sayı) DEÜHFD 481, 508 ve devamı; Ercüment Özkaraca and Canan Ünal, ‘Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu’ (2014) 20 (1) MÜHFHAD (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan) 355, 358 ve devamı

²⁸ Söz konusu hükümde yer alan “ergin ve mümeyyiz olmayanlar” ifadesindeki “ve” bağlacını, TMK’nın fiil ehliyetiyle ilgili hükümlerini de gözетerek yorumlamak gerekir. Yani burada, yalnızca ayırt etme gücüne sahip olmayan 18 yaşından küçüklerin işaret edildiği sonucuna varıl-

yaşın tamamlanmasıyla kazanıldığına göre geçerli bir iş sözleşmesiyle çalışan çocuklar da bu hükmün kapsamına girmektedir. O halde, örneğin çocuğun iş kazası geçirmesi durumunda sürekli iş göremezlik geliri bağlanabilmesi için velisinin SGK'ya yazılı talepte bulunması gerekecektir. SGK uygulamasında, iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından geçici iş göremezlik ödeneği bağlanabilmesi için ayrıca talepte bulunma şartı aranmamaktadır²⁹. Ancak, işverenin iş kazasını SGK'ya bildirmemesi ya da SGK'nın eksik veya hatalı ödeme yapması gibi durumlar da söz konusu olabilmektedir. Bu tür durumlarda velinin, SGK nezdinde yapılacak işlemleri yürütmesi gerekecektir (TMK m. 342/1, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 80/1).

Buna karşılık, çocukların asgari çalışma yaşına aykırı olarak veya kendilerine yasaklanan bir işte çalıştırılması durumlarında hukuki tablo karmaşık bir hale gelmektedir. Nitekim bu durumlarda iş ilişkisinin ve buna bağlı olarak sosyal sigorta ilişkisinin geçerli sayılıp sayılmayacağı sorunu ortaya çıkmaktadır³⁰. Kanaatimizce, çocuklar için asgari çalışma yaşı öngören hükümler yasaklayıcı hüküm mahiyetindedir ve bu hükümlere aykırılık halinde iş sözleşmesi geçersiz sayılmalıdır. Bununla birlikte, asgari çalışma yaşı getirilmesiyle asıl korunmak istenen kişi çocuk olduğu için bu hükümlerin ihlali halinde iş sözleşmesi baştan itibaren geçersiz sayılmamalıdır. Aksi halde, korunmak istenen kişi aleyhine bir sonuç yaratılır ve çocuğun emeği, sömürüye açık hale getirilir. Yargıtay'ın da bu hususları vurguladığı bir İçtihadı Birleştirme Kararı mevcuttur³¹. Yine 2017 tarihli bir Hukuk Genel Kurulu kararında da bu hususlara dik-

mamalıdır. Nitekim ayırt etme gücüne sahip olan 18 yaşından küçükler, sınırlı ehliyetsiz statüsündedir ve söz konusu hükümde öngörülen hizmet borçlanması gibi kendilerini borç altına sokabilecek nitelikteki işlemleri velilerinin rızası olmadan yapamazlar. Öte yandan, sınırlı ehliyetsiz statüsündeki çocukların gelir, aylık ve ödenek bağlanması gibi talepleri TMK m. 16/1 uyarınca velilerinin rızası olmadan yapıp yapamayacakları sorusu da akla gelebilir. SGK'ya yanlış veya eksik bilgi verilmesi halinde yersiz ödeme yapılması ihtimali de dikkate alındığında, bu hususun teorik açıdan tartışmaya açık olduğu söylenebilir. Bu noktada SGK uygulamasına da değinilmelidir. Bu çalışma kapsamında SGK ile yapılan görüşmeler çerçevesinde, çocuğun sınırlı ehliyetsiz statüsünde olduğu durumlarda dahi gelir, aylık ve ödenek talepleri için velisinin rızasının arandığı görülmüştür.

²⁹ Bu çalışmanın hazırlanması sürecinde görüşülen SGK çalışanlarından edinilen bilgiye göre iş kazası geçirilmesi durumunda, işverenin iş kazasını SGK'ya bildirmemesinin ve sağlık hizmeti sunucusunun istirahat raporunu SGK'nın sistemine yüklemesinin ardından geçici iş göremezlik ödeneği, sigortalının ayrıca talepte bulunmasına gerek olmaksızın bağlanmaktadır. Hastalık sigortası bakımından ise SGK'ya ayrıca talepte bulunulması gerektiği hakkında bakınız Tuncay, Ekmekçi and Gülver (n 14) 434; Sözer (n 18) 244; Sümer, Sosyal Güvenlik Hukuku (n 14) 186

³⁰ Konu hakkında doktrinde ileri sürülen görüşler ve bu hususta detaylı bilgi için bakınız: Özkaraca and Ünal (n 27) 376 ve devamı; Beste Gemicî Filiz, Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2025) 259 ve devamı

³¹ YİBHKG, E. 1957/20, K. 1958/9, T. 18.06.1958. Karar için bakınız <<https://www.legalbank.net>> Erişim Tarihi 6 Kasım 2025. Yargıtay, 2013 yılında ise bu İçtihadı Birleştirme Kararına aykırı bir karara imza atmıştır. Zira söz konusu kararda 11 yaşındaki çocukla kurulan iş sözleşmesini baştan itibaren geçersiz saymıştır. Bakınız Yarg. 22 HD, E. 2012/16405, K. 2013/11851, T. 21.05.2013. Karar için bakınız <<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-2647-4b7149ee.pdf>> Erişim Tarihi 6 Kasım 2025. Bu karara yönelik haklı eleştiriler

kat çekilmiştir³². Bu hususlar ve geçersizliği sonradan anlaşılan bir iş sözleşmesinin ileri etkili geçersiz sayılacağını belirten 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 394. maddesinin 3. fıkrası da dikkate alındığında³³, buradaki geçersizlik ileriye etkili olmalıdır. Yani geçersizliğin ileri sürülmesine dek söz konusu çocuk, işçi sayılmalı ve iş hukukunun korumasından yararlanmalıdır³⁴. Bu çerçevede, geçersizlik ileri sürülene dek sosyal sigortalı olarak da kabul edilmelidir³⁵. Ancak, her ne kadar çocuk bizzat sigortalı sayılsa da SGK'ya yapılacak başvuruların yine velisi tarafından yazılı olarak yapılması gerekecektir (TMK m. 342/1, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 80/1).

Burada iki hususa da dikkat edilmelidir. İlk olarak, eğer çocuk fiilen çalışmaya başlamamışsa sözleşme baştan itibaren geçersiz sayılacaktır³⁶. Bu durumda çocuk, sosyal sigortalı sayılamayacaktır. Diğer yandan, geçersizlik ileri

için ayrıca bakınız: Kübra Doğan Yenisey, 'İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' in *İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013 (2nd edn, On İki Levha Yayıncılık 2017) 9 ve devamı; Özkaraca and Ünal (n 27) 399 ve devamı*

³² "...26.12.1993 doğumlu olan müteveffa işçinin 15 yaşından küçük olduğu döneme denk gelen ve davalı işveren tarafından 4857 sayılı İş Kanunu'nun 71/1'inci maddesindeki yasaklayıcı kanun hükmüne aykırı davranılarak çalıştırıldığı sabit olan 10.05.2007-26.12.2008 tarihleri arasındaki çalışmasının Özel Dairece yaşı ve davacı tanık beyanları arasındaki çelişki gerekçe gösterilerek geçersiz sayılması ve kabul edilmemesi 18.06.1958 gün ve 1957/20 E.-1958/9 K. sayılı İçtihadı Birleştirme Kararı ile benimsenen "sözleşmenin bitmesine kadar işçi hak ve sealahiyetlerinden yararlandırılması gerektiğine" dair kabule ve "işçi lehine yorum ilkesine" aykırıdır." - Yarg. HGK, E. 2015/1389, K. 2017/1368, T. 15.11.2017. Karar için bakınız <<https://karararama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 6 Kasım 2025

³³ TBK m. 394/3'te yer alan "geçersizliğin sonradan anlaşılması" ibaresine dair tartışmalar hakkında detaylı bilgi için bakınız: Özkaraca and Ünal (n 27) 385 ve devamı; Gemici Filiz (n 30) 506 ve devamı. İş sözleşmesinin geçersizliği hakkında detaylı bilgi için bakınız: Sarper Süzek and Süleyman Başterzi, *İş Hukuku* (24th edn, Beta Yayıncılık 2024) 350 ve devamı; Nuri Çelik, Nurşen Caniklioglu, Talat Canbolat and Ercüment Özkaraca, *İş Hukuku Dersleri* (36th edn, Beta Yayıncılık 2023) 295-296; Haluk Hadi Sümer, *İş Hukuku* (27th edn, Seçkin Yayıncılık 2024) 64-65; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku* (7th edn, Lykeion 2024) 565 ve devamı; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı and Ulaş Baysal, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt1: Bireysel İş Hukuku* (7th edn, Lykeion 2024) 106-107; Ünal Narmancıoğlu, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5th edn, Beta Yayıncılık 2014) 242 ve devamı

³⁴ İftar Urhanoğlu Cengiz, '4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler' (2012) (98) 203, 218 ve devamı; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 27) 507; Özkaraca and Ünal (n 27) 383 ve devamı; Gemici Filiz (n 30) 270 ve devamı; Ayşe Gül Kökkılınç, *Çocuk İşçinin İş İlişkisi* (1st edn, Legal Yayıncılık 2023) 161 ve devamı

³⁵ Şebnem Kılıç, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları (İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Hukuku Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2011) 149-150; Zehra Yılmaz, Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2016) 29; İncinur Büyüksungur, Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2022) 76*

³⁶ Özkaraca and Ünal (n 27) 384; Urhanoğlu Cengiz (n 34) 211; Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 27) 507; Kökkılınç (n 34) 164; Gemici Filiz (n 30) 270 ve devamı

sürülene dek çocuk, asgari çalışma yaşına ulaşmışsa artık iş sözleşmesinin geçersizliğinden söz edilemeyecektir³⁷.

Çocukların kendilerine yasaklanan işlerde çalıştırılmaları bakımından da ileri etkili geçersizlik yaptırımının uygulanacağı belirtildiği gibi³⁸; sözleşmenin geçersiz sayılmaması gerektiği de savunulmaktadır. Bu doğrultuda işverenin, çocuğa uygun bir iş vermesi; eğer böyle bir iş mevcut değilse sözleşmeyi fesih yoluyla sona erdirmesi gerektiği ifade edilmektedir³⁹. İlk görüş benimsendiğinde, yukarıda asgari çalışma yaşı bakımından yapılan açıklamalar burada da geçerli olacaktır. Bu çerçevede çocuk, geçersizlik ileri sürülene dek sosyal sigortalı sayılacaktır. İkinci görüş benimsendiğinde ise çocuk, sözleşme feshedilene dek sosyal sigortalı sayılmaya devam edilecektir. Her iki durumda da velayetin etkisi yine SGK'ya yapılacak başvurular bakımından ortaya çıkacaktır. Yani SGK'ya yapılacak başvuruların veli tarafından yazılı olarak yapılması gerekecektir (TMK m. 342/1, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 80/1).

Konumuz bakımından önem arz eden bir diğer husus ise İş Kanunu'nun 104. maddesi çerçevesinde ortaya çıkmaktadır. Buna göre İş Kanunu'nun 71, 72 veya 73. maddelerine aykırı olarak çocuk işçi çalıştıran işverene idari para cezası uygulanmaktadır. İşverenler, bu durumun da etkisiyle, yasaya aykırı olarak çalıştırdıkları çocuk işçileri SGK'ya bildirmekten kaçınmaktadır. Netice itibarıyla bu çocuklar, SGK'nın sisteminde görünmeyecekleri için sosyal güvenlik hakkından fiilen yararlanamayacaklardır. Örneğin çocuk, hastalandığında hastalık sigortasından doğan geçici iş göremezlik ödeneğini almaktan mahrum kalacak veya işyerinde bir kaza geçirdiğinde iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanamayacaktır. Bu noktada, anılan hükümlere aykırı olarak çalıştırılan çocuğun sosyal güvenlik hakkının korunması için yasal temsilcisi olarak velisinin devreye girmesi önem arz edecektir. Nitekim, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 51. maddesi uyarınca dava ehliyetinin, medeni hakları kullanma ehliyetine göre belirlenmesi nedeniyle veli, çocuk adına hizmet tespit davası açarak çocuğun sosyal sigortalı olduğunun hüküm altına alınmasını sağlayabilir.

Uzun vadeli sigorta kolları (malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları) açısından sigortalılık süresinin 18 yaşının tamamlanmasıyla birlikte işleyeceğini de eklemek gerekir (5510 sayılı Kanun m. 38/2). Yani çocukluk çağındaki çalışma, yasalara tamamen uygun olsa dahi sigortalılık süresinin hesabına katılmamaktadır. Buna karşın, 18 yaşının tamamlanmasından önce uzun vadeli sigorta kolları için ödenen primler, prim ödeme gün sayısının hesabında dikkate alınmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 38/2).

Son olarak çırak ve stajyerlere de değinilmelidir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu'na göre 18 yaşından küçüklerin de aday çırak veya çırak olabi-

³⁷ Özkaraca and Ünal (n 27) 399

³⁸ Bozkurt Gümrükçüoğlu (n 27) 507

³⁹ Kübra Doğan Yenisey, *İş Hukukunun Emredici Yapısı* (1st edn, Beta Yayıncılık 2014) 299-300; Gemicli Filiz (n 30) 270 ve devamı

lecekleri görülmektedir (m. 3, m. 9, m. 10). Aday çırac ve çıraclar, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık ve genel sağlık sigortalarının kapsamına alınmıştır. Bu kişiler, m. 4/1/a statüsünde sigortalı sayılmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 5/1/b). Stajyerler de tıpkı aday çırac ve çıraclar gibi henüz 18 yaşını doldurmamış kişiler olabilir. Yine stajyerler de iş kazası ve meslek hastalığı ile genel sağlık sigortasının kapsamına alınmıştır ve m. 4/1/a statüsünde sigortalı sayılmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 5/1/b). O halde, burada da çocuğun bazı riskler bakımından sosyal sigortalı sayıldığı görülmektedir. Ancak çocuk, bu haktan fiilen yararlanmak için velisinin işlemlerine ihtiyaç duyulabilecektir. Örneğin, 18 yaşından küçük bir çırağın iş kazası geçirmesi durumunda sürekli iş görmezlik geliri alabilmesi için velisinin SGK'ya yazılı olarak başvuruda bulunması gerekecektir (TMK m. 342/1, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 80/1).

Sonuç olarak, her ne kadar çocuk bizzat sosyal sigortalı sayılsa da SGK'ya yapılacak başvuru ve itirazlarda ya da sosyal güvenlik hakkının korunması için dava açılması gereken durumlarda yasal temsilcisi olarak velisinin işlemlerine ihtiyaç duyulacaktır. Velinin bu işlemleri yapmaması veya yapmaktan gecikmesi ise çocuğun hak kaybı yaşamasına ve böylece sosyal güvenlik hakkının zarar görmesine yol açabilecektir.

2. Çocuğa Ait Gelir ve Aylıkların Ödenmesi Bakımından

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 72. maddesinin ilk fıkrasına göre 18 yaşından küçüklere ait gelir ve aylıkların ödemesi veli, vasi ya da kayyım yapılmaktadır. Bu çerçevede çocuğun kendi sosyal sigortalılığı sebebiyle hak kazandığı gelir ve aylıklar velisine ödenecektir. Örneğin, sürekli iş görmezlik gelirin hak kazanan bir çocuğun bu geliri, her ne kadar çocuk bizzat sosyal sigortalı olsa da velisine ödenecektir. Velinin, yetkisini kötüye kullanarak çocuğu bu gelirden mahrum bırakması ise çocuğun sosyal güvenlik hakkını ihlal edecektir.

Anılan Yönetmelik hükmünü, çocuğun "hak sahibi" sıfatıyla sigortalı annesi ya da sigortalı babası üzerinden hak kazandığı gelir ve aylıklar bakımından da ele almak gerekmektedir. Hak sahipleri; sigortalının eşi, çocuğu ve anne-babasıdır (5510 sayılı Kanun m. 3/1/7). Buradaki çocuk kavramının, soybağını işaret ettiğine dikkat edilmelidir. Nitekim 5510 sayılı Kanun incelendiğinde, 18 yaşından büyük çocukların da belli şartlar çerçevesinde gelir, aylık ve ödenek alabildikleri görülmektedir (m. 16/1/c ve d, m. 20, m. 34 ve m. 37).

Sigortalının ölümü üzerine hak sahipleri, belli şartlar çerçevesinde ölüm aylığı (ölümün iş kazası veya meslek hastalığından ileri gelmesi halinde ise ölüm geliri) ile cenaze ödeneğine ve kız çocukları ayrıca evlenme ödeneğine hak kazanırlar (5510 sayılı Kanun m. 16, m. 32). Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 72. maddesinin ilk fıkrasına göre 18 yaşından küçüklere ait gelir ve aylıkların ödemesi veli, vasi ya da kayyım yapıldığına göre sigortalı anne veya sigortalı babasının ölümü durumunda çocuğun hak kazanacağı ölüm aylığı veya ölüm geliri, velisi olarak sağ kalan ebeveynine ödenecektir. Ancak

velinin, yetkisini kötüye kullanarak çocuğu bu aylık veya gelirden mahrum bırakması mümkündür.

Söz konusu gelir veya aylıkların bağlanması için velinin SGK'ya yazılı olarak başvuruda bulunması gerektiğine de dikkat edilmelidir (TMK m. 342/1, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği m. 80/1). Velinin bu başvuruyu yapmaması veya yapmayı ihmal etmesi de çocuğun sosyal güvenliğe erişimini engelleyecektir.

B. Genel Sağlık Sigortası ile Velayetin İlişkisi

1. Çocuğun Genel Sağlık Sigortasından Yararlanması

Genel sağlık sigortası kapsamında olan kişiler 5510 sayılı Kanun'un 60. maddesinin ilk fıkrasında sayılmaktadır. İlk olarak çocuğun, bu fıkranın hangi bendinin kapsamına girdiğine bakılmalıdır. Konumuzla ilgili olarak burada, çalışan çocuklar ile anne veya babası üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanan çocuklara değinilecektir.

Eğer çocuk çalışıyorsa, 5510 sayılı Kanun m. 60/1/a uyarınca genel sağlık sigortalısı olmaktadır. Genel sağlık sigortasından yararlanma şartları ise söz konusu Kanun'un 67. maddesinde ve Genel Sağlık Sigortası Tescil, Prim ve Müstehaklık İşlemleri Yönetmeliği'nin (GSS Yönetmeliği) 16. maddesinde düzenlenmektedir. Ancak bu şartlar, 18 yaşını doldurmamış kişiler bakımından aranmamaktadır (5510 sayılı Kanun m. 67/1, GSS Yönetmeliği m. 16/2/a).

Eğer çocuk çalışmıyorsa ve annesi ya da babası genel sağlık sigortalısı ise bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatıyla ilgili ebeveyninin üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanabilmektedir (5510 sayılı Kanun m. 3/1/10, m. 60, m. 61/2, GSS Yönetmeliği m. 7).

Annesi ve babasının genel sağlık sigortalısı olmaması durumunda ise çocuğun kendisi genel sağlık sigortalısı sayılmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 60/1/c/1, GSS Yönetmeliği m. 6/14) ve primleri Devlet tarafından ödenmektedir (5510 sayılı Kanun m. 87/1/c).

Son olarak eklemek gerekir ki çocuk bizzat genel sağlık sigortalısı olsa da acil durumlar hariç tıbbi müdahale gerektiren hallerde velisinin rızası aranmaktadır (Hasta Hakları Yönetmeliği m. 24). Şu durumda, çocuğun genel sağlık sigortasından fiilen yararlanması da velisinin tıbbi müdahaleye rıza göstermesine bağlıdır. Ayrıca, genel sağlık sigortasıyla ilgili olarak SGK'ya yapılacak başvuru ve itirazların yasal temsilci sıfatıyla veli tarafından yapılması ve dava açılmasını gerektiren durumlarda davanın da veli tarafından açılması gerekecektir (TMK m. 342/1, 6100 sayılı Kanun m. 51).

2. Boşanma veya Ebeveynlerin Evli Olmaması Durumu

Boşanma durumunda velayet, çocuğun kendisine bırakıldığı ebeveyne aittir (TMK m. 336/3). Anılan hükmün, boşanmadan sonra ortak velayete hük-

medilmesine imkân tanıyıp tanımadığı meselesi tartışmalıdır⁴⁰. Ortak velayete hükmedilebileceğinin kabul edilmesi durumunda anne ve baba, tıpkı evlilik birliğinin devam ettiği aşamada olduğu gibi velayeti yine beraber kullanacaktır. Bu nedenle, bu ihtimal bakımından yukarıdaki açıklamalara göre özellik arz eden bir husus ortaya çıkmayacaktır.

Boşanma sonrasında çocuğun velayetinin ebeveynlerden birine bırakılması durumunu ise ayrıca incelemek gerekir. Nitekim anne ve babası boşanmış bir çocuk, kural olarak velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanmaktadır (GSS Yönetmeliği m. 7/2). Ancak velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanmak, çocuk için somut durumda daha lehe olabilir. Örneğin, velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyn m. 60/1/a/2 uyarınca (yani m. 4/1/b statüsünde sigortalı) ve diğer ebeveyn 5510 sayılı Kanun m. 60/1/a/1 uyarınca (yani m. 4/1/a veya m. 4/1/c statüsünde sigortalı) genel sağlık sigortalısı olabilir. 5510 sayılı Kanun m. 60/1/a/2 uyarınca genel sağlık sigortalısı sayılanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilerin bu sigortadan yararlanması için bazı ek şartlar aranmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 67/1/b). Bu örnekteki çocuk açısından velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanmak daha lehedir.

GSS Yönetmeliği'nin 7. maddesinin 2. fıkrası, velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveyn üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanılmasına da izin vermekte ve bu durumda SGK'ya bir dilekçe ibraz edilmesi gerektiğini belirtmektedir. Konunun detayları ise SGK Genelgesi ile düzenlenmektedir. Öncelikle, 2008/86 sayılı SGK Genelgesi'nde *"Ana ve babası boşanmış çocukların, genel sağlık sigortası kapsamındaki hakları, mahkeme kararı ile velayet hakkı verilmiş olan genel sağlık sigortalısı ana ya da baba üzerinden sağlanacak, ana ya da baba tarafından Kuruma verilecek bir dilekçe ile belgelenmesi kaydıyla velayet hakkı verilmeyen kişinin üzerinden de sağlık hizmeti ve diğer haklar sağlanabilecektir."* hükmü yer almaktaydı. Ancak 2008/86 sayılı Genelge, 2019/17 sayılı SGK Genelgesi ile yürürlükten kaldırılmıştır ve 2019/17 sayılı Genelge'de bu konu düzenlenmemiştir. Bunun yanında, 2017/26 sayılı Genelge'de de 2008/86 sayılı Genelge'deki hükme paralel bir hüküm bulunmaktadır. Netice itibarıyla çocuğun, velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanmasına dair detaylar 2017/26 sayılı Genelge'de yer almaktadır. Vurgulamak gerekir ki söz konusu ebeveyn üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanılabilmesi için SGK'ya başvuru yapılması gerekmektedir.

⁴⁰ Konu hakkında detaylı bilgi için bakınız: Yeliz Yücel, *Türk Medeni Hukukunda Boşanma Halinde Velayet, Çocukla Kişisel İlişki Kurulması ve Çocuğun Soyadı* (1st edn, On İki Levha 2018) 120 ve devamı; Leyla Müjde Kurt, *'Boşanma Durumunda Birlikte (Ortak) Velâyet'* (2018) 9 (2) İnÜHFD 157, 166 ve devamı; H. Kübra Ercoşkun Şenol, *'Türk Hukukunda Boşanma Halinde Ortak Velâyet Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu'* (2021) 12 (2) 754, 758 ve devamı; Huriye Reyhan Demircioğlu, *'Boşanmada Ortak (Birlikte) Velayetin Kabulü Sonrası Türk Hukukundaki Durum Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme'* (2024) (2) TAAD 301, 319 ve devamı

Yine boşanma durumunda, velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyn genel sağlık sigortalısı olmayıp, diğer ebeveyn genel sağlık sigortalısı olabilir. Bu durumda çocuk, genel sağlık sigortalısı olan ebeveyni üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanabilecektir. Fakat bu durum, uygulama açısından bazı sorunlara da yol açabilecek niteliktedir. Nitekim SGK'nın sisteminde çocuğun, velayetin kendisine bırakılmadığı genel sağlık sigortalısı ebeveyni üzerinden "bakmakla yükümlü olunan kişi" olarak görünmemesi mümkündür. Bu halde uygulamada, çocuğun sehven genel sağlık sigortalısı olarak re'sen tescil edilmesi ve bu kapsamda prim borcu tahakkuk ettirilmesi riski bulunmaktadır (Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Gelir Tespiti, Tescil ve İzleme Sürecine İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik/ kısaca Gelir Tespiti Yönetmeliği m. 4/1). Bunu önleyebilmek için genel sağlık sigortalısı olan ebeveynin ilgili SGK il/ilçe müdürlüğüne çocuğunu bildirmesi gerekecektir.

Çocuğun, velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanması mümkün olsa da yasal temsilcisi, velayetin kendisine bırakıldığı ebeveynidir. Bu noktada, ebeveynler arasında sağlıklı bir iletişimin olmadığı veya ebeveynlerden en az birinin çocuğa karşı bakım yükümlülüğünü yeterince iyi biçimde yerine getirmedikleri durumlarda, çocuğun sağlık hizmetlerine fiilen erişimi engellenebilecektir. Bu durum, çocuğun yararı ilkesiyle bağdaşmamaktadır. Örneğin Yargıtay'ın bir kararına konu olan olayda, boşanma neticesinde müşterek çocuğun velayeti annesine bırakılmıştır. Annenin herhangi bir geliri, malvarlığı ve sosyal güvencesi bulunmamaktadır. Müşterek çocuk ise alerji hastasıdır. Anne, çocuğun Bağ-Kur sigortalısı olan babası üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanması gerektiğini, ancak babanın müşterek çocuk için sağlık kartı çıkartmamış olması nedeniyle çocuğun, sağlık hizmetlerinden fiilen yararlanamadığını ileri sürmüştür. Bu çerçevede anne, çocuğun babası üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlandırılmasına ve sağlık kartı çıkartılması için gerekli işlemleri kendisinin yapabilmesine karar verilmesini talep etmiştir. İlk derece mahkemesi davacının taleplerini kabul etmiş ve Yargıtay da bu kararı onamıştır. Fakat karşı oy yazısında, genel sağlık sigortasından yararlanma koşullarının bulunup bulunmadığını aile mahkemesinin değil iş mahkemesinin değerlendirmesi gerektiği; buna karşın, çocuğun sağlık hizmetlerinden yararlanmasının anne ve babanın bakım yükümlülüğünün kapsamına girdiği, velayete sahip olmayan babanın bakım yükümlülüğünün devam ettiğine karar verilmesiyle yetinilmesi gerektiği ifade edilmiştir⁴¹.

Çocuğun gerek velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyni üzerinden gerek diğer ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlandığı ve hatta bizzat genel sağlık sigortalısı sayıldığı durumlarda, velayete sahip olmayan ebeveyni tarafından hastaneye götürülmesi ihtimaline de değinilmelidir. Nitekim bu durumda da sağlık hizmetlerine fiilen erişimle ilgili bazı sorunlar ortaya çıkabilir. Örneğin, velayetin kendisine bırakıldığı ebeveynin onayına ihtiyaç duyulan

⁴¹ Yarg. 2. HD, E. 2009/8454, K. 2009/21837, T. 16.12.2009. Karar için bakınız <<https://karar.arama.yargitay.gov.tr>> Erişim Tarihi 20 Kasım 2025

tıbbi müdahalelerin uygulanmasını gerektiren durumlarda çocuk, bu onay verilmediği müddetçe sağlık hizmetine erişimden mahrum kalmış olacaktır.

Bu noktada, çocukların sağlık verilerine erişim hususu da önem arz etmektedir. Bu husus, Kişisel Sağlık Verileri Hakkında Yönetmelik'in 8. maddesinde düzenlenmektedir. Söz konusu maddenin ilk fıkrasına göre ebeveynlerin, herhangi bir onay gerekmeksizin çocuklarıyla ilgili sağlık verilerine e-Nabız sistemi üzerinden erişimleri mümkündür. Fakat ikinci fıkraya göre boşanma durumunda velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveynin bu verilere erişimi bazı sınırlamalara tabi tutulmuştur. Buna göre söz konusu ebeveyn ancak çocuk ile velinin yararı gözetilerek, kişisel verilerin korunmasına ilişkin mevzuata uygun olarak ve Sağlık Bilgi Sistemleri Genel Müdürlüğü tarafından belirlenen sınırlar çerçevesinde çocuğun sağlık verilerine erişebilmektedir. Velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveynin, çocuk ve veli açısından bir güvenlik tehdidi oluşturduğu durumlarda bu hükmün uygulanması oldukça önemlidir. Ancak, böyle bir durum söz konusu değilse velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveynin çocuğun sağlık verilerine sınırlı şekilde erişebiliyor olması, uygulamada bazı zorluklara yol açabilir. Örneğin, bu ebeveynin çocuğun sağlık durumunu takip etmesi ve bu çerçevede çocuğun sağlığıyla ilgili bakım yükümlülüğünü yerine getirmesi zorlaşabilir. Bununla birlikte, çocuğun bu ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanacağı durumlarda, oluşacak bilgi asimetrisi tabloyu daha da karmaşıktırır. Bu tür durumlar, çocuğun yararı ilkesiyle de bağdaşmayacaktır.

Boşanma durumunda genel sağlık sigortasıyla ilgili bir diğer sorun ise gelir testi bakımından ortaya çıkabilecektir. Gelir testi, aynı hane içinde yaşayan kişiler için yapılmaktadır (Gelir Tespiti Yönetmeliği m. 10). Bu kapsamda, boşanmış ebeveynlerin haneleri ayrı ayrı değerlendirilmektedir. Çocuk ise velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyninin hanesine dahil edilmektedir. Fakat bu ebeveyn genel sağlık sigortalısı değilse ve gelir testi başvurusu da yapmamışsa, uygulamada hatalı işlemlerin yapılması söz konusu olabilir. Örneğin, çocuğun re'sen tescil edilerek prim borcu tahakkuk ettirilmesi riski ortaya çıkabilir (Gelir Tespiti Yönetmeliği m. 4). Bunun yanında, velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyn gelir testi için başvurduğunda, eğer yeniden evlenmişse yeni eşinin geliri de hesaba katılmaktadır (5510 sayılı Kanun m. 60/6, Gelir Tespiti Yönetmeliği m. 10). Bu durum ise aile içindeki gelirin kişi başına düşen aylık tutarının asgari ücretin üçte birinden fazla çıkmasına yol açarak hane için genel sağlık sigortası prim borcu doğmasına neden olabilmektedir. Birden çok müşteriye çocuk varsa ve boşanma sonrasında bu çocukların velayetleri farklı ebeveynlere verilmişse, bu durumda da bazı sorunlar ortaya çıkabilecektir. Nitekim her çocuk, velayeti altında olduğu ebeveynin hanesine dahil edileceği için bu kardeşlerin dahil olduğu haneler bakımından gelir testinin sonuçları farklı çıkabilecektir.

Anne ve babası evli olmayan çocukların velayeti ise anneye aittir (TMK m. 337/1). Yukarıda boşanma açısından değinilen sorunların burada da ortaya çıkması mümkündür. Örneğin, anne genel sağlık sigortalısı olmayabilir ya da

çocuğun, babasının genel sağlık sigortasından yararlanması daha lehine olabilir. Yine çocuğun, annesinin hanesine dahil edilmesi suretiyle gelir testi yapılacaktır. Çocuğunun sağlık durumuyla ilgilenmek isteyen babanın, velayetin gerektirdiği işlemleri yapamaması ve ayrıca çocuğun sağlık verilerine erişememesi de uygulamada zorluklara neden olabilecektir.

C. Primsiz Rejim ile Velayetin İlişkisi

Sosyal güvenlik hakkının bir diğer boyutu ise sosyal yardım ve hizmetlerdir. Sosyal yardım ve hizmetlere, “primsiz rejim” de denilmektedir. 3294 sayılı Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Kanunu ile 2828 sayılı Sosyal Hizmetler Kanunu, bu alandaki temel düzenlemelerdir⁴².

Primsiz rejimde çocuklara veya çocuklu ailelere yönelik bazı sosyal yardım ve hizmetler de sunulmaktadır. Bu kapsamdaki sosyal yardımlara örnek olarak şartlı eğitim ve sağlık yardımları, ders kitabı yardımı, eğitim materyali (kırtasiye, önlük, çanta gibi) yardımı, doğum yardımları, öksüz ve yetim yardımları⁴³; sosyal hizmetlere örnek olarak ise sosyal ve ekonomik destek, koruyucu aile ve evlat edinme hizmeti, 5395 Sayılı Çocuk Koruma Kanunu kapsamında korunmaya ihtiyacı olduğu belirlenen çocuklara sunulan bakım hizmeti, kreş ve gündüz bakım hizmeti gösterilebilir⁴⁴.

Sosyal yardım ve hizmetler, çocuğun sosyal güvenlik hakkının tamamlayıcı unsuru mahiyetindedir. Çocuğun sosyal güvenlik hakkının bu boyutunun etkin biçimde kullanılabilmesi noktasında, velayet kurumu yine önemli bir rol üstlenmektedir. Zira çocuğun bu yardım ve hizmetlerden yararlanabilmesi, kural olarak velisinin bu konudaki bilgisine ve iradesine bağlıdır. Nitekim, veli gereken başvuruları yapmazsa veya başvuruda gecikirse çocuğun bu haklardan yararlanmasını fiilen engellemiş olur. Örneğin öksüz ve yetim yardımı, asker çocuğu yardımı, engelli çocuklar için yapılacak yardımlar, şartlı eğitim yardımları, şartlı sağlık yardımları gibi yardımların verilebilmesi için veli tarafından başvuru yapılması gerekmektedir. Çocuğa fiilen bakan kişi veli değilse, bu durum da uygulamada sorunlara yol açabilmektedir. Zira çocuğa fiilen bakan kişinin resmi başvuruları yapma yetkisi yoktur.

Sosyal yardımların da kural olarak çocuk adına velisine verildiği görülmektedir⁴⁵. Ancak velinin bunları çocuğun yararı için kullanmaması da ihtimal dahilindedir.

⁴² Güzel, Okur and Caniklioğlu (n 14) 927 ve devamı; Tuncay, Ekmekçi and Gülver (n 14) 771 ve devamı; Arıcı (n 14) 561 ve devamı

⁴³ <<https://aile.tr/media/171217/cocuk09072024.pdf>>; <<https://www.aile.gov.tr/media/81623/cocuk.pdf>>; <<https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz>> Erişim Tarihi 23 Kasım 2025

⁴⁴ <<https://aileyili.gov.tr/media/43fbvh1v/hizmetler-basvuru-rehberi-aile-odakli-cocuk-hizmetleri.pdf>> Erişim Tarihi 23 Kasım 2025

⁴⁵ <<https://aile.tr/media/171217/cocuk09072024.pdf>>; <<https://www.aile.gov.tr/media/81623/cocuk.pdf>>; <<https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz>> Erişim Tarihi 23 Kasım 2025

Bunun yanında, boşanma davası sırasında TMK'nın 169. maddesi uyarınca çocuğun velayeti hakkında tedbiren henüz bir karar alınmamışsa, sosyal yardımları veren ilgili kurumlar bu yardımların verilmesini askıya alabilmektedir. Bu durum da çocuğun yararı ilkesi ile bağdaşmamaktadır.

Boşanma durumunda, sosyal yardımların verilmesi bakımından gelir testi uygulamalarında da sorunlar yaşanabilmektedir. Şöyle ki çocuk, velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyninin hanesine dahil edilmektedir. Fakat, bu ebeveynin tekrar evlenmiş olması gibi durumlar çocuğun aleyhine neticeler doğurabilmektedir. Yine kardeşlerin velayetlerinin farklı ebeveynlere bırakılması durumu da böyledir.

Sonuç ve Öneriler

Sosyal güvenlik hakkı, temel insan haklarından olup aynı zamanda vazgeçilmez niteliktedir. Pek çok uluslararası belgede güvence altına alınan bu hak, başta Anayasamız olmak üzere ulusal mevzuatımız tarafından da güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede, çocuklar da sosyal güvenlik hakkına sahiptir ve bu hak, çocuklar bakımından da anayasal koruma altındadır.

Çocuğun sosyal güvenlik hakkının, çocuk hakları içerisinde merkezi bir konuma sahip olduğu da görülmektedir. Nitekim bu hak, çocuğun yaşama, sağlık ve eğitim gibi diğer temel haklarının hayata geçirilmesinde oldukça önemli bir rol üstlenmektedir.

Çocuğun, sosyal güvenlik hakkından fiilen yararlanabilmesi ise çoğu zaman velisinin işlemlerine bağlıdır. Bu durum sosyal güvenlik hakkının kullanılmasına özgü olmayıp çocuğun fiil ehliyetinin bir sonucu ve velayet kurumunun bir gereğidir. Bu çerçevede çocuk adına SGK'ya başvuru yapılması, başvurunun takip edilmesi, ilgili bildirimlerin ve itirazların yapılması gibi işlemleri çocuğun yasal temsilcisi olarak velisinin yapması gerekmektedir. Çocuk bizzat sosyal sigortalı olsa bile, bu noktada velisinin işlemlerine ihtiyaç duymaktadır. Ancak, velinin bu işlemleri hiç veya zamanında yapmaması, çocuğun sosyal güvenliğe fiilen erişimini engelleyebilmektedir. Bu durum, özellikle boşanmadan sonra daha da önem kazanmaktadır. Zira bu durumda, ortak velayet tartışmaları bir kenara bırakılırsa, çocuğun velayeti ebeveynlerden yalnızca birine bırakılmaktadır. Bu nedenle velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveyn, çocuğu yasal temsil yetkisi olmadığı için bu tür işlemleri çocuk adına yapamamakta ve bu işlemleri takip edememektedir.

Çocukların, asgari yaş sınırına riayet edilmeden veya çalıştırılmalarının yasak olduğu işlerde çalıştırılmaları durumunda da velayet kurumu ön plana çıkmaktadır. Nitekim, çocuğun sosyal güvenlik hakkının korunması için yasal temsilcisi olarak velisinin devreye girmesi gerekecektir. Ancak velinin bu konuda ihmal göstermesi, çocuğun sosyal güvenliğinin teminini tehlikeye sokacaktır.

Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 72. maddesi uyarınca çocuğun kendi sosyal sigortalılığı sebebiyle veya sosyal sigortalı ebeveyni üzerinden hak kazandığı gelir ve aylıklar doğrudan çocuğa ödenmemekte; çocuk adına

velisine ödenmektedir. Çocuğa ilişkin sosyal yardımlar da kural olarak velisine yapılmaktadır. Bu noktada, TMK'nın 352. maddesinin ilk fıkrasına da değinilmelidir. Nitekim söz konusu hükme göre veli, çocuk mallarını yönetme hakkına sahip olup aynı zamanda bununla yükümlüdür ve kural olarak bunun için hesap ve güvence vermesine gerek yoktur. Bu çerçevede, velinin bu ödemeleri çocuğun yararına kullanmaması ve çocuğu bu ödemelerden mahrum bırakması ihtimali de bulunmaktadır. Bu durum çocuğun yararına açıkça aykırıdır. Sosyal güvenlik mevzuatımızda ise bu duruma özgü bir çözüm getirilmediği görülmektedir. Şu halde, TMK'nın 352. maddesinin 2. fıkrası önem taşımaktadır. Buna göre velinin yükümlülüklerini yerine getirmediği durumlarda hâkim, duruma müdahale edebilmektedir. Bu kapsamda, TMK'nın çocuk mallarının korunmasına ilişkin hükümleri uygulanacaktır ve hâkim, TMK'nın 360. ve 361. maddeleri uyarınca koruyucu önlemler alabilecektir. Ancak, uygulamada her olayın hâkime intikal etmediği göz ardı edilmemelidir. Ayrıca, hâkime intikal eden olayların da genellikle velinin çocuk mallarını kötü yönetiminden kaynaklandığı ve bu kötü yönetimin çocuk açısından telafisi zor veya mümkün olmayan hak kayıplarına yol açabileceği de unutulmamalıdır.

Veli, çocuğun sosyal güvenlik hakkından fiilen yararlanabilmesi için üzerine düşen sorumlulukları yerine getirmiyor veya yetkilerini kötüye kullanıyorsa, TMK'nın 348. maddesi uyarınca velayetin kaldırılması gündeme gelebilir. Velayet anneden de babadan da kaldırılırsa, söz konusu maddenin 2. fıkrası uyarınca çocuğa bir vasi tayin edilir. Boşanma davası sonucunda velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyn velayetin kaldırılması durumunda ise velayet diğer ebeveyne bırakılır veya çocuğun yararı gerektiriyorsa çocuğa vasi tayin edilebilir⁴⁶.

Velayetin değiştirilmesi ya da kaldırılması, konumuz bakımından ortaya çıkabilecek sorunları her zaman çözümlenemeyebilir. Şu durumda, velayet kurumunun asıl varlık nedeninin çocuğun yararının gerçekleştirilmesi olduğu gözetenilerek çocuğun sosyal güvenlik hakkının korunması için çözüm önerileri geliştirilmelidir.

Kanaatimizce, çocuğun sosyal güvenlik hakkına erişiminin velayete olan bağımlılığı azaltılmalıdır. Bu noktada, yargı kararlarında sosyal güvenlik hakkının vazgeçilmez, devredilmez ve kişiye sıkı suretle bağlı bir hak olduğunun belirtildiği hatırlatılmalıdır. Ayrıca, ayırt etme gücüne sahip olan bir çocuğun TMK'nın 16. maddesinin ilk fıkrası uyarınca kendisini borç altına sokmayacak işlemleri tek başına yapabileceği ve kişiye sıkı suretle bağlı haklarını velisinin rızasına gerek olmaksızın kullanabileceği unutulmamalıdır. Bu doğrultuda, Sosyal Sigorta İşlemleri Yönetmeliği'nin 80. maddesinin ilk fıkrasının ayırt etme gücüne sahip olan çocukların gelir, aylık ve ödenek bağlanması talepleri bakımından gözden geçirilmesi gerekir. Zira bu haliyle söz konusu hüküm, TMK'nın 16. maddesinin ilk fıkrasıyla bağdaşmamaktadır. Bu çerçevede örneğin, işçi olarak çalışan bir çocuğun iş kazası geçirmesi durumunda velisinin

⁴⁶ Detaylı bilgi için bakınız: Yücel (n 40) 114 ve devamı

iznine veya onayına bağlı olmaksızın SGK'dan sürekli iş göremezlik geliri talep edebilmesi gerektiği söylenebilir. Bu yorum, çocuğun yararı ilkesiyle ve ÇHS'nin 12. maddesinde düzenlenen “çocuğun görüşlerinin dikkate alınması ilkesi” ile de uyumludur. Anılan maddeye göre görüşlerini oluşturma yeteneğine sahip bir çocuk, kendini ilgilendiren her konuda görüşlerini serbestçe ifade etme hakkına sahiptir ve çocuğun yaşı ile olgunluk derecesine uygun olarak bu görüşlere gereken özen gösterilmelidir.

Bu noktada Almanya'daki Gençlik Dairelerine değinmekte de yarar vardır. Almanya'da Sosyal Kanun'un (SGB) 8. kitabında çocuk ve gençlere ilişkin yardımlar düzenlenmektedir. Bu çerçevede tüm şehirlerde ve ilçelerde Jugendamt (Gençlik Dairesi) adı verilen, kuruluşu 1922'ye dayanan, çocuklar, gençler ve aileleri için merkezi başvuru ve danışma noktaları olan kamu kurumları bulunmaktadır. Gençlik Daireleri, Sosyal Kanun'un 8. kitabındaki görevlerden de sorumludur⁴⁷. Bu kapsamda, anılan kitabın 8a maddesine göre çocuğun refahının tehlikeye girmesi durumunda (ihmal, kötü muamele, istismar gibi) Gençlik Dairelerinin çocuğu koruma görevi vardır⁴⁸. Gençlik Daireleri, bir çocuğun veya gencin refahının tehlikede olduğuna dair önemli emarelere ulaşırsa, uzman personelle bu tehlike riskini değerlendirir. Tehlikenin ortadan kaldırılması için aile mahkemesinin müdahalesinin gerekli olduğuna kanaat getirilirse Daire, mahkemeye başvurur. Tehlikelerin acil olduğu ve mahkeme kararının beklenemediği hallerde ise Daire, çocuğu veya genci derhal koruma altına almakla yükümlüdür.

Buradan hareketle, ülkemiz için de Gençlik Dairelerinin örnek alınması gerektiği söylenebilir. Bu kapsamda, özellikle velinin çocuğun sosyal güvenlik hakkından fiilen yararlanması için ilgili işlemleri zamanında yapmaması duruma karşı çocuğu koruyacak bir düzenleme getirilebilir. Örneğin, Gençlik Dairelerine benzer şekilde SGK'ya bağlı sosyal temsilciler görevlendirilmesi fikri üzerinde durulabilir. Sosyal temsilciler, çocuğun sosyal güvenlik işlemlerinin velisi tarafından zamanında yapılıp yapılmadığını denetleyebilmeli ve gerektiğinde veliye bilgi verebilmeli ya da uyarıda bulunabilmelidir. Böylece sosyal güvenlik hakkı bakımından velayetin, çocuğun yararı ilkesine uygun şekilde kullanılıp kullanılmadığı denetlenmiş olur. Velinin gelir, aylık veya ödenek başvurularını yapmadığı durumlarda, sosyal temsilcinin uyarısına rağmen veli hâlâ bu başvuruları yapmaktan kaçınıyorsa ve çocuğun yararı da gerektiriyorsa, bu temsilcilerin çocuk adına başvuru yapması da mümkün olabilir. Çocuğun, velisinin rızasına bağlı olmaksızın başvuru yapabileceğinin kabul edildiği durumlarda ise bu temsilciler gerektiğinde başvuruyu denetleyebilmelidir. Böylece yersiz ödeme riski büyük ölçüde bertaraf edilir ve bu risk gerçekleşse bile sorumluluğun doğrudan çocuğa yüklenmesini engelleyecek kurumsal bir güvence mekanizması tesis edilmiş olur.

⁴⁷ Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kinder- und Jugendhilfe Aches Buch Sozialgesetzbuch (2020) 48

⁴⁸ ibid 15

Çocuk adına velisine yapılan gelir ve aylık ödemeleri ile sosyal yardımların, veli tarafından çocuğun yararına kullanılıp kullanılmadığı da bu temsilciler tarafından denetlenebilir. Bu çerçevede sosyal temsilciler, tespit ettikleri sorunları hâkime bildirmelidir. Böylece hâkimin TMK'nın 360. ve 361. maddelerindeki koruyucu önlemleri alması sağlanır. Bu ödemelerin çocuğun bakımını fiilen üstlenen kişiye ya da doğrudan çocuğa ait bir hesaba yatırılması seçenekleri de değerlendirilebilir.

Velayet kurumunun, velinin çocuğun sosyal güvenlik hakkıyla ilgili sorumluluklarını hiç veya zamanında yerine getirmemesi ya da velayetten doğan yetkisini çocuğun yararı ilkesini ihlal edecek şekilde kullanmasının dışında, çocuğun sosyal güvenlik hakkı üzerinde başka etkileri de olabilmektedir. Örneğin boşanma durumunda çocuk, velisinin genel sağlık sigortası üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlanmaktadır. Ancak bu ebeveynin genel sağlık sigortalısı olmaması ya da diğer ebeveynin genel sağlık sigortasından yararlanılmasının çocuğun daha lehine olması ihtimalleri de söz konusu olabilir. Bunun yanında, çocuğun diğer ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanması kendiliğinden olmamakta; bunun için başvuru yapılması gerekmektedir. Özellikle ebeveynler arasında sağlıklı bir iletişim bulunmayan hallerde, bu başvurunun hiç veya zamanında yapılmaması gündeme gelebilir. Bu nedenle, çocuğun yararı ilkesi gözetilerek bir çözüm modeli sunulması uygun olacaktır. Kanaatimizce, hangi ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanması daha lehine olacak ise çocuk, re'sen bu ebeveyni üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlandırılmalıdır. Yine, velinin genel sağlık sigortalısı olmadığı durumlarda da çocuğun, re'sen diğer ebeveyni üzerinden sağlık hizmetlerinden yararlandırılması gerekmektedir.

Bu noktada eklemek gerekir ki çocuk, evlilik birliği devam ederken ya da boşanma halinde hangi ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanacaksa, bu ebeveyni için bakmakla yükümlü olunan kişi sıfatını taşımaktadır. 5510 sayılı Kanun'un 67. maddesi ise genel sağlık sigortasından yararlanabilmek için gereken şartları düzenlemektedir. Söz konusu maddenin ilk fıkrasında, 18 yaşından küçükler bakımından bu maddedeki şartların aranmadığı belirtilmiştir. Ancak anılan maddede, bakmakla yükümlü olunan kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanabilmeleri için de burada belirtilen şartların sağlanmış olması gerektiği ifade edilmiştir. Bu durum, uygulamada çocuğun sağlık hizmetlerinden yararlanmasını engelleyebilir. Kanaatimizce, söz konusu düzenleme anlam bakımından daha açık hale getirilmeli ve hem bizzat genel sağlık sigortalısı olan hem de annesi veya babası üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanan çocuklar bakımından bu şartlar aranmamalıdır.

Boşanma sonrasında velayetin kendisine bırakılmadığı ebeveynin, çocuğun sağlık verilerine erişimi ise sınırlıdır. Ancak çocuğun bu ebeveyni üzerinden genel sağlık sigortasından yararlanması durumunda, bu bilgi asimetrisi uygulamada sorunlara yol açabilmektedir. Bu nedenle, söz konusu ebeveynin de e-Nabız sistemi üzerinden çocuğun sağlık verilerine erişimi daha az sınırla-

maya tabi tutulabilir. Burada temel alınacak ölçüt çocuğun yararı ilkesi olmalıdır.

Hane içi gelir testi uygulamaları da gözden geçirilmelidir. Nitekim boşanma sonrasında çocuk, gelir testi uygulamasında velayetin kendisine bırakıldığı ebeveyninin hanesine dahil edilmektedir. Bu ebeveynin yeniden evlenmesi veya kardeşlerin velayetlerinin farklı ebeveynlere bırakılması durumlarında, gelir testi uygulamasında sorunlar ortaya çıkabilmektedir. Burada, çocuğun bakımını fiilen kimin üstlendiği de gözetilmelidir. Bu kapsamda, velayetin bırakıldığı ebeveynin yeni eşinin geliri dikkate alınmayabilir.

Sosyal yardımlarda da hane bazlı değerlendirme yapılması ve bu kapsamda, boşanma durumunda velayetin kendisine bırakıldığı ebeveynin hanesinin esas alınması, çocuğun fiili yaşam koşullarına her zaman uygun düşmeyebilir. Burada da çocuğun bakımını fiilen kimin üstlendiği gözetilerek ve çocuğun yararı ilkesi dikkate alınarak değerlendirme yapılması uygun olacaktır.

Kurumlar arasında koordinasyonun sağlanması da çocuğun sosyal güvenliğe erişimini kolaylaştıracaktır. Örneğin, TMK'nın 183. veya 348. maddeleri uyarınca velayete sahip olan ebeveyn değiştirilirse, bu ebeveynin SGK'ya bildirim yapması gerekecektir. Fakat bu bildirimin yapılmaması çocuğun sosyal güvenlik hakkına zarar verebilir. Bu nedenle, mahkemenin SGK'ya re'sen bilgi vermesi daha yerinde olacaktır. Bu noktada, kurumlar arasındaki veri akışının hızlı şekilde gerçekleşmesi de önem arz etmektedir. Bunun sağlanması açısından günümüzde dijital sistemler öne çıkmaktadır. Velayetin bir ebeveyn-den diğerine geçtiği ya da çocuğa vasi tayin edildiği durumlarda SGK ile Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı gibi ilgili kurum ve kuruluşlara otomatik bildirim gönderilmesi, çocuğun sosyal güvenlik hakkından fiilen yararlanmasını kolaylaştıracaktır.

Netice olarak, çocuğun sosyal güvenlik hakkının fiilen kullanılabilmesi sadece velisinin iradesine bağlı olmamalıdır. Devletin buradaki pozitif yükümlülüğü, çocuğun sosyal güvenlik hakkı üzerinde velayet kurumunun doğasından kaynaklanan fiili sınırlamaları ortadan kaldıracak yasal ve idari tedbirleri almaktır. Bu noktada, bu çalışmadaki öneriler de dikkate alınabilir. Bu yönde atılacak adımlar sayesinde çocuğun sosyal güvenlik hakkı daha etkili biçimde korunabilecektir.

KAYNAKÇA

Abık Y, 'Türk Medeni Kanunundaki Hükümler ve Çocuk Hukukundaki Temel İlkeler Çerçevesinde Velayette Çocuğun Yararı' in Ersin Çamoğlu (ed), Prof. Dr. Şener Akyol'a Armağan (Filiz Kitabevi 2011) 1-73

Akyüz E, *Çocuk Hukuku* (5th edn, Pegem 2016) (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır.)

Akyüz E, 'Medeni Kanuna Göre Ana Babanın Çocuğu Yetiştirme Görevi' (1983) 16 (1) AÜEBFD 511-529

Akyüz E, 'Medeni Kanunun Velayete İlişkin Hükümlerinin Çocuk Hakları Sözleşmesi ve İsviçre Medeni Kanunu Işığında Değerlendirilmesi' (1999) Cumhuriyet'in 75. Yıl Armağanı 647-672 (Bu eser "Velayet" kısaltmasıyla anılmıştır.)

Akyüz E, 'Velayet ve Çocuğun Korunması' in Prof. Dr. Mehmet Ünal (ed), Prof. Dr. Ali Naim İnan'a Armağan (Seçkin Yayıncılık 2009) 111-156 (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır.)

Arıcı K, Sosyal Güvenlik Hukuku (2nd edn, Gazi Kitabevi 2022)

Baktır Çetiner S, Velayet Hukuku (1st edn, Yetkin Yayıncılık 2020)

Barzegar K and Izadmoosa FS, 'The Right to Social Security in International Documents' (2017) 7 (1) Juridical Tribune 39-52

Baygın C, Soybağı Hukuku (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2010)

Bozkurt Gümrükçüoğlu Y, Mevzuatımızda Çocuk ve Genç İşçilerin Çalışma Yaşamında Korunmasına İlişkin Düzenlemelere Genel Bir Bakış' (2013) 15 (Özel Sayı) DEÜHFD 481-545

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Kinder- und Jugendhilfe Achtes Buch Sozialgesetzbuch (2020)

Büyüksungur İ, Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçilerin Hakları (Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2022)

Centel T, 'Sosyal Güvenlik Hakkı' in Abuzer Kendigelen (ed), Prof. Dr. Hayri Domaniç'e 80. Yaş Günü Armağanı Cilt II (Beta Yayıncılık 2001) 817-829

Ceylan E, Türk Medeni Kanunu'nda Çocuğun Korunmasıyla İlgili Güncel Yargıtay Kararlarının Değerlendirilmesi' (2017) 19 (Özel Sayı-Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan) DEÜHFD 349-375

Çelik N, Caniklioğlu N, Canbolat T and Özkaraca E, İş Hukuku Dersleri (36th edn, Beta Yayıncılık 2023)

Çetiner S, 'Velayet Müessesesinin Tarihi Gelişimi ve Hukuki Niteliği' (2017) 19 (Özel Sayı-Prof. Dr. Şeref Ertaş'a Armağan) DEÜHFD 25-46

Demircioğlu HR, 'Boşanmada Ortak (Birlikte) Velayetin Kabulü Sonrası Türk Hukukundaki Durum Üzerine Eleştirel Bir Değerlendirme' (2024) (2) TAAD 301-344

Doğan Yenisey K, İş Hukukunun Emredici Yapısı (1st edn, Beta Yayıncılık 2014)

Doğan Yenisey K, 'İş İlişkinin Kurulması, Hükümleri ve İşin Düzenlenmesi' in İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Derneği (ed), Yargıtay'ın İş Hukuku ve Sosyal Güvenlik Hukuku Kararlarının Değerlendirilmesi 2013 (2nd edn, On İki Levha Yayıncılık 2017) 7-145

Dural M, Ögüz T and Gümüş MA, Türk Özel Hukuku Cilt III Aile Hukuku (20th edn, Filiz Kitabevi 2025)

Ercoşkun Şenol HK, 'Türk Hukukunda Boşanma Halinde Ortak Velâyete Hükmedilip Hükmedilemeyeceği Sorunu' (2021) 12 (2) 754-765

Gemici Filiz B, Türk İş Hukuku'nda İş Sözleşmesinin Geçersizliği (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2025)

Grassinger GE, 'Çocuğun Menfaati Gereği Görüşünün Alınmaması Gereken Durumlar' in Baki İlkay Engin, Başak Baysal and Tülay Aydın Ünver (eds), Prof. Dr. Rona Serozan'a Armağan Cilt I (On İki Levha Yayıncılık 2010) 823-846

Grassinger GE, *Türk Medeni Kanununda Yer Alan Velayet Hükümleri Kapsamında Küçükün Kişi Varlığının Korunması İçin Alınacak Tedbirler* (MK md. 346, md. 347, md. 348) (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2009)

Güzel A, Okur AR and Caniklioglu N, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (20th edn, Beta Yayıncılık 2024)

ILO, *Building social protection systems: International standards and human rights instruments* (3rd edn, ILO Publishing 2021)

ILO, *Right to Social Security* (1st edn, ILO Publishing 2025) (Bu eser “2025” kısaltmasıyla anılmıştır.)

İnal N, *Örnek Kararlarla Açıklamalı Nüfus, Babalık, Evlat Edinme, Yabancı Kararların Tenfizi, Velayet, Vesayet Davaları* (1st edn, Adalet Yayınevi 2001)

Karaca H, *Velayetin Kapsamı ve Hükümleri* (1st edn, Seçkin Yayıncılık 2015)

Kılıç Ş, *Türk İş Hukukunda Çocuk İşçi Kavramı ve Çocuk İşçinin Hakları* (İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İnsan Hakları Hukuku Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2011)

Köküklüç AG, *Çocuk İşçinin İş İlişkisi* (1st edn, Legal Yayıncılık 2023)

Kurt LM, ‘Boşanma Durumunda Birlikte (Ortak) Velâyet’ (2018) 9 (2) *İNÜHFD* 157-186

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, *İş Hukuku* (7th edn, Lykeion 2024)

Mollamahmutoğlu H, Astarlı M and Baysal U, *İş Hukuku Ders Kitabı Cilt1: Bireysel İş Hukuku* (7th edn, Lykeion 2024)

Narmanlıoğlu Ü, *İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I* (5th edn, Beta Yayıncılık 2014)

Oğuzman MK, Seliçi Ö and Oktay-Özdemir S, *Kişiler Hukuku (Gerçek ve Tüzel Kişiler)* (23rd edn, Filiz Kitabevi 2024)

Özkaraca E and Ünal C, ‘Küçüklerin Çalışmasına İlişkin Yasak ve Sınırlamalar ile Bunlara Aykırılık Halinde İş Sözleşmesinin Geçersizliği Sorunu’ (2014) 20 (1) *MÜHFAD* (Prof. Dr. Ali Rıza Okur’a Armağan) 355-410

Serozan R, *Çocuk Hukuku* (2nd edn, Vedat Kitapçılık 2017) (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır.)

Serozan R, *Medeni Hukuk* (9th edn, On İki Levha Yayıncılık 2022) (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır.)

Sözer AN, *Türk Sosyal Sigortalar Hukuku* (6th edn, Beta Yayıncılık 2023)

Sümer HH, (27th edn, Seçkin Yayıncılık 2024)

Sümer HH, *Sosyal Güvenlik Hukuku* (4th edn, Seçkin Yayıncılık 2023) (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır)

Süzek S and Başterzi S, *İş Hukuku* (24th edn, Beta Yayıncılık 2024)

Tuncay AC, Ekmekçi Ö and Gülver E, *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri* (22nd edn, Beta Yayıncılık 2023)

Urhanoğlu Cengiz İ, ‘4857 Sayılı İş Kanununa Göre Çocuk ve Gençlerin İş Sözleşmesi Ehliyetlerinin Sınırlandırılmasına Yönelik Düzenlemeler’ (2012) (98) 203-230

Usta S, *Çocuk Hakları ve Velayet* (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2012) (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır.)

Usta S, Velayet Hukuku (1st edn, On İki Levha Yayıncılık 2016) (Bu eser kendi ismiyle anılmıştır.)

Yılmaz Z, Sosyal Güvenlik Hukukunda Çocuklar (Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi Özel Hukuk Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi 2016)

Yücel Y, Türk Medeni Hukukunda Boşanma Halinde Velayet, Çocukla Kişisel İlişki Kurulması ve Çocuğun Soyadı (1st edn, On İki Levha 2018)

ELEKTRONİK KAYNAKÇA

<<https://aile.tr/media/171217/cocuk09072024.pdf>>

<<https://aileyili.gov.tr/media/43fbvh1v/hizmetler-basvuru-rehberi-aile-odakli-cocuk-hizmetleri.pdf>>

<<https://data.tuik.gov.tr/bulten/index?p=child-labour-force-survey-2019-33807>>

<<https://karararama.yargitay.gov.tr>>

<<https://sozluk.gov.tr>>

<<https://www.aile.gov.tr/media/81623/cocuk.pdf>>

<<https://www.aile.gov.tr/sygm/programlarimiz/sosyal-yardim-programlarimiz>>

<<https://www.anayasa.gov.tr/tr/kararlar-bilgi-bankasi>>

<<https://www.ilo.org/resource/other/2024-global-estimates-child-labour-figure>>

<https://www.tuik.gov.tr/media/announcements/istcocuk_2024.pdf>

<<https://yargi.calismatoplum.org/pdf/yargitay-kararlari-2647-4b7149ee.pdf>>

<<https://www.legalbank.net>>

TÜRK SOSYAL HUKUKU
MEVZUAT İZLEME
EDITING OF TURKISH
SOCIAL LAW

01.10.2025-31.12.2025

Açıklama:

Dergimizin bu sayısında Sosyal Güvenlik Kurumu Taşınmazlarının Elektronik Ortamda Yapılacak Satışlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, Uluslararası İşgücü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hakem Ücret Tarifesi, Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tanık Ücret Tarifesi, Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi, 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60 ıncı Maddesinin Birinci Fıkrasının (g) Bendi Kapsamında Genel Sağlık Sigortalısı Olarak Tescil Edilenlere Uygulanan Aynı Kanunun 81 inci Maddesinin Birinci Fıkrasının (f) Bendindeki Genel Sağlık Sigortası Prim Oranının Yeniden Belirlenmesine İlişkin Karar (Karar Sayısı: 10602), İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100),, Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik, Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/27), Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ, 2026 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi, 2026 Yılı Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi, 2026 Yılı Tanıklık Ücret Tarifesi, İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 2 nci Maddesinde Yer Alan Parasal Sınırın Artırılmasına İlişkin Tebliğ İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 2 nci Maddesinde Yer Alan Parasal Sınırın Artırılmasına İlişkin Tebliğ, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik, 4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Uygulanma Süresinin 31/12/2026 Tarihine Kadar Uzatılması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 10769), 2026 Yılı Uzlaştırmacı Asgari Ücret Tarifesi, İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ (İthalat: 2026/13), İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119)yer almıştır.

Söz konusu listeler dergimizin önemli bir bölümünü kapsamaya başladığından 2009 yılından itibaren mevzuat listelerinin dergimizin yayın periyoduna uygun şekilde üçer aylık dönemleri kapsar şekilde yayınlanmasına karar verilmiştir. Bu sayımızdaki mevzuat listeleri 01.10.2025-31.12.2025 tarihleri arasında Resmi Gazete'de yayınlanmış olan mevzuatı kapsamaktadır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Taşınmazlarının Elektronik Ortamda Yapılacak Satışlarına İlişkin Yönetmelik Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Taşınmazlarının Elektronik Ortamda Yapılacak Satışlarına İlişkin Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 09.10.2025 Tarihli ve 33042 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 17.10.2025 Tarihli ve 33050 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Uluslararası İşgücü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik Yayınlandı

Uluslararası İşgücü Danışma Kurulunun Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik 18.10.2025 Tarihli ve 33051 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Gider Avansı Tarifesi Yayınlandı

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Gider Avansı Tarifesi 28.10.2025 Tarihli ve Tarihli 33061 ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hakem Ücret Tarifesi Yayınlandı

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Hakem Ücret Tarifesi 28.10.2025 Tarihli ve Tarihli 33061 ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tanık Ücret Tarifesi Yayınlandı

Hukuk Muhakemeleri Kanunu Tanık Ücret Tarifesi 28.10.2025 Tarihli ve Tarihli 33061 ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi Yayınlandı

Avukatlık Asgari Ücret Tarifesi 04.11.2025 Tarihli ve 33067 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60 ıncı Maddesinin Birinci Fıkrasının (g) Bendi Kapsamında Genel Sağlık Sigortalısı Olarak Tescil Edilenlere Uygulanan Aynı Kanunun 81 inci Maddesinin Birinci Fıkrasının (f) Bendindeki Genel Sağlık Sigortası Prim Oranının Yeniden Belirlenmesine İlişkin Karar (Karar Sayısı: 10602) Yayınlandı

5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 60 ıncı Maddesinin Birinci Fıkrasının (g) Bendi Kapsamında Genel Sağlık Sigortalısı Olarak Tescil Edilenlere Uygulanan Aynı Kanunun 81 inci Maddesinin Birinci Fıkrasının (f) Bendindeki Genel Sağlık Sigortası Prim Oranının Yeniden Belirlenmesine İlişkin Karar (Karar Sayısı: 10602) 21.11.2025 Tarihli ve 33084 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100) Yayınlandı

İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100) 14.11.2025 Tarihli ve 33077 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 25.11.2025 Tarihli ve v33088 Tarihli ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelik Değiştirildi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Danışma Kurulu Çalışma Usul ve Esaslarına Dair Yönetmelikte Değişiklik Yapılmasına İlişkin Yönetmelik 28.11.2025 Tarihli ve 33091 Tarihli ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15) Değiştirildi

Zorunlu Karşılıklar Hakkında Tebliğ (Sayı: 2013/15)'de Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ (Sayı: 2025/27) 02.12. 2025 Tarihli ve 33095 Tarihli ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği Değiştirildi

Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Tebliğ 10.12. 2025 Tarihli ve 33103 Tarihli ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

2026 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi Yayınlandı

2026 Yılı Arabuluculuk Asgari Ücret Tarifesi 26.12.2025 Tarihli ve 33104 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

2026 Yılı Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi Yayınlandı

2026 Yılı Bilirkişilik Asgari Ücret Tarifesi 26.12.2025 Tarihli ve 33104 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

2026 Yılı Tanıklık Ücret Tarifesi Yayınlandı

2026 Yılı Tanıklık Ücret Tarifesi 26.12.2025 Tarihli ve 33104 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliği Değiştirildi

İş Ekipmanlarının Kullanımında Sağlık ve Güvenlik Şartları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 23.12.2025 Tarihli ve 33116 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 2 nci Maddesinde Yer Alan Parasal Sınırın Artırılmasına İlişkin Tebliğ İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 2 nci Maddesinde Yer Alan Parasal Sınırın Artırılmasına İlişkin Tebliğ Yayınlandı

İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 2 nci Maddesinde Yer Alan Parasal Sınırın Artırılmasına İlişkin Tebliğ İş Yeri Dışında Kurulan Sözleşmeler Yönetmeliğinin 2 nci Maddesinde Yer Alan Parasal Sınırın Artırılmasına İlişkin Tebliğ 23.12.2025 Tarihli ve 33116 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliği Değiştirildi

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi Döner Sermaye İşletmesi Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik 24.12.2025 Tarihli ve 33117 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Uygulanma Süresinin 31/12/2026 Tarihine Kadar Uzatılması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 10769) Yayınlandı

4447 Sayılı İşsizlik Sigortası Kanununun Geçici 10 uncu Maddesinin Uygulanma Süresinin 31/12/2026 Tarihine Kadar Uzatılması Hakkında Karar (Karar Sayısı: 10769) 25.12.2025 Tarihli ve 33118 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

2026 Yılı Uzlaştırmacı Asgari Ücret Tarifesi Yayınlandı

2026 Yılı Uzlaştırmacı Asgari Ücret Tarifesi 31.12.2025 Tarihli ve 33124 sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ (İthalat: 2026/13) Yayınlandı

İş Sağlığı ve Güvenliğini Etkileyen Bazı Maddelerin İthaline İlişkin Tebliğ (İthalat: 2026/13) 31.12.2025 Tarihli ve 33124 3. Mük. sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119) Yayınlandı

İşkolu Tespit Kararları (No: 2025/101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119) 31.12. 2025 Tarihli ve 33124 6. Mük. Tarihli ve sayılı Resmi Gazetede yayınlamıştır.

**YÜKSEK MAHKEME
KARARLARI
*SUPREME COURT DECISIONS***

* Yargıtay Kararları
Court of Cassation Decisions

YARGITAY HUKUK GENEL KURULU KARARI
DECISION OF THE GENERAL ASSEMBLY OF THE COURT OF CIVIL
APPEALS

YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU

Esas No. 2024/339 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2025/579 5510 s. SSGSK/13
Tarihi: 01.10.2025

- **PRİME ESAS KAZANÇLARIN TESPİTİ**
- **YAZILI DELİLLE İSPAT SINIRI**

ÖZETİ: Hizmet tespiti davasının niteliği gereği çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabilmesine rağmen ücretin ispatında bu denli serbestlik söz konusu değildir. Ücretin ispatında Hukuk Genel Kurulunun 16.04.2025 tarihli ve 2023/10-608 Esas, 2025/243 Karar; 17.05.2023 tarihli ve 2022/(21)10-650 Esas, 2023/483 Karar; 05.11.2019 tarihli ve 2015/10-3509 Esas, 2019/1127 Karar ile 07.02.2018 tarihli ve 2015/10-843 Esas, 2018/126 Karar sayılı kararlarında da belirtildiği üzere HMK'nın 200. maddesinde yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Bu itibarla ücret miktarı HMK'nın 200. maddesinde belirtilen sınırları aşıyorsa tespiti gereken gerçek ücretin hukuksal geçerliliği haiz olarak düzenlenmiş olmak kaydıyla işçinin imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkündür. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için veya bu miktar üzerinde olsa bile varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait delil başlangıcı sayılabilecek belgelerin bulunması hâlinde tanık dinletilmesi mümkündür

Taraflar arasındaki hizmet ve prime esas kazancın tespiti davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı ve ferî müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı ve ferî müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, İlk Derece Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davalı ve ferî müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili; müvekkilinin 02.05.2014-21.06.2017 tarihleri arasında davalıya ait işyerinde veznedar olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin feshedildiği tarihteki aylık ücretinin net 2.700,00 TL olduğunu ayrıca yılda toplam bir aylık ücreti tutarında ikramiye ödendiğini ancak primlerinin gerçek ücreti üzerinden değil asgari ücret üzerinden Kuruma bildirildiğini ileri sürerek 02.05.2014-21.06.2017 tarihleri arasında davalı

şirkete ait işyerinde geçen hizmetleri ile sigorta primine esas kazanç tutarının gerçek ücret üzerinden tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Liman Döviz ve Altın Ticareti Sınırlı Yetkili Müessese Anonim Şirketi vekili; davacının 19.06.2014-30.11.2016 ile 11.05.2017-21.06.2017 tarihleri arasında müvekkili işyerinde çalıştığını, davacının gerçek ücreti üzerinden Kuruma bildirim yapıldığını belirterek davanın reddini savunmuştur.

2. Fer'i müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK/Kurum) vekili; Davacının hizmet tespitine ilişkin iddiası bakımından öncelikle Kurum kayıtlarının esas alınması gerektiğini, ücret iddiasını da hangi tarihler arasında ne kadar ücret aldığını somutlaştırdıktan sonra yazılı delillerle kanıtlaması gerektiğini belirterek davanın reddini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 03.03.2020 tarihli ve 2018/236 Esas, 2020/218

Karar sayılı kararı ile; toplanan deliller, tanık beyanları, banka hesap hareketleri ve 27.09.2019 tarihli bilirkişi raporu birlikte değerlendirildiğinde, davacının davalıya ait işyerinden Kuruma bildirilenler dışında hüküm fıkrasında belirtilen ücretlerle çalıştığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 11.05.2022 tarihli ve 2020/1480 Esas, 2022/1192 Karar sayılı kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararının usul ve yasaya uygun olduğu gerekçesiyle davalı ve fer'i müdahil Kurum vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekilleri temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; "... Sigorta primine esas kazanç (ücret) tutarının tespiti istemi yönünden mahkemece verilen karar hatalı değerlendirmeye dayalıdır.

Davanın yasal dayanaklarından olan 506 sayılı Kanunun "Prime Esas Ücretler" başlığını taşıyan 77. maddesinin 1. fıkrası ile 5510 sayılı Kanunun "Prime Esas Kazançlar" başlıklı 80. maddesinin 1. fıkrasında, sigortalıların prime esas kazançlarının nasıl belirleneceği açıklanmıştır. Diğer taraftan 506 sayılı Kanunun 79/10. ve 5510 sayılı Kanunun 86/9. maddelerine dayalı olarak açılan bu tür hizmet tespiti davalarında kesinleşen mahkeme ilamı, işverence Kuruma verilmeyen belgelerin yerine geçecek nitelikte olduğundan hükümde ayrıca 77. ve 80. maddelere göre hesaplanacak olan 1 günlük ücretin belirtilmesi de gerekmektedir. 1086 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanununun; 288. maddesinde, bir hakkın doğumu, düşürülmesi, devri, değiştirilmesi, yenilenmesi, ertelenmesi, ikrarı ve itfası amacıyla yapılan hukuki işlemlerin, yapıldıkları zamanki miktar veya değerleri belir bir tutarı geçtiği takdirde, senetle kanıtlanması gerektiği, bu hukuki işlemlerin miktar veya değeri, ödeme veya borçtan kurtarma (ibra) gibi herhangi bir sebeple belirli bir tutardan aşağı düşse bile senetsiz kanıtlanamayacağı bildirilmiş, 289. maddesinde, 288. madde uyarınca senetle kanıtlanması gereken konularda yukarıdaki hükümler hatırlatılarak karşı tarafın açık muvafakati durumunda tanık dinlenebileceği, 292. maddesinde de, senetle kanıtlanması zorunlu konularda yazılı bir delil başlangıcı varsa tanık dinlenebileceği açıklanarak delil başlangıcının, dava konu-

sunun tamamen kanıtlanmasına yeterli olmamakla birlikte, bunun var olduğunu gösteren ve aleyhine sunulmuş olan tarafça verilen kağıt ve belgeler olduğu belirtilmiştir. 01.10.2011 tarihinde yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 200. ve 202. maddelerinde de bu düzenlemeler korunmuştur.

Kuruma ödenmesi gereken sigorta primlerinin hesabında gerçek ücretin/kazancın esas alınması gerekmektedir olup hizmet tespiti davalarının kamusal niteliği gereği, çalışma olgusu her türlü kanıtla ispatlanabilmesine karşın ücret konusunda aynı genişlikte ispat serbestliği söz konusu değildir ve değinilen maddelerde yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır. Ücret tutarı maddede belirtilen sınırları aştığı takdirde, tespiti gereken gerçek ücretin; hukuksal geçerliliğe sahip olarak düzenlenmiş bulunmaları kaydıyla, sigortalının imzasını içeren aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle kanıtlanması olanaklıdır. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için tanık dinlenebileceği gibi, tespiti istenen miktar sınırı aşıya dahi varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait yazılı delil başlangıcı sayılabilecek belgeler bulunuyorsa tanık dinlenmesi mümkündür. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulu'nun 20.10.2010 gün ve 2010/10-480 Esas - 2010/523 Karar, 20.10.2010 gün ve 2010/10-481 Esas - 2010/524 Karar, 20.10.2010 gün ve 2010/10-482 Esas - 2010/525 Karar, 19.10.2011 gün ve 2011/10-608 Esas - 2011/649 Karar, 19.06.2013 gün ve 2012/10-1617 Esas - 2013/850 Karar sayılı ilamlarında da aynı görüş ve yaklaşım benimsenmiştir.

Somut olayda; davacının, davalı şirkette veznedar olarak çalıştığını iddia etmesine karşılık, dosyada yer alan asgari ücret üzerinden düzenlenen bordrolara imza atmış olup, imza inkarı da bulunmamaktadır. Mahkemece, davacının elden aldığı ücret tutarlarının gösterildiğini iddia ettiği personel ücret çizelgelerine dayanarak ücret belirlenmesi hatalı olup, ücret tutarının, tanıkla ispat sınırının üstünde olduğu da kabul edilerek sonucuna göre karar verilmelidir.

Yukarıda açıklanan maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, mahkemece eksik inceleme, araştırma ve yanılgılı değerlendirme sonucu karar verilmesi, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

O hâlde, davalı vekili ve fer'i müdahil SGK vekilinin bu yönleri amaçlayan temyiz itirazları kabul edilmeli ve İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 34. Hukuk Dairesinin istinaf başvurularının esastan reddine ilişkin kararının kaldırılarak, İlk Derece Mahkemesince verilen hüküm bozulmalıdır..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. İlk Derece Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; hükme esas alınan personel ücret çizelgelerinde davalı şirketin kaşesi ile şirket yetkilisinin imzasının bulunduğu, buradan hareketle imzalı bordroların aksinin davacı tarafça eşdeğer nitelikteki belgeler ile ispatlandığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI.TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'i müdahil Kurum vekillerince temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

1. Davalı şirket vekili; aylık ücret ödeme cetvellerinin karara dayanak yapılmasının usul ve yasaya aykırı olduğunu, söz konusu belgelerin hem delillerin ikamesinden sonra sunulduğunu hem de bu belgelerin müvekkili ile husumeti bulunan işçiler tarafından gerçeğe aykırı şekilde dava aşamasında düzenlendiğini, yazı ve mürekkep yaşı tespiti yapılmaksızın davacı tarafından delillerin ikamesinden sonra sunulan ve sırf bu davada kullanılmak üzere hazırlanan aylık ücret çizelgeleri ile davacı tanıklarının beyanlarına itibar edilerek karar verilmesinin hatalı olduğunu, davacının gerçek ücreti

imza inkârına uğramayan bordrolarda gözüktüğünden davanın reddi gerektiğini belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

2. Fer'i müdahil Kurum vekili; yalnızca davacı tanıklarının anlatımları esas alınarak ve davacı vekili tarafından aylık ödeme cetvelleri olarak sunulan belgelerin altındaki imzanın sahibinin davalı şirket ile husumetli olduğu dikkate alınmadan hüküm kurulmasının hatalı olduğunu, tespiti gereken ücretin hukuksal geçerliliğe sahip düzenlenmesi kaydıyla sigortalının imzasını içeren aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi yazılı delillerle kanıtlanması gerektiğini, bu konuda tanık dinlenmesine muvafakat etmediklerini belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; imzalı bordroların aksinin davalı şirketin kaşesi ile şirket yetkilisinin imzasının bulunduğu personel ücret çizelgeleri ile ispatlandığı kabul edilerek ücretin belirlendiği eldeki davada, personel ücret çizelgelerine dayanılarak ücret belirlenmesinin hatalı olup olmadığı, buradan varılacak sonuca göre ücret tutarının tanıkla ispat sınırının üstünde olduğu kabul edilerek bozma kararında belirtilen ispat kuralları çerçevesinde araştırma ve inceleme yapıp sonucuna göre karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun) 80. maddesi ile 86. maddesinin 9. fıkrası

2. 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 200 ve 202. maddeleri

2. Değerlendirme

1. Uyuşmazlık konusu dönem dikkate alındığında davanın yasal dayanağını 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 9. fıkrası teşkil etmektedir.

2. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 86. maddesinin 9. fıkrasında aylık prim ve hizmet belgesi veya muhtasar ve prim hizmet beyannamesi işveren tarafından verilmeyen veya çalışıkları Kurumca tespit edilemeyen sigortalıların çalıştıklarını hizmetlerinin geçtiği yılın sonundan başlayarak beş yıl içerisinde iş mahkemesine başvurarak alacakları ilâm ile ispatlamaları hâlinde bunların mahkeme kararında belirtilen aylık kazanç toplamaları ile prim ödeme gün sayılarının dikkate alınacağı hüküm altına alınmıştır.

3. Belli bir dönemdeki çalışmaların tespiti istemini içeren hizmet tespiti davası, dava dilekçesinde açıkça belirtilmiş olmasa da 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesinin 9. fıkrasında da düzenlendiği üzere özünde prime esas kazançların ve prim ödeme gün sayılarının tespiti talebini de içermektedir. Mahkemenin hizmet tespitine ilişkin kararı ise işverenin Kuruma vermediği bildirgeler yerine geçecek belge niteliğindedir. Bu nedenle mahkeme dava sonunda vereceği kararda tespit edilen dönem için aylar itibarıyla prim ödeme gün sayıları ile 5510 sayılı Kanun'un 86. maddesine göre hesaplanacak olan o dönemdeki bir günlük ücreti de belirtecektir.

4. Öte yandan sosyal güvenlik hakkı, sosyal hukuk devletinde geçerli olan sosyal güvenlik ve sosyal adalet ilkelerinin bir gereği olarak insanlara asgari yaşam düzeyi sağlamak ve onları korumakla görevli olan devletten bu yönde gerekli tedbirleri almasını ve teşkilatları kurmasını talep etme hakkı sunar. Sosyal güvenlik hakkının nitelikleri ise vazgeçilmez ve devredilmez bir hak olduğu, bu haktan yararlanmanın zorunlu bulunduğu ve devletin sosyal güvenlik hakkının yaşama geçirilmesinde müdahalesinin gerekliliği olarak belirlenmiştir. Dolayısıyla vazgeçilmez ve anayasal bir hak olan sosyal güvenlik hakkı bu niteliği itibarıyla kamu düzenindendir. Kamu düzeninden olma koşulu resen araştırma ilkesini ve sonuç olarak hâkimin delilleri serbestçe, kendiliğinden

den toplayarak sonuca gitmesini beraberinde getirir. Sigortalı kavramı, kısa ve uzun vadeli sigorta kolları bakımından sosyal güvence sistemine adına prim ödemesi gereken yahut kendi adına prim ödemesi gereken kişiyi ifade eder. Görüldüğü gibi sigortalı olmak çalışma ve prim ödeme ilkesine bağlı olduğundan hizmet tespiti ve prime esas kazancın tespiti davaları sosyal güvenlik hakkının özünü oluşturmaktadır.

5. Kendiliğinden araştırma ilkesi dava malzemesinin hazırlanmasında tarafların yanı sıra hâkimin de görevli olması hâli olup bu ilke kamu yararı gerekçesine dayanır ve taraflarca hazırlama ilkesinin istisnasıdır. Öyle ki bu davalarda taraflardan birinin isticvabı ve bunun ikrarla sonuçlanması durumunda bile hâkim kendiliğinden araştırma yetkisine sahip bulunmaktadır. Bu davalarda iddianın ve savunmanın genişletilmesi yasağı uygulanmaz yine hâkim kesin delillerle de bağlı değildir.

6. Hizmet tespiti davalarında işçinin çalışmasının gerçekliği, işin ve işyerinin kapsamı ve niteliği dikkate alınarak ücretinin ve Kuruma işveren tarafından ödenen ve ödemesi gereken primlerin miktarının belirlenebilmesi amacıyla prime esas kazancın tespitinde gerçek ücretin esas alınması koşuldur.

7. Hizmet tespiti davasının niteliği gereği çalışma olgusu her türlü delille ispatlanabilmesine rağmen ücretin ispatında bu denli serbestlik söz konusu değildir. Ücretin ispatında Hukuk Genel Kurulunun 16.04.2025 tarihli ve 2023/10-608 Esas, 2025/243 Karar; 17.05.2023 tarihli ve 2022/(21)10-650 Esas, 2023/483 Karar; 05.11.2019 tarihli ve 2015/10-3509 Esas, 2019/1127 Karar ile 07.02.2018 tarihli ve 2015/10-843 Esas, 2018/126 Karar sayılı kararlarında da belirtildiği üzere HMK'nın 200. maddesinde yazılı sınırları aşan ücret alma iddialarının yazılı delille kanıtlanması zorunluluğu bulunmaktadır.

8. Bu itibarla ücret miktarı HMK'nın 200. maddesinde belirtilen sınırları aşıyor- sa tespiti gereken gerçek ücretin hukuksal geçerliliği haiz olarak düzenlenmiş olmak kaydıyla işçinin imzasının bulunduğu aylık ücreti gösteren para makbuzları, banka kayıtları, ticari defter kayıtları, ücret bordroları gibi belgelerle ispatı mümkündür.

9. Yazılı delille ispat sınırının altında kalan miktar için veya bu miktar üzerinde olsa bile varlığı iddia edilen çalışmanın öncesine ve sonrasına ait delil başlangıcı sayılabilecek belgelerin bulunması hâlinde tanık dinletilmesi mümkündür (HMK md. 202).

10. Öte yandan 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinde prime esas günlük kazançların alt ve üst sınırları açıklanmıştır. Buna göre günlük kazancın alt sınırı HMK'nın 200. maddesinde belirtilen sınırı aşıyorsa ücretin yazılı delille saptanması gereğinin pratikte bir önemi kalmayacaktır. Zira 5510 sayılı Kanun'un 82. maddesinin 2. fıkrasında günlük kazançları alt sınırın altında olan sigortalılar ile ücretsiz çalışan sigortalıların günlük kazançlarının alt sınır üzerinden hesaplanacağı düzenlenmiştir.

11. Somut olayda 02.05.2014-21.06.2017 tarihleri arasında davalı işyerinde veznedar olarak çalışan davacı iş sözleşmesinin feshedildiği tarihte aylık net 2.700,00 TL ücretle çalıştığını ayrıca yılda toplam bir aylık ücreti tutarında ikramiye ödendiğini ancak primlerinin gerçek ücreti üzerinden Kuruma bildirilmediğini iddia ederek eldeki davayı açmış, dosya kapsamında davalı işveren tarafından sunulan ve davacının imzasının yer aldığı 2016 yılına ait ücret bordroları ile davacı tarafından sunulan 2014, 2015, 2016 ve 2017 yıllarına ilişkin aylık ücret ödeme cetvellerinin bulunduğu anlaşılmıştır.

12. İlk Derece Mahkemesince davacının Kuruma bildirilen ücretinin gerçek ücretinin altında olduğu, aylık ücret ödeme cetvellerinde gösterilen aylık ücretleri aldığı ve bu miktarın davacının Kuruma bildirilen ücretine dahil edilmesi gerektiği gerekçe- siyle davanın kabulüne karar verilerek yapılan bu değerlendirme Bölge Adliye Mahkemesince de yerinde bulunarak davalı ve fer'i müdahil Kurum vekillerinin istinaf başvuruları esastan reddedilmiştir.

13. Ne var ki, davacı tarafından sunulan aylık ücret ödeme cetvellerinde şirket kaşesi ile şirket yetkilisinin imzası bulunmakta ise de davalı işveren bu belgelerde yer alan imzanın husumetli olduğu çalışan tarafından gerçeğe aykırı şekilde bu dosyada delil olarak kullanılmak maksadıyla sonradan atıldığını, ücret ödeme cetvelleri farklı yıllara ilişkinmiş gibi görünmesine rağmen çıplak gözle bakıldığında dahi imzaların aynı gün atıldığını anlaşılabileceğini, bu hususun araştırılması gerektiğini ve ilgili belgele-ri kabul etmediklerini savunmuş, Mahkemece bu hususun tespiti için Adli Tıp Kurumu-na yazılan müzekkere sonucu hazırlanan raporda söz konusu belgelerde yer alan imza, mühür, kaşe izi ve yazıların yaşı konusunda zaman birimi açısından tespiti gidi-lemeyeceği bildirilmiştir.

14. Uyuşmazlığın çözümü bakımından davalı işverence sunulan ve yargıla-manın başından beri davacının imza inkârında bulunmadığı ücret bordrolarına bakılma-lıdır.

15. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 102. maddesinin (e) fıkrasının 5. bendinde, dönem bordrolarında bulunması zorunlu unsurların neler oldu-ğundan bahsedilmiş, ilgili düzenlemelerde işverenler tarafından ibraz edilen aylık ücret tediye bordrosunda; işyerinin sicil numarası, bordronun ilişkin olduğu ay, sigortalının adı, soyadı, sigortalının sosyal güvenlik sicil numarası, ücret ödenen gün sayısı, sigorta-lının ücreti, ödenen ücret tutarı ve ücretin alındığına dair sigortalının imzasının bulun-masının zorunlu olduğu, belirtilen unsurlardan herhangi birini ihtiva etmeyen ücret tediye bordrolarının geçerli sayılmayacağı açıklanmıştır. Buradan hareketle somut olaya bakıldığında, bir tarafta geçerliliği tartışmalı olan ve davalı işverenin başından beri kabul etmediği ücret ödeme cetvelleri bulunmaktayken diğer tarafta maddedeki şartları taşıdığı açık olan ve yargılamanın başından beri davacının imza inkârında bu-lunmadığı ücret bordroları bulunmaktadır. O hâlde Mahkemece, davacının elden aldığı ücret tutarlarının gösterildiğini iddia ettiği personel ücret çizelgelerine dayanılarak ücret belirlenmesi hatalı olup sunulan bordroların hukuken geçerli olduğu ve iddia edilen ücret tutarının da tanıkla ispat sınırının üstünde olduğu kabul edilerek sonucuna göre karar verilmelidir.

16. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında prime esas kazanç tutarı bakımından uyumsuzluk olan eldeki davada bireysel iş hukuku ve sosyal güvelik huku-ku normlarının bordroya senet vasfı vermediği, ayrıca dosya içerisinde işverenin kaşesi ile işyeri yetkilisinin imzasının yer aldığı ücret ödeme cetvellerinin bulunduğu, öte yandan resen araştırma ilkesi ve delil serbestisi kapsamında iddianın her türlü delille ispatlanabileceği, vasıfsız işçi olarak çalışmayan davacının asgari ücret almasının haya-tın olağan akışına aykırı olduğu, gerekirse emsal ücret araştırması da yapılmak suretiyle gerçek ücretin belirlenmesi ve direnme kararının bu değişik gerekçe ile bozulması gerektiği ileri sürülmüş ise de bu görüş Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

17. Hâl böyle olunca Hukuk Genel Kurulunca da benimsenen Özel Daire bozma kararına uyulması gerekirken önceki hükümde direnilmesi doğru olmamıştır.

18. O hâlde direnme kararı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerinin temyiz itirazlarının kabulü ile di-renme kararının Özel Daire bozma kararında gösterilen nedenlerden dolayı 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Dosyanın 6100 sayılı Kanun'un 373. maddesinin 1. fıkrası uyarınca İlk Derece Mahkemesine, karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

01.10.2025 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

**YARGITAY
HUKUK GENEL KURULU**

Esas No. 2024/10-444 İlgili Kanun/Madde
Karar No. 2025/704 506 s. SSK/63
Tarihi: 12.11.2025

- **SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ İLE ÇALIŞMA**
- **SİGORTALININ SOSYAL GÜVENLİK DESTEK PRİMİ YATIRILARAK ÇALIŞTIĞI DÖNEMİN TESPİTİNDE HUKUKİ YARARININ BULUNDUĞU**

ÖZETİ: Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmiş süreler, bu Kanuna göre sigortalılık süresinden sayılmaz ve 24/5/1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun hükümleri uygulanmaz, 64 üncü madde hükmüne göre toptan ödeme yapılmaz. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde 12 nci madde hükümleri uygulanır. Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışmaları dolayısıyla bu maddenin (A) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilenler, çalıştıkları süre içinde (B) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını; (B) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilmeden çalışanlar ise çalıştıkları süre içinde haklarında (A) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını isteyebilirler." şeklinde düzenlenmiştir. Buna göre mülga 506 sayılı Kanun'un 63. maddesinin (A) bendi hükmüne göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının bu çalışma olgusuna dayalı ve onunla sınırlı olarak kesilmesi gerekmektedir birlikte 63. maddesinin (B) bendi uyarınca sigortalının talepte bulunması hâlinde yaşlılık aylıkları ödenmeye devam edilir ancak bunlardan sosyal güvenlik destek primi kesilir. Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primine tâbi, isterse tüm sigorta kollarına tâbi olarak çalışsın bu çalışma Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması hâlinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar ile birlikte işçilik alacakları haklarının doğması gibi hususlar da göz önüne alındığında sigortalının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu kabul edilmelidir. Aksi hâlde yaşlılık aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkacağı açıktır.

Taraflar arasındaki tespit davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı ve fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu vekilleri tarafından istinaf edilmesi üzerine Bölge Adliye Mahkemesince istinaf başvurularının kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın usulden reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Yargıtay 10. Hukuk Dairesince yapılan inceleme sonunda bozulmuş, Bölge Adliye Mahkemesi tarafından Özel Daire bozma kararına karşı direnilmiştir.

Direnme kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten sonra Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan gündem ve dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili; müvekkilinin davalı şirkete ait işyerinde 23.09.2013 tarihinde boyacı ustası olarak çalışmaya başladığını, aldığı son ücretin net 2.350,00 TL olduğunu, her ay 30 gün kesintisiz çalışmasına rağmen bir çok ay 10 gün üzerinden bildirim yapıldığı gibi işe giriş tarihinin de hatalı gösterildiğini, eksik bildirimlerin kıdem tazminatının yanı sıra işçilik alacaklarına yönelik açtıkları davayı da etkileyeceğini ileri sürerek 23.09.2013-18.06.2019 tarihleri arasında geçen kesintisiz hizmetlerinin ve prime esas kazancının net 2.350,00 TL olduğunun tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı I. Medikal Mühendislik San. ve Tic. A.Ş. (I. Medikal A.Ş.) vekili; davacının 01.12.2013 tarihinde kısmi süreli iş sözleşmesi ile işe başladığını, imzasını içeren sözleşmesinde ayda 10 gün çalışma yapacağını yazılı olduğunu, çalışmalarının eksiksiz olarak Kuruma bildirildiğini, davacının boyacı ustasının verdiği işleri yapan işçi olarak asgari ücretle çalıştığının imzalı ücret bordroları ile sabit olduğunu belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

2. Fer'î müdahil Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK/Kurum) vekili; davacının iddialarını resmî ve yazılı belgelerle ispatlaması ve ayrıca dava konusu dönemde davacının yaşlılık aylığı alması sebebiyle 5510 sayılı Kanun'un 30. maddesi kapsamında emekli aylığının kesilmesini isteyip istemediği konusunda beyanının alınması gerektiğini, dava konusu çalışmanın sosyal güvenlik destek primine tabî çalışma olarak değerlendirilmesi durumunda ise gerek aralıksız ve kesintisiz çalışmanın gerekse de prime esas kazancın tespitini istemekte hukuki yararının bulunmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin 08.04.2022 tarihli ve 2019/206 Esas, 2022/51 Karar sayılı kararı ile; davacının işe giriş tarihine ilişkin iddiasını ispatlayamadığı, çalışmanın kesintisiz olduğu yönündeki iddiasının ise dosyadaki imzalı ücret bordrolarının Kuruma bildirilen prime esas kazanç ile uyumlu olması sebebiyle yerinde olmadığı ancak imzalı ücret pusulası sunulmayan ve yazılı bir belge bulunmayan dönemler yönünden bordro tanıklarının beyanları dikkate alındığında kesintisiz ayda 30 gün çalıştığının kabulü gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulü ile davacının davalı şirkete ait işyerinde 01.12.2013-18.06.2019 tarihleri arasında toplam 1677 gün hizmet akdine dayalı asgari ücretle sosyal güvenlik destek primine tabî sigortalı olarak çalıştığının, bu çalışmalarından 1352 günün davalı Kuruma bildirildiği, 325 gün asgari ücretle çalışmalarının Kuruma bildirilmediğinin tespiti-ne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı ve fer'î müdahil Kurum vekilleri istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin 23.09.2022 tarihli ve 2022/1876 Esas, 2022/1868 Karar sayılı kararı ile; davacının 506 sayılı Kanun'un 63/B maddesi

gereğince sosyal güvenlik destek primine tabî çalışmanın tespitini talep ettiği, sosyal güvenlik destek primine tabî sürelerin kısa vadeli sigorta kolları yönünden prim tahsilini gerektirdiği ve kısa vadeli sigorta kolları kapsamındaki hak taleplerinin hizmet süresi tespiti yoluna gidilmeden doğrudan dava konusu yapılması mümkün olduğu gibi bu konuların Kuruma başvuru ön koşuluna tabî olarak dava edilebilen ve idari aşamada çözümü gereken öncelikli sorunlar kapsamında bulunduğu, davacının işçilik haklarına ilişkin talebin bulunması hâlinde ise aynı davada hizmet süresinin tespitinin daha etkin bir yol olduğu, ancak sosyal güvenlik düzenlemeleri kapsamında hak talebi olmayan davacının dava açmakta hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle davalı ve fer'î müdahil Kurum vekillerinin istinaf başvurularının kabulü ile ilk derece mahkemesi kararı kaldırılıp düzeltilerek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak suretiyle davanın dava şartı yokluğundan usulden red-dine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

1. Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

2. Yargıtay 10. Hukuk Dairesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile "...Yukarıda belirlenen ilgili hukuk kuralları uyarınca somut olaya dönüldüğünde, 01.03.2001 tarihinden itibaren 5510 sayılı Kanun'un 4/1-a maddesi kapsamında yaşlılık aylığı bağlanan davacının, 01.12.2013 -25.06.2019 tarihleri arasında davalı adına kayıtlı 1105101.35 sicil sayılı işyerinden, metal boyacısı mesleğinden, sosyal güvenlik destek primine tabi bildirimlerinin olduğu, anılan bildirimlerinin 2013/12 – 2014/10, 2015/1-2016/5 aylarında ayda 10'ar gün olduğu, 2017/1 ayında 2 gün, 2017/2 ayında bildirimsiz, diğer bildirimlerinin ayda 27 ila 30 gün şeklinde olduğu, eksik gün bildirimlerinde 18, 1, 7, 6, 21, 15 kodlarının yer aldığı, davalı işverenin eksik gün bildirimi yapma zorunluluğu olmadığından kağıt ortamında eksik gün bildirimlerinin Kurumda mevcut olmadığı, davalı adına kayıtlı 1105101.35 sicil sayılı işyerinin plastik ürün imalatı mahiyetinde olup 01.07.1997 tarihinden itibaren Kanun kapsamında olduğu, davacının imzasının bulunduğu 29.11.2013 tarihli kısmi süreli iş sözleşmesinde işyerinde aylık çalışma gün sayısının 10 gün olarak, işe başlama tarihinin 01.12.2013 tarihi olarak belirtildiği, davacının 04.01.2017 – 06.01.2017 tarihleri arasında hastaneye yatışının, 07.01.2017 – 05.02.2017 tarihleri arasında istirahatli olduğu, davacının. 06.02.2017 – 06.03.2017 tarihleri arasında ücretsiz izne ayrılma isteminin bulunduğu, davacının, 14.03.2018 tarihinde 1 gün işe gelmemesine ilişkin hasta olduğuna ilişkin savunma verdiği, davacının 17-18-19.06.2019 tarihleri arasında mazeretsiz işe gelmediğine ilişkin işyeri çalışanları tarafından tutanak tutulduğu, 2015/2, 4-12, 2016/1, 3-11, 2017/1-4, 6-10, 12, 2018/1-7,9-11, 2019/1-3 ücret hesap pusulalarında sigortalı imzaları bulunduğu görülmektedir.

506 sayılı Kanunun 63/A bendi hükmüne göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları bu çalışma olgusuna dayalı ve onunla sınırlı olarak kesilmektedir. Ancak aynı Kanunun 63/B bendi kapsamında sigortalının istemi bulunması halinde sigortalı adına sosyal güvenlik destek primi ödenecek veya sigortalı adına tüm sigorta kollarından prim ödenmesi durumunda bunun sigortalının aylığı kesilmeden çalışma tercihinin gösterdiği kabulüyle aylığı kesilmeden çalışmaya devam etmesi mümkündür.

Öte yandan; davanın yasal dayanağı 5510 sayılı Kanunun geçici 7/1'nci maddesi uyarınca uygulama alanı bulan mülga 506 sayılı Kanunun 79'ncü maddesi

olup; anılan Kanunun 6'ncı maddesi gereği sigortalı olmak hak ve yükümlünden kaçınılamaz ve vazgeçilemez. Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primi, isterse tüm sigorta kollarına tabi olarak çalışsın, Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması halinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar kapsamında davacının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu ve aksinin kabulü halinde yaşlılık ya da emekli aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkacağı açıktır.

Mahkemece, davacının hukuki yararının olduğu kabul edilip, davacının açıkça beyanı alınmak suretiyle talebin sosyal güvenlik destek primine tabi olarak geçen sürelerin tespitine mi yoksa hizmet akdine dayalı zorunlu çalışmaların tespitine mi yönelik olduğu hususları açıklığa kavuşturulmalı, işin esasına girilerek, elde edilecek sonuca göre karar verilmesi gerekmektedir..." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. Bölge Adliye Mahkemesince Verilen Direnme Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı vekili tarafından sunulan 02.03.2022 tarihli dilekçe içeriği ve 03.03.2022 tarihli duruşmada yapılan tespit dikkate alındığında davacının sosyal güvenlik destek primine tabi çalışmalarının tespitini istediğinin açık olduğu, Özel Daire emsal kararlarında Kuruma dilekçeyle başvuruda bulunulmasının ön koşul olduğu belirtildiğinden bozma kararına uyulmasının mümkün olmadığı, sosyal güvenlik destek primine tabi süreler için kısa vadeli sigorta kolları yönünden prim tahsili gerektiği, kısa vadeli sigorta kollarının güvence altına aldığı risklerin yarattığı etkileri gidermeye yönelik yardımların sağlanmasında ise ödenen prim miktarı ve süreyle orantı kurulmasının gerekmediği, buna bağlı olarak sigortalı adına bildirim gerçekleştirilmediği ve herhangi bir prim ödemesinin yapılmadığı durumlarda dâhi yardım öngören sigorta kolları niteliğinde olduğu, kısa vadeli sigorta kolları yönünden sosyal güvenlik destek priminin geçmişe yönelik sigortalılık hakkı yaratmadığı gibi yaşlılık aylığı alırken gerçekleşen sosyal güvenlik primine tabi sigortalılık süresi niteliğindeki çalışmalar nedeniyle uzun vadeli sigorta kollarından prim tahsilatı yapılamayacağı, kısa vadeli sigorta kollarına ilişkin primler yönünden geçmişe dönük tespit isteminde hukuki yararının bulunmadığı gerekçesiyle direnme kararı verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Direnme kararına karşı süresi içinde davacı vekilince temyiz isteminde bulunulmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili, müvekkilinin davalı aleyhine işçilik alacağı istemiyle dava açtığını, kıdem tazminatı ve diğer tüm alacakların hak edildiği gibi kazanılması için çalışılan günlerin gerçeğe uygun olarak tespit edilmesi gerektiğini, bu nedenle tespit davasının açılmasında hukuki yarar bulunduğunu, bozma kararının hukuka uygun olduğunu belirterek direnme kararının bozulmasını talep etmiştir.

C. Uyuşmazlık

Direnme yoluyla Hukuk Genel Kurulu önüne gelen uyuşmazlık; 01.03.2001 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alan davacının 23.09.2013-18.06.2019 tarihleri arasındaki hizmetlerinin ve prime esas kazancın tespiti istemli eldeki davayı açmakta hukuki yararının bulunup bulunmadığı, buradan varılacak sonuca göre davacının açıkça beyanı alınmak suretiyle talebin sosyal güvenlik destek primine tabi olarak geçen sürelerin tespitine mi yoksa hizmet akdine dayalı zorunlu çalışmaların tespitine mi yönelik olduğu açıklığa kavuşturulup işin esasına girilerek oluşacak sonuca göre karar verilmesinin gerekip gerekmediği noktasında toplanmaktadır.

D. Gerekçe

1. İlgili Hukuk

1. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun (5510 sayılı Kanun) 30, geçici 7/1 ve geçici 14/1. maddeleri.

2. Mülga 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun (506 sayılı Kanun) 63. maddesi.

2. Değerlendirme

1. Öncelikle konuyla ilgili kavram ve yasal düzenlemelere kısaca değinilmelidir.

2. Tespit davası hukuki ilişkide bir kaygı, güvensizlik ve endişe olan hâllerde başvurulabilecek bir araçtır. Bu dava ile hukuki ilişki hakkındaki kuşku ve tereddütler giderilebilir. Tespit davaları hakların istikrarını temin etmekle toplumsal bir yarar sağlar. Bu davanın amacı hukuki belirsizliği gidermek, yani hukuki ilişkileri taraflar açısından belirli hâle getirmekten (hukuki belirliliği sağlamaktan) ve bu yolla hukuki barışı sağlamaktan ibarettir (Baki Kuru, Ali Cem Budak, Tespit Davaları, İstanbul, İkinci Baskı, 2010, s. 68, 69).

3. Tespit davası 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (HMK) 106. maddesinde;

“(1) Tespit davası yoluyla, mahkemeden, bir hakkın veya hukuki ilişkinin varlığının ya da yokluğunun yahut bir belgenin sahte olup olmadığının belirlenmesi talep edilir.

(2) Tespit davası açanın, kanunlarda belirtilen istisnai durumlar dışında, bu davayı açmakta hukuken korunmaya değer güncel bir yararı bulunmalıdır.

(3) Maddi vakıalar, tek başlarına tespit davasının konusunu oluşturmaz.” şeklinde düzenlenmiştir.

4. Bu hükümden hareketle mahkeme tarafından tespit davasının esasına girilerek davacının talebi hakkında bir hüküm verilebilmesi için usul hukukundaki genel dava şartlarına ek olarak dava konusunun bir hakka veya hukuki ilişkiye yönelik olması ve davacının tespit davası açmakta hukuki yararının bulunması gerekmektedir.

5. Belirtmek gerekir ki, her türlü hukuki ilişki ve hakkın varlığı yahut yokluğu, tespit davasına konu edilebilir: Borç ilişkileri, aile hukuku ilişkileri, aynı haklar, miras hakkı, fikri haklar, isim hakkı gibi birçok hukuki ilişki. Buna karşılık bir hukuki ilişki niteliğinde olmayıp maddi vakıadan ibaret olan ilişkilerin tespiti için açılan tespit davası dinlenmez. Yine somut bir olaya ilişkin olmayan soyut hukuki sorunların da tespit davasına konu edilmesi mümkün değildir (Kuru, Budak, s. 81).

6. Bazı özel kanun hükümlerinde de tespit davasına açıkça yer verilmiş olup bu özel kanun hükümlerinden olan mülga 506 sayılı Kanun'un 79. ve 5510 sayılı

Kanun'un 86. maddelerinde sigortalıların hizmetlerinin tespitine ilişkin olarak dava açabileceği açıkça ve özel olarak düzenlenmiştir.

7. Diğer taraftan tespit davasının ikinci şartı, davacının hukuki ilişkisinin hemen tespitinde hukuki yararının bulunması gerekliliğidir.

8. Medeni usûl hukukunda hukuki yarar, mahkemede bir davanın açılabilmesi için davacının bu davayı açmakta ve mahkemeden hukuksal korunma istemekte bir çıkarının bulunması gerektiğine ilişkin ilke anlamına gelir. Davacının davayı açtığı tarih itibarıyla dava açmakta hukuk kuralları tarafından haklı bulunan (korunan) bir yararı olmalı, hakkını elde edebilmesi için mahkeme kararına ihtiyacı bulunmalıdır.

9. Hukuki yarar dava şartlarından olup davacının dava açmakta hukuken korunmaya değer bir yararının bulunması gerekir. Bu şart dava konusuna ilişkin genel dava şartlarından biri olup davanın esası hakkında inceleme yapılabilmesi ve esas hakkında hüküm verilebilmesi için varlığı gerekli olduğundan olumlu dava şartları arasında sayılmaktadır. Bu nedenle menfaate, davanın dinlenebilmesi (mesmu olması, kabule şayan olması) şartı da denilmektedir (Emel Hanağası, Davada Menfaat, Ankara, 2009, s.19-21).

10. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun "Dava şartları" başlıklı 114. maddesinin gerekçesinde de "...Maddenin birinci fıkrasının (h) bendinde ise davacının dava açmakta hukuki yararının bulunmasının bir dava şartı olduğu hususu açıkça vurgulanmıştır. Burada sözü edilen hukukî yarardan maksat, davacının sübjektif hakkına hukukî korunma sağlanması hususunda mahkemeye başvurmada hâli hazırda hukuken korunmaya değer bir yararının bulunmasıdır. Bir başka ifadeyle, davacı hakkına kavuşmak için, hâli hazırda mahkeme kararına muhtaç bir konumda değilse onun hukukî yararının bulunduğundan söz etmek mümkün değildir..." yönünde açıklamalara yer verilmiştir.

11. Bir davada menfaat (hukuki yarar) ilkesinin dava şartı olarak gözetilmesinin yargılamanın amacına ve usul ekonomisi ilkesine uygun olacağı her türlü duraksamadan uzaktır.

12. Bu ilkedен hareketle bir davada hukuki menfaatin bulunup bulunmadığı mahkemece tarafların dava dosyasına sunduğu deliller, olay veya olgular çerçevesinde yargılamanın her aşamasında ve kendiliğinden gözetilmelidir. Böylelikle kişilerin haksız davalar açmak suretiyle dava hakkını kötüye kullanmasına karşı bir güvence de sağlanmış olmaktadır (Hakan Pekcanıtez, Medeni Usul Hukuku, Cilt II, İstanbul, Onbeşinci Baskı, 2017, s. 946-949).

13. Tespit davası bakımından hukuki yararın bulunup bulunmadığı değerlendirilirken üç şartın birlikte gerçekleşmesi aranmaktadır.

14. Bunlardan ilki, davacının bir hakkı veya hukuki durumu, güncel (hâlihazır) bir tehlike ile tehdit edilmiş olmalıdır. Söz konusu tehdidin genellikle davalıya ait beyanların yahut davranışların sonucu olduğu kabul edilmektedir. Aynı zamanda davacıya yönelen tehdidin barındırdığı tehlike güncel bir nitelik taşımalıdır.

15. İkincisi, bu tehdit nedeniyle davacının hukuki durumu tereddüt içinde olmalı ve bu husus davacıya zarar verebilecek nitelikte bulunmalıdır. Daha önce de ifade edildiği gibi tespit davasına hukuki ilişkilerde yaşanan kaygı, güvensizlik ve endişe durumlarında başvurulmalıdır. Belirtmek gerekir ki, davacının hukuki durumuna ilişkin her türlü tehdit değil ancak zarara yol açacağına kanaat getirilen bir tehdit sebebiyle tespit davası açılabilir.

16. Son olarak yalnız kesin hüküm etkisine sahip olup cebri icraya yetki vermeyen (icraya konulamayan) tespit hükmü, bu tehlikeyi ortadan kaldırmaya elverişli olmalıdır. Tespit davası neticesinde verilen hükümler, kesin hüküm niteliği taşımakla birlikte davacıya icra yetkisi vermez. Bu sebeple davacının hukuki belirsizliğini ortadan kaldırmak için tespit hükmünün en uygun ve en elverişli olduğu durumlarda davacının tespit davası açmasında hukuki yararının bulunduğu sonucuna varılabilir.

17. Buna göre tespit hükmü davacının içinde bulunduğu hukuki belirsizliği gidermek için bir fayda sağlamadığında ve istenen hukuki koruma için diğer dava türlerinden birinin açılması gerekli olduğunda hukuki yarar şartının yerine getirilmediği söylenemez.

18. Gelinek noktada sosyal güvenlik destek primi ve yaşlılık aylığı ile ilgili yasal düzenlemelerin açıklanmasında yarar bulunmaktadır.

19. 1 Ekim 2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un geçici 7. maddesinin 1. fıkrasında; "Bu Kanunun yürürlük tarihine kadar 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı, 02/09/1971 tarihli ve 1479 sayılı, 17/10/1983 tarihli ve 2925 sayılı, bu Kanunla mülga 17/10/1983 tarihli ve 2926 sayılı, 08/06/1949 tarihli ve 5434 sayılı Kanunlar ile 17/07/1964 tarihli ve 506 sayılı Kanun'un Geçici 20'inci maddesine göre sandıklara tabi sigortalılık başlangıçları ile hizmet süreleri, fiili hizmet süresi zammı, itibari hizmet süreleri, borçlandırılan ve ihya edilen süreler ve sigortalılık süreleri tabi oldukları Kanun hükümlerine göre değerlendirilir." yönünde düzenleme bulunmaktadır.

20. Bu durumda 01.10.2008 tarihinden önceki döneme ilişkin hizmet tespiti uyuşmazlıklarında mülga 506 sayılı Kanun; bu tarihten sonraki dönem bakımından ise 5510 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması gerekmektedir.

21. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 30. maddesinin 3. fıkrası;

"...(Değişik üçüncü fıkra: 17/4/2008-5754/18 md.) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra;

a) 4 üncü maddenin birinci fıkrasının (b) (...) bendi hariç olmak üzere bu Kanuna göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları, çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesilir. Bunlardan bu Kanuna tabi çalıştıkları süre zarfında 80 inci maddeye göre belirlenen prime esas kazançları üzerinden 81 inci madde gereğince kısa ve uzun vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortasına ait prim alınır. Yaşlılık aylığı kesilenlerden, işten ayrılarak (...) yeniden yaşlılık aylığı bağlanması için yazılı istekte bulunanlara ya da emekliye ayrılan veya sevk edilenlere, yazılı istek tarihini veya görevinden ayrıldığı tarihi takip eden ödeme döneminden itibaren yeniden yaşlılık aylığı hesaplanarak bağlanır. Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılacak artışlar uygulanarak bu fıkarda belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmi aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı ve emeklilik sonrası çalışmaya ait prime esas kazançları üzerinden 29 uncu maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır..." şeklinde düzenlenmiştir.

22. Buna göre 5510 sayılı Kanun'un 30. maddesinin 3. fıkrasının (a) bendinde bu Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten sonra ilk defa sigortalı olan kişilerden yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra 4. maddenin 1. fıkrasının (b) bendi hariç olmak üzere bu Kanun'a göre veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının çalışmaya başladıkları tarihi takip eden ödeme dönemi başında kesileceği düzenlenmiş olup bu düzenleme gereğince 5510 sayılı Kanun'un yürürlüğe girdiği 01.10.2008 tarihinden sonra ilk defa sigortalı olanlardan yaşlılık aylığı bağlandıktan sonra çalışmaya başlayanların aylıklarının kesilmesi gerekmektedir.

23. Ancak 5510 sayılı Kanun'un "Sosyal güvenlik destek primine ilişkin geçiş hükümleri" başlıklı geçici 14. maddesinin 1. fıkrası ile Kanun'un yürürlüğe girdiği tarihten önce sigortalı olanlar hakkında sosyal güvenlik destek primine tâbi olma bakımından bu Kanun'la yürürlükten kaldırılan hükümlerin uygulanmasına devam edileceği hüküm altına alınmıştır.

24. Diğer taraftan yaşlılık aylığı bağlananların çalışmaya devam etmesi veya yeniden çalışmaya başlaması hâlinde yapılacak işlemlere ilişkin hususlar 5510 sayılı Kanun ile yürürlükten kaldırılan 506 sayılı Kanun'un 63. maddesinde; "... "A) (Değişik: 16/10/2007-5698/2 md.) Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken, sigortalı olarak çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıkları çalışmaya başladıkları tarihte kesilir.

Yaşlılık aylıkları kesilenlerden yeniden çalıştıkları süre zarfında 78 inci maddeye göre prime esas kazançları üzerinden 73 üncü madde gereğince prim alınır. Yaşlılık aylıkları kesilenlerden işten ayrılarak yaşlılık aylığı verilmesi için yazılı talepte bulunan sigortalıya yeniden bağlanacak yaşlılık aylığı talep tarihini takip eden ödeme döneminden başlanarak ödenir.

Yeni aylık, eski aylığın kesildiği tarihten sonra aylıklara yapılan artışlar uygulanarak ikinci fıkrada belirtilen aylık başlangıç tarihi itibarıyla bulunan tutarı ile emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmî aylığın toplamından oluşur. Emeklilik sonrası çalışmaya ait kısmî aylık, talep tarihindeki emeklilik öncesi ve sonrası prim ödeme gün sayısı toplamı üzerinden, 61 inci maddeye göre hesaplanan aylığın emeklilik sonrası prim ödeme gün sayısına orantılı bölümü kadardır.

B) Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı olarak bir işte çalışmaya başlayanların yazılı talepte bulunmaları halinde yaşlılık aylıklarının ödenmesine devam olunur. Ancak bunlardan 78 inci maddeye göre tespit edilen prime esas kazançları üzerinden % 30 oranında Sosyal Güvenlik Destek Primi kesilir. Bu primin 1/4'ü sigortalı hissesi, 3/4'ü işveren hissesidir.

(Ek: 25/8/1999 - 4447/8 md.) Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken serbest avukat veya noter olarak çalışmalarını sürdürenlerin, sosyal yardım zammı dahil, almakta oldukları aylıklarından % 15 oranında sosyal güvenlik destek primi kesilir.

Yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışanlar, bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta olanlara ve bunların geçindirmekle yükümlü oldukları eş ve çocuklarına, ana ve babalarına tanınan sosyal sigorta haklarından aynen yararlanırlar.

Sosyal Güvenlik Destek Primi ödenmiş süreler, bu Kanuna göre sigortalılık süresinden sayılmaz ve 24/5/1983 tarih ve 2829 sayılı Sosyal Güvenlik Kurumlarına Tabi Olarak Geçen Hizmetlerin Birleştirilmesi Hakkında Kanun hükümleri

uygulanmaz, 64 üncü madde hükmüne göre toptan ödeme yapılmaz. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde 12 nci madde hükümleri uygulanır.

Bu Kanuna göre yaşlılık aylığı almakta iken sigortalı bir işte çalışmaları dolayısıyla bu maddenin (A) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilenler, çalıştıkları süre içinde (B) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını; (B) fıkrasına göre yaşlılık aylığı kesilmeden çalışanlar ise çalıştıkları süre içinde haklarında (A) fıkrasında yazılı hükümlerin uygulanmasını isteyebilirler." şeklinde düzenlenmiştir.

25. Buna göre mülga 506 sayılı Kanun'un 63. maddesinin (A) bendi hükmüne göre yaşlılık aylığı almakta iken çalışmaya başlayanların yaşlılık aylıklarının bu çalışma olgusuna dayalı ve onunla sınırlı olarak kesilmesi gerekmeyle birlikte 63. maddesinin (B) bendi uyarınca sigortalının talepte bulunması hâlinde yaşlılık aylıkları ödenmeye devam edilir ancak bunlardan sosyal güvenlik destek primi kesilir.

26. Sigortalı ister sosyal güvenlik destek primine tâbi, isterse tüm sigorta kollarına tâbi olarak çalışsın bu çalışma Kanunun öngördüğü belli bir sosyal güvenlik kuruluşu sigortalısı olması, kamu düzenine ilişkin, kişiye bağlı, vazgeçilmez ve kaçınılmaz hak ve yükümlülük doğuran bir hukuksal statü yaratır. Bu statüye Kurumun prim tahakkuk ettirmesi, sigortalının iş kazası geçirmesi veya meslek hastalığına yakalanması hâlinde kendisi ya da hak sahiplerine gelir bağlanması gibi çeşitli sonuçlar bağlanmıştır. Bu sonuçlar ile birlikte işçilik alacakları haklarının doğması gibi hususlar da göz önüne alındığında sigortalının bildirim yapılmayan dönemlerdeki çalışmalarının tespitini istemekte hukuki yararının bulunduğu kabul edilmelidir. Aksi hâlde yaşlılık aylığı alan kişilerin sigortasız çalıştırılabileceği gibi sosyal güvenlik hakkının zorunlu ve vazgeçilemez niteliğine aykırı bir sonuç çıkaracağı açıktır.

27. Somut olayda davacı vekilinin 08.02.2022 tarihli bilirkişi raporuna karşı verdiği 02.03.2022 tarihli itiraz dilekçesinde talebin sosyal güvenlik destek primine tâbi çalışmaların tespitine ilişkin olduğunu ve 03.03.2022 tarihli duruşmadaki beyanında itiraz dilekçesindeki beyanlarını tekrar ettiğini belirtmesi, İlk Derece Mahkemesince sosyal güvenlik destek primine tâbi çalışmaların kısmen tespitine yönelik verilen kararın davacı tarafça istinaf edilmemesi birlikte değerlendirildiğinde, talebin sosyal güvenlik destek primine tâbi çalışmaların tespitine ilişkin olduğu belirgin olup bu nedenle bozma kararının davacının beyanı alınmak suretiyle talebinin açıklattırılması gerektiğine değinen kısmı yerinde olmamakla birlikte 01.03.2001 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alan davacının 23.09.2013-18.06.2019 tarihleri arasında sosyal güvenlik destek primine tâbi olarak geçtiğini iddia ettiği sürelerin ve prime esas kazancının tespitini talep etmekte hukuken korunmaya değer güncel bir yararının bulunduğu anlaşılmakla işin esasına girilerek varılacak sonuca göre karar verilmesi gerekirken Bölge Adliye Mahkemesince yazılı gerekçe ile davanın hukuki yarar yokluğundan usulden reddine karar verilmesi usul ve yasaya uygun değildir.

28. Nitekim Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 05.04.2023 tarihli ve 2022/10-1066 Esas, 2023/301 Karar; 05.07.2023 tarihli ve 2023/10-403 Esas, 2023/712 Karar ile 02.07.2025 tarihli ve 2024/10-545 Esas, 2025/425 Karar sayılı kararları da aynı doğrultudadır.

29. Hukuk Genel Kurulundaki görüşmeler sırasında; 01.03.2001 tarihinden itibaren yaşlılık aylığı alan davacının talebinin sosyal güvenlik destek primine tâbi olarak çalıştığına ilişkin olduğu, kısa vadeli sigorta kolları yönünden sosyal güvenlik destek priminin geçmişe yönelik sigortalılık hakkı yaratmadığı gibi yaşlılık aylığı alırken gerçekleşen sosyal güvenlik primine tâbi sigortalılık süresi niteliğinin

deki çalışmalar nedeniyle uzun vadeli sigorta kollarından prim tahsilatı yapılamayacağı, bu yönüyle sosyal güvenlik destek primine tabî çalışmanın ücrete etki edecek yönü olmadığı, davacının ayrıca iş kazası veya meslek hastalığı riskinin ortaya çıktığına dair bir iddiasının da olmadığı, destek priminin yatırılmaması Kuruma iletildiğinde Kurumun dava açılmasına gerek olmaksızın işlem yapacağı, öte yandan işçilik alacağı davasında ücretin tespiti mümkün iken bu davaya delil oluşturmak amacıyla bir davanın açılmasının da düşünülemeyeceği gözetildiğinde davacının bu davayı açmakta doğmuş ve güncel bir yararının bulunmadığından hukuki yararının olduğundan söz edilemeyeceği, bu nedenle direnme kararının onanması gerektiği görüşü ileri sürülmüş ise de bu görüş yukarıda açıklanan nedenlerle Kurul çoğunluğu tarafından benimsenmemiştir.

30. Hâl böyle olunca direnme kararı yukarıda açıklanan bu değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı bozulmalıdır.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Davacı vekilinin temyiz itirazlarının kabulü ile direnme kararının yukarıda açıklanan değişik gerekçe ve nedenlerden dolayı HMK'nın 371. maddesi gereğince BOZULMASINA,

İstek hâlinde temyiz peşin harcının yatırana geri verilmesine,

Dosyanın HMK'nın 373. maddesinin 2. fıkrası uyarınca kararı veren Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Dairesine gönderilmesine,

12.11.2025 tarihinde oy çokluğuyla kesin olarak karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 9th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/8339
Karar No. 2025/9478
Tarihi: 03.12.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **BORDRO HİLESİ**
- **BORDRODAKİ FAZLA ÇALIŞMA SAATİ, HAFTA TATİLİ İLE ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜN SAYISI, DİĞER DELİL VEYA OLGULARLA DESTEKLENMEDİĞİ SÜRECE TEK BAŞINA İSPAT ARACI OLARAK KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki ta-hakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işlemin varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 16.01.2014-10.10.2017 tarihleri arasında silobas şoförü olarak aylık net 2.700,00 Türk lirası (TL) ücret + 400,00 TL yemek parası + 140,00 TL yol parası karşılığı çalıştığını, iş sözleşmesinin emeklilik nedeniyle sona erdiğini, işverenin kıdem tazminatı olarak 12.500,00

TL ödeme yaptığını, yıllık izinlerinin usulüne uygun kullanılmadığını, haftanın 7 günü çalışma olduğunu, dinî bayramlar haricinde ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığını ileri sürerek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, davacının 18.01.2014-10.10.2017 tarihleri arası en son brüt 2.602,58 TL ücret ile çalıştığını, kıdem tazminatı ve diğer hak ve alacakları için 12.574,06 TL ödeme yapıldığını, davacının ibraname verdiğini, fazla çalışmaların bordroda tahakkuk ettirildiğini, ulusal bayram ve genel tatillerde çalışma olmadığını, olursa ücretinin ödenildiğini, yıllık izinleri kullandığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işyerinde 18.01.2014-10.10.2017 tarihleri arasında çalıştığı, iş sözleşmesini emeklilik nedeniyle feshettiği, ücretin brüt 2.602.58 TL olduğu, bakiye kıdem tazminatı alacağı ve 11 gün kullanmadığı yıllık izin hakkının bulunduğu, tanık beyanlarına göre davacının ayın 3 haftasında 7 gün, geri kalan bir haftada ise 6 gün çalıştığı, haftada ortalama 4 gün 07.00-20.30 saatleri arasında, geri kalan günlerde 07.00-19.00 saatleri arasında çalıştığı, kış aylarında aynı çalışma düzeniyle ancak 07.00-19.00 saatleri arasında çalıştığı anlaşılmakla haftalık fazla çalışmasının kış aylarında ortalama 3 ay, 7 gün çalışılan haftalarda 21 saat, 6 gün çalışılan haftalarda 18 saat, ortalama olarak ise 20,25 saat, yaz aylarında ise ortalama 9 ay, 7 gün çalışılan haftalarda 27 saat, 6 gün çalışılan haftalarda 24 saat, ortalama fazla çalışmanın ise 26,25 saat olduğu; ayda 3 hafta tatilinde ve dinî bayramlar ve yılbaşı tatili hariç diğer ulusal bayram ve genel tatillerde çalıştığı, imzalı olan 2017 Ekim ayı bordrosunda tahakkuk bulunduğundan bu ay dışlanarak, diğer bordrolarda ise davacı imzası bulunmadığından tahakkuk eden miktarlar hesaplanan alaktan mahsup edilerek % 30 indirim uygulanmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesinin vakia ve hukuki değerlendirmesinde usul ve kanuna aykırılık bulunmadığından davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine, dava belirsiz alacak davası olarak açıldığından dava açılmakla zamanaşımının kesileceği ve kıdem tazminatı dışındaki alacaklara dava tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerekirken dava ve ıslah tarihinden faiz işletilmesinin hatalı olduğu, bu nedenle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kısmen yerinde olduğu gerekçesiyle davacının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına ve yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Aylık ücreti net 2.700,00 TL olduğu hâlde brüt 2.602.58 TL olarak kabulünün hatalı olduğunu, ücretin bir kısmının fazla çalışma olarak gösterildiğini,

bordro hilesi yapıldığını, davalı tanığınca ücretin net 2.360,00 TL olduğu ve fazla çalışmaların karşılığının ödenmediğinin ifade edildiğini,

2. Fazla çalışma tahakkukları ücret olduğundan bu tahakkukların fazla çalışma alacağından mahsup edilmemesi gerektiğini,

3. Yıllık izinler kanuna aykırı kullandırıldığından yıllık izin kullanmamış sayılması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının ücreti, fazla çalışma yapıp yapmadığı, yapmışsa karşılığının ödenip ödenmediği ile yıllık ücretli izin alacağının ispatı ve hesabına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir..

2. Fazla çalışma yaptığını 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 ispatlanmadıkça, imzalı bordroda görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak, fazla çalışmanın bu tür yazılı belgelerle ispatlanamaması durumunda tarafların dinletmiş oldukları 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 fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

Ücret bordrosundaki ücretin, davacının gerçek ücret miktarını yansıtmadığının anlaşılması hâlinde, bordroların imzalı ve imzasız oluşuna göre bir ayırım yapılması gerekmektedir. Bu hâlde imzalı bordroda yer alan fazla çalışma saati davacıyı bağlayacağından, davacı bordrodaki süreden daha fazla süre ile çalıştığını ancak yazılı bir delil ile ispat edebilir. Davacının imzalı bordrodaki süreden daha fazla çalıştığını yazılı delil ile ispat etmesi hâlinde, bordroda ödendiği belirtilen fazla çalışma ücreti davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanan alacaklardan mahsup edilir. İmzalı bordrodaki fazla çalışma süresinden daha fazla çalışma yapıldığının yazılı kayıtlar ile ispat edilememesi durumunda, bordrodaki fazla çalışma saati ile bağlı kalınarak değerlendirme yapılır. Yani bordrodaki fazla çalışma süresinin işçinin gerçek fazla çalışma süresini yansıttığı, ancak karşılığı olan ücretin gerçek fazla çalışma ücretini yansıtmadığı kabul edilir. Davacının bordrodaki fazla çalışma süresinin karşılığı olan fazla çalışma ücreti gerçek ücret miktarı üzerinden yeniden hesaplanır. Bu hâlde de bordrodaki tahakkuk miktarı hesaplanan alaktan mahsup edilir.

Ücret bordrosunun imzasız olması hâlinde ise davacının bordroda görünen fazla çalışma süresinden daha fazla çalıştığını tanık delili dâhil olmak üzere her türlü delil ile kanıtlaması mümkündür. Bu durumda ispat edilen fazla çalışma ücretinin davacının gerçek ücreti üzerinden hesaplanması gerektiğinde tereddüt olmamalıdır. Ayrıca hesaplanan bu alacaklardan bordroda tahakkuk eden ve ödenmediği banka kayıtları ile sabit olan miktarın mahsubu gerektiği de göz ardı edilmemelidir.

Bordro hilesinin söz konusu olduğu hâllerde, bordrodaki tahakkukların (fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve ulusal bayram genel ücreti gibi) aslında gerçekte bu çalışmaların karşılığı olan ücretler olmadığı, işçinin temel ücretinin bir parçası olduğu kabul edilmelidir. Bu durumda işverenin kayıtlarında hileli bir işle-

min varlığı kabul edildiğinden, ücret bordrosunun imzalı veya imzasız olması sonucu etkilemez. Bu kabulün sonucu ise bordroda "fazla çalışma", "hafta tatili", "ulusal bayram ve genel tatil ücreti" gibi adlarla gösterilen ancak temel ücrete dâhil olduğu kabul edilen ödemelerin gerçekte fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmalarının karşılığı olarak dikkate alınmamalarıdır. Bir diğer ifade ile bordro hilesinde bordroda ücret olarak gösterilen miktar ile fazla çalışma ve/veya hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin toplamı gerçek ücreti yansıttığından fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının varlığı her türlü delille ispatlanabilir. Ancak bordrodaki fazla çalışma saati, hafta tatili ile ulusal bayram ve genel tatil gün sayısı, diğer delil veya olgularla desteklenmediği sürece tek başına ispat aracı olarak kabul edilemez. Yeri gelmişken belirtmek gerekir ki bu husus, davacı ile menfaat birliği içindeki tanıkların beyanlarına itibar edilmesini gerektiren bir olgu olarak değerlendirilebilir. Fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışma iddiasının ispatlanması hâlinde, hileli bordroda gösterilen fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ödemelerinin hesaplanan miktardan mahsup edilmesi de söz konusu değildir.

Somut uyuşmazlıkta; davacı işçi net ücretinin 2.700,00 TL olduğunu iddia etmiş, davalı işveren ise davacının ücretinin bordrosundaki gibi 2.602,58 TL brüt olduğunu savunmuştur. Davacı tanığı U.B. davacının aylık ücretinin ortalama net 2.700,00 TL olduğunu, fazla çalışmaların ödenmediğini, ücretin banka kanalıyla ödendiğini; davalı tanığı Y.I. da davacının net ücretinin 2.360,00 TL olduğunu, fazla çalışma ücretlerinin ödenmediğini beyan etmiştir. Uluslararası Tır ve Ağır Vasıta Şoförleri Yardımlaşma ve Dayanışma Derneği, emsal ücretin 2017 yılı için aylık net 3.200,00-3.400,00 TL arası olduğunu bildirmiştir. Dosya kapsamında yer alan davacıya ait bordroların incelenmesinde; "fazla mesai" ve "fazla mesai-2" sütunlarının karşısında çalışma saati sıfır (0) yazılmasına rağmen, karşılığında her ay değişik miktarda tahakkukların yer aldığı ve böylece her ay değişik miktardaki tahakkuklarla toplam 2.700,00 TL civarı net ücret ödendiği tespit edilmiştir. Belirtilen sebeple; bordroda yer alan fazla çalışma tahakkuklarının fazla çalışma karşılığı olmadığı, bordroların hileli olduğu ve davacının ücretinin net 2.700,00 TL olduğunun kabulü dosya kapsamına uygun düşecektir.

Bu durumda; dava konusu alacakların bu ücret üzerinden yeniden hesaplanıp hüküm altına alınması gerekmektedir.

3. Dosya kapsamı ve tanık anlatımları bir bütün olarak değerlendirildiğinde; yukarıdaki (2) numaralı paragrafta izah edildiği üzere bordrolarda yer alan fazla çalışma tahakkukları ücretin bir bölümünü teşkil ettiğinden, hesaplanacak olan fazla çalışma alacağından bordrolarda yer alan fazla çalışma tahakkukları mahsup edilmeksizin hüküm kurulması gerektiği de göz önünde bulundurularak sonuca gidilmelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
03.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7107
 Karar No. 2025/9476
 Tarihi: 03.12.2025

İlgili Kanun/Madde
5718 s. MÖHUK/24

- **YABANCILIK UNSURU TAŞIYAN İŞ SÖZLEŞMESİ**
- **TARAFLARIN HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI YAPMAMIŞ OLMASI**
- **HUKUK SEÇİMİ ANLAŞMASI BULUNMAYAN DÖNEMDE İŞ SÖZLEŞMESİNE, DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN VARLIĞI TESPİT EDİLMEDİĞİ SÜRECE, İŞÇİNİN İŞİNİ MUTAD OLARAK YAPTIĞI İŞYERİ HUKUKUNUN UYGULANMASININ GEREKTİĞİ**
- **DAHA SIKI İLİŞKİLİ HUKUKUN TESPİTİNDE SADECE İŞÇİ VE İŞVERENİN TÜRK OLMASININ TEK BAŞINA BELİRLEYİCİ KRİTER KABUL EDİLEMEYECEĞİ**

ÖZETİ: Dosya kapsamına göre taraflar arasında yapılan açık ya da zımni bir hukuk seçimi anlaşması bulunmamaktadır. Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun'un 27/2 hükmünde genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, işçinin tâbi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri, sosyal ve hukuki ilişkilerin yoğunlaştığı yer, ücretin ödendiği yer, iş sözleşmesinin daha sıkı ilişkili hukuka özgü kurumlar (Örneğin Türk hukuku) gözetilerek yapılması, daha önceki (daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı) iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür. Bu hâlde hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyumsuzluk konusu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde ise sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Yukarıda açıklanan hususlara göre somut uyumsuzlukta davalı Şirketin Rusya/Tataristan'da bulunan şantiyelerinde çalışan davacı işçinin çalışma döneminde Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ve ücretinin ödendiği yer dikkate alındığında, uyumsuzluk konusu dönemde daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşıldığından davacının tespit edilen tüm çalışma dönemi bakımından, uyumsuzluğa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerekir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraflar vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâki-

mi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 02.06.2015 - 11.04.2017 tarihleri arasında davalı Şirketin Rusya / Tataristan'daki şantiyesinde formen olarak çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız feshedildiğini; en son aylık net 3.500,00 USD ücret aldığını, barınma, iase, günlük 3 öğün yemek ve tüm ulaşım masraflarının karşılandığını, haftada 7 gün 07.30 - 22.00 saatleri arasında çalıştığını, dinî bayramların ilk günleri hariç tüm ulusal bayram ve genel tatillerde de çalıştığını, yıllık izinlerinin kullandırılmadığını; Tataristan Cumhuriyeti kanunlarına göre kurulmuş Gemont LLC-OOO Gemont Ltd. Şti.nin (Gemont Şti.) davalı Şirketle arasında organık bağ bulunduğunu ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı ile yıllık izin, fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram genel tatil ücreti alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; husumet itirazında bulunduklarını, davacının müvekkilleri Şirketin işçisi olmadığını ve Rusya Tataristan Cumhuriyeti Kanunlarına göre kurulmuş olan dava dışı Gemont Şti.nin işçisi olduğunu, bu Şirketle aralarında herhangi bir hukuki ve fiili ilişki bulunmadığını; bu Şirketin Türkiye'de bir irtibat bürosu bulunduğunu ve yabancı hukukun tatbiki gerektiğini; Tataristan mahkemelerinin davaya bakabileceğini; işyeri özlük dosyasının da bu dava dışı firmada bulunduğunu savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile, uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanarak hesap yapılan bilirkişi raporuna itibar edilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraflar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile 5718 sayılı Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun'un (5718 sayılı Kanun) 27. maddesinin 4. fıkrası gereğince hâlin bütün şartlarına göre iş sözleşmesiyle daha sıkı ilişkili bir hukukun bulunması hâlinde sözleşmeye 2 ve 3. fıkra hükümleri yerine bu hukukun uygulanabileceği, eldeki davada davacı Türk vatandaşı olup davacının yerleşim yeri ile sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ülke de Türkiye olduğundan davada sözleşmeyle daha sıkı ilişkili olduğu anlaşılan Türk hukukunun uygulanmış olmasında hukuka aykırılık bulunmadığı, mahkemece denetime elverişli bilirkişi raporuna göre davacının tazminat ve alacaklarına hükmedilmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Temel ücret ve brüt ücretin eksik hesaplandığını ücretin net 3.500,00 USD olarak kabulü gerektiğini,

b. Fazla çalışma alacağının eksik hesaplandığını, haftalık 32,5 saat olması gerektiğini, ara dinlenmenin 2 saat yerine 1,5 saat alınması gerektiğini,

c. Tüm çalışma dönemi için fazla çalışma, hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti hesaplanması gerektiğini,

d. Süresinde sunulmayan özlük dosyasındaki belgelere itibar edilemeyeceğini, yurt içinde bulunulan sürelerin hizmet süresinden dışlanmaması gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Davada yabancılık unsuru bulunduğundan uyuşmazlıkta Rusya Federasyonu İş Kanunu'nun uygulanması gerektiğini, mutad işyerinin Tataristan olduğunu,

b. Husumet itirazının dikkate alınmamasının hatalı olduğunu,

c. Tanıkların davacıyla menfaat birliği içinde olduğunu, taleplerin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; iş sözleşmesine uygulanacak hukuk ile dava konusu alacaklara hak kazanılıp kazanılmadığına ilişkindir.

1. Somut uyuşmazlıkta davacı işçi, davalının yurt dışında bulunan şantiyelerinde çalıştığını ileri sürerek ödenmeyen işçilik alacaklarının hüküm altına alınmasını istemiş; davalı işveren ise yasal süresi içinde sunduğu cevap dilekçesinde davacının yurt dışı şantiyelerinde çalışması sebebiyle uyuşmazlığın yabancı hukuka göre çözümlenmesi gerektiğini savunmuştur. İlk Derece Mahkemesince uyuşmazlığa Türk hukuku uygulanarak varılan sonuç dosya kapsamına uygun düşmemiştir.

Dosya kapsamına göre taraflar arasında yapılan açık ya da zımni bir hukuk seçimi anlaşması bulunmamaktadır. Tarafların hukuk seçimi anlaşması yapmadıkları veya yapılan hukuk seçimi anlaşmasının geçersiz olduğu dönemde iş sözleşmesine, kural olarak işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerektiği 5718 sayılı Kanun'un 27/2 hükmünde genel bir kural olarak düzenlenmiştir. Burada yetkili kılınan hukuk, işçinin işini fiilen yerine getirdiği yer ülke hukukudur. Ancak 5718 sayılı Kanun'un 27/4 hükmünde düzenlenen daha sıkı ilişkili hukukun varlığı hâlinde bu hukuk uygulanabilir. Bu bağlamda tarafların tabiiyeti, sözleşmenin dili ve imzalandığı yer, işçinin tâbi olduğu sosyal güvenlik sistemi, tarafların yerleşim yerleri, sosyal ve hukuki ilişkilerin yoğunlaştığı yer, ücretin ödendiği yer, iş sözleşmesinin daha sıkı ilişkili hukuka özgü kurumlar (Örneğin Türk hukuku) gözetilerek yapılması, daha önceki (daha sıkı ilişkili hukukun uygulandığı) iş sözleşmesine gönderme yapılması gibi unsurların sözleşmenin hangi hukukla daha sıkı ilişkili olduğunun belirlenmesinde dikkate alınması mümkündür.

Bu hâlde hukuk seçimi anlaşması bulunmayan uyuşmazlık konusu dönemde iş sözleşmesine, daha sıkı ilişkili hukukun varlığı tespit edilmediği sürece, işçinin işini mutad olarak yaptığı işyeri hukukunun uygulanması gerekir. Daha sıkı ilişkili hukukun tespitinde ise sadece işçi ve işverenin Türk olması tek başına belirleyici kriter kabul edilemez. Yukarıda açıklanan hususlara göre somut uyuşmazlıkta davalı Şirketin Rusya/Tataristan'da bulunan şantiyelerinde çalışan davacı işçinin çalışma döneminde Türkiye'de sosyal güvenlik sistemine tâbi olmaması, sosyal ve hukuki ilişkilerinin yoğunlaştığı ve ücretinin ödendiği yer dikkate alındığında, uyuşmazlık konusu dönemde daha sıkı ilişkili hukukun Türk hukuku olmadığı anlaşıldığından davacının tespit edilen tüm çalışma dönemi bakımından, uyuşmazlığa mutad işyeri hukukunun uygulanması gerekir.

Hâl böyle olunca, mutad işyeri hukuku uygulanmak ve uzman bir bilirkişiden de denetime elverişli rapor alınmak suretiyle dosya kapsamındaki delil durumu birlikte değerlendirilerek dava konusu alacaklar hakkında, usuli kazanılmış haklar da gözetilerek bir karar verilmesi gerekmektedir. Bu maddi ve hukuki olgular gözetilmeden yazılı şekilde karar verilmesi hatalı olup kararın bu sebeple bozulması gerekmektedir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,
 2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
- Peşin alınan temyiz karar harçlarının istek hâlinde ilgililere iadesine,
 Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
 03.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No.	2025/8935	<u>İlgili Kanun/Madde</u>
Karar No.	2025/10121	6356 s. STK/15
Tarihi:	18.12.2025	

- *SENDİKA GENEL KURUL TOPLANTISINDAN ÖNCE MALİ RAPORUN GENEL KURULU OLUŞTURAN ÜYELERE GÖNDERİLMEMİŞ OLMASI*
- *GENEL KURULDA YÖNETİM KURULUNUN İBRA EDİLMİŞ OLMASI*
- *GENEL KURULDA MALİ MÜŞAVİR RAPORUNUN TARTIŞILMASININ SAĞLANDIĞI*
- *GENEL KURULUN İPTALİNİ GEREKTİRECEK USULSÜZLÜK BULUNMADIĞI*

ÖZETİ: *Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; uyulan bozma ilâmı doğrultusunda gerekçe tesisi suretiyle, Genel Kurulun yapılacağı tarihin belirlendiği tarih ile Genel Kurul tarihi arasında geçen bir zaman diliminin bulunacağı ve yapılacak dış denetimin bu ara zaman dilimini kapsama-
 yacağı dikkate alındığında mevzuat gereği mutlak suretle denetim harici kalan bir tarih aralığının bulunacağı, bu durumun mevzu-
 attan kaynaklandığı, davacı tarafça ileri sürülen iptal gerekçe-
 lerinin Genel Kurul görüşmeleri sırasında tartışıldığı, Genel Kuru-
 lun usulüne uygun olarak toplandığı, oylama öncesinde tüm
 üyelere 2021 yılı YMM raporunun henüz hazır olmadığından
 gönderilemediği, bu hususta usule aykırı bir durumun olup ol-
 madığının sorulduğu, bu hususun Genel Kurul nezdinde görü-
 şülmesinin sağlandığı, üyelerin bu durumun farkında olarak
 görüş belirttiği, aranılan nitelikli çoğunluk sayısının üzerinde bir
 sayı ile Yönetim ve Denetim kurulunun ibra edildiği ve yeni dö-
 nem bütçesinin kabul edildiği yani iptali istenen kararların top-
 landı ve yeter sayıları sağlanarak alındığı, dosyada mübrez YMM
 raporlarında ve sendika denetleme kurulu raporlarında mali
 açıdan bir usulsüzlük olmadığı ve sendikanın herhangi bir maddi
 zarara uğratılmadığını tespit edildiği, yapılan Genel Kurul toplan-
 tısı ve alınan kararlar noktasında usul ve yasaya aykırılık bulun-
 madığı gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiş-
 tir.*

Bölge Adliye Mahkemesince usul bozmasına uyularak verilen karar; davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne

karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirketin davalı Sendikanın üyesi olduğunu, davalı Sendikanın Olağan Genel Kurul toplantısını 25.04.2022 tarihinde gerçekleştirdiğini, bu toplantıda diğer gündem maddeleri ile birlikte yönetim ve denetim kurulu ibra hususu, yeni dönem bütçesinin oluşturulması ve yeni kurul seçimlerinin oylandığını, yapılan oylama neticesinde muhalefetlerine karşı karar alındığını, bu toplantıya müvekkili Şirket temsilcisi sıfatıyla iştirak ettiğini, iptali talep olunan karar da dâhil olmak üzere müvekkili tarafından muhalif kalınan kararlara ilişkin yazılı muhalefet şerhlerini toplantı esnasında sunduğunu ve tutanağa işlettiğini, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 12/3 hükmü ve Türkiye Tekstil İşverenleri Sendikası Tüzüğü'nün 18/1 hükümleri uyarınca genel kuruldan 15 gün önce toplantıya katılacak tüm üyelere mali müşavir raporunun iletilmesi gerektiğini fakat 25.04.2022 tarihli Genel Kurul öncesi 2021 dönemine ait mali müşavir raporunun üyelere gönderilmediğini, bu sebeple yapılan genel kurul, bütçeyle doğrudan ilgili olan ibra ve seçime ilişkin 4, 5 ve "seçim" maddeleri yönünden kanuna aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davalı Sendikanın 25.04.2022 tarihli Olağan Genel Kurul Toplantısının alınan kurulların ibrası, yeni dönem bütçesi ve yeni kurulların seçimi yönlerinden (4, 5 ve seçimler yönlerinden) iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının somutlaştırma yükümlülüğünü yerine getirmediğini, herhangi bir delil bildirmediğini, dava konusu olayda müvekkili Sendikanın yönetim ve denetim kurullarının ibrası ile yeni dönem bütçesinin kabulüne ve yeni kurulların seçimine karar verilen 25.04.2022 tarihli Olağan Genel Kurul toplantısı yasal koşullar yerine getirilerek yapılmış olup genel kurulda alınan kararların iptalini gerektirecek herhangi bir hukuka aykırılık bulunmadığını, iki genel kurul arasındaki döneme ait yeminli mali müşavir raporlarının toplantıya davet yazısının ekinde üyelere gönderildiğini ve incelemelerine sunulduğunu, toplantıda yönetim kurulu ve denetim kurulunun ibrası için oylamaya geçilmeden önce, Divan Kurulu başkanı tarafından tüm üyelere 2021 yılı YMM raporunun henüz mevcut olmamasından dolayı gönderilememesinde usule aykırı bir durum olup olmadığının sorulduğunu, üyelere söz hakkı verildiğini, aynı döneme ilişkin iç denetimi içeren denetim kurulu raporu mevcut olup, denetim kurulu raporunda yönetim kurulunun işlem ve eylemlerinin hukuka uygun olduğunun tespit edildiğini, söz konusu raporun üyeler tarafından değerlendirildiğini, YMM raporunun ise henüz hazır olmadığı hususunun üyelere açıklandığını, yapılan oylamada üyelerin büyük çoğunluğunun yani %95,4'ünün oyuyla yönetim ve denetim kurulunun ibra edildiğini, kötüniyetli olarak dava açıldığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İstanbul 4. İş Mahkemesinin 05.11.2024 tarihli kararı ile; 2021 yılı yeminli mali müşavirlik raporunun hazır olmaması nedeniyle üyelere gönderilmemesine rağmen, bu döneme ilişkin denetim kurulu raporunun üyelere tebliğ edildiği, davacının bu döneme ilişkin olarak yaptığı tüm itirazların genel kurul sırasında tartışıldığı, genel kurul tutanaklarına da geçirildiği, 70 üyesi bulunan Sendikanın 25.04.2022 tarihli genel kuruluna 65 üyenin iştiraki ile toplantı yapıldığı, 25.04.2022 tarihli Genel Kurul kararlarının toplantıya katılan 3 üyenin muhalefet

şerhi ile oy çokluğuyla kabul edildiği, 2021 yılı hesaplarının Genel Kurulda ibra öncesi tartışılarak oy çokluğuyla ibraya karar verildiği gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin 05.11.2024 tarihli kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin 05.03.2025 tarihli kararı ile başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Bölge Adliye Mahkemesinin 05.03.2025 tarihli kararının süresi içinde davacı vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece, Bölge Adliye Mahkemesince somut olaya özgü hukuki gerekçe olmaksızın karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle kararın usulden bozulmasına karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; uyulan bozma ilâmı doğrultusunda gerekçe tesisi suretiyle, Genel Kurulun yapılacağı tarihin belirlendiği tarih ile Genel Kurul tarihi arasında geçen bir zaman diliminin bulunacağı ve yapılacak dış denetimin bu ara zaman dilimini kapsamayacağı dikkate alındığında mevzuat gereği mutlak suretle denetim harici kalan bir tarih aralığının bulunacağı, bu durumun mevzuattan kaynaklandığı, davacı tarafça ileri sürülen iptal gerekçelerinin Genel Kurul görüşmeleri sırasında tartışıldığı, Genel Kurulun usulüne uygun olarak toplandığı, oylama öncesinde tüm üyelere 2021 yılı YMM raporunun henüz hazır olmadığından gönderilemediği, bu hususta usule aykırı bir durumun olup olmadığı sorulduğu, bu hususun Genel Kurul nezdinde görüşülmesinin sağlandığı, üyelerin bu durumun farkında olarak görüş belirttiği, aranılan nitelikli çoğunluk sayısının üzerinde bir sayı ile Yönetim ve Denetim kurulunun ibra edildiği ve yeni dönem bütçesinin kabul edildiği yani iptali istenen kararların toplantı ve yeter sayıları sağlanarak alındığı, dosyada mübrez YMM raporlarında ve sendika denetleme kurulu raporlarında mali açıdan bir usulsüzlük olmadığı ve sendikanın herhangi bir maddi zarara uğratılmadığının tespit edildiği, yapılan Genel Kurul toplantısı ve alınan kararlar noktasında usul ve yasa-ya aykırılık bulunmadığı gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttiği sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, sendika genel kurulunun iptali istemine ilişkindir.

Temyiz olunan nihai kararların bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

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 davacı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

18.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5229
Karar No. 2025/7255
Tarihi: 01.10.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/8

- **CEZAI ŞART OLARAK GAYRİMENKUL DEVRİNİN KARARLAŞTIRILMASI**
- **CEZAI ŞART SÖZLEŞMESİNİN YETKİSİZ KİŞİLERCE İMZALANMIŞ OLMASI**
- **İŞYERİNDE MUHASEBE SERVİSİNDE ÇALIŞAN İŞÇİNİN SÖZLEŞMEYİ İMZALAYANLARIN YETKİLİ OLUP OLMADIKLARINI BİLEBİLECEK KONUMDA OLDUĞU**
- **YETKİSİZ KİŞİLERCE İMZALANAN CEZAI ŞART SÖZLEŞMESİNİN GEÇERSİZ OLDUĞU**

ÖZETİ: Öncelikle belirtmek gerekir ki; dava konusu cezai şart alacağının kaynağı gayrimenkul devri olup 15.01.2015 tarihli sözleşme ile söz konusu gayrimenkullerin devrinin, davacının alacaklarının karşılığı olarak yapılacağı öngörülmüştür. Her ne kadar anılan sözleşmede devre ilişkin olarak "bedelsiz devir" yani bağış olarak yapılacağından bahsedilmiş ise de; aslında yapılan işlem karşılıklı edim içeren bir satış sözleşmesidir. Dolayısıyla öncelikle gayrimenkul satışı noktasında temsil yetkisinin değerlendirilmesinde fayda vardır. Şöyle ki; Ticaret Sicil Gazetesinde 05.08.2014 tarihinde yayımlanan imza sirkülerinde davalı Şirket adına işlem yapma yetkilerinin sınırları belirlenmiştir. Söz konusu sirkülerde 700.000,00 TL ve üzeri bedelli gayrimenkul satışı işleminin yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış yönetim kurulu kararına dayanılarak yapılmasının zorunlu olduğu öngörülmüştür. Ancak uyumsuzluk konusu sözleşmenin; sadece birinci derecede imza yetkili iki imza ile tanzim edildiği, geçerlilik şartı olarak kabul edilen yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış bir yönetim kurulu kararı olmadığı anlaşılmaktadır. Bu açıklamalara göre A. Ö. ve E. K. isimli şahısların bu işlemi yapma noktasında tek başlarına Şirketi temsil yetkisi bulunmadığı, bu durumun Ticaret Sicil Gazetesinde yayımlandığı, muhasebe müdür yardımcısı olarak çalışan davacının ise yapılan işlemin yetki sınırlarını aştığını bilecek durumda olduğu ve iyiniyetli olarak da kabulünün mümkün olmadığı anlaşıldığından söz konusu sözleşme davalı Şirketi bağlamaz. Şu hâlde Mahkemece sözü edilen sözleşmede yazılı cezai şartın hüküm altına alınması hatalıdır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; yapılan ön inceleme sonucunda gereği düşünüldü:

Miktar veya değeri temyiz kesinlik sınırını geçmeyen davalara ilişkin nihai kararlar, 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 362. maddesi uyarınca temyiz edilemez. Temyize konu edilen miktarın kesinlik sınırının altında kalması hâlinde anılan Kanun'un 366. maddesi atfıyla aynı Kanun'un 352/1-(b) hükmü uyarınca temyiz dilekçesinin reddine karar vermek gerekir.

Somut uyuşmazlıkta, davacının çalışma süresi, dava dilekçesinde talep edilen alacak kalemi ile dosyada mevcut bilirkişi raporunda yapılan hesaplama birlikte dikkate alındığında kararın, davacı aleyhine reddedilen ve temyize konu edilen miktar bakımından kesinlik sınırını aşacak mahiyette olmadığı anlaşılmıştır. Dosya içeriğine göre temyize konu edilen toplam miktar, Bölge Adliye Mahkemesinin karar tarihi itibarıyla kesinlik sınırı olan 544.000,00 TL'nin altında kaldığı anlaşılmakla; davacı vekilinin temyiz dilekçesinin miktardan reddine karar vermek gerekmiştir.

Davalı vekilinin gerekli şartları taşıdığı anlaşılan temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işyerinde 17.06.1977-01.03.1979 tarihleri arasında kadrosuz, 01.03.1979 tarihinde ise kadroya geçerek iş sözleşmesinin sona erdiği 30.04.2015 tarihine kadar muhasebe müdür yardımcısı olarak çalıştığını, davalı Şirket ile Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) arasında 23.12.1992 tarihli 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi imzalandığını, davacı işe başladığında TGS üyesi iken 10.04.1995 tarihinde davalı Şirketin talebi üzerine üyelikten istifa ettiğini, ancak davalı Şirket ile aralarındaki anlaşma gereğince toplu iş sözleşmesinden kaynaklanan tüm haklarının güvenceye alındığını, fesihden sonra bir kısım alacağının ödendiğini ancak aralarındaki anlaşmaya aykırı olarak toplu iş sözleşmesi hükümlerinin dikkate alınmadığını, zaman zaman Şirketin reklam yayınlama karşılığında uygun fiyata taşınmaz satın aldığını, bu taşınmazların satışından davacıya prim ödemesi yapıldığını, 2014 yılına ilişkin primin ödenmediğini, ayrıca taraflar arasında imzalanan 15.01.2015 tarihli sözleşme ile davacıya bedelsiz 4 adet dairenin devredileceği, dairelerin devri gerçekleşmez ise cezai şart ödeneceğinin kararlaştırılmasına karşın taşınmazların devrinin gerçekleştirilmediğini iddia ederek kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, 2014 yılı prim ücreti ve cezai şart alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; taleplerin zamanaşımına uğradığını, gayrimenkullerin bedelinin tahsiline ilişkin davanın tefrik edilerek görevsizlik kararı verilmesi gerektiğini, davacının alacaklarının eksiksiz ödendiğini, müvekkili Şirketin taahhüdünü içeren belgelerden haberdar olmadığını ve bu belgelerin sahte olduğunu, 700.000,00 TL ve üzeri bedelde taşınmaz satımlarında yönetim kurulu başkan veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış yönetim kurulu kararı olması gerektiğini, bunun Beyoğlu 58. Noterliğinin 12.08.2014 tarihli 06547 yevmiye numaralı imza sirküleri ile sabit olduğunu, işbu taşınmazların davacıya devri için aranan hukuki geçerlilik şartının gerçekleşmediğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 04.05.1998 tarihli Şirket kaşeli yazıda, "... talebimiz üzerine istifa etmeniz nedeni

ile ... 12. Dönem TİS in maddelerinde belirtilen kıdem ve ihbar tazminatlarınıza, yıllık izin, tatil ücreti, fazla çalışmaya yönelik kazanılmış tüm haklarınız şirketimiz güvencesi altındadır” yazıldığı, belge altındaki imzaların davalı tarafından kabul edildiği, bu doğrultuda davacının 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nden yararlanma hakkı olduğu, bu doğrultuda yapılan hesaplamaların hüküm altına alındığı, 15.01.2015 tarihli sözleşmenin; 4 adet dairenin 04.05.1998 tarihli mutabakat metni ve 01.12.2014 tarihli Yönetim ve Mali İşler Grup Başkanlığı onayına göre hesaplanan güncel tazminat ve diğer haklar farkı olarak sözleşme toplam değeri üzerinden %45 indirimli tutarı ile 884.473,00 TL tapuda devri ve tapu devir harçlarının da Şirketin ödemesi koşulu ile personele devir işlemine ilişkin olduğu, sözleşmede yer alan 4 adet dairenin tapu bilgilerinin yazıldığı, D. Şirketler Gurubu kadrolu avukatlarının (isimleri belirtilerek) söz konusu daireleri inşaat firmasından devir almaya vekil tayin edildiği, vekillerin söz konusu daireleri personele devretmeye de yetkili oldukları, söz konusu dairelerin 15.05.2015 tarihine kadar personele devir edilmemesi durumunda, davalı Şirketin cezai şart ödeyeceğinin kararlaştırıldığı, sözleşmeyi imzalayan kişilerin imzaya yetkili kişiler olduğu ve imzaları kabul ettikleri, dolayısıyla 15.01.2015 tarihli sözleşmenin davalı Şirketi bağladığı, dairelerin devredilmediği anlaşıldığından cezai şartın hüküm altına alındığı belirtilerek davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, davalı Şirkette 17.06.1977-30.04.2015 tarihleri arasında 37 yıl, 1 ay, 13 gün çalıştığı, iş sözleşmesinin tazminat ödenecek şekilde feshedildiği hususunda taraflar arasında bir anlaşmazlık bulunmadığının, giydirilmiş brüt ücretin 9.404,32_TL olduğu, 04.05.1998 tarihli Şirket kaşeli yazıda, “talebimiz üzerine istifa etmeniz nedeni ile 12. Dönem TİS'in maddelerinde belirtilen kıdem ve ihbar tazminatlarınıza, yıllık izin, tatil ücreti, fazla çalışmaya yönelik kazanılmış tüm haklarınız şirketimiz güvencesi altındadır” yazdığı, söz konusu belge altındaki imzanın davalı tarafından kabul edildiği, davacının 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi hükümlerine göre fazla çalışma ücretini talep etme hakkı olduğu, davacının bakiye izin süresinin 533 gün olduğu, iş sözleşmesinin feshi tarihinde davalı tarafından davacıya yapılan ödemenin mahsubuyla bakiye yıllık ücretli izin alacağının hüküm altına alınmasının yerinde olduğu; davacının 2014 yılı için prim alacağı olduğu iddiasını ispat edemediği, 15.01.2015 tarihli sözleşme uyarınca D. Şirketler Gurubu avukatlarının sözleşme konusu daireleri inşaat firmasından devir almaya vekil tayin edildikleri, vekillerin söz konusu daireleri personele devretmeye de yetkili oldukları, dairelerin 15.05.2015 tarihine kadar davacıya devir edilmezse Şirketin cezai şart olarak dört daire toplam bedeli olan 1.608.133 TL'yi aylık %3 temerrüt faiziyle ödeyeceğinin kararlaştırıldığı, sözleşmenin davalı Şirketi bağlayıcı olduğu, cezai şartı davalı Şirketin ödemesi gerektiğinin anlaşıldığı gerekçesiyle taraf vekillerinin istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda hizmet süresinin hatalı belirlendiğini,

2. Davacının alacaklarının eksiksiz ödendiğini, bakiye alacağı bulunmadığını,

3. Fazla çalışma alacağına yapılan indirim oranının yetersiz olduğunu,

4. Müvekkili Şirketin bedelsiz daire devredeceğine ilişkin sözleşmeden dava ile haberdar olduklarını,

5. Müvekkili Şirket imza sirkülerinde açıkça; 70.000,00 TL ve üzeri bedelde gayrimenkul satımlarında, yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış yönetim kurulu kararı olması gerektiğinin belirtildiği, mezkur gayrimenkullerin davacıya devri için aranan hukuki geçerlilik şartının gerçekleşmediğini, davacının da bu işlem için yönetim kurulu kararı olması gerektiğini bildiğini ileri sürmüştür.

2. Davacı vekilinin temyiz dilekçesinin reddine karar verilmiş olduğundan temyiz sebeplerine yer verilmemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesi'nden kaynaklanan bakiye kıdem tazminatı, fazla çalışma alacağı, yıllık ücretli izin alacaklarını talep hakkı olup olmadığı ile 15.01.2015 tarihli sözleşmenin geçerliliği ve cezai şart alacağına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Davacı taraflar arasındaki sözleşmeden kaynaklı olarak cezai şart alacağı talep etmiş, davalı ise anılan sözleşmeden dava ile haberdar olduklarını, söz konusu sözleşmenin sahte olduğunu savunmuştur. Mahkemece sözleşmenin geçerli kabul edilerek cezai şart alacağı hüküm altına alınmıştır.

Uyuşmazlık konusu 15.01.2015 tarihli sözleşmenin 2. maddesi; "Şirketin aşağıda dökümü yapılmış ve 16.04.2014 tarihinde barter sözleşmesi ile Dumankaya İnşaat Sanayi ve Ticaret Anonim Şirket'inden almış olduğu 4 dairenin, 04.05.1998 tarihli mutabakat metni ve 01.12.2014 tarihli yönetim ve Mali İşler Grup Başkanlığı onayına göre hesaplanan güncel tazminat ve diğer hakları ile Türkiye Gazeteciler Sendikası ile yapılmış 12. Dönem Toplu İş Sözleşmesinden kazanılmış tazminat ve diğer hakları farkı olarak, sözleşme toplam değerleri üzerinde %45 indirimli tutarı ile 884.473 TL tapu devri ve tapu devir harçlarında (alıcı/satıcı harcı) şirketin ödenmesi koşuluyla bedelsiz devir işlemidir.(...)" şeklindedir. Sözleşmenin 4. maddesine göre ise " Şirket sözleşme konusu daireleri 15.05.2015 tarihine kadar personele devir işlemi gerçekleştirmez ise cezai şart olarak dairelerin toplam değeri olan , 1.608,133 TL' yi personele ödeyecektir. Ödenmeyen tutara aylık %3 temerrüt faizi uygulanacaktır."

6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) "Temsil yetkisinin kapsamı" başlıklı 548. maddesi şu şekildedir:

"Ticari temsilci, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı, işletme sahibi adına kambiyo taahhüdünde bulunmaya ve onun adına işletmenin amacına giren her türlü işlemleri yapmaya yetkili sayılır.

Ticari temsilci, açıkça yetkili kılınmadıkça, taşınmazları devredemez veya bir hak ile sınırlandıramaz."

6098 sayılı Kanun'un "Temsil yetkisinin sınırlandırılması" başlıklı 549. maddesi ise şöyledir:

"Temsil yetkisi, bir şubenin işleriyle sınırlandırılabilir.

Temsil yetkisi, birden çok kişinin birlikte imza atmaları koşuluyla da sınırlandırılabilir. Bu durumda, diğerlerinin katılımı olmaksızın temsilcilerden birinin imza atmış olması, işletme sahibini bağlamaz.

Temsil yetkisine ilişkin yukarıdaki sınırlamalar, ticaret siciline tescil edilmedikçe, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı hüküm doğurmaz.

Temsil yetkisine ilişkin diğer sınırlamalar, tescil edilmiş olsalar bile, iyiniyetli üçüncü kişilere karşı ileri sürülemez."

05.08.2014 ilan tarihli Türkiye Ticaret Sicili Gazetesi suretine göre "(...) İmza yetkileri, Birinci Derece ile ikinci Derece A, B ve C Grubu olmak üzere dört gruba ayrılmış olup imza örnekleri aşağıda gösterilmiştir.

I-Şirket adına taahhüdü içeren bağlayıcı nitelikteki her tür işlem, belge, sözleşme, kefaletname ve borç senetleri ile 700.000,-TL'den düşük bedel karşılığında gayrimenkul satımına ilişkin düzenlenecek vekaletnamelerin Birinci Derece iki yetkilinin imzasını taşıması gereklidir.

Ancak bunlardan

A.Tek seferde 700.000TL veya üstü bedel karşılığında gayrimenkul satımı, (...) işlemlerinin Yönetim Kurulu Başkanı veya Başkan Yardımcısının olumlu oyu ile alınmış Yönetim Kurulu kararına dayanılarak yapılması zorunludur." Belirtilen şekilde temsil için verilen yetkinin sınırı belirlenmiştir.

15.01.2015 tarihli sözleşme, birinci derecede yetkililer olan İcra Kurulu Başkanı A. Ö ve Finans Direktörü E. K. tarafından imzalanmıştır. Mahkemece; sözleşme altında yer alan imzaların birinci derece imzaya yetkili iki kişi tarafından imzalandığı, imzaların da davalı tarafça kabul edildiği gerekçesiyle cezai şart alacağının hüküm altına alındığı anlaşılmakla birlikte varılan sonuç dosya kapsamı ile örtüşmemektedir.

Öncelikle belirtmek gerekir ki; dava konusu cezai şart alacağının kaynağı gayrimenkul devri olup 15.01.2015 tarihli sözleşme ile söz konusu gayrimenkullerin devrinin, davacının alacaklarının karşılığı olarak yapılacağı öngörülmüştür. Her ne kadar anılan sözleşmede devre ilişkin olarak "bedelsiz devir" yani bağış olarak yapılacağından bahsedilmiş ise de; aslında yapılan işlem karşılıklı edim içeren bir satış sözleşmesidir. Dolayısıyla öncelikle gayrimenkul satışı noktasında temsil yetkisinin değerlendirilmesinde fayda vardır.

Şöyle ki; Ticaret Sicil Gazetesinde 05.08.2014 tarihinde yayımlanan imza sirkülerinde davalı Şirket adına işlem yapma yetkilerinin sınırları belirlenmiştir. Söz konusu sirkülerde 700.000,00 TL ve üzeri bedelli gayrimenkul satışı işleminin yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış yönetim kurulu kararına dayanılarak yapılmasının zorunlu olduğu öngörülmüştür. Ancak uyuşmazlık konusu sözleşmenin; sadece birinci derecede imza yetkili iki imza ile tanzim edildiği, geçerlilik şartı olarak kabul edilen yönetim kurulu başkanı veya başkan yardımcısının olumlu oyu ile alınmış bir yönetim kurulu kararı olmadığı anlaşılmaktadır.

Bu açıklamalara göre A. Ö. ve E. K. isimli şahısların bu işlemi yapma noktasında tek başlarına Şirketi temsil yetkisi bulunmadığı, bu durumun Ticaret Sicil Gazetesinde yayımlandığı, muhasebe müdür yardımcısı olarak çalışan davacının ise yapılan işlemin yetki sınırlarını aştığını bilecek durumda olduğu ve iyiniyetli

olarak da kabulünün mümkün olmadığı anlaşıldığından söz konusu sözleşme davalı Şirketi bağlamaz. Şu hâlde Mahkemece sözü edilen sözleşmede yazılı cezai şartın hüküm altına alınması hatalıdır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

A. Davacı Temyizi Yönünden

Davacı vekilinin temyiz isteminin miktardan REDDİNE,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

B. Davalı Temyizi Yönünden

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

01.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5644

Karar No. 2025/7274

Tarihi: 02.10.2025

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/39

- **İŞVERENİN İŞVEREN SENDİKASI ÜYESİ OLMASI**
- **İŞVERENİN İŞVEREN SENDİKASINA ÜYE OLMASI HALİNDE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİNİN YETKİLİ TARAFININ İŞVEREN SENDİKASI OLDUĞU**
- **TOPLU SÖZLEŞMENİN İŞVERENİN İŞVEREN SENDİKASI ÜYESİ OLMASI HALİNDE İŞVEREN SENDİKASI YETKİLİLERİNCE İMZALANMASININ GEREKTİĞİ**
- **TOPLU SÖZLEŞMENİN PROTOKOLLE DEĞİŞTİRİLMESİNDE DE İŞVEREN SENDİKASI YETKİLİSİNİN PROTOKOLÜ İMZALAMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Belirtmek gerekir ki işverenin sendika üyesi olması durumunda, toplu iş sözleşmesi ehliyeti işveren sendikasına ait olduğundan, toplu iş sözleşmesi işveren tarafı adına işveren sendikası temsilci-since imzalanmalıdır. Bu kural toplu iş sözleşmesine ek protokol için de geçerlidir. Dosya içeriğine göre 08.08.2023 imza tarihli toplu iş sözleşmesinin, 01.01.2024 tarihli birinci ek protokolün ve dava konusu 01.03.2024 tarihli ikinci ek protokolün işveren Sendikası temsilcisi H.Y. tarafından imzalandığı, 19.04.2023 tarihli yetki belgesine göre de anılan kişinin münferiden toplu iş sözleşmesi imzalamaya ve ek protokol düzenleyip imzalamaya işveren Sendikası yetkili kılındığı görülmektedir. Bu itibarla toplu iş sözleşmesine ek protokolün tekemmülü için işveren Sendikası temsilcisinin imzası gerekli ve yeterli olduğundan, Mahkeme kararı sonucu itibarıyla isabetlidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Şirket ile davalı Tüm Belediye ve Genel Hizmetler İşçileri Sendikası (Sendika) arasında 01.07.2023 tarihinde toplu iş sözleşmesi imzalandığını ve uygulamaya konulduğunu, 01.01.2024 tarihinde ek protokol imzalandığını, 01.03.2024 tarihinde de ek yeni protokol imzalandığını davalı Sendikanın 10.07.2024 tarihli yazısı ile haberdar olduklarını, toplu iş sözleşmesi ve 01.01.2024 tarihli ek protokolün Belediye Başkanı tarafından imzalandığını, 01.03.2024 tarihli ek protokolün yerel seçimlere yakın tarihlerde yapıldığını, Belediye Başkanı tarafından imzalanmadığını, belediyede memur olarak görev yapan Şirketi temsile yetkili olması yasal olarak mümkün olmayan kişi tarafından imzalandığını, ayrıca söz konusu ek protokolün süresi içerisinde Çalışma Bakanlığına bildirilmediğini, toplu iş sözleşmesinin işverene ağır külfetler yükleyecek esaslı değişiklikler yapıldığını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 45 ve 48. maddelerinde de belirtilen hususların hiçbirini yerine getirilmediğinden söz konusu ek protokolün herhangi bir bağlayıcılığının bulunmadığını, 01.03.2024 tarihinde yetki şartlarını taşımayan kişi tarafından imzalanan ve süresi içerisinde Çalışma Bakanlığına bildirilmeyen kamunun üstün yararını bertaraf eden toplu iş sözleşmesinin (ek protokol) yasal olarak hükümsüz olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle 01.03.2024 tarihli toplu iş sözleşmesi ek protokolünün hükümsüzlüğünün tespitine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; tarafların toplu iş sözleşmesinde değişiklik yapabileceğini, iptal iddialarının yerinde olmadığını, sözleşme özgürlüğü kapsamında tarafların sözleşmeden yararlanan işçilerin haklarını ortadan kaldırmamak kaydıyla değişiklik yapabileceklerini, değişiklik yapılamayacak konunun sözleşmenin süresi olduğunu, içtihatlar uyarınca dürüstlük ilkesi uyarınca iptalini istemenin kabulünün mümkün olmadığını, özgür irade ile yapılan sözleşmeye uyulması gerektiğini, işverenin serbest iradesi ile imzaladığını, ek protokolün hükümsüzlüğüne karar verilmesinin işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma ve yararlanma hakkından yoksun bırakacağını, bu durumun uluslararası sözleşmelere aykırı olduğunu, toplu iş sözleşmesi ek protokolünün ticaret sicil kaydına göre yetkili kişi tarafından imzalandığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın ek protokol yapılmasına yönelik temsil yetkisi olmadığından 01.03.2024 tarihli protokolün hükümsüz olduğu ve iptali gerektiği yönündeki iddiasını kanıtlamadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesi hükmü kaldırılarak yeniden hüküm kurulmak suretiyle davanın reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttiği ve istinaf dilekçesinde tekrarladığı sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, toplu iş sözleşmesine ek protokolün hükümsüzlüğünün tespiti istemine ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53. Maddesinin 1. fıkrası şöyledir:

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un "Tanımlar" kenar başlıklı 2. maddesinin ilgili kısmı şöyledir:

"(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

...

h) Toplu iş sözleşmesi: İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan sözleşmeyi,

...

ifade eder."

Belirtmek gerekir ki işverenin sendika üyesi olması durumunda, toplu iş sözleşmesi ehliyeti işveren sendikasına ait olduğundan, toplu iş sözleşmesi işveren tarafı adına işveren sendikası temsilcisiince imzalanmalıdır. Bu kural toplu iş sözleşmesine ek protokol için de geçerlidir.

Dosya içeriğine göre 08.08.2023 imza tarihli toplu iş sözleşmesinin, 01.01.2024 tarihli birinci ek protokolün ve dava konusu 01.03.2024 tarihli ikinci ek protokolün işveren Sendikası temsilcisi H.Y. tarafından imzalandığı, 19.04.2023 tarihli yetki belgesine göre de anılan kişinin münferiden toplu iş sözleşmesi imzalamaya ve ek protokol düzenleyip imzalamaya işveren Sendikası'nca yetkili kılındığı görülmektedir. Bu itibarla toplu iş sözleşmesine ek protokolün tekemmülü için işveren Sendikası temsilcisinin imzası gerekli ve yeterli olduğundan, Mahkeme kararı sonucu itibarıyla isabetlidir.

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 davacı vekili tarafından temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6069

Karar No. 2025/7705

Tarihi: 13.10.2025

İlgili Kanun/Madde

4688 s. KGSK/15

- **KAMU GÖREVLİLERİ SENDİKASINA ÜYE OLAMAYACAKLAR**
- **KURUM VE KURULUŞLARIN MERKEZİ DENETİM ELEMANLARININ SENDİKA ÜYESİ VE KURUCUSU OLAMAYACAĞI**
- **BELEDİYE MÜFETTİŞİNİN "MERKEZİ DENETİM ELEMANI" OLDUĞU SENDİKANIN ÜYESİ OLARAK KABUL EDİLEMEYECEKLERİ**

ÖZETİ: 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesinin birinci fıkrasının (ı) bendinde " Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları"nın sendika üyesi ve kurucusu olamayacağı belirtilmiştir. İlk Derece Mahkemesince sendika üyesi olabilecekleri kabul edilen 4 belediye müfettişinin Kartal Belediyesi Teftiş Kurulu Müdürlüğünde belediye müfettişi olarak görev yaptıkları uyuşmazlık dışıdır. İlgili Kanun hükmü ile Kartal Belediyesi Teftiş Kurulu Müdürlüğü Yönetmeliği'nin Teftiş Kurulu Müdürlüğünün görev ve yetkilerini düzenleyen 6. maddesinin kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; 4 belediye müfettişinin "merkezi denetim elemanı" olduğu anlaşılmakta olup davacı Sendikanın üyesi olarak kabul edilmeleri isabetli değildir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve dâhili davalılar Kartal Belediye Başkanlığı ve Buca Belediye Başkanlığı vekilleri tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı Tüm Belediye ve Yerel Yönetim Hizmetleri Emekçileri Sendikası (Tüm Bel-Sen Sendikası) vekili dava dilekçesinde; 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun (4688 sayılı Kanun) 30. maddesi uyarınca 02.07.2022 gün ve 31884 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan "Kamu Görevlileri Sendikalarının ve Konfederasyonlarının Üye Sayılarına İlişkin 2022 Temmuz İstatistikleri Hakkında Tebliğ" kapsamında Kartal Belediyesi ile Buca Belediyesi kamu işyerlerinde görev yapan kamu görevlilerinin sendika üyeliklerinin tespitine yönelik düzenlenen 16.05.2022 tarihli tutanakların hukuka aykırı olarak düzenlenmesi nedeniyle, müvekkili Sendikaya üye olan bir kısım çalışanların dikkate alınmadığını ve müvekkili Sendikanın üye sayısının hatalı olarak tespit edildiğini, Kartal Belediye Başkanlığı kamu işyerinde görev yapan 4 müfettiş ile ücretsiz izinli 2 kamu çalışanının üye sayılarına eklenmesi gerektiğini, yine Buca Belediye Başkanlığı kamu işyerinde çalışan üye sayılarının tespitine yönelik olarak düzenlenen 16.05.2022 tarihli tutanakta yer alan sendika üye sayılarının 15.05.2022 tarihli değil de 13.05.2022 tarihli kesinti listesinin esas alınarak belirlenmesinden kaynaklı olarak müvekkili Sendika üyesi 9 çalışanın dikkate alınmadığını ve müvekkili Sendikanın üye sayısının hatalı olarak tespit edildiğini, söz konusu 9 çalışanın üye sayılarına eklenmesi gerektiğini beyanla itirazlarının kabulü ile müvekkili Sendikanın toplam üye sayısının 26.171 olarak tespitini, 4688 sayılı Kanun'un 32. maddesi kapsamında Kartal Belediye Başkanlığı ile Buca Belediye Başkanlığı bünye-

sinde en fazla üyeye sahip sözleşme imzalamaya yetkili sendikanın müvekkili olarak belirlenmesine karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; Bakanlığın 4688 sayılı Kanun'un 30. maddesi gereğince hazırlanan istatistikte Kurumlardan gelen tutanakları esas aldığı, kendilerinde başkaca bilgi ve belge bulunmadığını, söz konusu kanun maddeleri uyarınca sendika üyesi kamu görevlilerinin üye ve üyelikten çekilme formları ile üye kesinti listelerine ait bilgi ve belgelerin kayıtlarında yer almadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Tüm Yerel Yönetim Çalışanları Sendikası (Tüm Yerel-Sen Sendikası) vekili cevap dilekçesinde; 4688 sayılı Kanun'da Kurumlarca yapılan tespitlere karşı herhangi bir itiraz yoluna yer verilmediğini, itiraza konu Belediyelerin davada taraf gösterilmesi gerektiğini, davaya konu işlemleri tesis etmeyen müvekkili Sendikanın davada taraf gösterilmesinin hatalı olduğunu, 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesi uyarınca müfettişlerin sendika üyesi olamayacağını, 15 Mayıs tarihi itibarıyla maaşından üyelik aidat kesintisi yapılmayan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alınamayacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

3. Dâhili Davalı Kartal Belediye Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde; yargı yolunun caiz olmadığını, davanın idari yargıda görülmesi gerektiğini, müvekkili Belediyede görev yapan müfettişlerin "yasa gereği sendikaya üye olamayan çalışanlar" kapsamında bulunduğu hususunda davacı Sendikanın da itiraz olmadığını, 4688 sayılı Kanun'un 30. maddesi uyarınca sendika üye sayılarının belirlenmesinde aidat kesintisi yapılan üyelerin dikkate alınacağını düzenlendiğini, üyelik aidat kesintisi yapılmayan kamu görevlilerinin yapılacak tespitte dikkate alınamayacağını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

4. Dâhili Davalı Buca Belediye Başkanlığı vekili cevap dilekçesinde; 4688 sayılı Kanun'da Kurumlarca yapılan tespitlere karşı herhangi bir itiraz yoluna yer verilmediğini, müvekkilinin davada taraf gösterilmesinin hatalı olduğunu, yetkili sendikanın belirlenmesi işlemlerinin usul ve yasaya uygun olarak tesis edildiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Kartal Belediye Başkanlığı kamu işyerinde 15.05.2022 tarihi itibarıyla Kartal Belediye Başkanlığı Teftiş Kurulu Müdürlüğü nezdinde çalışan 4 müfettiş kamu görevlisi ile birlikte sendika üyelik kesinti listesinde yer alması gereken üye sayısının davacı Tüm .. Sendikası için 192 (188+4), davalı Tüm Yerel-Sen Sendikası için 191 olduğu, böylelikle Kartal Belediye Başkanlığında kamu işyerinde en fazla üyeye sahip ve sözleşme imzalamaya yetkili sendikanın davacı olduğu, davalı Buca Belediye Başkanlığında 15.05.2022 tarihi itibarıyla sendika üyelik kesinti listesinde yer alması gereken üye sayısının davacı Tüm B..Sendikası için 121(112+9), davalı Tüm Yerel-Sen Sendikası için 113(121-8) olduğu, böylelikle Buca Belediye Başkanlığı nezdinde en fazla üyeye sahip ve sözleşme imzalamaya yetkili sendikanın davacı olduğu gerekçesi ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Bakanlık ile dâhili davalılar vekilleri tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile başvurularının ayrı ayrı esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili temyiz dilekçesinde; 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesi gereğince belediye müfettişlerinin kamu görevli-

leri sendikalarına üye olamayacağını, müvekkili nezdinde son tutanak dışında hiçbir üyelik bilgisi bulunmadığını, buna göre işlem tesis edildiğini, müvekkiline atfedilecek bir kusur bulunmadığını, müvekkili aleyhine vekâlet ücreti ve yargılama giderine hükmedilmemesi gerektiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Dâhili Davalı Kartal Belediye Başkanlığı vekili temyiz dilekçesinde; 4688 sayılı Kanun'un 15. maddesi uyarınca müfettişlerin sendika üyesi olamayacağını, müvekkili nezdinde görev yapan 4 müfettişin dikkate alınmasının ve kendilerine vekâlet ücreti yüklenmesinin hatalı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

3. Dâhili Davalı Buca Belediye Başkanlığı vekili temyiz dilekçesinde; istinaf itirazlarını tekrar ederek Kurumca yapılan tespite karşı bir dava yolu öngörülmediğini, müvekkiline dava yöneltilmesinin hatalı olduğunu beyanla ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle kararın bozulması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 4688 sayılı Kanun kapsamında sendika üye sayılarına ilişkin tespitin ve istatistiğin düzeltilmesi istemine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre, davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile dâhili davalılar Kartal ve Buca Belediye Başkanlığı vekillerinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4688 sayılı Kanun'un "Sendika üyesi olamayacaklar" kenar başlıklı 15. maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinin dava tarihindeki metni şöyledir: "Bu Kanuna göre kurulan sendikalara;

i) Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları,

üye olamazlar ve sendika kuramazlar."

4688 sayılı Kanun'un "Üye sayılarının tespiti" kenar başlıklı 30. maddesi şöyledir: "Sendika ve konfederasyonların üye sayılarının belirlenmesinde aşağıdaki esaslar uygulanır:

a) Kurumlarca yapılacak tespit;

Tespite ilişkin toplantıya kurumun işveren vekili ile tahakkuk memuru veya mali hizmetler birimi yetkilisi ve kurumun hizmet kolunda faaliyette bulunan sendikalardan birer temsilci katılır. Toplantı her yıl 15 Mayıs tarihinden sonra beş iş günü içerisinde kurumca belirlenerek sendikalara bildirilen yer ve günde yapılır.

Bu Kanuna tâbi olarak kurumda çalışan kamu görevlilerinin, 15 Mayıs tarihi itibarıyla listesi ile üyelerinden aidat kesintisi yapılan sendikaların üyelerini gösterir liste, toplantıya katılanlarca değerlendirilir. Bu değerlendirmeden sonra, toplam kamu görevlisi sayısı ile sendika üyesi kamu görevlilerinin sendikalara göre toplam sayılarını belirten tutanak toplantıya katılan taraflarca imzalanır. İmzalı tutanak, kamu işvereni ve sendikalarda Mayıs ayının son iş gününe kadar Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına gönderilir.

Kurumların taşra teşkilatları, yukarıdaki esaslara göre tarafların katılımı ile yapılacak toplantı neticesinde düzenlenecek tutanakları kurum merkezinde yapılacak tespitte değerlendirilmek üzere 15 Mayıs tarihini takip eden iki iş günü içerisinde kurum merkezine gönderirler. Bu tutanaklar kurum merkezinde tarafların katılımı ile tek tutanak haline getirilir.

b) Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca kurumlardan ve sendikalardan gelen müşterek imzalı listeler üzerinden yapılacak tespit;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kurumlarda çalışan toplam kamu görevlisi sayısı ile sendikalar itibarıyla üyelik kesintisi yapılan üye sayılarını dikkate alarak her yıl 15 Mayıs tarihi itibarıyla hizmet kollarındaki bütün kamu görevlileri sayısı ile hizmet kolundaki sendikaların üye sayılarını tespit eder. Buna göre (...) kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonların toplam üye sayısını belirler ve sonuçları her yıl temmuz ayının ilk haftasında Resmî Gazetede yayımlar.

(Ek fıkra: 4/4/2012-6289/20 md.) Sonuçların yayımı tarihinden itibaren beş işgünü içinde kamu görevlileri sendikaları ile konfederasyonlarının üye sayılarının yanlışlığı iddiasıyla sendika ve konfederasyonlarca Ankara İş Mahkemesine itiraz edilebilir. Mahkeme itirazı onbeş gün içinde karara bağlar.”

Somut uyuşmazlıkta davacı vekili tarafından, davalı Kartal Belediye Başkanlığı kamu işyerinde müfettiş olarak görev yapan 4 kamu çalışanın, üye sayılarının belirlenmesi bakımından dikkate alınmamasının hatalı olduğu gerekçesiyle üye sayılarına ve 02.07.2022 tarihli Resmî Gazete’de yayımlanmış istatistiklere itiraz edilmiş; davalılar ise davanın reddini talep etmişlerdir.

İlk Derece Mahkemesince; davalı Kartal Belediye Başkanlığında müfettiş olarak görev yapan Y.A’nın açmış olduğu idari davada verilen karara atıfla aralarında Y.A’nın da bulunduğu 4 belediye müfettişinin doğrudan belediye başkanına bağlı olarak, başkanın emir ve talimatları doğrultusunda görev yaptıklarından bahisle 4688 sayılı Kanun’un 15. maddesi kapsamında merkezi denetim elemanı sayılmayacağı, buna göre Kartal Belediye Başkanlığı kamu işyerinde davacı Sendikanın üye sayısının 192 olduğu ve davacının Kartal Belediye Başkanlığı kamu işyerinde en fazla üyeye sahip yetkili sendika olduğu kabul edilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince de davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve dâhili davalılar Kartal Belediye Başkanlığı ve Buca Belediye Başkanlığı vekillerinin istinaf başvuruları esastan reddedilmiştir.

İnceleme konusu davada; uyuşmazlık konusu kamu görevlilerinin, Kartal Belediye Başkanlığı kamu işyerinde belediye müfettişi olarak görev yaptıkları görülmektedir.

4688 sayılı Kanun’un 15. maddesinin birinci fıkrasının (1) bendinde " Bu Kanun kapsamında bulunan kurum ve kuruluşların merkezi denetim elemanları"nın sendika üyesi ve kurucusu olamayacağı belirtilmiştir. İlk Derece Mahkemesince sendika üyesi olabilecekleri kabul edilen 4 belediye müfettişinin Kartal Belediyesi Teftiş Kurulu Müdürlüğünde belediye müfettişi olarak görev yaptıkları uyuşmazlık dışıdır. İlgili Kanun hükmü ile Kartal Belediyesi Teftiş Kurulu Müdürlüğü Yönetmeliği’nin Teftiş Kurulu Müdürlüğünün görev ve yetkilerini düzenleyen 6. maddesinin kapsamı birlikte değerlendirildiğinde; 4 belediye müfettişinin "merkezi denetim elemanı" olduğu anlaşılmakta olup davacı Sendikanın üyesi olarak kabul edilmeleri isabetli değildir.

İlk Derece Mahkemesince anılan hususlar gözetilmeksizin, yanılığlı değerlendirmeye yazılı şekilde davanın kabulüne karar verilmesi ve Bölge Adliye Mahkemesince de istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde dâhili davalılara iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

13.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7894
Karar No. 2025/7745
Tarihi: 13.10.2025

İlgili Kanun/Madde
1475 s. İşK/14

- İFA
- İHTİRAZI KAYIT
- KIDEM TAZMİNATI

ÖZETİ: Borç ilişkisinden doğan tüm borçlar sona ermişse, kural olarak borç ilişkisi ve dolayısıyla da sözleşme sona erer. İfa da borcu sona erdiren en doğal sebeptir. Bir borç ilişkisi alacaklısına borcun ifasını isteme yetkisi verir. Ancak alacaklı ve borçlu olmanın kaynaklanan hukuksal ilişkiler her zaman tereddütsüz bir süreç içinde gerçekleşmeyebilir ve bazı durumlarda borçlunun ifasının borcu sona erdirip erdirmediği hususu ayrı bir değerlendirilmeyi gerektirebilir. Özel hukuk alanında borç ilişkileri bakımından ifa kavramı ile sıklıkla bir araya gelen ihtirazı kayıt kavramı da asıl borç ilişkisinden kaynaklanan ve ona bağlı olarak varlık kazanan bir hak niteliği taşır. Bu kavramla, çoğunlukla alacaklının borcun tam olarak ifa edilip edilmediği konusundaki tereddütlerinin bir görünümü olarak karşılaşırlar. Hukuk düzeni ifadaki belirsizliğin hak sahibine zarar vereceğini düşündüğü konularda bu belirsizlikten kaçınmak için ihtirazı kayıt ileri sürme hakkının kullanımına yer vermiştir. Kelime anlamı olarak ihtirazı kayıt; belirli hakları kullanma konusunda serbestliğini korumak isteyen kişinin bu konudaki oy açıklamasıdır (Türk Hukuk Lügatı: Türk Hukuk Kurumu, Ankara, 2021, s. 239). İhtirazı kaydın alacak ilişkisindeki etkisi, ifa işleminin bitmediğinin hukuksal olarak borçluya hatırlatılmasıdır. İfa teknik anlamda tam bir ifa olmasa da ihtirazı kayıtsızlık borcun teknik anlamda ifası dışında borçtan kurtulmanın bir şekli olarak tezahür edebilir. Bu noktada ifayla ilgili ihtirazı kaydın ifadan önce veya ifa sırasında hakkın sona ermesinden önce kullanılması gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır. 6098 sayılı Kanun'un 131. maddesinde de; "Asıl borç ifa ya da diğer bir sebeple sona erdiği takdirde, rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur. İşlemiş faizin ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ise ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmaktaysa, bu faizler ve ceza koşulu istenebilir." düzenlemesine yer verilmiştir. Başvuru konusu kararlardan, iş sözleşmesinin feshinden sonra, ancak davacılar tarafından açılan ya da yapılan icra takibinden önce kıdem tazminatının işverence ödendiği, davacılar tarafından ise 6098 sayılı Kanun'un 131/1 hükmü gereği, ifadan önce veya ifa sırasında herhangi bir ihtirazı kayıt konulmadığı gibi bu anlama gelebilecek bir açıklama ya da ibareye de yer verilmediği anlaşılmaktadır. 6098 sayılı Kanun'un anılan hükmü uyarınca temerrüt nedeniyle, ifadan önce veya ifa sırasında işlemiş faiz hakkının saklı tutulduğuna ilişkin ihtirazı kaydın konulmaması karşısında davacıların işlemiş faiz alacaklarına yönelik taleplerinin reddi gerekir.

I. BAŞVURU

Başvurucu vekili dilekçesinde; emeklilik nedeniyle işten ayrılan işçilerin kıdem tazminatlarının fesih tarihinden sonra dava ya da icra takibinden önce ödemesi nedeniyle, fesih tarihi ile ödeme tarihi arasındaki faizin tahsili için açmış olduğu davalarda Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi ile 33. Hukuk

Daireleri arasında çelişki bulunduğunu, Ankara 6. Hukuk Dairesinin davacının ödemeyi ihtirazı kayıtsız olarak aldığı, durum ve koşullardan da faiz hakkını saklı tuttuğunun anlaşılmadığı, ayrıca bu hususta bir delil de ileri sürülmediği gerekçeyle yapılan istinaf başvurusunun esaslan reddine karar vermiş iken Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesinin ise davacının fesih tarihi itibarıyla ödemesi gereken kıdem tazminatına geç kavuştuğunun sabit olduğu, bu kapsamda fesih tarihi ile ödeme tarihi arası için yapılan faiz hesabının hükme bağlanması gerektiği gerekçeleriyle İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılmasına yeniden hüküm kurmak suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verildiğini belirterek Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesi ile 33. Hukuk Dairesi kararları arasındaki uyumsuzluğun giderilmesini talep etmiştir.

II. BÖLGE ADLİYE MAHKEMESİ HUKUK DAİRELERİ BAŞKANLAR KURULU KARARI

Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulunun 08.09.2025 tarihli ve 2025/11 Esas, 2025/11 Karar sayılı kararı ile; uyumsuzluğun giderilmesi talebinin kabulü ile Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.04.2025 tarihli ve 2024/1943 Esas, 2025/1218 Karar sayılı kesin kararı ile 33. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/2522 Esas, 2024/3210 Karar kesin kararlarının benzer konuya ilişkin olduğu, emekliye ayrılan işçilere davalı işverence ödenmesi gereken işçilik alacaklarının geç ödenmesi karşısında davalı işverenin geç ödenen işçilik alacağına faiz ödemesi gerekip gerekmediği konusunda aralarında uyumsuzluk bulunduğu kanaatiyle bu uyumsuzluğun giderilmesi için 5235 sayılı Adli Yargı İlk Derece Mahkemeleri İle Bölge Adliye Mahkemelerinin Kuruluş, Görev ve Yetkileri Hakkında Kanun'un 35/3 hükmü uyarınca Yargıtay 9. Hukuk Dairesine başvurulmasına karar verilmiştir.

III. UYUŞMAZLIĞIN GİDERİLMESİ İSTEMİNE KONU KARARLAR

A. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.04.2025 Tarihli ve 2024/1943 Esas, 2025/1218 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararları ile; 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 131/1 hükmü gereği davacının, ödenen kıdem tazminatının faizi yönünden fazlaya ilişkin hakkını saklı tuttuğuna dair bir ihtirazı kayıt ileri sürmediği, durum ve koşullardan davacının faiz hakkını saklı tuttuğunun anlaşılmadığı, ayrıca bu hususta bir delil de ileri sürülmediği gerekçeleriyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 353/1-b(1) hükmü uyarınca davacı tarafın istinaf başvurusunun esaslan reddine kesin olarak karar verilmiştir.

B. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 Tarihli ve 2024/2522 Esas, 2024/3210 Karar Sayılı Kararı

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, fesih tarihi itibarıyla ödemesi gereken kıdem tazminatına geç kavuştuğunun dosya kapsamı ile sabit olduğu, bu kapsamda fesih tarihi ile ödeme tarihi arası için yapılan faiz hesabının hükme bağlanması gerektiği gerekçeleriyle davacı vekilinin istinaf başvurusunun kabulü ile 6100 sayılı Kanun'un 353/1-b(2) hükmü gereğince İlk Derece Mahkemesi kararının düzelterek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere ortadan kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

IV. GEREKÇE

Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri arasındaki uyumsuzluk, kıdem tazminatının fesih tarihinden sonra ancak dava ya da icra takibinden önce ödenmesi hâlinde, fesih tarihi ile ödeme tarihi arasındaki süre için faiz talep edilip edilmeyeceği noktasındadır.

Borç ilişkisini kuran en önemli kaynak sözleşmedir. Her sözleşme taraflar arasında bir hukuki ilişki meydana getirir; bu ilişkiye sözleşme ilişkisi denir. Bir borcun sona ermesi, taraflar arasındaki sözleşme ilişkisinin bir tasfiye ilişkisine dönüşmesi anlamına gelir.

Geniş anlamda borç ilişkisini sona erdiren genel sebepler fesih, dönme, geri alma ve iptaldir. Geniş anlamda borcu sona erdiren sebepler, bütün olarak borç ilişkisini sona erdirirler (Fikret Eren, Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara, 2019, s. 1407). Böylece sözleşme ortadan kalkar. Buna karşılık dar anlamda borcu sona erdiren sebepler; ifa, ifa imkânsızlığı, ibra, süreli sözleşmelerde sürenin dolması, yenileme, takas, zamanaşımı ve borçlu ve alacaklı sıfatlarının birleşmesidir. Dar anlamda borcu sona erdiren sebepler, borç ilişkisini değil, bu ilişkiden doğan çeşitli hâlleri sona erdirirler.

Borç ilişkisinden doğan tüm borçlar sona ermişse, kural olarak borç ilişkisi ve dolayısıyla da sözleşme sona erer.

İfa da borcu sona erdiren en doğal sebeptir. Bir borç ilişkisi alacaklısına borcun ifasını isteme yetkisi verir. Ancak alacaklı ve borçlu olmaktan kaynaklanan hukuksal ilişkiler her zaman tereddütsüz bir süreç içinde gerçekleşmeyebilir ve bazı durumlarda borçlunun ifasının borcu sona erdiren erdirmediği hususu ayrı bir değerlendirilmeyi gerektirebilir.

Özel hukuk alanında borç ilişkileri bakımından ifa kavramı ile sıklıkla bir araya gelen ihtirazi kayıt kavramı da asıl borç ilişkisinden kaynaklanan ve ona bağlı olarak varlık kazanan bir hak niteliği taşır. Bu kavramla, çoğunlukla alacaklının borcun tam olarak ifa edilip edilmediği konusundaki tereddütlerinin bir görünümü olarak karşılaşılr. Hukuk düzeni ifadaki belirsizliğin hak sahibine zarar vereceğini düşündüğü konularda bu belirsizlikten kaçınmak için ihtirazi kayıt ileri sürme hakkının kullanımına yer vermiştir.

Kelime anlamı olarak ihtirazi kayıt; belirli hakları kullanma konusunda serbestliğini korumak isteyen kişinin bu konudaki oy açıklamasıdır (Türk Hukuk Lügatı: Türk Hukuk Kurumu, Ankara, 2021, s. 239).

İhtirazi kaydın alacak ilişkisindeki etkisi, ifa işleminin bitmediğinin hukuksal olarak borçluya hatırlatılmasıdır. İfa teknik anlamda tam bir ifa olmasa da ihtirazi kayıtsızlık borcun teknik anlamda ifası dışında borçtan kurtulmanın bir şekli olarak tezahür edebilir.

Bu noktada ifayla ilgili ihtirazi kaydın ifadan önce veya ifa sırasında hakkın sona ermesinden önce kullanılması gerektiği de gözden kaçırılmamalıdır.

6098 sayılı Kanun'un 131. maddesinde de; "Asıl borç ifa ya da diğer bir sebeple sona erdiği takdirde, rehin, kefalet, faiz ve ceza koşulu gibi buna bağlı hak ve borçlar da sona ermiş olur. İşlemiş faizin ve ceza koşulunun ifasını isteme hakkı sözleşmeyle veya ifa anına kadar yapılacak bir bildirimle saklı tutulmuş ise ya da durum ve koşullardan saklı tutulduğu anlaşılmaktaysa, bu faizler ve ceza koşulu istenebilir." düzenlemesine yer verilmiştir.

Yukarıda yapılan açıklamalara göre uyumsuzluğun giderilmesi başvurusuna konu Bölge Adliye Mahkemesi kararlarının incelenmesinde; emeklilik nedeniyle

işten ayrılan işçilerin kıdem tazminatlarının fesih tarihinden sonra ancak açılan dava ya da icra takibinden önce ödendiği, davacılar tarafından fesih tarihi ile ödeme tarihi arasındaki faizin talep edildiği anlaşılmaktadır. Söz konusu davalar sonucunda Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.04.2025 tarihli ve 2024/1943 Esas, 2025/1218 Karar sayılı kararı ile 6098 sayılı Kanun'un 131/1 hükmü gereği davacının, ödenen kıdem tazminatının faizi yönünden fazlaya ilişkin hakkını saklı tuttuğuna dair bir ihtirazı kayıt ileri sürmediği, durum ve koşullardan da davacının faiz hakkını saklı tuttuğunun anlaşılmadığı ve ayrıca bu hususta bir delil de ileri sürülmediği gerekçeleriyle davanın reddine dair karara karşı davacı tarafca yapılan başvurusunun esasın reddine kesin olarak karar verildiği hâlde; Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 33. Hukuk Dairesinin 19.12.2024 tarihli ve 2024/2522 Esas, 2024/3210 Karar sayılı kararı ile, davacının, fesih tarihi itibarıyla ödenmesi gereken kıdem tazminatına geç kavuştuğunun dosya kapsamı ile sabit olduğu, bu kapsamda fesih tarihi ile ödeme tarihi arasındaki dönem için yapılan faiz hesabının hükme bağlanması gerektiği gerekçeleriyle davanın reddine dair İlk Derece Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 353/1-b(2) hükmü gereğince düzelterek yeniden esas hakkında hüküm kurulmak üzere ortadan kaldırılmasına ve davanın kısmen kabulüne kesin olarak karar verilmiştir.

Başvuru konusu kararlardan, iş sözleşmesinin feshinden sonra, ancak davacılar tarafından açılan ya da yapılan icra takibinden önce kıdem tazminatının işverence ödendiği, davacılar tarafından ise 6098 sayılı Kanun'un 131/1 hükmü gereği, ifadan önce veya ifa sırasında herhangi bir ihtirazı kayıt konulmadığı gibi bu anlamda gelebilecek bir açıklama ya da ibareye de yer verilmediği anlaşılmaktadır. 6098 sayılı Kanun'un anılan hükmü uyarınca temerrüt nedeniyle, ifadan önce veya ifa sırasında işlemiş faiz hakkının saklı tutulduğuna ilişkin ihtirazı kaydın konulmaması karşısında davacıların işlemiş faiz alacaklarına yönelik taleplerinin reddi gerekir.

Bu açıklamalara göre başvurusu konusu Bölge Adliye Mahkemesi kararları arasındaki uyumsuzluğun, Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.04.2025 tarihli ve 2024/1943 Esas, 2025/1218 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır.

V. KARAR

1. Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kurulu tarafından iletilen, kıdem tazminatının fesih tarihinden sonra ancak dava ya da icra takibinden önce ödenmesi hâlinde davacının ödeme zamanı ile fesih tarihi arasındaki süre için kıdem tazminatı faizini talep edip edemeyeceğine yönelik talep yönünden uyumsuzluğun; ifadan önce veya ifa sırasında işlemiş faiz hakkının saklı tutulduğuna ilişkin ihtirazı kaydın konulmaması hâlinde işlemiş faiz talep edilemeyeceğine dair Ankara Bölge Adliye Mahkemesi 6. Hukuk Dairesinin 30.04.2025 tarihli ve 2024/1943 Esas, 2025/1218 Karar sayılı kararı doğrultusunda giderilmesine;

2. Dosyanın Ankara Bölge Adliye Mahkemesi Hukuk Daireleri Başkanlar Kuruluna gönderilmesine,

3. Karardan bir örneğin Bölge Adliye Mahkemelerinin hukuk dairelerine bildirilmesi için Hâkimler ve Savcılar Kurulu Genel Sekreterliğine gönderilmesine, 13.10.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/4527
Karar No. 2025/7838
Tarihi: 14.10.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/24, 25

- **İŞ SÖZLEŞMESİNİ HAKLI NEDENLE FESİH EDEN TARAFIN TAZMİNAT İSTEME HAKKI**
- **SÖZLEŞMEYİ HAKLI NEDENLE SONA ERDİREN TARAFIN TAZMİNAT ÖDEMEYECEĞİ**
- **HAKLI NEDENLE FESİH**
- **HAKLI NEDENLE FESHE BAĞLI TAZMİNAT TALEBİ**

ÖZETİ: İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ifa menfaati, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi sonuna, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşme süresi sonuna kadar olan menfaatlardır. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi feshi ile sona erdiğinden bakiye süre ücret alacağından değil bakiye süre ücret alacakları da dikkate alınarak belirlenecek bir tazminattan söz edilmelidir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.825). Sözleşmeden doğan tazminat taleplerinde indirim bakımından kıyasen uygulanması gereken hüküm ise aynı Kanun'un "III.Tazminat" üst başlıklı bölümünün "İndirilmesi" kenar başlıklı 52. maddesidir. Söz konusu hükümde; tazminatın hangi hâllerde indirilebileceği düzenlenmiş olup buna göre zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir. Görüldüğü gibi genel hüküm niteliğindeki 52/1 hükmünde; hâkime, haksız feshin sonuçlarını düzenleyen 438. maddede öngörülenden daha geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Şüphesiz hem iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında hak kazanabileceği tazminat miktarı belirlenirken, hem de 52/1 hükmünde indirim bakımından hâkime tanınan takdir yetkisi kullanılırken, işçinin başka iş aramak üzere gereken çabayı gösterip göstermediği, sözleşmenin feshi nedeniyle tasarruf ettiği miktar bulunup bulunmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi içinde başka bir işe başlayıp başlamadığı veya bu süre içinde başka bir gelir elde edip etmediği gibi indirim etki eden tüm unsurlar dikkate alınmalıdır. Bu noktada işçinin herhangi bir iş arayışında olmaksızın tazminat talebinde bulunması zararın artmasına sebebiyet vermek olarak değerlendirilebilir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verilmiştir.

Davalı vekilince temyiz incelemesinin duruşmalı olarak yapılmasının istenilmesi üzerine, işin duruşmaya tâbi olduğu anlaşılmış ve duruşma için 14.10.2025 Salı günü tayin edilerek taraflara tebligat gönderilmiştir.

Duruşma günü davalı vekili Avukat Büşra K. ile davacı vekili Avukat İpek Pa. Ç. geldiler.

Duruşmaya başlanarak hazır bulunan avukatların sözlü açıklamaları dinlendikten sonra duruşmaya son verildi.

Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili futbolcunun muaccel alacaklarının 30 gün içerisinde ödenmesini, aksi hâlde taraflar arasında sözleşmeyi haklı olarak feshedeceğini davalı S. Futbol Kulübüne (Kulüp) bildirdiğini, mehil içerisinde davacının alacakları ödenmediğinden sözleşmeyi haklı olarak feshettiğini, davacının sözleşmeyi haklı olarak feshetmesinden sonra, 2019/2020 futbol sezonunun ikinci devresinde ve 2020/2021 futbol sezonunda dava dışı G. Kulübü Derneği ile 13.01.2020 başlangıç 31.05.2021 bitiş tarihli profesyonel futbolcu sözleşmesi imzalamak mecburiyetinde kaldığını, G. Kulübü Derneği arasındaki sözleşme uyarınca davacıya yalnız maç başı ücreti ödeneceği hususunda mutabık kaldıklarını ancak maç başı ücretlerin fesih tazminatı ücretinden mahsup edilmemekte olduğunu, 2019/2020 futbol sezonunda yukarıda belirtilen taahhütler kapsamında 15.10.2019 fesih tarihinden sonra mahrum kaldığı toplam net 172.500,00 TL ücret alacağı, 2020/2021 futbol sezonunda davalı Kulübün TFF 1. Ligde yer alması sebebiyle davacının mahrum kaldığı toplam net 414.000,00 TL peşinat ücreti alacağı ve toplam net 276.000,00 TL ücret alacağı olmak üzere toplam net 862.500,00 TL alacağından mahrum kaldığını belirterek bu tazminatın davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının müvekkiline göndermiş olduğu fesih ihbarnamesi ile sözleşmenin feshedildiğini, davacının taleplerinin haksız ve hukuka aykırı olduğunu, davacının fesihte haklı olmadığını, kadro dışı bırakılmaktan hoşnut kalmayan davacının kendisine tesis ve tebliğ edilen antrenman programlarına riayet etmediğini, sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifa etmediğini, sözleşmeden kaynaklanan edimlerini ifa etmek istemeyen ve bu doğrultuda sözleşmeyi süresinden önce feshetmek niyetinde olan davacının sözleşmenin süresinden önce sona ermesinden dolayı fesihte haklı olduğunu ileri süremeyeceğini, davacının üçüncü bir kulüp olan G. Futbol Kulübü ile anlaştığını, 13.01.2020 başlangıç, 31.05.2021 bitiş tarihli bir profesyonel futbolcu sözleşmesi imzaladığını, yeni bir kulüp ile sözleşme imzalamış olmasının ve futbol hayatına devam etmesinin davacının herhangi bir zarara uğramadığının göstergesi olduğunu, bir an için davacının sözleşmeyi haklı nedenle feshettiği düşünülse dahi sadece garanti ücretlerin değil özellikle maç başı ücretleri olmak üzere şarta bağlı ödemelerin mahsubu gerektiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; dosya kapsamına göre taraflar arasında 31.08.2018 başlangıç, 31.05.2020 bitiş tarihli profesyonel futbolcu sözleşmesi düzenlendiği, sözleşmenin davacı tarafından 15.10.2019 haklı nedenlerle feshedildiği, fesih tarihinden sonraki döneme yönelik sözleşme devam etse idi davacının kalan sürede garanti ücrete hak kazanabileceği, sözleşmenin haklı nedenle feshedilmiş olması nedeniyle bakiye süre ücretini tazminat olarak talep edebileceği, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun (6098 sayılı Kanun) 438/2 hükmü gereği işçinin iş sözleşmesinin sona ermesi yüzünden tasarruf ettiği miktar ile başka bir işten elde ettiği veya bilerek elde etmekten kaçındığı gelir mahsup edilerek bakiye süre ücretinden kaynaklı tazminatın hüküm altına alınması gerektiği, bu nedenle dosya kapsamına uygun bulunan davacı ile

dava dışı Giresunspor arasında düzenlenen 14.01.2020 tarihli sözleşmenin maç başı ücret üzerinden imzalanması ve maç başı ücret tahakkukunun kesin olmaması nedeniyle elde edilmesinin şüpheli olacağından hareketle emsal Yargıtay uygulaması doğrultusunda mahsup yapılmadığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; ihtarname ve fesih ihtarnamesine konu edilen 414.750,00 TL alacağının fesih tarihinde mevcut bulunduğu bilirkişi raporu ile tespit edilmiş olduğu, davalı yanca bu alacağın ödendiği hususunun ispatlanamadığı, davacı tarafından gerçekleştirilen feshin haklı nedene dayandığı, 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında davalının sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak tamamen gidermekle yükümlü olduğu, davalı tarafın bilirkişi raporlarına itirazlarının kapsamı birlikte dikkate alındığında hesaplamanın da dosya kapsamına uygun olduğu ve 6098 sayılı Kanun'un 437/2 hükmü ile Türkiye Futbol Federasyonu Tahkim Kurulunun emsal kararları gözetildiğinde indirim miktarına yönelik istinaf nedeninin de yerinde olmadığı gerekçesiyle istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Tanık dinletme taleplerinin reddinin hatalı olduğunu,
2. Yargıtayın ve Türkiye Futbol Federasyonu Uyuşmazlık Çözüm Kurulunun istikrarlı içtihadına rağmen bakiye süre ücretinden kaynaklı tazminata indirim uygulanmamasının hatalı olduğunu, davacının dava dışı Kulüp ile bir sene önceki aldığı ücretin çok altında sözleşme imzalamasının hayatın olağan akışına aykırı olduğunu, davacının dava dışı Kulüpten elde ettiği gelirlerin mahsup edilmesi gerektiğini,
3. Davacının feshinin haklı nedene dayanmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; taraflar arasındaki sözleşmesinin davacı tarafça haklı nedenle feshedilip edilmediği noktasındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. İş sözleşmesinin feshi geçmişe etkili olmadığından sözleşmenin fesih anına kadar doğmuş hükümleri, fesihden etkilenmezler.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bunun için tazminat ödemesi söz konusu değildir. Aksine 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24. maddesinin (II) numaralı alt bendi ile 25. maddesinin (II) numaralı alt bendi uyarınca iş sözleşmesini fesheden tarafın aynı Kanun'un 26. maddesi uyarınca diğer taraftan tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

Aynı şekilde 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde de sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın diğer taraftan talep edebileceği tazminat düzenlenmektedir.

Sözleşmeyi haklı nedenle fesheden tarafın bu hüküm kapsamındaki tazminat talep hakkının özü, kendi kusurlu davranışı ile iş sözleşmesine devamı beklenmez kılan, karşı tarafı sözleşmeyi feshe zorlayan tarafın, bu sebeple ortaya çıkan zararı gidermesidir (Gülsevil Alpagut, "İş Sözleşmesini Haklı Nedenle Fesheden Tarafın Tazminat Hakkı", Çalışma ve Toplum Dergisi, C.3, S.74, 2022/3, s.1762). Özetle buradaki zarar, müsbet zarar niteliğinde olup taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğan ve belirli süreli iş sözleşmeleri bakımından sözleşmenin süresinden önce feshi ile uygun illiyet bağı içinde olan zarardır (Alpagut, s.1755).

Esasen 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında tazminat talep hakkı, 6098 sayılı Kanun'un 112. maddesinin özel bir görünümüdür. Ancak her haklı nedenle fesih hâli anılan hüküm uyarınca tazminat isteme hakkı vermez. Fesih için haklı neden oluşturacak bir sözleşme ihlalinin bulunması, bu aykırılığın kusura dayanması, sözleşmesinin bu nedenle feshi ve fesih nedeniyle bir zararın ortaya çıkması gerekir (Alpagut, s. 1751).

İlgili düzenlemede sözü edilen tam tazminat ifa menfaatini ifade etmektedir. Bunun anlamı, sözleşme devam etseydi talepte bulunanın içinde bulunacağı duruma getirilmesidir (Polat Soyer, "Hizmet Sözleşmesinin Sona Ermesine İlişkin 'Yeni' Türk Borçlar Kanunu Hükümleri ve İş Hukuku Bakımından Önemi", MESS Sicil İş Hukuku Dergisi, Haziran 2011, s.15; Hamdi Mollamahmutoğlu, Muhittin Astarlı, Ulaş Baysal, İş Hukuku, Ankara, Güncellenmiş Yedinci Baskı, 2022, s. 825).

İş sözleşmesinin işçi tarafından feshinde ifa menfaati, belirsiz süreli iş sözleşmelerinde bildirim süresi sonuna, belirli süreli iş sözleşmelerinde ise sözleşme süresi sonuna kadar olan menfaatlardır. Özellikle belirli süreli iş sözleşmelerinde iş sözleşmesi fesih ile sona erdiğinden bakiye süre ücret alacağından değil bakiye süre ücret alacakları da dikkate alınarak belirlenecek bir tazminattan söz edilmelidir (Mollamahmutoğlu, Astarlı, Baysal, s.825).

6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde öngörülen tazminatın kapsamı bu şekilde belirlendikten sonra ele alınması gereken bir diğer husus, tazminattan indirim yapıp yapılamayacağı meselesidir.

Bilindiği gibi, Kanun'un haksız feshin sonuçlarının düzenlendiği 438/2 hükmünde, bu maddede öngörülen tazminattan hangi hâllerde indirim yapılması gerektiği açıkça düzenlendiği hâlde haklı fesih sonuçlarına ilişkin 437. maddede benzer bir hüküm yer almamaktadır. Şüphesiz tazminattan yapılacak indirim bakımından, belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden tarafın talep edebileceği tazminat ile 6098 sayılı Kanun'un 438/1 hükmünde öngörülen tazminatın benzerliğinden yola çıkılarak 438/2 hükmünün kıyasen uygulanması gerektiği ileri sürülebilir. Ancak kıyas yoluna başvurulması için öncelikle bir kanun boşluğunun bulunması gerektiği gözden kaçırılmamalıdır.

Bu nedenle sorulması gereken ilk soru, 437. maddeye göre hükmedilmesi gereken tazminattan indirim bakımından bir kanun boşluğu bulunup bulunmadığıdır.

Yeri gelmişken kısaca hâkimin hukuk yaratması ve kanun boşluğu ile ilgili birkaç hususa değinmekte fayda vardır.

4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun (4721 sayılı Kanun) 1. maddesine göre kanun, sözüyle ve özüyle değindiği bütün konularda uygulanır. Kanunda uygulanabilir bir hüküm yoksa, hâkim, örf ve âdet hukukuna göre, bu da yoksa kendisi kanun koyucu olsaydı nasıl bir kural koyacak idiyse ona göre karar verir. Hâkim,

karar verirken bilimsel görüşlerden ve yargı kararlarından yararlanır. Kanun'un bu açık hükmü karşısında hâkimin hukuk yaratması için öncelikle bir boşluğun varlığı gerekir. Boşluk kavramı bakımından en önemli nokta ise hangi koşulların varlığı hâlinde bir boşluğun bulunduğu sorusuna verilecek yanıttır.

Hukukta boşluk, pozitif hukukun bir meseleyi düzenlemesi gerekirken kendi normatif düzenine aykırı olarak düzenlenmemiş olmasıdır (Sururi Aktaş, "Pozitif Hukukta Boşluk Kavramı", Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C.XIV, S.1-2, 2010, s.10). Daha kısa bir tanıma göre kanun boşluğu, gerekli kanuni düzenlemenin yapılmamış olmasıdır (Çiğdem Kırca, "Örtülü (Gizli) Boşluk ve Bu Boşluğun Doldurulması Yöntemi Olarak Amaca Uygun Sınırlama (Teleologische Reduktion)", AÜHFD, C.50, S.1, 2001, s.91). Diğer taraftan kanun koyucunun bilinçli olarak sustuğu hâllerde bir boşluktan söz edilemez. Aynı şekilde uyumsuzluğa uygulanacak kanunda başka kurallara atfı yapılması hâlinde de bir boşluğun varlığından söz edilmesi mümkün değildir. 4721 sayılı Kanun'un 5. maddesinde "Bu Kanun ve Borçlar Kanununun genel nitelikli hükümleri, uygun düştüğü ölçüde tüm özel hukuk ilişkilerine uygulanır." hükmü yer almaktadır. Buna göre özel hukuk alanında düzenlenmeyen herhangi bir mesele, Medeni Kanun veya Borçlar Kanunu'nun genel nitelikli hükümlerinin düzenlediği meselelerle uygunluk (veya benzerlik) gösterdiği takdirde, düzenlenmeyen mesele konusunda boşluk bulunduğu söylenemez (Aktaş, s.11).

Diğer taraftan kanuni düzenlemede doğrudan başka kurala atfı yapılan veya başka bir kuralın uygulanmasının işaret edildiği durumlar dışında, kıyas yoluyla bir hükmün uyumsuzluğa uygulanabilmesi için mutlaka bir boşluğun varlığı gerekir (Kırca, s.97).

Bu ilke ve esaslara göre 6098 sayılı Kanun'un "Haklı feshi sebepleri, taraflardan birinin sözleşmeye uymamasından doğmuşsa o taraf, sebep olduğu zararı, hizmet ilişkisine dayanan bütün haklar göz önünde tutularak, tamamen gidermekle yükümlüdür." şeklindeki 437. maddesi değerlendirildiğinde, normun içeriğinde iş sözleşmesine aykırılık nedeniyle haklı feshin sonucu olarak öngörülen bir tazminat düzenlenmiştir. Haklı feshin sonucu olan tazminatın, genel anlamda iş sözleşmesinden aykırılıktan doğan bir tazminat olduğu tereddüt konusu değildir.

6098 sayılı Kanun'un Birinci Kısımında "Genel Hükümler" başlığı altında yer alan 114/2 hükmünde açıkça, haksız fiile ilişkin hükümlerin kıyas yoluyla sözleşmeye aykırılık hâllerine de uygulanacağı öngörülmüştür. Buradaki kıyas kavramı, kanun boşluğu nedeniyle hâkimin hukuk yaratma faaliyeti sırasındaki kıyastan farklı bir anlama gelmekte olup genel hükmün niteliğine uygun düştüğü ölçüde özel hükmeye uygulanmasından ibarettir. Esasen kanun koyucunun 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesinde, tazminattan indirim konusunda ayrıca bir düzenlemeye yer vermemiş olmasının sebebi, haklı fesihte sözleşmeye aykırılıktan doğan tazminat bakımından genel hükümlerin uygulama alanı bulacak olmasıdır. Böyle bir durumda kanunda açık bir boşluk bulunduğundan söz edilemeyeceğinden 6098 sayılı Kanun'un İkinci Kısımında "Özel Borç İlişkileri" kapsamındaki bir kanun hükmünün kıyas yoluyla uyumsuzluğa uygulanması da söz konusu değildir. Açıklanan sebeple 6098 sayılı Kanun'un 438. maddesi, 437. maddede öngörülen tazminattan indirim bakımından kıyasen uygulanamaz.

Yapılan bu açıklamalara göre 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi uyarınca belirlenen tazminattan indirim konusunda, aynı Kanun'un 114/2 hükmünün atfı sebebiyle genel hükümler çerçevesinde bir değerlendirme yapılmalıdır. Sözleşmeden doğan tazminat taleplerinde indirim bakımından kıyasen uygulanması gereken

hüküm ise aynı Kanun'un "III.Tazminat" üst başlıklı bölümünün "İndirilmesi" kenar başlıklı 52. maddesidir. Söz konusu hükümde; tazminatın hangi hâllerde indirilebileceği düzenlenmiş olup buna göre zarar gören, zararı doğuran fiile razı olmuş veya zararın doğmasında ya da artmasında etkili olmuş yahut tazminat yükümlüsünün durumunu ağırlaştırmış ise hâkim, tazminatı indirebilir veya tamamen kaldırabilir.

Görüldüğü gibi genel hüküm niteliğindeki 52/1 hükmünde; hâkime, haksız feshin sonuçlarını düzenleyen 438. maddede öngörülenden daha geniş bir takdir yetkisi tanınmaktadır. Şüphesiz hem iş sözleşmesini haklı nedenle fesheden işçinin 6098 sayılı Kanun'un 437. maddesi kapsamında hak kazanabileceği tazminat miktarı belirlenirken, hem de 52/1 hükmünde indirim bakımından hâkime tanınan takdir yetkisi kullanılırken, işçinin başka iş aramak üzere gereken çabayı gösterip göstermediği, sözleşmenin feshi nedeniyle tasarruf ettiği miktar bulunup bulunmadığı, belirli süreli iş sözleşmesinin kalan süresi içinde başka bir işe başlayıp başlamadığı veya bu süre içinde başka bir gelir elde edip etmediği gibi indirimde etki eden tüm unsurlar dikkate alınmalıdır. Bu noktada işçinin herhangi bir iş arayışında olmaksızın tazminat talebinde bulunması zararın artmasına sebebiyet vermek olarak değerlendirilebilir.

Açıklanan ilke ve esaslara göre somut olay değerlendirildiğinde; davacı taraf davalı Kulüp ile aralarındaki sözleşmeyi haklı nedenle feshettiğini, haklı fesih sebebiyle zarara uğradıklarını belirterek bu zararın davalı tarafından giderilmesini talep etmiştir. İlk Derece Mahkemesince davacının sözleşmeyi feshinin haklı nedene dayandığı gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiş, Bölge Adliye Mahkemesince davalı tarafın istinaf başvurusu yazılı gerekçe ile esastan reddine karar verilmiştir.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgelere göre davacının muaccel ödenmeyen ücret alacakları bulunduğu, davacı tarafça verilen süreye rağmen davalı Kulüp tarafından bu ücretlerin ödenmediği anlaşılmaktadır. Sözü edilen olgular, davacının dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesinin beklenemeyeceği durum ve koşullardan sayılır. Bu durumda öncelikle feshin 6098 sayılı Kanun'un 435. maddesi uyarınca haklı nedene dayandığının kabulü yerindedir. Davacının tazminat talebi bakımından Kanun'un 437. maddesi çerçevesinde değerlendirme yapılacaktır. Davacı somut olayda haklı fesih sebebinin davalı Kulübün iş sözleşmesine uymamasından doğduğu da açıktır.

Hâl böyle olunca yukarıdaki belirtilen ilkeler göz önünde bulundurularak belirli süreli iş sözleşmesini süresinden önce haklı nedenle fesheden davacı lehine, dava dışı Giresun Spor Kulübü tarafından yapılan ödemeler belirlenmek ve varsa bu ödemeler dikkate alınmak suretiyle uygun bir tazminata hükmedilmelidir. Karar verilirken bu hususun gözetilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Davalı yararına takdir edilen 28.000,00 TL vekâlet ücretinin davacı tarafa yükletilmesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
14.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6398
Karar No. 2025/7870
Tarihi: 15.10.2025

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/14

- FASILALI ÇALIŞMA
- FASILALI ÇALIŞMALARDA KIDEM TAZMİNATINA ESAS SÜRENİN ARALIKLI ÇALIŞMA SÜRELERİNİN TOPLANARAK BELİRLENECEĞİ
- İLK DÖNEM ÇALIŞMA SONRASI ÖDENEN KIDEM TAZMİNATI HESABINA YOL YEMEK ÜCRETİNİN DAHİL EDİLMEMİŞ OLMASININ KIDEM SÜRESİNİN TASFİYE EDİLMEMİŞ OLMASI ANLAMINA GELECEĞİ

ÖZETİ: Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun (1475 sayılı Kanun) 14/2 hükmü, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasılalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte; her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesabı yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır. Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, ödeme yapılırken giydirilmiş ücrete yol ve yemek ücretinin eklenilmemesi nedeniyle ilk dönemin tasfiye edilmediğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki ilk dönem için ihbar tazminatı yönünden hesaplama yapılırken, davacının son ücretinin asgari ücrete oranlanarak bu oranın ilk fesih tarihindeki ücretle çarpılması suretiyle aylık ücretin yeniden belirlenmesi ve bu şekilde hesaplanan miktardan işverence yapılan ödemenin mahsubuyla sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

1. Davacı vekili asıl davaya ilişkin dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı işverenliğe ait işyerinde 27.12.2004 - 12.11.2008 ve 19.08.2009 - 07.06.2018 tarihleri arasında iki dönem hâlinde ustabaşı/saya hazırlayıcısı olarak çalıştığını, 2008 yılında davalı Şirket tarafından ekonomik kriz nedeniyle küçülmeye gidilmesi gerekçesiyle iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, 8 aylık aradan sonra 19.08.2009 tarihinde tekrar işe alındığını, son aylık ücretinin net 3.350,00 TL olduğunu ve ücretinin bir kısmının banka yoluyla bir kısmının da elden ödendiğini, sigorta primlerinin asgari ücret üzerinden tahakkuk ettirildiğini, davacının 05.06.2018 tarihinde davalı Şirkete fazla çalışma ücreti, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, hafta tatili ücreti ile asgari geçim indirimlerinin ödenmesi için Bakırköy 40. Noterliğinden 05.06.2018 tarihli ve 15981 yevmiye No.lu ihtarname keşide ettiğini ve ayrıca sigorta primlerinin eksik yatırılması nedeniyle uğradığı mağduriyetin giderilmesini talep ettiğini, ihtarnameden 2 gün sonra 07.06.2018 tarihinde davalı Şirket tarafından işten çıkartıldığını, davalı işverenlik tarafından davacıya Bakırköy 40. Noterliğinden keşide edilen 11.06.2018 tarihli ve 16575 yevmiye No.lu ihtarname ile sadece ihbar ve kıdem tazminatı ile son döneme ilişkin yıllık ücretli izin karşılığının ödeneceğini bildirdiği hâlde sadece 3.191,39 TL ödendiğini, davacının haftada 5 gün 08.30-19.00 saatleri arasında ve cumartesi günleri de 13.00'e kadar çalışmasına rağmen fazla çalışma ücretinin, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışan davacıya bu çalışmaların ücretinin de ödenmediğini, davacıya yıllık izinlerinin 5 gün olarak kullanıldığı hâlde 14 gün kullanmış gibi imzalar artırıldığını, eksik kullandırılan izin ücretlerinin ödenmediğini, davacının evli ve üç çocuk sahibi olduğunu, eşinin ev hanımı olduğunu, arabalıculuk başvurusunun anlaşılamama şeklinde sonuçlandığını ileri sürerek ödenmeyen kıdem ve ihbar tazminatları, ulusal bayram ve genel tatil ücreti, fazla çalışma ücreti, hafta tatili ücreti ve asgari geçim indirimi alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

2. Davacı vekili birleşen davaya ilişkin dava dilekçesinde; asıl dava dilekçesinde yıllık izin hakkı ile ilgili beyanda bulunduklarını, sonuç ve talep kısmına sehven yıllık ücretli izin alacağını yazılmadığını ileri sürerek birleşen dava ile yıllık izin ücretinin de davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının 27.12.2004 tarihinde müvekkili Şirkete ait işyerinde ayakkabı imalat işçisi olarak çalışmaya başladığını ve 12.11.2008 tarihinde tüm özlük haklarının ödenerek iş sözleşmesinin feshedildiğini, davacının yeniden müracaatı üzerine önceki çalışmasından bağımsız olarak 19.08.2009 tarihinde çalışmaya başladığını, 07.06.2018 tarihinde hak ve alacakları ödenerek iş sözleşmesinin sona erdirildiğini, davacının ilk dönem sözleşmesinin sona erdirilmesinden sonra haklarının ödendiğini ve müvekkili Şirkete ibraname verdiğini, davacının aldığı ücretin Kurum kayıtlarına aynen beyan edildiğini, eksik prim ödemesinin söz konusu olmadığını, davacının iddia edildiği gibi ustabaşı olarak değil ayakkabı imalat işçisi olarak çalıştığını, ayakkabı imalat işçisinin 3.350,00 TL net aylık ücret aldığı iddiasının doğru olmadığını, davacının yıllık izinlerini kullandığını, buna ilişkin davacının imzalarını taşıyan belgelerin olduğunu, kullanmadığı izinlerin ücretlerinin çıkış tarihinden sonra banka hesabına yatırılarak ödendiğini, müvekkili Şirkette yasal çalışma sürelerine uyularak çalışıldığını, davacının yaptığı fazla çalışmaların ücretlerinin de ödendiğini, işyerinde ulusal bayram ve genel tatil günlerinde çalışılmadığını, davacının hafta tatili izinlerini kullandığını, asgari geçim indirimi alacağını bulunmadığını, 2017/Ocak ayında davacının evinin yanması Şirket hesabından davacının hesabına 3.500,00

TL gönderildiğini ve 3.500,00 TL'ye yakın da nakit ödeme yapılarak yardım edildiğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın iki dönem olmak üzere ilk dönem 27.12.2004 - 12.11.2008 tarihleri arasında 3 yıl 10 ay 16 gün ve ikinci dönem 19.08.2009 - 07.06.2018 tarihleri arasında toplam 8 yıl 9 ay 19 gün davalı işyerinde çalıştığı, davacıya ilk dönem çalışması yönünden kıdem ve ihbar tazminatı ödemesi yapılmış ise de tazminat hesabına yol ve yemek ücreti dâhil edilmediğinden bu dönem yönünden tasfiye yapılmış sayılamayacağı, toplam hizmet süresinin birleştirilerek 12 yıl 8 ay 5 gün olduğu, her iki dönem yönünden davacının iş sözleşmesinin tazminat gerektirecek şekilde sona erdiği hususunda taraflar arasında ihtilaf olmadığı; davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazandığı gerekçesiyle ödemenin yasal faiziyle mahsubuyla kabulüne karar verildiği, tanık anlatımları ile davacının dinî bayram günlerinde ikişer gün ve 1 Mayıs günü çalışmadığı ve bunun dışında pazar günlerinde ve cumartesi öğleden sonraya denk gelen ulusal bayram ve genel tatil günleri hariç diğerlerinde çalıştığı, haftada 5 gün 08.30 - 19.00 saatleri arasında olmak üzere günde toplam bir saatlik ara dinlenmesi ile günlük çalışma süresinin 9,5 saat ve 5 günde de 47,5 saat olduğu, cumartesi günleri de 08.30-13.00 saatleri arasında yarım saatlik ara dinlenmesi ile çalıştığı ve bugünkü çalışmasının 4 saat olduğu, haftalık toplam çalışma süresinin ise $47,5+4=51,5$ saat olduğu, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 41. maddesi uyarınca haftalık fazla çalışma süresinin $51,5-45=6,5$ saat olduğu, davalı işverence karşılığı ücretin ödendiğinin ispat edilemediği ve hesaplamanın tanık anlatımına dayalı olması nedeniyle %30 indirimle kısmen kabulüne, hafta tatilini kullandığı ve asgari geçim indirimi alacaklarının ödendiği gerekçesiyle taleplerin reddine; birleşen davada yıllık ücretli izin alacağı yönünden ise davacının çalışma süresine göre 210 gün yıllık izne hak kazandığı, kullanılan ve davacı talebinde belirtilen her yıl 5 gün yıllık izin kullandığına dair beyanı da esas alınarak toplamda 129 gün yıllık iznin mahsubuyla 81 günlük bakiye yıllık ücretli izin alacağının bulunduğu gerekçesiyle asıl davanın kısmen kabulüne, birleşen davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı vekilinin istinaf başvurusunun fazla çalışma ve genel tatil alacakları yönünden kabulü ile dosyaya işverence sunulan kayıtlar değerlendirilmeksizin tanık beyanına göre hesaplama yapılmasının hatalı olduğu gerekçesiyle İlk Derece Mahkemesi kararının ortadan kaldırılmasına, kayıt bulunan dönemde fazla çalışmanın ve ulusal bayram ve genel tatil çalışmasının bulunmadığı anlaşıldığından kayıt bulunan dönemler hesaplama dışlanarak yeniden resen yapılan hesaplama ile arabuluculuk ücreti yönünden de karar verilmek suretiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İki ayrı dönem hâlinde çalışan davacının hizmet süresinin birleştirilerek karar verilmesinin hatalı olduğunu,

2. İlk dönem için yol ve yemek ücreti ödendiğine ilişkin bir iddia ve talep bulunmadığını, aksi düşünülse dahi her dönemin kendi içerisinde değerlendirilmesi gerektiğini,

3. Davacının ücretinin net 3.350,00 TL olarak kabulünün hatalı olduğunu, emsal araştırmasında dahi 2.350,00-2.450,00 TL olabileceğinin bildirildiğini,

4. Davacı ile menfaat birliği içinde olan tanık beyanlarının hükme esas alınamayacağını, ilk dönem yıllık ücretli izin alacağının zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işyerinde iki dönem hâlinde çalışan davacının önceki dönem çalışmasının tasfiye edilip edilmediği, buna göre kıdem ve ihbar tazminatlarının hesabı, yıllık ücretli izin, ulusal bayram ve genel tatil ve fazla çalışma ücreti alacaklarının ispatı ve hesabı ile zamanaşımına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir .

2. Davacının aralıklı çalışmalarının mevcudiyeti karşısında ihbar tazminatının hesabı hususunda taraflar arasında uyuşmazlık bulunmaktadır.

Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun (1475 sayılı Kanun) 14/2 hükmü, işçinin aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalıştığı sürelerin kıdem hesabı yönünden birleştirileceğini hükme bağlamıştır. O hâlde kıdem tazminatına hak kazanmaya dair bir yıllık sürenin hesabında, işçinin daha önceki fasilalı çalışmaları dikkate alınır. Bununla birlikte; her bir fesih şeklinin kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde gerçekleşmesi, hizmet birleştirmesi için şarttır. İhbar tazminatı bakımından ise mülga 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesinde kıdem tazminatı yönünden getirilen bu düzenlemeye paralel bir düzenleme mevzuatta yer almadığından, aynı işverene bağlı olarak bir ya da değişik işyerlerinde çalışılan sürelerin birleştirilmesi suretiyle ihbar tazminatı hesabı yapılması mümkün bulunmamaktadır. Bu nedenle her bir çalışma dönemi için ayrı ayrı değerlendirme yapılarak, iş sözleşmesinin ihbar tazminatını gerektirir şekilde sona erip ermediği belirlenmeli, ihbar tazminatına hak kazanıldığının tespiti hâlinde söz konusu döneme ilişkin hizmet süresi ve o dönemin son ücreti üzerinden hesaplama yapılmalıdır.

Somut uyuşmazlıkta; Mahkemece hükme esas alınan bilirkişi raporunda, ödeme yapılırken giydirilmiş ücrete yol ve yemek ücretinin eklenilmemesi nedeniyle ilk dönemin tasfiye edilmediğinin kabulünde bir isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki ilk dönem için ihbar tazminatı yönünden hesaplama yapılırken, davacının son ücretinin asgari ücrete oranlanarak bu oranın ilk fesih tarihindeki ücretle çarpılması suretiyle aylık ücretin yeniden belirlenmesi ve bu şekilde hesaplanan miktardan işverence yapılan ödemenin mahsubuyla sonuca gidilmesi hatalı olmuştur.

Yukarıda yapılan açıklamalar dikkate alındığında; davacının ilk fesih tarihindeki ücreti 640,00 TL olduğuna göre bu miktara 12.11.2008 tarihindeki rayiç yol ve yemek ücreti eklenmeli ve 8 hafta üzerinden ihbar tazminatı hesaplanıp, yapılan ödeme mahsup edilerek bakiye miktar hüküm altına alınmalıdır. Bu yön gözetilmeden hatalı hesaplama içeren bilirkişi raporuna itibarla yazılı şekilde karar verilmesi bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
15.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5983

Karar No. 2025/7908

Tarihi: 15.10.2025

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/41

- FAZLA ÇALIŞMANIN İSPATI
- İŞÇİNİN 09-24 ARASI ÇALIŞMASINDA YAŞAMIN
OLAĞAN AKIŞI İNSAN TAKATİ ÖLÇÜTLERİNE GÖRE
DÖRT SAAT ARA DİNLENMESİ KULLANDIĞININ
KABULÜNÜN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: Somut uyumsuzlukta; İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının yaz döneminde haftada 108,5 saat çalışarak haftalık 63,5 saat fazla çalışma yaptığı, kış döneminde haftada 94,5 saat çalışarak haftalık 49,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır. Fazla çalışmanın ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından davacının fazla çalışmalarının tanık beyanlarına göre kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki tüm dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, davacının çalışma düzeni, yapılan işin niteliği, dosya kapsamında dinlenen tanıkların beyanları, insan takati ve hayatın olağan akışı hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının tüm çalışma döneminde 09.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını ispatladığı ve günlük 4 saat ara dinlenme süresi kullandığı kabul edilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 2006 Temmuz ayından itibaren 31.12.2021 tarihine kadar davalıya ait pizza imalat ve satış işyerinde belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığını, son aylık net ücretinin 10.000,00 TL olduğunu, fazla çalışma yaptığını, ulusal bayram ve genel tatil günlerinde de çalıştığını, iş sözleşmesinin haksız olarak feshedildiğini, işçilik alacaklarının ödenmediğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatları ile ücret, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti ile yıllık ücretli izin alacaklarının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının işyerine ait paraları zimmetine geçirmesi nedeni ile hakkında soruşturma dosyasının bulunduğunu, bunun bekletici

mesele olarak kabul edilmesi gerektiğini, taraflar arasında hizmet ilişkisinin bulunmadığını, müvekkilinin dava konusu alacaklardan sorumluluğu bulunmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davanın çalıştığı işyeri konusunda dava dışı U. A. Turizm Gıda San. Tic. Ltd. Şti. ile davalı arasında organik bağın bulunduğu ve davacının hizmet süresinin her iki işveren nezdinde gerçekleşen çalışma süresi gözetilmek sureti ile hesaplanması gerektiği, dosyadaki tüm delillere göre taraflar arasında işçi ve işveren ilişkisinin varlığının açık olduğu, davacının iş sözleşmesinin haklı bir neden olmaksızın feshedildiği, davacının ödenmeyen ücret, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ve yıllık ücretli izin alacaklarının bulunduğu gerekçesiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalıya ait işyerinde pizza ustası ve kasa sorumlusu olarak 15.07.2006-31.12.2021 tarihleri arasında çalıştığı, devralan işveren konumundaki davalının davacının tüm hizmet dönemine ilişkin alacaklarından sorumlu olduğu, davalı işverenin sık sık işyerine gelecek hesapları kontrol ettiği ve davacının çalışma saatlerine ilişkin beyanları birlikte değerlendirildiğinde davalının, davacının işyerini işleten olduğu ya da kendi mesaisini kendisi belirleyen üst düzey yönetici konumunda bulunduğu iddialarını ispatlayamadığı, Mahkemenin görevsizliğine ilişkin itirazın yerinde olmadığı, fazla çalışma, ulusal bayram ve genel tatil ücreti alacaklarına hükmedilmesinin yerinde olduğu, ispat yükü üzerinde olan işverenin yıllık izinlerin kullandırıldığını ispat edemediği, arabuluculuğa konu edilen alacaklar bakımından arabuluculuk son tutanak tarihi itibarıyla temerrütün gerçekleştiği, kıdem tazminatı dışındaki alacaklara arabuluculuk son tutanak tarihinden itibaren faiz yürütülmesinin yerinde olduğu gerekçesiyle davalının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacı işçi olarak çalışmadığından iş mahkemelerinin görevli olmadığını,
2. Alacaklara ıslah tarihinden itibaren faiz işletilmesi gerektiğini,
3. Davacının fazla çalışma ve yıllık ücretli izin alacağı taleplerinin reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; mahkemenin görevi, dava konusu alacaklardan davalının sorumlu olup olmadığı, davacının fazla çalışma ve yıllık ücretli izin alacaklarına hak kazanıp kazanmadığı ile faiz başlangıç tarihlerine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Fazla çalışma yaptığıı 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 görünen fazla çalışma alacağının ödendiği varsayılır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda işyeri kayıtları, özellikle işyerine giriş çıkışı gösteren belgeler, işyeri iç yazışmaları delil niteliğindedir. Ancak fazla çalışmanın yazılı belgelerle kanıtlanamaması 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 fazla çalışma olup olmadığı araştırılmalıdır.

İmzalı ücret bordrolarında fazla çalışma ücreti ödendiği anlaşıyorsa, işçi tarafından gerçekte daha fazla çalışma yaptığının ileri sürülmesi mümkün değildir. Ancak işçinin fazla çalışma alacağının daha fazla olduğu yönündeki ihtirazi kaydının bulunması hâlinde, bordroda görünenen daha fazla çalışmanın ispatı her türlü delille söz konusu olabilir. Buna karşın, bordroların imzalı ve ihtirazi kayıtsız olması durumunda dahi işçinin geçerli bir yazılı belge ile bordroda yazılı olandan daha fazla çalışmayı yazılı delille ispatlaması gerekir. İşçiye bordro imzalatılmadığı hâlde, fazla çalışma ücreti tahakkuklarını da içeren her ay değişik miktarlarda ücret ödemelerinin banka kanalıyla yapılması durumunda ise işçinin ihtirazi kayıt ileri sürmesi beklenemeyeceğinden, ödenenin üzerinde fazla çalışma yapıldığının her türlü delil ile ispatı mümkündür.

Fazla çalışmanın yazılı delil ya da tanıkla ispatı imkân dâhilindedir. İşyerinde çalışma düzenini bilmeyen ve bilmesi mümkün olmayan tanıkların anlatımlarına değer verilemez.

Somut uyuşmazlıkta; İlk Derece Mahkemesince hükme esas alınan bilirkişi raporunda tanık beyanlarına göre davacının yaz döneminde haftada 108,5 saat çalışarak haftalık 63,5 saat fazla çalışma yaptığı, kış döneminde haftada 94,5 saat çalışarak haftalık 49,5 saat fazla çalışma yaptığı kabul edilerek fazla çalışma ücreti alacağı hesaplanmıştır.

Fazla çalışmanın ispatı konusunda, dosya içerisinde işyerindeki çalışma düzenini gösterir işyeri kayıtları bulunmadığından davacının fazla çalışmalarının tanık beyanlarına göre kabulünde isabetsizlik bulunmamaktadır. Ne var ki tüm dosya içeriğindeki bilgi ve belgeler, davacının çalışma düzeni, yapılan işin niteliği, dosya kapsamında dinlenen tanıkların beyanları, insan takati ve hayatın olağan akışı hep birlikte değerlendirildiğinde; davacının tüm çalışma döneminde 09.00-24.00 saatleri arasında çalıştığını ispatladığı ve günlük 4 saat ara dinlenme süresi kullandığı kabul edilmelidir.

Dava konusu fazla çalışma ücreti alacağının, yukarıda yapılan açıklamalara göre hesaplanıp hüküm altına alınması gerekirken, yanlışlı değerlendirme ile yazılı şekilde sonuca gidilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

15.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6812
Karar No. 2025/8254
Tarihi: 23.10.2025

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/2

- **SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜ**
- **SENDİKALARIN FAALİYETLERİNDE VE YÖNETİMLERİNDE SERBEST OLDUĞU**
- **SENDİKANIN, TÜZÜK VE İÇ YÖNETMELİKLERİNİ KENDİ İRADESİ İLE BELİRLEME HAKKINA SAHİP OLDUĞU**
- **SENDİKALARIN NİTELİKLERİ GEREĞİ DEMOKRATİK KURULUŞLAR OLDUĞU**
- **SENDİKALARIN, KENDİ İRADELERİ İLE TÜZÜK VE İÇ YÖNETMELİKLERİNİ BELİRLEME HAKKI DA, ÖZGÜR VE SERBESTÇE FAALİYET DE BULUNMALARININ ÖN KOŞULUNUN SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLKESİ OLDUĞU**
- **SENDİKA İÇİ DEMOKRASİ İLKESİ**
- **SENDİKALARIN ÜYELERİ ÜZERİNDE OTORİTEYE SAHİP OLMALARININ GEREKTİĞİ**
- **DİSİPLİN KURULLARININ GÖREV VE YETKİLERİ İLE TOPLANTI VE KARAR ALMA USUL VE ESASLARINA DAİR DÜZENLEMELER**
- **DİSİPLİN YÖNETMELİĞİ HAZIRLAMA YETKİSİNİN BULUNMADIĞI**

ÖZETİ: Sendikalar, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak için, üyelerinin üzerinde bir otoriteye sahip olmalıdır. Sendikanın disiplin yetkisinin kaynağını da bu otorite oluşturmaktadır. Belirtilmelidir ki disiplin yetkisinin objektif kurallar çerçevesinde bağımsız bir organ tarafından kullanılması, Anayasa'nın 51/son hükmünde yer alan "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." düzenlemesinin bir gereğidir. Bu sebeptendir ki disiplin kurulu, gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse 4688 sayılı Kanun'da sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları arasında ayrı bir kurul olarak öngörülmektedir. Belirtilen kanun hükümlerinde açık bir şekilde disiplin kurullarının görev ve yetkileri ile toplantı ve karar alma usul ve esaslarına dair düzenlemelerin sendika tüzüğünde yer alması gerektiği ortaya konulmuştur. Söz konusu kanuni düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte olduğu da tartışmasızdır. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece davanın kısmen kabulü ile davalı Sendika Yönetim Kurulunun 29.05.2023 tarihli ve 99 sayılı kararı ile ihdas edilen Disiplin Yönetmeliği'nin geçersizliğinin tespitine ve fazlasıyla dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, yanlışlıklar değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme;

leme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacılar vekili dava dilekçesinde; Sendika yöneticileri tarafından Sendika ile üyelerinin menfaat ve isteklerinin ikinci plana itilip şahsi menfaat ve arzularının öne çıkarılması, görevde daha uzun süre kalmak için eleştiriye ve muhalefete imkân tanınamaması gibi hususların demokrasi ile bağdaşmayacağı, Sendika yönetiminin kendisine muhalif gördükleri kişileri sendikadan uzaklaştırmak için bir araç olarak Sendika Disiplin Yönetmeliği'ni kabul ettiğini, ancak bunu sendika üyelerine duyurup ilan etmediğini, Disiplin Yönetmeliği ilan edilip üyelere duyurulmadığı gibi usulüne uygun şekilde sendika yetkili organı tarafından da kabul edilmemiş olduğunu, sendikalarda Tüzük değişikliği yapma görev ve yetkisi münhasıran genel kurula ait olup bu yetki yönetim kuruluna devredilemeyeceğinden dava konusu edilen karar ve işleme dayanak gösterilen Tüzük değişikliklerinin hukuken geçersiz olduğunu, dava konusu edilen Disiplin Yönetmeliği'nin kabul edilmesi kararını alan Sendika Yönetim Kurulunun da usul ve yasaya uygun oluşturulmadığını, kararı alan Sendika Yönetim Kurulunun usul ve yasaya uygun olarak toplanmadığını, Sendika Yönetim Kurulunun ilgili mevzuatın kendisine tanımadığı bir yetki kullanarak böyle bir disiplin yönetmeliği çıkaramayacağını, Sendika Disiplin Yönetmeliği'nin içerik olarak da bir çok bakımdan kanuna, usule ve hukuka aykırı olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Sendika Yönetim Kurulunun 29.05.2023 tarihli ve 99 sayılı kararı ile kabul edildiği belirtilen davalı Hekim ve Diğer Sağlık Çalışanları Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sendikasının (Sendika) Disiplin Yönetmeliği'nin ve buna ilişkin Sendika Yönetim Kurulu kararının 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na (Anayasa), Kanun ve Tüzük'ün emredici hükümlerine aykırı olması sebebi ile yok hükmünde olduğundan geçersiz olduğunun tespitine, aksi kanaat hâlinde ise iptaline, Sendikaya kayyım atanmasına karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; yönetim kurulu kararlarına karşı iptal davası açılmayacağını, davacıların davada taraf ehliyetlerinin bulunmadığını, bir aylık zamanaşımı süresi geçtikten sonra dava açıldığını, zamanaşımı nedeniyle davanın reddine karar verilmesi gerektiğini, davacıların Sendikada delege sıfatları bulunmadığından delegelere ait yetkileri kullanma haklarının da bulunmadığını, ilgili mevzuat hükümleri dikkate alındığında genel kurulun yönetim kuruluna yetki devri yapabileceğini, yetki devrinin önünde yasal bir engel bulunmadığını, Tüzük hükümlerine göre de genel kurulun yönetim kuruluna yetki verebileceğinin sabit olduğunu, itiraz edilmediği için kesinleşen Genel Kurul kararı ve Tüzük'ün ilgili maddeleri iptal edilmeden Yönetim Kurulunun Tüzük değişikliği kararının iptalinin mümkün olmadığını, Merkez Yönetim Kurulunun yalnızca kanundan ya da Tüzük'ten aldığı yetkiyle değil aynı zamanda Genel Kuruldan aldığı yetkiyle Tüzük değişikliğini hukuka uygun olarak yaptığını, Yönetim Kurulunun usulüne uygun olarak toplandığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı Sendikanın 29.05.2023 tarihli ve 99 karar sayılı kararı ile Hekim ve Diğer Sağlık Çalışanları Kamu Sağlık ve Sosyal Hizmetler Sendikası Disiplin Yönetmeliği'nin

29.05.2023 tarihinde yürürlüğe girecek şekilde 37 madde ile 2 geçici madde olarak Yönetim Kurulu Kararı ile kabul edildiği, davalı Sendika Tüzüğü'nün 18/v hükmünün "Temsilcilik yetki belgesi vermek veya iptal etmek. Sendikanın çalışması için her türlü yönetmelikleri hazırlamak, değiştirmek, yürürlüğe koymak veya yürürlükten kaldırmak" şeklinde olduğu, bu maddenin ilk Tüzük ve değişiklik yapılan Tüzük'te aynı olduğu, kuruluştan itibaren yönetmelik hazırlama yetkisinin yönetim kurulunda olduğu, Yönetmelik'in kabul edilmesinde Tüzük değişikliği yapılmasının bir etkisinin bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacılar vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacılar vekili temyiz dilekçesinde; dava dilekçesinde belirttikleri ve istinaf dilekçesinde tekrarladıkları sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, sendika disiplin yönetmeliğinin kabul edilmesine ilişkin Sendika Yönetim Kurulu kararının geçersizliğinin tespiti veya iptali istemine ilişkindir.

6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 2/1-(g) hükmünde tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar olarak tanımlanan sendikaların amacı, yine aynı maddede, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak olarak ifade edilmiştir. Anayasa'nın 51. maddesi ile 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun (4688 sayılı Kanun) 3/(f) hükmü de aynı doğrultudadır. Sendikaların özgür oldukları oranda belirtilen amacı gerçekleştirebileceği kuşkusuzdur.

6356 sayılı Kanun'un genel gerekçesinde de, sendikal hak ve hürriyetlerin özgürlükçü ve demokratik toplum esasları temelinde düzenlendiği belirtilmiştir. Bu bağlamda sendikal özgürlüklerin başında, sendikaların, kurulduktan sonra faaliyetlerinde ve yönetiminde serbest olabilmeleri hususunun geldiğini ifade etmek gerekir. Şüphesiz yönetimde serbest olması gereken sendikanın, tüzük ve iç yönetmeliklerini kendi iradesi ile belirlemesi gerektiği tabiidir. Ülkemizin de taraf olduğu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3/1 hükmüne göre de "Çalışanların ve işverenlerin örgütleri tüzük ve iç yönetmeliklerini düzenlemek, temsilcilerini serbestçe seçmek, yönetim ve etkinliklerini düzenlemek ve iş programlarını belirlemek hakkına sahiptirler."

Niteliği gereği demokratik kuruluş olması gereken sendikaların, kendi iradeleri ile tüzük ve iç yönetmeliklerini belirleme hakkı da, özgür ve serbestçe faaliyetde bulunmalarının ön koşulu olan sendika içi demokrasi ilkesi ile sınırlıdır. Uluslararası sözleşmeler, hukukun genel ilkeleri ve demokratik hukuk devleti ilkesi ile bağdaşmayan düzenlemelerin, sendika içi demokrasiye zarar verecek olması nedeniyle, çağcıl hukuk düzenince korunması düşünülemez. Nitekim 87 sayılı ILO Sözleşmesi'nin 3/2 hükmünde de, sendikaların tüzüklerini düzenleme hakkının, yasaya uygun şekilde kullanılması gerektiği ifade edilmiştir.

Bu genel açıklamalar ışığında temyiz itirazları değerlendirilmelidir.

Sendika Yönetim Kurulunun dava konusu 29.05.2023 tarihli ve 99 sayılı kararı ile Hekimsen Sendikası Disiplin Yönetmeliği (Disiplin Yönetmeliği) kabul

edilerek yürürlüğe konulmuştur. Disiplin Yönetmeliği'nin 1. maddesi "Bu Yönetmeliğin amacı, Sendika Merkez Disiplin Kurulu ve Şube Disiplin Kurullarının oluşumu, görev ve yetkileri, disiplin soruşturmasının usul ve esasları ile disiplin suçlarını ve cezalarını düzenlemektir" şeklinde olup diğer hükümler ile de belirtilen konulara ilişkin düzenlemeler yapıldığı görülmektedir.

Bu noktada sendika yönetim kurulu kararı ile disiplin kurullarının görev ve yetkilerine ilişkin yönetmelik ihdas etmenin olanaklı olup olmadığı hususu değerlendirilmelidir.

Sendikalar, üyelerinin ortak ekonomik ve sosyal hak ve çıkarlarını korumak için, üyelerinin üzerinde bir otoriteye sahip olmalıdır. Sendikanın disiplin yetkisinin kaynağını da bu otorite oluşturmaktadır (Fevzi Şahlanan, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkeler Uygulanışı, İstanbul, 1980, s.194). Belirtilmelidir ki disiplin yetkisinin objektif kurallar çerçevesinde bağımsız bir organ tarafından kullanılması, Anayasa'nın 51/son hükmünde yer alan "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz." düzenlemesinin bir gereğidir. Bu sebeptendir ki disiplin kurulu, gerek 6356 sayılı Kanun'da gerekse 4688 sayılı Kanun'da sendika şubesi, sendika ve konfederasyonların zorunlu organları arasında ayrı bir kurul olarak öngörülmektedir.

4688 sayılı Kanun'un 7/1-(g) hükmü gereğince "Genel kurulun görev ve yetkileri, oy kullanma ve karar alma usul ve yeter sayıları ile yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşumu, bu kurulların görevleri ve toplantı usulü" sendika tüzüğünde düzenlenmelidir.

4688 sayılı Kanun'un "Yönetim, denetleme ve disiplin kurullarının oluşması, görevleri ve toplantıları" kenar başlıklı 13. Maddesinin 3. fıkrasına göre de "Yönetim, denetleme ve disiplin kurulları ile kurulması uygun görülen diğer organların oluşumu, görev ve yetkileri ile toplanma ve karar alma usulleri Sendikalar Kanununun 16, 17, 18 ve 19 uncu Maddelerinde belirtilen esaslara uygun olarak sendika veya konfederasyonların tüzüklerinde düzenlenir."

Belirtilen kanun hükümlerinde açık bir şekilde disiplin kurullarının görev ve yetkileri ile toplantı ve karar alma usul ve esaslarına dair düzenlemelerin sendika tüzüğünde yer alması gerektiği ortaya konulmuştur. Söz konusu kanuni düzenlemelerin mutlak emredici nitelikte olduğu da tartışmasızdır.

Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, mahkemece davanın kısmen kabulü ile davalı Sendika Yönetim Kurulunun 29.05.2023 tarihli ve 99 sayılı kararı ile ihdas edilen Disiplin Yönetmeliği'nin geçersizliğinin tespitine ve fazlaya dair istemin reddine karar verilmesi gerekirken, yanılgılı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY**9. HUKUK DAİRESİ****Esas No.** 2025/7327**Karar No.** 2025/8255**Tarihi:** 23.10.2025**İlgili Kanun/Madde****6356 s. STK/14**

- **SENDİKA ŞUBE SEÇİMLERİNİN GENEL MERKEZ GENEL KURUL TARİHİNDEN İKİ AY ÖNCE TAMAMLANMASININ GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: Dosya içeriğinden, davalı Sendika 1. Olağan Genel Kurulunun 20.06.2020 tarihinde icra edildiği, 2. Olağan Genel Kurulun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alındığı, şube genel kurulunu oluşturacak delege seçimlerinin 24.03.2024 tarihinde icra edildiği, Sendika Genel Merkezinin 29.03.2024 tarihli yazısı ile Sendika Genel Kurul tarihi de dikkate alınarak şube genel kurulunun vakit kaybetmeden yapılması gerektiğinin Trabzon Şubesine bildirildiği, bunun üzerine dava konusu Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 29.04.2024 tarihinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Sendika Tüzüğü'nün yukarıda belirtilen 13/1 ve 33/1 hükümlerinde yer alan düzenlemeler ile Sendika 2. Olağan Genel Kurulunun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alındığı ve Sendika Tüzüğü'nde yer alan en az iki aylık sürenin de sendika genel kuruluna ilişkin olduğu dikkate alındığında; Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 29.04.2024 tarihinde gerçekleştirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Hekimsen Trabzon Şubesi vekili ile dâhilî davalılardan S. T. Y vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin Trabzon Şubesinin üyesi olup aynı zamanda Şubenin 2. Olağan Genel Kurulunda yapılan merkez Genel Kurulu delege adayı olduğunu, davalı Sendikanın 20.06.2020 tarihinde ilk Genel Kurul toplantısını yaptığını, davalı Sendikanın toplam 5 şubesi olup, bütün şubelerin Genel Kurulu ve merkez Genel Kurul için delege seçimlerini tamamladığını, fakat seçimlerde usulsüzlükler bulunduğunu, davalı Sendikanın, en geç 20.06.2024 tarihinde 2. Olağan Genel Kurul toplantısını yapmak zorunda olduğundan Sendika Yönetim Kurulu tarafından 04.03.2024 tarihli karar ile 08-09 Haziran 2024 tarihinde Sendika 2. Olağan Genel Kurulun yapılması kararı alındığını ve ilan edildiğini, genel kurulda sendika zorunlu organlarına üye seçimi de yapılacağını, Hekimsen Trabzon Şubesinin ilk Genel Kurulunu 04.03.2023 tarihinde gerçekleştirdiğini, normal şartlarda Trabzon Şubenin 2. Olağan Genel Kurulunun 4 yıl sonra yapılması gerekirken Trabzon Şube Yönetim Kurulunun, Şube 2. Olağan Genel Kurulunun 29-30 Nisan 2024 tarihinde yapılmasına ilişkin karar aldığını, bu kararın hukuka aykırı olduğunu, dava konusu edilen Hekimsen Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun usul ve yasaya, Sendika Tüzüğü'ne aykırı olduğundan Genel Kurulun tüm sonuçlarıyla birlikte iptali gerektiğini, somut olayda Sendika Şube Olağan Genel Kurulunun Kanun'da öngörülen dört yıllık süreden daha kısa bir sürede yapılacağına dair Sendika Tüzüğü'nde herhangi bir düzenleme yer almadığını, olağan-

nüstü genel kurul yapılması için de gerekli şartların bulunmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Hekimsen Trabzon Şubesi Yönetim Kurulunun Şube 2. Olağan Genel Kurul yapma kararı ile Hekimsen Trabzon Şubesinin 29.04.2024 tarihinde yapılan 2. Olağan Genel Kurulunun tüm sonuçlarıyla birlikte iptaline ve Hekimsen Trabzon Şubesine kayyım atanmasına karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; davacının Sendikanın Genel Kurul delegesi olmadığını, diğer yandan üye sayısı 1.000'i aşan tüm şubelerin genel kurulunun yapılması için gerekli olan delege seçimlerinin 24.03.2024 tarihinde Sendika yönetiminin organizasyonu ve denetimi altında yapıldığını ve seçim sonuçlarının kesinleştiğini, 20-21 Nisan 2024 tarihlerinde Şubenin 2. Olağan Genel Kurulunun yapılacağı hususunun 03.04.2024 tarihinde web sitesinde ilan edilerek Genel Kurul delegelerine de ayrıca bildirildiğini, burada bir hukuka aykırılık olsa dahi bu konuda dava açma hak ve yetkisinin kendilerine bildirim yapılmadığı iddia edilen üyelere ait olduğunu, davacıların bu konuda taraf ehliyeti olmadığını, şube genel kurullarının olağan toplantılarını merkez genel kurulu toplantısından en az iki ay önce bitirmek zorunda olduğunu, Sendika Tüzüğü'nün 32. maddesinde de kanuni düzenlemelerle aynı doğrultuda düzenlemenin olduğunu, davalı Sendikanın ilk Olağan Genel Kurulunun 20.06.2020 tarihinde yapıldığını, Kanun gereği en geç 4 yıl içinde yani Haziran 2024'de yapılması gereken sendika genel kurulunun öncesinde tüm şubelerin de genel kurullarını tamamlaması gerektiğini, dolayısıyla Tüzük hükümlerine ve Kanun'a uygun olarak yapılan şubelerin 2. Olağan Genel Kurullarının "olağanüstü" olarak nitelendirilmesinin hukukun mümkün olmadığını, kapatılan şubelere bağlı illerin, diğer şubelere bağlanmasının teşkilatlanma açısından kolaylık ve Sendikanın genel amacının icrasında Ülke çapında bütünlük sağlamaya yönelik olduğunu, davacı da dâhil olmak üzere merkez genel kurul adayı olmak isteyen tüm üyelerin isimlerinin oy pusulasında yer aldığını, merkez genel kurul adaylığıyla ilgili seçilme hakkının engellendiği iddiasının, davacıların adının da yer aldığı oy pusulasından anlaşılabileceği üzere haksız bir iddia olduğunu, her ne kadar şubelerin delegeleri seçildikten sonra şubelere başka iller bağlanmış olsa da şubelerin kendi delegelerinin seçimlerinin kesinleşmesi ve bu seçimlerin ancak dava yoluyla iptal edilmesi mümkün olduğundan, şubelere bağlanan iller nedeniyle yeniden delege seçilmesinin hukukun mümkün olmadığını, delege seçimlerinin 24.03.2024 tarihinde yapıldığını ve dava açılmaksızın sonuçlarının kesinleştiğini belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Hekimsen Trabzon Şubesi vekili cevap dilekçesinde; davanın reddini istemiştir.

3. Diğer dâhili davalılar cevap vermemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; şube olağan genel kurulunun genel merkez olağan genel kurulundan 2 ay önce tamamlanması gerektiği, genel merkez olağan genel kurulunun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına karar verildiği ancak toplantının yapılamadığı, şube delege seçimleri tamamlandıktan 3 gün sonra şubeye yeni illerin bağlandığı, 28.03.2024 tarihli Yönetim Kurulu kararı ile Trabzon Şubeye bağlanan illeri temsil edecek şube delegesi bulunmadığı için şube olağan genel kurul toplantısında bu illerin iradesinin yok sayıldığı, bu hâliyle toplanan 2. Olağan Genel Kurul toplantısının demokratik esas-

lara aykırı olduğu, Şube Olağan Genel Kurul Kararının da Tüzük'te belirtildiği şekilde ilan edilmediği gerekçesiyle davaların kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Hekimsen Trabzon Şubesi vekili ile dâhilî davalılardan Serpil Tuncay Yetişkul vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı Hekimsen Trabzon Şubesi vekili ile dâhilî davalılardan Serpil Tuncay Yetişkul vekili temyiz dilekçelerinde;

1. Hekimsen Trabzon Şubesi Yönetim Kurulunun aldığı kararın iptali yönünde dava açılabilmesi için Kanun'da öngörülen yasal sürenin geçtiğini,
2. Davanın yetkisiz mahkemede açıldığını,
3. Kararın gerekçesiz olduğunu,
4. Müvekkili Şube yönünden yeniden Sendika Merkez Genel Kurulu için delege seçimleri yapmayı gerektirir bir durum olmadığını, Sendika Şube yetkili organının aldığı karar doğrultusunda hukuka uygun şekilde yargı gözetim ve denetimi altında gerçekleştirilen Şube Genel Kurulu ve yapılan seçimlerin ve Şube Yönetim Kurulu kararının iptali için gerekli olan hukuki koşulların işbu davada oluşmadığını, Hekimsen Trabzon Şubesi Genel Kurulu duyurusunun ilan edilmediği ya da mülki amirliğe süresinde bildirilmediği hususunun gerçeği yansıtmadığını ve dilekçesinde yazılı diğer sebepleri ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, Sendika Yönetim Kurulu Kararının iptali, Sendika Şube Genel Kurulunun iptali ve kayyım tayini istemine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı Hekimsen Trabzon Şubesi vekili ile dâhilî davalılardan S. T. Y. vekilinin aşağıdaki paragrafın kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 4688 sayılı Kamu Görevlileri Sendikaları ve Toplu Sözleşme Kanunu'nun (4688 sayılı Kanun) 3. maddesinde sendikalar "Kamu görevlilerinin ortak ekonomik, sosyal ve meslekî hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için oluşturdukları tüzel kişiliğe sahip kuruluşlar" olarak tanımlanmıştır.

4688 sayılı Kanun'un 8. maddesinde; genel kurulun, sendika ve şubelerin zorunlu organlarından olduğu belirtilmiştir. Genel kurulun görev ve yetkileri, 4688 sayılı Kanun'un 12. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre sendikanın en üst karar organı olan genel kurulların demokratik esaslar doğrultusunda icra edilmesi, sendika içi demokrasinin gerçekleşmesi yönünden son derece önemlidir. Belirtmek gerekir ki, bir sendikanın demokratik yapıya sahip olup olmadığına ilişkin en somut ölçüler genel kurulun yapısı ve işleyişinde aranmalıdır (Fevzi Şahlanan, Sendikaların İşleyişinin Demokratik İlkelere Uygunluğu, İstanbul, 1980, s.119).

Nitekim 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 51/son hükmü de; "Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz" şeklindedir.

4688 sayılı Kanun'un "Genel kurulların toplantı zamanı ve karar yeter sayısı" kenar başlıklı 10/2 hükmüne göre "Olağan genel kurul toplantıları dört yılı aşmamak üzere tüzüklerde belirtilen sürede yapılır."

Sendika Tüzüğü'nün 13/1 hükmünde yer alan düzenlemeye göre "Sendika genel kurulu dört yılda bir sendika genel merkezinin bulunduğu ilde toplanır." Sendika Tüzüğü'nün 33/1 hükmünde yer alan düzenlemeye göre de "Şube olağan genel kurulları, sendikanın bağlı olduğu üst kuruluşun genel kurul tarihi de dikkate alınarak, sendika genel kurulundan en az iki ay önce tamamlanacak şekilde şube yönetim kurulunun tespit edeceği yer, gün ve saatte toplanır."

Dosya içeriğinden, davalı Sendika 1. Olağan Genel Kurulunun 20.06.2020 tarihinde icra edildiği, 2. Olağan Genel Kurulun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alındığı, şube genel kurulunu oluşturacak delege seçimlerinin 24.03.2024 tarihinde icra edildiği, Sendika Genel Merkezinin 29.03.2024 tarihli yazısı ile Sendika Genel Kurul tarihi de dikkate alınarak şube genel kurulunun vakit kaybetmeden yapılması gerektiğinin Trabzon Şubesine bildirildiği, bunun üzerine dava konusu Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 29.04.2024 tarihinde gerçekleştirildiği görülmektedir.

Sendika Tüzüğü'nün yukarıda belirtilen 13/1 ve 33/1 hükümlerinde yer alan düzenlemeler ile Sendika 2. Olağan Genel Kurulunun 08.06.2024 tarihinde yapılmasına yönelik karar alındığı ve Sendika Tüzüğü'nde yer alan en az iki aylık sürenin de sendika genel kuruluna ilişkin olduğu dikkate alındığında; Trabzon Şubesi 2. Olağan Genel Kurulunun 29.04.2024 tarihinde gerçekleştirilmesinde hukuka aykırı bir durum bulunmamaktadır.

Diğer taraftan Trabzon Şubeye yeni illerin bağlanmasına ilişkin Sendika Yönetim Kurulunun 28.03.2024 tarihli kararı da Şube delege seçimlerinin tamamlanmasından sonra alındığından, bu husus Şube Genel Kurulunu etkileyecek bir olgu teşkil etmez.

Dosya kapsamındaki bilgi ve belgeler, askı ilan tutanakları, duyuru metinleri, Genel Kurula katılma hakkı olanların itirazının bulunmaması, Genel Kurula katılım oranı ve seçim sonuçları dikkate alındığında, Genel Kurulun iptalini gerektirecek ve sonuca etkili kanıtlanan bir hukuka aykırılık söz konusu olmadığından, davaların reddine karar verilmesi gerekmektedir. Anılan hususlar gözetilmeksizin eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7526
Karar No. 2025/8256
Tarihi: 23.10.2025

İlgili Kanun/Madde
6356 s. STK/41

- **OLUMLU YETKİ TESPİTİ**
- **OLUMLU YETKİ TESPİTİNİN TARAFI SENDİKANIN YETKİ TESPİTİ İSTEMİNDEN FERAGAT EDEBİLECEĞİ**
- **SENDİKANIN YETKİ TESPİT İSTEMİNDEN FERAGAT NEDENİYLE BAKANLIĞIN YETKİ TESPİTİNİ GERİ ALMASININ OLANAKLI OLDUĞU**

ÖZETİ: *Davalı işçi Sendikası 21.08.2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne vermiş olduğu dilekçe ile yukarıda ayrıntıları belirtilen yetki başvurusundan feragat ettiklerini bildirmiştir. Bu olgulara göre davalı Sendika yetki başvurusuna bağlı hukuki sonuçlardan yararlanamayacağından davanın konusuz kaldığı açıktır. Belirtmek gerekir ki dava konusu yetki tespit kararına ilişkin idari işlemi tesis eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, somut olaydaki gibi şartları bulunması durumunda, bu idari işlemi geri alması da her zaman olanaklıdır. Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili Bakanlığın 19.07.2024 tarihli yetki tespit belgesi ile Türkiye Yol İş Sendikasına davacı Şirkette toplu iş sözleşme yapması için yeterli çoğunluğu sağladığı kabulü ile işleme toplu iş sözleşmesi yapması için olumlu yetki tespit belgesi düzenlendiğini, itiraz zorunluluğunun hasıl olduğunu, davalı Sendika tarafından aynı işletme için 23.03.2023 tarihinde davalı Bakanlık nezdinde yetki tespiti için başvuruda bulunulduğunu, yetki tespit belgesi düzenlendiğini, davalı Sendikanın yetki belgesinin itiraz olmaksızın kesinleşmesi ile birlikte toplu iş sözleşme sürecine başladığını, arabuluculuk sürecinin tamamlandığını, grev oylaması aşamasına kadar işlemleri sürdürdüğünü, yetki belgesi geçerliliğini korurken 10.11.2023 tarihinde aynı konu ve taraflar ile aynı işletme için Bakanlığa yeni yetki tespit başvurusunda bulunulduğunu, davalı Bakanlığın bu yeni başvuruya yönelik olarak 19.07.2024 tarihli olarak mükerrer işletme olumlu yetki tespit belgesinin düzenlendiğini, mükerrer ve Kanun'un emredici hükümlerine aykırı bir taleple sonuca ulaşılmaya çalışıldığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğünün 19.07.2024 tarihli ve 389196 sayılı yetki tespitinin iptaline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı vekili cevap dilekçesinde; davanın süresi içerisinde açılmadığının tespiti hâlinde süre yönünden reddine karar

verilmesi gerektiğini, davacının dilekçesini süresi içerisinde görevli makama kaydedtirip kaydettirmedığının araştırılarak görevli makama kayıt ettirilmeden dava açılmış ise davanın dava şartı yokluğundan reddinin gerektiğini, arabuluculuk aşamasında yapılan görüşmelerin sonuçsuz kaldığını, Bakanlığın mevzuat çerçevesinde yetki tespit başvurusuna ilişkin işlemleri gerçekleştirdiğini, işlemlerin hukuka uygun olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

2. Davalı Sendika vekili cevap dilekçesinde; itirazın hak düşürücü süre içerisinde yapıp yapılmadığının belli olmadığını, şartlar yerine getirilmeden ve süresinde açılmayan davanın reddini talep ettiklerini, davacı tarafın sunduğu hiçbir somut delilin olmadığını, davacının tek amacının toplu iş sözleşmesi yapma sürecini sürüncemede bırakmak olduğunu belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bakanlığın 19.07.2024 tarihli ve 389196 sayılı yetki tespitinin iptalini gerektirir hukuka aykırılığın bulunmadığı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; mahkeme kararının isabetli olduğu gerekçesiyle başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili; dava ve istinaf dilekçelerinde belirttiği sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 41. ve devamı maddeleri kapsamında yetki tespitine itiraz istemine ilişkindir.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Toplu iş sözleşmesi ve toplu sözleşme hakkı" kenar başlıklı 53. Maddesinin 1. fıkrası hükmü şöyledir:

"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."

6356 sayılı Kanun'un kenar başlıklı 41/1 hükmü şöyledir:

"Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birinin üyesi bulunması şartıyla işçi sendikası, toplu iş sözleşmesinin kapsamına girecek işyerinde başvuru tarihinde çalışan işçilerin yarısından fazlasının, işletmede ise yüzde kırkının kendi üyesi bulunması hâlinde bu işyeri veya işletme için toplu iş sözleşmesi yapmaya yetkilidir."

6356 sayılı Kanun'un "Yetki Tespiti İçin Başvuru" kenar başlıklı 42. maddesi ise şu şekildedir:

"(1) Toplu iş sözleşmesi yapmak isteyen işçi sendikası Bakanlığa başvurarak yetkili olduğunun tespitini ister. İşveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren de Bakanlığa başvurarak yetkili işçi sendikasının tespitini isteyebilir. (2) Bakanlık, kayıtlarına göre başvuru tarihi itibarıyla bir işçi sendikasının yetkili olduğunu tespit ettiğinde, başvuruyu, işyeri veya işletmedeki işçi ve üye sayısını, o

işkolunda kurulu işçi sendikaları ile taraf olacak işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene altı iş günü içinde bildirir. (3) İşçi sendikasının yetki şartlarına sahip olmadığı ya da işyerinde yetki şartlarına sahip bir işçi sendikasının bulunmadığının tespiti hâlinde, bu bilgiler sadece başvuruyu yapan tarafa bildirilir. (4) Sigortalılığın başlangıcı ile sona ermesine ilişkin bildirimlerden yasal süresi içinde Sosyal Güvenlik Kurumuna yapılmayanlar, yetkili işçi sendikasının tespitinde dikkate alınmaz. (5) Yetki tespiti ile ilgili usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir.”

6356 sayılı Kanun'un “Yetki İtirazı” kenar başlıklı 43. maddesi şöyledir:

“(1) Kendilerine 42 nci madde uyarınca gönderilen tespit yazısını alan işçi veya işveren sendikaları veya sendika üyesi olmayan işveren; taraflardan birinin veya her ikisinin yetki şartlarına sahip olmadığı veya kendisinin bu şartları taşıdığı yolundaki itirazını, nedenlerini de göstererek yazının kendilerine tebliğ edildiği tarihten itibaren altı iş günü içinde mahkemeye yapabilir. (2) İtiraz dilekçesi görevli makama kayıt ettirildikten sonra mahkemeye verilir. Kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin yüzde birinden daha az üyesi bulunan işçi sendikası, yetki itirazında bulunamaz. (3) İtiraz dilekçesinde veya ekinde somut delillerin yer almaması hâlinde itiraz incelenmeksizin reddedilir. İşçi ve üye sayılarının tespitinde maddi hata ve süreye ilişkin itirazları mahkeme altı iş günü içinde duruşma yapmaksızın kesin olarak karara bağlar. (Değişik cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bunların dışındaki itirazlar için mahkeme, duruşma yaparak karar verir ve bu karar hakkında istinaf yoluna başvurulması hâlinde bölge adliye mahkemesi bir ay içinde kararını verir. (Ek cümle: 12/10/2017-7036/34 md.) Bu karara karşı temyiz yoluna başvurulması hâlinde Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir. (4) 42 nci maddenin üçüncü fıkrası uyarınca kendisine yetki şartlarına sahip olmadığı bildirilen işçi sendikası, altı iş günü içinde yetkili olup olmadığının tespiti için dava açabilir. Mahkeme açılan davayı o işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde birini üye kaydeden işçi sendikaları ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işverene de bildirir. Mahkeme davayı iki ay içinde sonuçlandırır. (5) İtiraz, karar kesinleşinceye kadar yetki işlemlerini durdurur.”

İnceleme konusu davada, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından 10.11.2023 başvuru tarihi itibarıyla davacıya ait işletmede toplam 481 işçi çalıştığı ve 350 sendika üyesi bulunduğu gerekçesiyle davalı Sendikanın toplu iş sözleşmesi yapabilmek gerekli çoğunluğu sağladığına dair 19.07.2024 tarih ve 389196 sayılı olumlu yetki tespit kararı verilmiştir.

Davalı işçi Sendikası 21.08.2024 tarihinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğüne vermiş olduğu dilekçe ile yukarıda ayrıntıları belirtilen yetki başvurusundan feragat ettiklerini bildirmiştir. Bu olgulara göre davalı Sendika yetki başvurusuna bağlı hukuki sonuçlardan yararlanamayacağından davanın konusuz kaldığı açıktır. Belirtmek gerekir ki dava konusu yetki tespit kararına ilişkin idari işlemi tesis eden Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının, somut olaydaki gibi şartları bulunması durumunda, bu idari işlemi geri alması da her zaman olanaklıdır.

Belirtilen sebeplerle, 6356 sayılı Kanun'un 43/3 hükmü uyarınca hükümlerin bozulmak suretiyle ortadan kaldırılması ve aşağıdaki gibi karar verilmesi gerekmiştir.

VI. HÜKÜM

Açıklanan sebeplerle;

Yukarıda tarih ve sayısı belirtilen İlk Derece Mahkemesi kararı ile Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULARAK ORTADAN KALDIRILMASINA,

1. Dava konusuz kaldığından KARAR VERİLMESİNE YER OLMADIĞINA,

2. Karar tarihi itibarıyla alınması gerekli olan 615,40 TL harçtan, peşin alınan 427,60 TL harcın mahsubu ile bakiye 187,80 TL harcın davacıdan tahsili ile hazineye irad kaydına,

3. Karar tarihinde yürürlükte bulunan tarife göre 30.000,00 TL ücreti vekâletin davacıdan alınarak davalılara müştereken verilmesine,

4. Davacının yapmış olduğu yargılama giderinin üzerinde bırakılmasına, davalıların yaptığı yargılama giderinin bulunmadığının tespitine,

5. Yatırılan gider avanslarından varsa kullanılmayan bakiyelerinin ilgili tarafa iadesine,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

23.10.2025 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6681

Karar No. 2025/8257

Tarihi: 23.10.2025

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK14

- **YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA HAK KAZANMA**
- **YAŞIN DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA HAK KAZANMANIN KIDEM TAZMİNATI ÖDENMESİNİ GEREKTİREN BİR FESİH TÜRÜ OLDUĞU**
- **YAŞ DIŞINDA EMEKLİLİK KOŞULLARINA HAK KAZANMANIN İŞ YASASINDA HAKLI FESİH NEDENİ OLARAK DÜZENLENMEMİŞ OLMASI**

ÖZETİ: *Uyuşmazlık, davalı işyerinden yaş hariç emeklilik hakkını kullanarak ayrılmış bulunan davacının, işyerinde uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemi gereği fon hesabında biriken işveren katkı payını almaya hak kazanıp kazanmayacağı hususuna ilişkindir. Somut olayda davacı 26.05.1982 doğumlu olup fesih tarihinde 37 yaşındadır. Yasal emeklilik koşulları oluşmadığı gibi 3 yıl bekleme şartı da gerçekleşmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde işçinin haklı nedenle derhâl feshi düzenlenmiş olup yaş dışında emeklilik koşullarına hak kazanmış olma durumu yasal mevzuat uyarınca kıdem tazminatı ödemesini gerektiren bir neden olarak düzenlenmiş olsa da haklı fesih nedeni kabul edilemeyeceğinden davanın reddi yerine kabulü isabetsiz olmuştur.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 04.06.2009 - 19.02.2016 tarihleri arasında en son yönetici olarak çalıştığını, 19.02.2016 tarihinde kıdem tazminatına esas yazı ile davalı işverenliğe başvurarak 3.600 gün prim ödeme süresini doldurduğu gerekçesiyle iş sözleşmesini sona erdirdiğini, davacının Haziran 2014 tarihinde Bireysel Emeklilik Sistemine (BES) geçiş yaptığını, davalı işverende emeklilik sistemi üyeliği bulunan davacının işveren tarafından sağlanan kolaylıklar çerçevesinde 15.07.2014 tarihinde yeni emeklilik sistemine geçiş teklifinin kabul edildiğini ve geçmiş hizmet süresi için hesaplanan emeklilik birikimleri hesaplanarak yeni BES fonuna aktarıldığını, davacının her ay brüt ücretinden %3 oranında kesinti yapılarak fon hesabında birikim oluşturulduğunu, davalı işveren tarafından %5 oranında katkı payı tutarı hesaplatılarak davacıya ait emeklilik fonuna yatırıldığını, fona yatırılan katkı payı tutarlarının kesintisiz olarak nakde çevrilerek işçiye ödendiğini, davacının iş sözleşmesinin emeklilik sebebiyle sona ermesi sonrası davacı tarafından yapılan başvuruya rağmen davacıya ödenmesi gereken tutarın ödenmediğini ileri sürerek bireysel emeklilik alacağının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının, davalı Şirkette 04.06.2009-19.02.2016 tarihleri arasında çalıştığını ve emeklilik nedeniyle istifa ettiğini, 01.07.2014 tarihinde yürürlüğe giren ve davalı Şirket tarafından BES tabanlı oluşturulan Unilever Türkiye Tanımlanmış Katkı Esaslı Emeklilik Planı Yönetmeliği'ne geçiş imkânı tanındığını, davacının bu Yönetmelik'e 15.07.2014 tarihinde geçiş yaptığını, davacının geçiş yapması nedeniyle İştiraksız Emeklilik Yönetmeliği kapsamında biriken fon BES tabanlı sisteme aktarılarak davacının İştiraksız Emeklilik Yönetmeliği'ne dair hiçbir hakkının kalmadığını, davacının geçiş yaptığı BES tabanlı Unilever Türkiye Tanımlanmış Katkı Esaslı Emeklilik Planı Yönetmeliği'nin davalı Şirket tarafından Hazine Müsteşarlığına gönderildiğini ve Hazine Müsteşarlığınca Şirket İç Yönetmeliği'nin kanuna ve mevzuata uygun bulunduğunu, davacının BES tabanlı Emeklilik Planı Yönetmeliği'nde 3 yıllık hak kazanma süresini doldurmadığını ve 3 yıldan önce ayrılanlar için ön görülen hak kazanma şartlarının hiçbirini sağlamadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının davalı işveren bünyesinde 15.08.2005-30.11.2008, 04.06.2009-19.02.2016 tarihleri arasında çalıştığı, işten çıkış nedeninin sigorta kayıtlarında emeklilik için yaş dışında diğer şartların tamamlanması olduğu, davacı adına kayıtlı 18.08.2014 tarihli iki adet bireysel emeklilik sözleşmesi olduğu, sözleşmede fesih tarihinin 21.03.2016 olduğu, hak ediş tutarının %100 olarak belirtildiği, davacıya aynı tarihte "EMK" adı altında bir kısım ödemeler yapıldığı, davacının 15.07.2014 tarihinde Unilever Türkiye Tanımlanmış Katkı Esaslı Emeklilik Planına katıldığı, 19.02.2016 tarihinde kendi isteği ile ayrıldığı, dosyaya ibraz edilen BES mevzuatı uyarınca 3 yıllık hak kazanma süresi dolmadan önce üyenin Şirketten istifa ederek ayrılması, işverenin iş sözleşmesini haklı nedenle feshetmesi hâlinde katkı payına hak kazanmayacağı, üyenin kendi isteği ile haklı nedenle iş sözleşmesini feshi, Şirket kararı ile üyenin Şirketten ayrılması hâllerinde katkı payına hak kazanacağı, ayrıca üyenin ne şekilde ayrılırsa ayrılısın kendisi tarafından ödenen katkı payına hak kazanacağının hükme bağlandığı, Şirketten emeklilik nedeniyle ayrılma hâlin-

de ise yaş şartının da tamamlanması koşulunda katkı payına hak kazanılacağına öngörüldüğü, davacının davalı işyerinden yaş dışında diğer koşulların tamamlanması ile emeklilik nedeniyle işten ayrıldığı, başka bir işyerinde çalışmaya başladığı, davacı ayrılırken kendisine kıdem tazminatı ödemesi yapıldığı, dava dışı A. Yaşam ve Emeklilik AŞ tarafından dosyaya gönderilen yazıda davalı Şirkete ödenen sözleşmeden kaynaklı 35.754,17 TL aktarım bedeli ile 53.631,23 TL olmak üzere toplam 89.385,40 TL aktarım bedeli içinde işçi katkısı olmadığı, bu tutarın davalı Şirkete geri ödendiği anlaşıldığından davacının mevzuat gereği yasal unsurları oluşmayan emeklilik alacağı talebinin reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bireysel Emeklilik Sistemi Hakkında Yönetmelik ve buna dayanılarak işyerinde uygulanan Unilever Türkiye Tanımlanmış Katkı Esaslı Emeklilik Planı Yönetmeliği'nde hak kazanma süresinin tamamlanmasından önce iş ilişkisinin sonlanması hâlinde, işveren katkı payına hak kazanılması bakımından 4857 sayılı İş Kanunu (4857 sayılı Kanun) hükümlerine atıf yapıldığı, buna göre istifa ve işverenin haklı sebeple feshi durumunda hak kazanılamayacağına, işçinin haklı sebeple fesih hâllerinde süre koşulu uygulanmaksızın işveren katkı payına hak kazanacağına düzenlendiği, yaş hariç emeklilik 4857 sayılı Kanun'da yer almamakla birlikte, hâlen yürürlükte bulunan 1475 sayılı Kanun'un 14. maddesine 25.08.1999 gün ve 4447 sayılı Kanun'un 45. maddesi ile eklenmesi 5. bent uyarınca, işçinin emeklilik konusunda yaş hariç diğer kriterleri yerine getirmesi hâlinde kıdem tazminatına hak kazanacak şekilde kendi isteği ile işten ayrılması imkânı tanındığı, 4857 sayılı Kanun'un "1 - Diğer mevzuatta 1475 sayılı İş Kanununa yapılan atıflar bu Kanuna yapılmış sayılır. Bu Kanunun 120 nci maddesi ile yürürlükte bırakılan 1475 sayılı İş Kanununun 14 üncü maddesinin birinci fıkrasının 1 inci ve 2 nci bendi ile onbirinci fıkrasında, anılan Kanunun 16, 17 ve 26 ncı maddelerine yapılan atıflar, bu Kanunun 24, 25 ve 32 nci maddelerine yapılmış sayılır." şeklindeki geçici 1. madde hükmü de dikkate alındığında, yaş hariç emeklilik hakkının kullanılmasının istifa olarak nitelendirilemeyeceği, kanundan kaynaklanan haklı fesih sebebi olarak değerlendirilmesi gerektiği gerekçesiyle davanın kabulü yerine reddine dair İlk Derece Mahkemesi kararı ve buna ilişkin gerekçe dosya kapsamına nazaran isabetli olmadığından davacının istinaf başvurusunun kabulü ile İlk Derece Mahkemesince verilen karar kaldırılarak, 17.02.2022 düzenleme tarihli, hesap yöntemi ve miktar itibarıyla taraflarca itiraz edilmediği anlaşılan bilirkişi raporundaki tespiti göre yeniden hüküm kurulum suretiyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde:

1. BES mevzuatı uyarınca 3 yıllık hak kazanma süresinin dolmadığını,
2. 3 yıldan önce hak kazanma şartlarının ise oluşmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davalı işyerinden yaş hariç emeklilik hakkını kullanarak ayrılmış bulunan davacının, işyerinde uygulanan Bireysel Emeklilik Sistemi gereği fon hesabında biriken işveren katkı payını almaya hak kazanıp kazanmayacağı hususuna ilişkindir.

Davalı işyerinde uygulanan Unilever Türkiye Tanımlanmış Katkı Esaslı Emeklilik Planı Yönetmeliği'nin (3.3) hükmü şöyledir:

"a) Üyelerin BES hesaplarında biriken Şirket katkı payı tutarlarına ve varsa aktarım tutarlarına erişebilmesi için gereken süre (bekleme süresi) 3 yıl olarak belirlenmiştir.

b) Hak kazanma süresi, ilk şirket katkı payının ve varsa aktarım tutarının ödenerek bu Emeklilik Planı kapsamındaki üyenin BES sözleşmesinin yürürlüğe girmesiyle başlar.

c) BES mevzuatı çerçevesinde 3 yıllık hak kazanma süresi dolmadan önce üyenin şirketten ayrıldığı durumlarda

1.Şirketten istifa ederek ayrılan Üye, işveren katkı payları ve varsa aktarım tutarına hak kazanamayacaktır. Evlilik sebebiyle şirketten istifa ederek ayrılan üye için hak kazanma süresi uygulanmayacak, üye işveren katkı payına ve varsa aktarım tutarına hak kazanacaktır.

2. İş Kanunu'nun 24. Maddesi uyarınca Üye'nin iş akdini haklı nedenle feshetmesi durumunda Üye, işveren katkı payları ve varsa aktarım tutarına hak kazanacaktır.

3. İş Kanunu'nun 25. Maddesi uyarınca Şirketin iş akdini haklı nedenle feshetmesi durumunda Üye, işveren katkı payları ve varsa aktarım tutarına hak kazanamayacaktır.

4. Yukarıdaki 3 durum dışında üyenin Şirket kararıyla ayrıldığı durumlarda, Üye işveren katkı payı ve varsa aktarım tutarına hak kazanacaktır.

5. Üye, şirketten her ne şekilde ayrılırsa ayrılısın, kendisi tarafından ödenmiş katkı payına hak kazanacaktır."

Somut olayda davacı 26.05.1982 doğumlu olup fesih tarihinde 37 yaşındadır. Yasal emeklilik koşulları oluşmadığı gibi 3 yıl bekleme şartı da gerçekleşmemiştir. 4857 sayılı Kanun'un 24. maddesinde işçinin haklı nedenle derhâl feshi düzenlenmiş olup yaş dışında emeklilik koşullarına hak kazanmış olma durumu yasal mevzuat uyarınca kıdem tazminatı ödemesini gerektiren bir neden olarak düzenlenmiş olsa da haklı fesih nedeni kabul edilemeyeceğinden davanın reddi yerine kabulü isabetsiz olmuştur.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının BOZULMASINA,
Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,
Dosyanın kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,
23.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6382

Karar No. 2025/5955

Tarihi: 03.09.2025

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/32

- *İŞE İADE DAVASINDA FESHİN GEÇERSİZLİĞİNİN TESPİTİNE İLİŞKİN KARARIN KESİNLEŞMİŞ OLMASI*
- *İŞÇİNİN İŞE İADE DAVASI SONRASI İŞE BAŞLATILMAMASININ İŞVERENCE İŞ SÖZLEŞMESİNİN FESHİ ANLAMINA GELDİĞİ*
- *KIDEM İHBAR TAZMİNATLARINA ESAS ÜCRETİN İŞÇİNİN İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTEKİ ÜCRET OLDUĞU*
- *İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTEKİ ÜCRETİ İŞÇİNİN İSPAT ETMESİNİN GEREKTİĞİ*
- *EMSAL İŞÇİ*
- *İŞÇİNİN KENDİSİNE EMSAL İŞÇİYİ BİLDİRMESİNİN GEREKTİĞİ*
- *EMSAL İŞÇİNİN BİLDİRİLMEMESİ VEYA BULUNMAMASI*

ÖZETİ: İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması hâlinde, işe başlatılmayacağını sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu hâlde, ihbar ve kıdem tazminatları ile işe başlatmama tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır. Ücret miktarının ispat yükü davacı olduğundan, işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ispat yükü de davacıya aittir. İşçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde, davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olan emsal işçi ücreti dikkate alınır. İspat yükünün dağılımına göre, davacının kendisine emsal olabilecek işçiyi veya işçileri bildirmesi gerekir. Emsal işçinin belirlenmesinde ilk şart, bu işçinin hem geçersiz sayılan (ilk) fesih tarihinde hem de başlatmama suretiyle fesih tarihinde aynı işyerinde çalışmakta olmasıdır. Bu özelliği taşıyan işçinin varlığı hâlinde ise emsal işçinin davacı ile eşdeğer görevde çalışıp çalışmadığı, kıdeminin davacının kıdemi ile aynı veya kıdemine yakın olup olmadığı gibi kriterler yönünden araştırma yapılmalı, bu araştırmanın sonucuna göre o işçinin emsal işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği belirlenmelidir. Emsal işçi ücretinin belirlenmemesi yahut emsal işçinin bulunmaması, bir diğer ifade ile işçinin ispat yükünü yerine getirmemesi durumunda ise işçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin, geçersiz fesih tarihindeki ücretten daha fazla olduğu yönündeki iddiasını ispat edemediği kabul edilmelidir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 06.07.1989 tarihinde davalı nezdinde çalışmaya başladığını, en son şube müdürü olarak görev yaptığını, aylık ücretinin brüt 8.795,00 TL olduğunu, işverence ücrete ilave olarak yemek yardımı, ikramiye, sağlık yardımı, bireysel emeklilik katılım bedeli ödemeleri de yapıldığını, tazminat hesabına esas ücret tespitinde bu yan ödemelerin de dikkate alınması gerektiğini, iş sözleşmesinin çalıştığı şubenin kapandığı gerekçesiyle haksız olarak feshedildiğini, açtığı işe iade davasının lehine sonuçlanarak kesinleşmesi üzerine işe başlatılması için yasal süresi içerisinde başvuruda bulunması üzerine davalı işveren tarafından işe başlatılmayacağını bildirildiğini, iş sözleşmesinin feshinin 31.03.2016 tarihinde saat 18.07'de (çalışma saati bitiminden sonra) müvekkiline tebliğ edildiğini, bu nedenle telafisi zor maddi zarara uğradığını, zira Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) emeklilik aylığının kişinin emeklilik dilekçesini verdiği tarihten sonraki devam eden ilk ay alındığını, emeklilik dilekçesinin mart ayının 30. günü veren bir kişinin nisan ayında emeklilik aylığına hak kazanmış sayılarak nisan ayında emekli aylığı alabildiğini, ne var ki nisan ayının ilk günü emeklilik başvurusunda bulunan bir kişinin ancak mayıs ayı için emekli aylığı almaya hak kazanabileceğini ve davalının da bu durumu bilerek sırf müvekkilinin emeklilik aylığını geç almasına sebebiyet vermek için ayın son günü ve çalışma saati bitiminde iş sözleşmesini feshettiğini ve bu nedenle madden zarara uğradığını ileri sürerek bu zarar sebebi ile maddi tazminat ile işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacaklarının hüküm altına alınmasını talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; zamanaşımı def'inde bulunduklarını, işe iade davası sonunda karar verilen dört aylık brüt ücret tutarı olan 35.180,00 TL giydirilmiş ücret üzerinden hesaplanan 2016 yılı Nisan, Mayıs, Haziran ve Temmuz ayı ücretlerinin ödendiğini, tazminat ücret bordrosuyla 2020 Temmuz ayında 86.250,00 TL işe başlatmama tazminatı ödemesinin yapıldığını, dört aylık boşta geçen ücretlerinin giydirilmiş olarak hesaplandığını ve ödendiğini, esas alınması gereken ücretin işe iade davasındaki ücreti aşamayacağını, 2006 yılında imzalanan toplu iş sözleşmesinde yemek ücretinin yer olmadığını ve uygulamasının kaldırıldığını, davalı işveren tarafından ikramiyenin kistelyevm usulü hesaplanacağını, toplamda 39.047,68 TL ihbar tazminatı ödemesi yapıldığını, ihbar tazminatının toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre belirlenmesi gerektiği iddiasının haksız ve dayanaksız olduğunu, tazminat talebi ile ilgili olarak gerek mevzuatta iş sözleşmesinin feshi ve saati için öngörölmüş yasal bir sınırlamanın bulunmadığını, davacının aksi yöndeki iddialarının kabulünün mümkün bulunmadığını, emeklilik ve sağlık kesintisi paylarının tazminata esas ücrete eklenemeyeceğini savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Bölge Adliye Mahkemesinin, kararın gerekçesiz olduğu yönündeki kaldırma kararı gereğince yeniden yapılan yargılama sonucunda; dosya kapsamına göre davacının, davalı işyerinde 06.07.1989-31.07.2016 tarihleri arasında belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığı ve tazminata esas son günlük brüt ücretinin 1.227,69 TL olduğu, İzmir 4. İş Mahkemesinin 2016/271 Esas, 2019/61 Karar sayılı kararı ile davacı tarafından açılan işe iade davasının kabulüne karar verildiği ve bunun kesinleşmesi karşısında davacının ihbar tazminatına hak kazanacağı, dosyada bulunan toplu iş

sözleşmesinin 5. maddesinin (c) bendine göre şube müdürü olan davacının toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında olduğu, dolayısıyla 12.09.2022 tarihli bilirkişi raporunun toplu iş sözleşmesi hükümleri uygulanmadan hesaplanan 25.022,58 TL ihbar tazminatının bulunduğu ancak taleple bağlı kalınarak belirlenen net 50,00 TL ihbar tazminatının davacıya ödenmesi gerekeceği, yine davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücretine de hak kazanacağı, bilirkişi tarafından hesaplandığı üzere net 62.863,20 TL işe başlatmama tazminatı ile net 4.451,39 TL boşta geçen süre ücretinin davacıya ödenmesi gerektiği, tüm dosya kapsamında dosyada bulunan Aksandık yazı cevabı da göz önüne alındığında davacının 3.824,08 TL maddi tazminat hakkının bulunduğu gerekçeleriyle davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 190, 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 20/2, 24, 120 ve geçici 1/2 hükümleri yollaması ile mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi gereğince iş sözleşmesini haklı nedenle feshettiğini iddia edenin bu haklı sebebi ispatlaması gerekeceği, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6. ve 6100 sayılı Kanun'un 190, 191 ve devam eden maddeleri gereğince genel ispat kuralları doğrultusunda ispat yükünün çalışma olgusunun varlığı açısından davacı işçi, çalışmanın bulunmadığı ya da ücretinin ödendiği açısından davalı işveren üzerinde olduğu, dosya içeriğine göre hükme esas alınan hesap raporunun denetime elverişli olup işyeri ve Kurum kayıtlarına uygun olarak düzenlendiği ve herhangi bir hesap hatası içermemesi, İzmir 4. İş Mahkemesinin 2016/271 Esas, 2019/61 Karar sayılı işe iade kararının kesinleşmesi akabinde davacı işçinin işe başlatılmadığı ve ihbar tazminatına hak kazandığı, davalı işveren tarafından ödenen miktarın mahsubuyla talebin hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, davacının işe başlatmama tazminatı ve boşta geçen süre ücreti alacaklarına hak kazandığı, dosya delilleriyle uyumlu şekilde tespit edilen ücret miktarı üzerinde hesap edilenlerden ödenen miktarların mahsubu ile hüküm altına alınmasında bir isabetsizlik bulunmadığı, ödenen miktara faiz işletilemeyeceği gibi maddi tazminat talebinin Aksandık yazı cevabı ve dosya kapsamındaki deliller itibarıyla yasal koşullarının oluştuğu gerekçeleriyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. İlk Derece Mahkemesi kararının gerekçesiz olduğunu ve bu durumun Anayasa'nın 9. ve 6100 sayılı Kanun'un 297. maddelerine aykırı olduğunu,

2. Maddi tazminat talebine yönelik daha önce bilirkişi raporlarında bile herhangi bir hesaplama yapılmamasına rağmen davacının hak edip etmediği hiçbir şekilde değerlendirilmeden hüküm kurulduğunu, bu yöndeki kabulün eksik incelemeye dayalı olduğunu, zira iş sözleşmesinin feshinin ne zaman yapılması gerektiğine yönelik yasal bir düzenleme bulunmadığı gibi müvekkilinin davacıyı zarara uğratma kastı da bulunmayıp işe iade davası sonrası işe tekrar başlatılması muhtemel olan davacının emeklilik aylığı talebinde bulunacağı ihtimalinin müvekkili tarafından bilinmeyeceğini,

3. Tazminat ve alacak hesabına esas ücretin hatalı tespit edildiğini, giydirilmiş ücret hesabında ilave olunan yemek ücretinin esas alınmaması gerektiğini, kaldı ki davacının dava dilekçesinde ücret tutarını kabul ve ikrar ettiğini, davacının son ücreti tespit edilirken bozma sonrasında toplanan yeni bir delil de bulunmamasına rağmen hükümler arasındaki çelişki giderilmeden eksik incelemeyle karar verildiğini,

4. Bilirkişi raporunda dikkate alınan emsallerin fahiş ücret içerdiğini, emsal alınan işçilerin yüksek portföyü olan sanayi bölgesi şube müdürleri olduklarını ve davacıyla farklı konumda değerlendirilmeleri gerektiğini, davacıya başvurusu sonrası hak ettiği ücretin doğru ve tam olarak ödendiğini, bakiye alacak hesabının haksız ve dayanaksız olduğunu,

5. İş sözleşmesinin fesih tarihi ile işe başlatılmayarak gerçekleşen fesih tarihi arasında fiilî bir çalışması bulunmayan davacıya, performans dayalı olarak ödenmesi gereken ikramiye ödemesi yapılması gerekliliğinden söz edilemeyeceğini, yemek ücretinde olduğu gibi ikramiye ücreti ilavesinin de hatalı olduğunu, davacının parasal menfaat olarak göstermeye çalıştığı sağlık sigortası ödemesinin gerçekte parasal bir menfaat olmadığını, dolayısıyla da ücrete eklenmeyeceğini,

6. Davacı işçinin işe başlatılması hâlinde varsa peşin ödenen ihbar ve kıdem tazminatının işçiye yapılması gereken ödemelerden mahsup edilmesi hâlinde faiz hesabı yapılarak mahsup işlemi yapılması gerektiğini, oysaki somut davada faiz işletilmeden hatalı mahsup işlemi yapıldığını belirtmiş ve inceleme sırasında resen gözetilmesi gereken diğer nedenlerle kararın bozulması gerektiğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işe başlatmama sonucunda geçerli hâle gelen fesih tarihindeki ücretin belirlenmesi, ücret ve eklerinin hesabı ile davacının maddi tazminata hak kazanıp kazanmadığına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalı vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Taraflar arasında, işe başlatmama sonucunda geçerli hâle gelen fesih tarihindeki ücretin belirlenmesi konusunda uyuşmazlık bulunmaktadır.

İşçinin işe iade sonrasında başvurusuna rağmen işe başlatılmaması hâlinde, işe başlatılmayacağının sözlü ya da eylemli olarak açıklandığı tarihte veya bir aylık başlatma süresinin sonunda iş sözleşmesi işverence feshedilmiş sayılır. Bu hâlde, ihbar ve kıdem tazminatları ile işe başlatmama tazminatı belirtilen fesih tarihindeki ücrete göre hesaplanır. Ücret miktarının ispat yükü davacıda olduğundan, işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretin ispat yükü de davacıya aittir. İşçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin belirlenmesinde, davacı ile aynı işyerinde çalışmakta olan emsal işçi ücreti dikkate alınır. İspat yükünün dağılımına göre, davacının kendisine emsal olabilecek işçiyi veya işçileri bildirmesi gerekir. Emsal işçinin belirlenmesinde ilk şart, bu işçinin hem geçersiz sayılan (ilk) fesih tarihinde hem de başlatmama suretiyle fesih tarihinde aynı işyerinde çalışmakta olmasıdır. Bu özelliği taşıyan işçinin varlığı hâlinde ise emsal işçinin davacı ile eşdeğer görevde çalışıp çalışmadığı, kıdeminin davacının kıdemi ile aynı veya kıdemine yakın olup olmadığı gibi kriterler yönünden araştırma yapılmalı, bu araştırmanın sonucuna göre o işçinin emsal işçi olarak kabul edilip edilemeyeceği belirlenmelidir. Emsal işçi ücretinin belirlenmemesi yahut emsal işçinin bulunmaması, bir diğer ifade ile işçinin ispat yükünü yerine getirmemesi durumunda ise

işçinin işe başlatmama suretiyle fesih tarihindeki ücretinin, geçersiz fesih tarihindeki ücretten daha fazla olduğu yönündeki iddiasını ispat edemediği kabul edilme-
lidir.

Somut uyuşmazlıkta; davalı Bankada davacı ile emsal konumda çalıştıkları iddiasıyla isimleri davacı tarafça bildirilen ve davalı Bankanın Pınarbaşı şubesinde şube müdürü olarak, Kredi Tahsis İş Birimi Gebze Bölge Kredi Müdürlüğünde müdür pozisyonunda ve Kentsa şubesinde müdür pozisyonunda çalışan işçilerin ücretlerinin ortalaması esas alınarak sonuca gidilmiş ise de yapılan değerlendirme dosya kapsamına uygun düşmemektedir. Zira davalı tarafça söz konusu Şubelerin davacının çalıştığı Şubeye oranla iş hacminin daha yoğun olduğu, bu nedenle davacıyla aynı konumda olmadıkları ve emsal olarak kabul edilemeyecekleri; örneğin Pınarbaşı şubesinde şube müdürü olması nedeniyle emsal olarak alınan çalışanın, esasen şube müdürü olmayıp bölge müdürü ünvanıyla çalıştığı savunulmuştur. Davalının bu savunmaları üzerinde durulmadan, söz konusu çalışanların davacıyla aynı konumda olduğunun kabulüyle ücretlerinin ortalaması alınarak yapılan hesaplamanın hükme esas alınması isabetli değildir. Başka bir anlatımla davacıya emsal olabilecek işçi sadece davacıyla aynı şubede veya iş hacmi benzer olan başka bir şubede, davacıyla aynı pozisyonda çalışan işçi olup davacı tarafça emsal olduğu iddiasıyla bildirilen diğer çalışanların, sadece görev ünvanlarının aynı olduğu gerekçesiyle davacıyla aynı ücretlendirme politikasına tâbi olduğundan söz edilemeyecektir.

Şu hâlde Mahkemece; emsal alınan işçilerin, davacının çalıştığı şube ile aynı yoğunluktaki bir şubede çalıştıklarının, davacıyla aynı konum ve benzer kідeme sahip olduklarının tespiti hâlinde, hesaplamalarda bu emsal işçilerin ücretleri dikkate alınmalıdır. Emsal işçi bulunmadığı takdirde, geçersiz sayılan fesih tarihinden davacının işe başlatılmadığı tarihe kadar geçen süre zarfında, davalı işverenin çalışanlarına uyguladığı genel ücret artış oranı tespit edilmeli ve bu oran davacının geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücretine uygulanmak suretiyle işe başlatılmadığı tarihte alabileceği ücret belirlenerek hesaplamalar buna göre yapılmalıdır.

Diğer taraftan hükme esas alınan bilirkişi raporunda emsal işçi ücret bordrolarında 2020 yılında iki kez diğer ödemeler adı altında 2.500,00 TL brüt ödeme yapıldığı belirtilerek, davacıya da aynı tutarda ödeme yapılması gerektiğinin kabulüyle 5.000,00 TL ücret ilavesiyle giydirilmiş brüt ücret hesabı yapılmış ise de söz konusu ödemenin niteliği, neye ilişkin olduğu, ödeme yapılan çalışana özgü olup olmadığı, hangi alacak kalemi için ödendiği dosya içeriğinden anlaşılamamaktadır. Bu durumda davacıya özgülenme nedeni belirli olmayan söz konusu ilave ödeme tutarının giydirilmiş ücret hesabı içerisinde değerlendirilmesi de ayrıca hatalı olmuştur.

3. Davacı taraf, iş sözleşmesinin 31.03.2016 tarihinde saat 18.07'de yani ayın son günü mesai saati bitiminde feshedilerek emeklilik başvurusunu bir ay gecikmeli yapmak zorunda bırakıldığını ve bu nedenle Aksandık tarafından tahsis olunan Nisan ayı ücretini alamadığını beyanla maddi tazminat talebinde bulunmuş ve yapılan değerlendirme sonucu talebin kabulüne dair karar verilmiştir.

Haksız fiilden doğan tazminat sorumluluğu 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nun 49. maddesinde "Kusurlu ve hukuka aykırı bir fiille başkasına zarar veren, bu zararı gidermekle yükümlüdür. Zarar verici fiili yasaklayan bir hukuk kuralı bulunmasa bile, ahlaka aykırı bir fiille başkasına kasten zarar veren de, bu zararı gidermekle yükümlüdür." şeklinde düzenlenmiş olup "Zararın ve kusurun ispatı" kenar başlıklı 50. maddede ise "Zarar gören, zararını ve zarar vericinin kusurunu ispat yükü altındadır. Uğranılan zararın miktarı tam olarak ispat edilemiyorsa hâkim, olayların olağan akışını ve zarar görenin aldığı önlemleri göz önünde tutarak, zararın miktarını hakkaniyete uygun olarak belirler." şeklinde düzenleme yer almaktadır. Söz konusu düzenlemeler çerçevesinde haksız fiile dayalı alacak talebinde (somut olayda maddi tazminat talebi) bulunabilmek için karşı tarafın kusurlu

eylemi ile zarara sebebiyet verilmesi, başka bir anlatımla varlığı iddia olunan zarar ile karşı taraf eylemi arasında illiyet bağının bulunması gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta, ayın son günü mesai saati bitimi sonrası feshe ilişkin olarak yapılan bildiriminin, davacıyı emekli aylığından mahrum bırakmak amacıyla kasıtlı olarak belirlendiği iddiası dosya kapsamına göre sübut bulmamıştır. Bu durumda salt fesih tarihine dayalı olarak davalının kusurlu olarak davacının maddeden zarara uğramasına sebebiyet verdiği sonucuna ulaşılamaz. Nitekim fesih tarihi itibarıyla davacının emeklilik hususunda başvuruda bulunduğu ve/veya bulunacağı yönünde mevcut bir irade beyanı bulunmadığı gibi davalının bu yönde olası bir talebi bilmesi gerektiğinden de söz edilemez.

Şu hâlde dosya kapsamına göre ispat edilemeyen maddi tazminat talebinin reddi gerekirken, eksik inceleme ve yanılıklı değerlendirmeye yazılı şekilde kabülüne karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.09.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5021

Karar No. 2025/6138

Tarihi: 10.09.2025

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞANLAR**
- **VAKIF ÜNİVERSİTESİNDE ÇALIŞANLARIN İDARİ SÖZLEŞME İLE ÇALIŞTIKLARININ KABULÜNÜN GEREKTİĞİ**
- **İDARİ YARGININ GÖREVLİ OLDUĞU**

ÖZETİ: *Anayasa'nın 31. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanun hükümleri ile özellikle kadroların akademik yönden belirlenmesi ve sözleşmelerin onaya tâbi tutulması hususları dikkate alındığında, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının idari sözleşmelerle çalıştığı kabulü gerekmektedir. Somut uyuşmazlıkta; davalı Üniversitenin sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştırdığı davacının statüsü, göreve alınma usulü, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idari sözleşme ile işe alındığı ve idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır. Davacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde SDÜTÖMER biriminde Türkçe okutmanı öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114 ve 115. maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davacı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin 24.10.2016 tarihinden itibaren davalı Süleyman Demirel Üniversitesinde (Üniversite) yabancılara Türkçe okutmanı olarak görev yaptığını, Türkçe ve Yabancı Dil Öğretimi Uygulama ve Araştırma Merkezi (SDÜTÖMER) biriminde bilfiil derslere girerek davalı Üniversitenin sürekli işçisi olarak çalıştığını, Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) dökümü ve iş sözleşmeleri dikkatle incelendiğinde davacının işçi olarak çalıştığının görüleceğini, buna karşılık SGK'ya belirli süreli çalışan işçi olarak bildirim yapıldığını ve prim ödendiğini, müvekkilinin 7 yıldır her eğitim dönemi başında 1 yıl süreli sözleşme imzalanarak çalışma yapmasına rağmen işçi olarak değerlendirilmediğini, Üniversitenin işçilerine tanınan haklardan yararlandırılmadığını, 2016 yılından bu yana zincirleme biçimde her yıl 1 yıllık süreler hâlinde yenilenen belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tespitinin gerektiğini ileri sürerek davacının davalı Üniversitede belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının tespiti ve belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tanınan haklardan yararlandırılması gerektiğinin tespiti karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı, usulüne uygun yapılan tebliğe rağmen davaya cevap vermemiş, yargılama aşamasında davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davacının, 2016 yılından bu yana zincirleme biçimde her yıl 1 yıllık süreler hâlinde yenilenen belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tespitinin gerektiğini beyan ederek davalı Üniversitede belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalıştığının tespiti ile belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan işçilere tanınan haklardan yararlandırılması gerektiğinin tespitini talep ettiği, dava tarihi itibarıyla davacının herhangi bir mağduriyetinin söz konusu olduğuna ilişkin somut bir delil sunulmadığı, somut bir vakiya da dayanılmadığı, edaya ilişkin herhangi bir işçilik alacağı talebinin bulunmadığı, bu hâliyle herhangi bir somut hak talebi içermeyen davada güncel yarar bulunmadığı gerekçesiyle davanın hukuki yarar yokluğu nedeni ile usulden reddine karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davacı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut uyumsuzlukta davacının, davalı Üniversite nezdinde 24.10.2016 tarihinden itibaren zincirleme belirli süreli iş sözleşmeleri ile çalıştığını, her yıl 1 yıllık süre ile sınırlı yapılan ve yenilenen belirli süreli iş sözleşmelerinin belirsiz süreli iş sözleşmesi sayılması gerektiğini, iş sözleşmesinin belirsiz süreli sayıldığı takdirde iş güvencesi hükümlerinden yararlanabileceğini, yine belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalışan diğer işçilere tanınan yol - yemek ücreti, ikramiye ve ilave tediye ödemeleri, yıllık ücretli izin gibi haklardan yararlanacağını, iş sözleşmesi sonlandığında belirsiz süreli iş sözleşmesine bağlı ihbar ve kıdem tazminatlarına hak kazanabileceğini dava dilekçesi ve istinaf dilekçesinde açıkladığı ve davacının güncel hukuki yarar olarak belirttiği hususların tamamının açılacak bir davada iddia veya savunma olarak ileri

sürülebileceği gibi eda davasına konusu olabilecek hususlardan olduğu ve İlk Derece Mahkemesinin, davanın hukuki yarar bulunmadığından reddine ilişkin kararı ve gerekçesinin isabetli olduğu belirtilerek davacının istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davalının bir kamu yüksek öğretim kurumu olması nedeniyle müvekkilinin 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 4/D maddesi kapsamında değerlendirilebilmesi için belirsiz süreli iş sözleşmesiyle çalıştığıнын tespitinin zorunlu olduğunu, böylelikle müvekkilinin bu statüde çalışan işçilere tanınan haklara bu tespit kararı neticesinde ulaşacağını,

2. Hukuki yararın varlığının dava dilekçesinde açıkça ortaya konulduğunu, kaldı ki belirli süreli iş sözleşmesinin belirsiz süreli iş sözleşmesi olarak tespitinde hukuki yararın olmadığını ifade etmenin bu yöndeki bir mahkeme kararını hukuk düzlemine çıkarmanın başta 4857 sayılı İş Kanunu'nun 11. maddesi hükümleri olmak üzere hukuk düzenine ciddi aykırılık teşkil edeceğini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davacının statü hukukuna tâbi olup olmadığı ve uyuşmazlığın çözümünde adli yargının görevli olup olmadığına ilişkindir.

Hukukumuzda yargı yolu için de görev tabiri kullanılmaktadır. Görev gibi, yargı yolu da kamu düzenine ilişkindir. Bu sebeple, yargılamanın her aşamasında mahkemenin davada yargı yolunun caiz olup olmadığını kendiliğinden gözetmesi gerekir.

2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın (Anayasa) "Yükseköğretim Kurumları" başlıklı 130. maddesinin 1. fıkra hükmünde "Çağdaş eğitim-öğretim esaslarına dayanan bir düzen içinde milletin ve ülkenin ihtiyaçlarına uygun insan gücü yetiştirmek amacı ile; ortaöğretime dayalı çeşitli düzeylerde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, yayın ve danışmanlık yapmak, ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzelkişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip üniversiteler Devlet tarafından kanunla kurulur." denilmek sureti ile devlet üniversitelerinin kanunla kurulacağı düzenlenmiştir.

Davacı 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun (2547 sayılı Kanun) 3. maddesi uyarınca okutman olarak görevlendirildiğinden, öğretim elemanıdır ve anılan Kanun'a tâbidir. Kısacası öğretim görevlisidir.

Aynı Kanun'un 31. maddesinde üniversitelerde görev yapacak öğretim görevlilerinin görevlendirme şekli belirtilmiştir. Buna göre "Öğretim görevlileri; üniversitelerde ve bağlı birimlerinde bu Kanun uyarınca atanmış öğretim üyesi bulunmayan dersler veya herhangi bir dersin özel bilgi ve uzmanlık isteyen konularının eğitim - öğretim ve uygulamaları için, kendi uzmanlık alanlarındaki çalışma ve eserleri ile tanınmış kişiler, süreli veya ders saati ücreti ile görevlendirilebilirler. Öğretim görevlileri, ilgili yönetim kurullarının görüşleri alınarak fakültelerde dekanların, rektörlüğe bağlı bölümlerde bölüm başkanlarının önerileri üzerine ve rektörün onayı ile öğretim üyesi, öğretim üye yardımcısı ve öğretim görevlisi kadrolarına atanabilirler veya kadro şartı aranmaksızın ders saati ücreti veya sözleşmeli olarak istihdam edilebilirler. Öğretim üyesi kadrolarına öğretim görevlileri en çok iki yıl süre ile atanabilirler; bu süre sonunda işgal ettikleri kadroya başvuran öğretim üyesi bulunmadığı ve görevlerine devamda yarar görüldüğü takdirde aynı usulle yeniden atanabilirler. Atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. Bunların yeniden atanmaları mümkündür." 36. maddede de öğretim elemanlarının (ki içinde öğretim görevlileri de vardır), üniversitede devamlı statüde görev yapacakları belirtilmiştir.

Anayasa'nın 31. maddesi düzenlemesi ve 2547 sayılı Kanun hükümleri ile özellikle kadroların akademik yönden belirlenmesi ve sözleşmelerin onaya tâbi tutulması hususları dikkate alındığında, üniversitelerde çalışan öğretim elemanlarının idari sözleşmelerle çalıştığıın kabulü gerekmektedir.

Somut uyuşmazlıkta; davalı Üniversitenin sürekli ve düzenli nitelikteki kamu hizmetinde çalıştığı davacının statüsü, göreve alınma usulü, hak ve yetkileri gözetildiğinde, idari sözleşme ile işe alındığı ve idare hukuku kapsamında bir kamu personeli olduğu açıktır.

Davacı, Süleyman Demirel Üniversitesinde SDÜTÖMER biriminde Türkçe okutmanı öğretim görevlisi olarak çalışmaktadır. Bu nedenle uyuşmazlığın çözüm yeri idari yargı olduğundan davanın yargı yolunun caiz olmaması nedeniyle 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun 114 ve 115. maddeleri uyarınca dava şartı yokluğundan usulden reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının usulden BOZULMASINA,
Bozma sebebine göre davacının diğer temyiz itirazlarının incelenmesine şimdilik yer olmadığına,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgiliye iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

10.09.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/5288

Karar No. 2025/6597

Tarihi: 18.09.2025

İlgili Kanun/Madde

6356 s. STK/67, 68

- GREV KIRICILIĞI
- GREVDEKİ İŞÇİLERİN YAPTIĞI İŞLERİN BAŞKA İŞÇİLERE YAPTIRILDIĞININ TESPİTİ İÇİN İŞLERİN NİTELİĞİNİN İŞÇİLERİN SOMUT OLARAK BELİRLENMESİNİN GEREKTİĞİ

ÖZETİ: 6356 sayılı Kanun'un 68/1 hükmünde işverene getirilen yasak, aynı Kanun'un 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağına ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'un 67/1 hükmüne göre de "Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır." Bu itibarla Mahkemece; grevci işçilerin yapmış oldukları işin nitelikleri ile grev süresince işe yeni alınan işçilerin yapmış oldukları işlerin niteliklerinin saptanması, gerekli araştırma ile denetime elverişli ve somut tespitler yapılmak suretiyle greve katılan işçilerin yerine yeni işçi alınıp alınmadığının belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; toplu görüşme aşamasında süreçlerin tamamlanması üzerine davalı işverenlikte 06.02.2024 tarihinde yasal grev kararı alındığını, bir ay süresince her türlü görüşme gayretlerine olumlu cevap alınmayınca müvekkili Sendika tarafından yasal grevin 07.03.2024 tarihinde başlanması-na karar verildiğini ve işyerinde grevin fiilen uygulanmasına başlandığını, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun (6356 sayılı Kanun) 68. maddesine aykırı olarak davalı işverenlik tarafından greve çıkan işçilerin yerine çalıştırılmak üzere 483 işçinin işe alındığını tespit ettiklerini, durumun Bakanlığa yazılı ve sözlü olarak iletilmesine karşılık davalı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Bakanlık) tarafından hiçbir işlem yapılmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle 2023 yılı Aralık ayından, işbu davanın açıldığı tarihe kadar işe başlatılan işçilerin 6356 sayılı Kanun'un 68. maddesi düzenlemesine aykırı olarak grevci işçilerin işlerinde çalıştırılmak üzere işe alınmaları sebebiyle işyerinde çalıştırılmalarının yasak olduğunun tespiti ile muarazanın menine, yasal grevi kırmak için hukuka aykırı olarak işe alınan işçilerin grevin uygulandığı süre içinde işyerine girişlerinin yasaklanmasına, davalı işverenliğin grevci işçilerin yerine yeni işçi almasının yasaklanmasına karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

1. Davalı A. L. Gıda Sanayi AŞ (A.... Şirketi) vekili cevap dilekçesinde; davacının sonuç ve istek kısmında yazılı taleplerinin 2709 sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'na aykırı olup yasal dayanağı olmayan taleplerin reddi gerektiğini, Kanunda, işçilerin çalışma hürriyetinin kısıtlanmasına, iş sözleşmelerinin mahkeme kararıyla feshine dair bir hüküm bulunmadığını, davacı Sendikanın 07.03.2024 tarihinde grevin fiilen uygulanmasına geçtiğini, anılan tarih itibarıyla 4 birim işyerinde toplam 2.298 işçinin çalışmakta olup (tüm birimlerde toplam 3.101 çalışan) grev çağrısına 168 işçi hariç, işçiler tarafından destek verilmediğini, müvekkili Şirketin üretimini ve iş akışını etkilemeyen etkisiz bir grevin kâğıt üstünde devam ettiğini, 07.03.2024 tarihinden evvel işe giren çalışanların çekişme konusu olamayacağını, 07.03.2024 tarihinden sonra alınan çalışanların ise bu tarihten sonra işten ayrılan veya iş sözleşmesi feshedilen çalışanların yerine alınmış olup greve çıkanların yerine alınmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

2. Davalı Bakanlık vekili cevap dilekçesinde; müvekkili yönünden işbu davanın öncelikle husumet yönünden reddi gerektiğini, bahsi geçen işçilerin büyük bölümünün grev tarihinden önce işe alındığının açıkça görüldüğünü, Kanun'un grev sürecinde greve katılmayacak işçilerden ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı sebeple feshedilen işçilerin yerine yeni işçi alınmasına izin verdiğini, müvekkili tarafından konuyla ilgili yapılması gereken tüm işlemlerin titizlikle yapıldığını ve takip edildiğini, iddiaların yerinde olmadığını belirterek ve dilekçesinde yazılı diğer sebeplerle davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; davalı işveren tarafından 6356 sayılı Kanun'un 68. maddesine aykırı davranıldığı, grevin uygulanmaya başlandığı 07.03.2024 tarihinden dava tarihi olan 01.04.2024 tarihine kadar kendi isteği ile ayrılan, deneme süresi sonunda iş sözleşmesi sona eren ve işveren tarafından iş sözleşmesi haklı nedenle feshedilen 13 işçi yerine kararın gerekçe kısmında isimleri yazılan 55 işçinin işe alındığı gerekçesiyle "Açılan davanın KISMEN KABULÜNE; Davalı işverenliğe ait iş yerinde greve çıkan işçilerin işlerinde çalıştırılmak üzere 07/03/2024 tarihinden dava tarihine kadar işe başlatılan ve SGK Kemalpaşa İlçe Müdürlüğü'nün vermiş olduğu listede görülen işçilerin 6356 Sayılı Kanunun 68. Maddesi düzenlemesine aykırı olarak grevci işçilerin işlerinde çalıştırılmak üzere işe alınmaları sebebi ile iş yerinde çalıştırılmalarının yasak olduğunun tespiti ile murazzanın mennine. Fazlaya ilişkin talebin Reddine. Yasal grevi kırmak için 6356 /68.maddeye aykırı olarak işe alınan işçilerin grevin uygulandığı süre içinde iş yerine girmelerinin yasaklanmasına. Davalı işverenlik tarafından grevci işçilerinin yerine yeni işçi alınmasının yasaklanmasına ..." karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; İlk Derece Mahkemesi kararında herhangi bir hata görülmediği gerekçesiyle başvuruların esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde; Aralık 2023 tarihinden itibaren işe alınan işçileri kapsayacak şekilde davanın kabulüne karar verilmesi gerektiğini ileri sürerek Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuştur.

2. Davalılar vekilleri temyiz dilekçelerinde; cevap ve istinaf dilekçelerinde belirttikleri sebeplerle Bölge Adliye Mahkemesi kararının bozularak ortadan kaldırılması istemi ile temyiz yoluna başvurmuşlardır.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, davalı işveren tarafından grev kırıcı eylemlerde bulunulup bulunulmadığına ve husumete ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacı vekilinin tüm, davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. 6356 sayılı Kanun'un "İşçi alma ve başka işe girme yasağı" kenar başlıklı 68. maddesi şöyledir:

"(1) İşveren, kanuni bir grev veya lokavt süresince, 67 nci madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamaz veya başkalarını çalıştıramaz. Ancak greve katılamayacak ve lokavta maruz bırakılamayacak işçilerden, ölen, kendi isteği ile ayrılan veya iş sözleşmesi işveren tarafından haklı nedenle feshedilenlerin yerine yeni işçi alınabi-

lir. İşverenin bu yasağa aykırı hareketi, taraf sendikanın yazılı başvurusu hâlinde görevli makamca denetlenir.

(2) Greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçen işçiler, ancak kendi işlerinde çalıştırılabilir. Bu işçilere, greve katılan işçilerin işleri yaptırılamaz.

(3) Kanuni bir grev ve lokavt dolayısıyla iş sözleşmeleri askıda kalan işçiler, grev veya lokavt süresince başka bir işverenin yanında çalışamaz. Aksi hâlde işçinin iş sözleşmesi işverence haklı nedenle feshedilebilir. Ancak kısmi süreli iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, kanuni haftalık çalışma süresini tamamlayacak süreyi aşmamak üzere başka bir işverenin işyerinde çalışabilir."

İlk Derece Mahkemesince davanın kısmen kabulüne, Bölge Adliye Mahkemesince de davalıların başvurularının esastan reddine karar verilmiş ise de yapılan araştırma eksik olup hüküm kurmaya yeterli bulunmamaktadır.

6356 sayılı Kanun'un 68/1 hükmünde işverene getirilen yasak, aynı Kanun'un 67. madde hükmü gereğince iş sözleşmeleri askıda kalan işçilerin yerine, sürekli ya da geçici olarak başka işçi alamayacağı veya başkalarını çalıştıramayacağına ilişkindir. 6356 sayılı Kanun'un 67/1 hükmüne göre de "Kanuni greve katılan, greve katılmayan veya katılmaktan vazgeçip de grev nedeniyle çalıştırılmayan ve kanuni lokavta maruz kalan işçilerin iş sözleşmeleri grev ve lokavt süresince askıda kalır."

Bu itibarla Mahkemece; grevci işçilerin yapmış oldukları işin nitelikleri ile grev süresince işe yeni alınan işçilerin yapmış oldukları işlerin niteliklerinin saptanması, gerekli araştırma ile denetime elverişli ve somut tespitler yapılmak suretiyle greve katılan işçilerin yerine yeni işçi alınıp alınmadığının belirlenmesi gerekirken, eksik inceleme ile yazılı şekilde hüküm tesisi hatalıdır.

3. Somut uyuşmazlıkta; hukuka aykırı eylemi gerçekleştirdiği iddia edilen taraf işveren olduğundan, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının pasif husumet ehliyeti bulunmamaktadır. Bu itibarla Bakanlık yönünden pasif husumet yokluğu sebebiyle davanın reddine karar verilmesi gerekirken, yazılı şekilde verilen karar hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

4. Kabule göre de Mahkemece sadece tespit hükmü kurulması ile yetinilmesi gerektiğinin gözetilmemesi doğru olmamıştır. Nitekim inceleme konusu dava, 6356 sayılı Kanun'un 68. maddesine aykırı davranıldığına tespiti istemi niteliğindedir. Bu itibarla Mahkemece yasaklama niteliğinde hüküm kurulması isabetsiz olduğu gibi yasal düzenlemenin hüküm fıkrasına yazılması da doğru olmamıştır.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde davacı ile davalılardan Abaloğlu Şirketine iadesine,

Dosyanın kararı veren İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

18.09.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7317
Karar No. 2025/7146
Tarihi: 30.09.2025

İlgili Kanun/Madde
4857 s. İşK/41

- **İŞ YASASI KAPSAMINA GİRMEYEN İŞ SÖZLEŞMESİ İLE ÇALIŞMA**
- **İŞ YASASI KAPSAMINDA OLMAYAN İŞÇİLERİN KIDEM TAZMİNATI ALAMAYACAĞI**
- **İŞVEREN HAKLI FESİH NEDENİNİ KANITLAYAMADIĞINDA İŞ YASASI KAPSAMINDA OLMAYAN İŞLERE DE İHBAR TAZMİNATI ÖDENECEĞİ**

ÖZETİ: *Şu hâlde yapılan işin niteliği göz önünde bulundurularak uyuşmazlığa 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulandığından davacılar Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında kıdem tazminatına hak kazanamasa da 6098 sayılı Kanun'un 432 ve 438. maddeleri uyarınca ihbar tazminatına hak kazandıklarından, sözü edilen alacağın hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece bu husus gözetilmeden ihbar tazminatının reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.*

Mahkemece bozmaya uyularak verilen karar davacılar vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacılar vekili dava dilekçesinde; karı koca olan davacıların, davalının El-basan Köyünde bulunan Karabağlı at çiftliğinde bulunan 15 at, 1 inek ve iki köpeğin bakım işleri, ahır temizliği bakımı ve bahçe işlerinden sorumlu olduğunu, davacı S... İ.'nun bahçe işleri ile uğraşırken davacı Z... İ.'nun da yemek ve işleri ile uğraştığını, Temmuz 2009 tarihinden Temmuz 2014 tarihine kadar kesintisiz çalıştıklarını, haksız ve ihbarsız olarak işlerine son verildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatları ile fazla çalışma, hafta tatili, ulusal bayram ve genel tatil, yıllık ücretli izin alacakları ile davacı S... İ... yönünden ücret alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davalı S.. İ...'nun çiftlikte at bakıcılığı yaptığını, davacının taleplerinin 4857 sayılı İş Kanunu'nun (4857 sayılı Kanun) 4/1-(b) maddesi kapsamında değerlendirilemeyeceğini, diğer davalı yönünden dosyanın tefrikinin gerektiğini, davacı S... İ.'nun atlarla ilgilendiğini, ahır içindeki temizlik işlerini yaptığını, sabah yapılan işlerin 3 saat sürdüğünü, akşama kadar davacının boşta kaldığını, boş zamanlarında kendisi için ekip biçtiği sebze bahçesi ile ilgilendiğini, akşam üstü atlara yapılan işlemlerin ise 1 saati geçmediğini, davacının günlük çalışma süresinin maksimum 6 saat olduğunu, davacının fazla çalışma yapmasının söz konusu olmadığını, yıllık ücretli iznini kullandığını, 2007 yılından itibaren çiftlikteki at sayısının azaldığını, hiç artmadığını, toplamda 7 at bulunduğunu, 15 tane at olduğunun asılsız olduğunu, davacıların çiftliği terketmek suretiyle ayrıldıklarını, davacı Zekiye İflazoğlu'nun bu davadan önce hizmet tespiti

davası açması gerektiğini, Zekiye İflazoğlu'nun 2011 yılı Temmuz ayından işten ayrılana kadar davalıya ait çiftlik evi içerisinde çalıştırıldığını, bu dönemden önce ise çalıştırılmadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. MAHKEME KARARI

Çatalca 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 02.02.2016 tarihli kararı ile; toplanan kanıtlar ve bilirkişi raporuna dayanılarak, davacılar S... İf... 'nun davalı işverenlikte seyis olarak çalıştığı; davacı S.. İ..... hakkında 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanması imkânı bulunmadığı, davacı Z..... İ..... 'nun ise davalı işverenlikte ev hizmetlerinde çalıştığı, yine 4857 sayılı Kanun'un 4/1-(e) hükmü gereğince ev hizmetlerinde çalışanlara da 4857 sayılı Kanun hükümlerinin uygulanamayacağı gerekçesiyle davanın reddine karar verilmiştir.

IV. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

Çatalca 1. Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 02.02.2016 tarihli kararının süresi içinde davacılar vekili tarafından temyiz edilmesi üzerine Dairece, Asliye Hukuk Mahkemesine görevsizlik kararı verilmesi gerekirken davanın reddine karar verilmesinin hatalı olduğu gerekçesiyle hükmün bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemenin ilâm başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; bozma ilâmı doğrultusunda borçlar hukukuna dayalı hesap yapılması için dosyanın ek rapora tevdiine karar verildiği, davacı Zekiye İflazoğlu'nun 2009-2011 tarihleri arasındaki hizmet tespitine ilişkin davasının reddedildiği ve kararın kesinleştiği, bu nedenle bu davacı yönünden 2011-2014 yıllarına ilişkin değerlendirme yapıldığı, her iki davacının da haftanın 7 günü ve ulusal bayram ve genel tatillerde dâhil olmak üzere çiftlikte çalıştıkları bu itibarla hafta tatili ve ulusal bayram ve genel tatil ücreti yönünden davanın kabulü gerektiği, davacı S... İ..... 'nun ödenmeyen ücretinin bulunduğu, fazla çalışma saatlerinin belli olmaması, aynı zamanda davacıların günlük işlerine devam ettikleri görüldüğünden fazla çalışma ücretinin reddi gerektiği, kıdem ve ihbar tazminatına da 6098 sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda (6098 sayılı Kanun) düzenlenmediğinden hak kazanılmadığı gerekçesiyle her iki davalı yönünden de davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davacılar vekili temyiz dilekçesinde;

1. Mahkemece aldırılan 02.10.2024 tarihli ek raporda hiçbir değişiklik yapılmadan dosyaya sunulduğunu, 26.09.2024 tarihli duruşmada harç tamamlamak üzere Mahkemeden süre istenmesine rağmen buna ilişkin ara karar oluşturulmadığını,

2. Gerekçeli kararda zamanaşımına ilişkin bir açıklamaya yer verilmediğini, henüz artırılan miktar olmadığından davalının zamanaşımı def'i ileri sürmesinin mümkün olmadığını,

3. Tanık beyanlarına göre davacıların işçi olarak çalıştıklarının anlaşıldığını,

4. Çalışmaları neticesinde haksız ve ihbarsız olarak işlerine son verildiğini, aylık ücretleri dâhil işçilik haklarının ödenmediğini,

5. Hem hizmet tespit davasında hem bu davada dinlenen tanıkların açıkça davacıların işçilik alacaklarından doğan haklarını alamadıklarını ifade ettiklerini ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Dosya içeriğine, bozmanın mahiyeti ve kapsamına göre taraflar arasındaki uyuşmazlık; davanın ıslahı, zamanaşımı, davacıların 4857 sayılı Kanun'a tabii olup olmadıkları, ihbar tazminatı koşullarının oluşup oluşmadığı ile ödenmeyen ücret alacaklarının bulunup bulunmadığına ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davacılar vekilinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta davacılar vekili müvekkillerinin karı koca olup davaya ait çiftlikte çalışırken iş sözleşmelerinin haksız ve ihbarsız feshedildiğini iddia ederek kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuştur. Davalı vekili ise davacıların işyerini terk etmek suretiyle iş sözleşmelerinin son bulduğunu belirtmiştir. Davalı tarafından 18.07.2014 tarihli ihtarname ile davacı işçilerin 10.07.2014 tarihinden beri mazeretsiz ve izinsiz olarak işe gelmedikleri, bu nedenle iş sözleşmelerinin haklı nedenle feshedildiği bildirilmiş ve sözü edilen ihtarname 19.07.2014 tarihinde davacılara tebliğ edilmiştir. Davacılar tarafından çekilen 05.08.2014 tarihli cevabi ihtarnamede ise davalı işverence yeni işçiler bulunduğu, bu nedenle iş sözleşmelerinin sona erdirildiği ve işverence tazminatlarının da ödeneceğinin kendilerine beyan edildiği ifade edilmiştir. Yargılama sırasında dinlenen davacı ve davalı tanıklarının iş sözleşmelerinin feshine ilişkin somut ve görgüye dayalı bir bilgileri bulunmamaktadır. Davalı işverence dosyaya davacılar hakkında işe gelmedikleri iddia edilen günlere ilişkin herhangi bir devamsızlık tutanağı ibraz edilmemiştir. Belirtilen hususlar ve dosya kapsamı dikkate alındığında; davacıların iş sözleşmelerinin davalı işverence feshedildiği ancak ispat yükü üzerinde olan işverence feshin haklı nedene dayalı olduğunun ispatlanamadığı anlaşılmıştır.

Şu hâlde yapılan işin niteliği göz önünde bulundurularak uyuşmazlığa 6098 sayılı Kanun hükümleri uygulandığından davacılar Mülga 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesi kapsamında kıdem tazminatına hak kazanamasa da 6098 sayılı Kanun'un 432 ve 438. maddeleri uyarınca ihbar tazminatına hak kazandıklarından, sözü edilen alacağın hesaplanarak hüküm altına alınması gerekir. Mahkemece bu husus gözetilmeden ihbar tazminatının reddedilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.

3. Diğer yandan davacıların kısmi dava açtıkları ve yargılama boyunca davayı ıslah etmedikleri sabit olup Mahkemece kabul edilen alacaklar yönünden dava dilekçesinde talep edilen miktarların hüküm altına alınması yerinde ise de dava ıslah edilmiş ve davalı tarafça ıslaha karşı zamanaşımı definde bulunulmuş gibi fazlaya ilişkin miktarların zamanaşımı nedeniyle reddine karar verildiğinin hüküm yerinde yazılması da ayrıca hatalı olup bir başka bozma sebebidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan Mahkeme kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın Mahkemesine gönderilmesine,

30.09.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY
9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7054
Karar No. 2025/8330
Tarihi: 03.11.2025

İlgili Kanun/Madde
5953 s. BİŞK/14

- **GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATI**
- **GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATI HESABINDA TAVAN SINIRLAMASININ BULUNMADIĞI**
- **GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATINA FESİH TARİHİNDEN FAİZ İŞLETİLMEMEYECEĞİ**
- **GAZETECİNİ KIDEM TAZMİNATINA DAVA VE ISLAH TARİHİNDEN YASAL FAİZ UYGULANACAĞI**

ÖZETİ: *Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler. Somut uyuşmazlıkta, davacının 01.07.1986 tarihinde işe ilk başladığında karanlık oda teknisyeni olarak çalıştığı, davacının foto muhabiri olarak geçtiği ilk haber arşiv kaydının 22.08.1990 tarihi olduğu dosya kapsamına göre sabittir. Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesinin İlk Derece Mahkemesinin ilk kararının ortadan kaldırılmasından sonra İlk Derece Mahkemesince, karanlık oda teknisyenliği görevi 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmemiş ise de işe ilk başladığı yıllarda karanlık oda teknisyeni olan davacının icra ettiği işin esasen, çekilen fotoğrafların habere hazırlanması olduğu gözetildiğinde; davacının davalı işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalıştığı ve tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacının 01.07.1986 yılında işe ilk başladığı günden itibaren tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu kabul edilerek hak kazandığı kıdem tazminatı, tavan uygulaması olmadan son ücreti üzerinden hesaplanmalı, davalı tarafından fesih sonrası ödenen kıdem tazminatı miktarı mahsup edilerek davacının bakiye kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır. Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık ise hüküm altına alınan kıdem tazminatına yürütülecek faizin başlangıç tarihi hususundadır. 5953 sayılı Kanun'da kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz ödeneceği yönünde bir düzenleme yer almamaktadır. Dava kısmi dava olarak açıldığından kıdem tazminatına işletilecek faiz, dava ve islah tarihlerinden itibaren yasal faiz olmalıdır. Mahkemece kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren faiz işletilmesi bir diğer bozma nedenidir.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçelerinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkilinin davalı nezdinde 01.07.1986-04.10.2011 tarihleri arasında gazeteci/foto muhabiri olarak ve kesintisiz şekilde çalıştığını, davacının çalışma süresince fazla çalışma yaptığını, karşılığı ücretlerin ödenmediğini, gece çalışmasında saat 00.00'dan sonraya denk gelen her fiili çalışma için ayrıca normal ücretinin %5'i oranında prim ödenmesi gereken davacıya davalı tarafından primlerinin ödenmediğini, yıllık ücretli izinlerinin kullandırılmadığını, davacının iş sözleşmesinin emekli olması nedeniyle sona erdiğini, davacının kesintisiz çalışmasına rağmen kıdem tazminatının davalı tarafından kısmen mülga 1475 sayılı İş Kanunu (mülga 1475 sayılı Kanun) dikkate alınarak tavan uygulamayla, kısmen 5953 sayılı Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştırılanlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953 sayılı Kanun) göre tavan uygulaması yapılmadan ikili bir sistemle ödenmek suretiyle eksik ödendiğini ileri sürerek bakiye kıdem tazminatı, yıllık ücretli izin, fazla çalışma ücreti, fazla çalışma ücretinin işlenmiş günlük %5 fazlası alacağı, toplu iş sözleşmesi kaynaklı gece primi alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; davacının davalı nezdinde 01.07.1986-01.12.1996 tarihleri arasında fotoğraf laboratuvar teknisyeni olarak çalıştığını, teknisyen olarak çalıştığı dönemde fikir işçisi olmadığından 5953 sayılı Kanun'a tâbi olmadığını, davacının 01.12.1996-04.10.2011 arasında foto muhabiri olarak çalıştığını, yıllık ücretli izinlerini kullandığını, istisnai olarak fazla çalışma yapan davacının bu ücretlerinin bordroya yansıtılarak ödendiğini, bu nedenle fazla çalışma ücreti talep etmesi mümkün olmadığı gibi ferî nitelikteki %5 talebinin de mümkün olmadığını, gece primi alacağının bulunmadığını, davacının davasını ispat edecek somut delilinin bulunmadığını, alacakların zamanaşımına uğradığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

Bölge Adliye Mahkemesinin 22.06.2022 tarihli kaldırma kararı üzerine İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Sosyal Güvenlik Kurumu işten ayrılma bildirgesinde davacının işten çıkış kodunun Kod (8) (Emeklilik) olarak bildirildiği, davacının iş sözleşmesinin emeklilik nedeni ile sona erdiği, davalı tarafından davacıya kıdem tazminatı ödemesi yapılmış olup yapılan ödeme miktarı mahsup edilerek bakiye kıdem tazminatına hükmedildiği, dosya kapsamı ve tanık beyanlarına göre davacının günde 1,5 saat fazla çalışma yaptığı görülmekle bu alacak yönünden taleple bağlı kalınarak hüküm kurulduğu, Bölge Adliye Mahkemesinin Mahkemenin ilk kararını ortadan kaldırdığı kararı uyarınca Anayasa Mahkemesinin iptal kararı gözetilerek fazla çalışma ücretlerinin %5 fazlası alacağı yönünden talebin reddi gerektiği, ispatlanamayan gece primi alacağı talebinin reddi gerektiği, davacının tüm yıllık ücretli izinlerini kullandığı anlaşılmakla yıllık ücretli izin talebinin de reddi gerektiği gerekçesiyle davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine, Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; somut olayda, davacının davalı işyerinde ilk olarak karanlık oda teknisyeni olarak çalıştığı, dosyaya ibraz edilen kayıtların incelenmesinde, davacının foto muhabiri olarak geçtiği ilk haber arşiv

kaydının 22.08.1990 tarihi olduğu, davacı tarafından 1990 yılından önceki tarihlerde çekildiği ileri sürülen bir kısım haber fotoğrafları dosyaya sunulmuş ise de ilgili fotoğrafların foto muhabiri olarak davacı tarafından çekildiğinin içeriklerinden tespit edilemediği, bu durumda davacının 01.07.1986-21.08.1990 tarihleri arasındaki çalışma süresinin mülga 1475 sayılı Kanun kapsamında gerçekleştiği ve bu dönem yönünden hak kazanacağı kıdem tazminatının tavana tâbi olduğu dikkate alınarak, davacının bakiye kıdem tazminatının belirlenmesinde isabetsizlik bulunmadığı, ibraz edilen yıllık ücretli izin belgeleri ve hükme esas alınan ek bilirkişi raporu içeriği ile davacının bakiye yıllık ücretli izin alacağı bulunmadığı, ilgili raporda yapılan hesaplamanın yerinde olduğu, dava ve ıslah zamanaşımı defninin dikkate alındığı gerekçesiyle tarafların istinaf başvurularının esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1. Davacı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Bilirkişi raporuna itirazları değerlendirilmeden sonuca gidildiğini, dosyaya sunulan deliller itibarıyla davacının tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak çalıştığının ispatlanmasına rağmen kıdem tazminatına eksik hükmedildiğini, dosya kapsamından davacının ilk işe başladığı 1986 yılından itibaren 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak ve foto muhabiri olarak görev yaptığının ispatlandığını,

b. Davacının bir an için karanlık oda teknisyeni olduğu varsayılsa dahi, karanlık oda teknisyeni görevinin çekilen fotoğrafların habere hazırlanması olduğundan, gazeteci olma sıfatını ve 5953 sayılı Kanun'a tâbi olma durumunu değiştirdiğini, zira karanlık oda teknisyenin görev tanımına göre haber kayıtlarını esas hazırlayan kişinin karanlık oda teknisyeni olduğunu,

c. Kıdem tazminatının iş sözleşmesinin feshinden itibaren en yüksek banka mevduat faiziyle tahsili yerine yasal faiziyle tahsiline hükmedilmesinin hatalı olduğunu,

d. Davacının tüm çalışma süresi için 5953 sayılı Kanun'a göre yıllık ücretli izin hakkı hesaplanarak, kullanılan izinlerin mahsubu ile izin ücretinin hesabı gerekirken, ilk 4 yıllık süre için mülga 1475 sayılı Kanun hükümlerine göre izin süresi hesaplamasının isabetsiz olduğunu, kararın bakiye kıdem tazminatının reddedilen kısmı ile yıllık ücretli iznin reddi yönünden bozularak davanın tümünden kabulü gerektiğini ileri sürmüştür.

2. Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

a. Hükme esas alınan bilirkişi raporunun hatalı olduğunu, rapora itirazlarının değerlendirilmediğini,

b. Davacının 01.07.1986-01.12.1996 tarihleri arasında mülga 1475 sayılı Kanun, 01.12.1996- 04.10.2011 arasında 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğunu, her iki Kanun kapsamında çalıştığı süreye ilişkin kıdem tazminatının eksiksiz ödendiğini, davanın reddi gerektiğini,

c. Yapılan kıdem tazminatı ödemelerinin eksik ve hatalı mahsup edildiğini,

ç. Kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz işletilmesinin hatalı olduğunu,

d. Davacının fazla çalışma ücreti bulunmadığını, fazla çalışma yaptığında karşılığının ödendiğini veya izin kullandığını,

e. Davanın kısmi dava olarak açılmasına rağmen davacının ıslah talebi yerine talep artırımında bulunması nedeniyle artırım talebinin kabul edilmemesi gerektiğini, ıslah olarak kabul edildiğinde ise faiz başlangıcının ancak ıslah tarihi olabileceğini, faiz başlangıcının fesih tarihi olamayacağını,

f. Talep edilen alacaklar davacı tarafından belirlenebilecek nitelikte olduğundan davanın belirsiz alacak davası olarak açılmayacağını,

g. Alacakların zamanaşımına uğradığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık; davacının tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olup olmadığı, dava türü, zamanaşımı, hükmedilen kıdem tazminatı ve yıllık ücretli izin alacaklarının hesap yöntemi, kıdem tazminatında faiz türü ile faiz başlangıç tarihi hususlarındadır.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre taraf vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Somut uyuşmazlıkta davacı tarafından 01.07.1986-04.10.2011 tarihleri arasındaki tüm çalışma süresinin 5953 sayılı Kanun'a tâbi olarak gerçekleştiği ileri sürülmüş, davalı tarafından 01.07.1986- 01.12.1996 tarihleri arasında davacının fotoğraf laboratuvar teknisyeni (karanlık oda teknisyeni) olarak çalıştığı, bu çalışma döneminin mülga 1475 sayılı Kanun'a tâbi olduğu savunulmuştur. Hükme esas alınan bilirkişi raporunda; davacının 01.07.1986-21.08.1990 tarihleri arasındaki çalışma süresinin mülga 1475 sayılı Kanun kapsamında gerçekleştiği ve bu döneme dair kıdem tazminatının tavana tâbi olduğu, 22.08.1990 tarihinden sonraki çalışmasının ise 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu kabul edilerek iki ayrı hesaplama yapılmıştır.

5953 sayılı Kanun'un 1. maddesinde, "Bu Kanun hükümleri Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde çalışan ve İş Kanunundaki işçi tarifi şümulü haricinde kalan kimseyle bunların işverenleri hakkında uygulanır. Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir" şeklinde kurala yer verilerek Kanun'un kapsamı ve gazeteci tanımı ortaya konulmuştur. Buna göre Kanun'un kapsamında kalan işyerleri, Türkiye'de yayımlanan gazete ve mevkutelerle, haber ve fotoğraf ajansları olarak sıralanabilir. Kanun'da bahsi geçen "gazete" ve "mevkute" gibi kavramların nesne anlamında olmadığı günlük gazete ya da daha uzun dönemsel yayınların basıldığı yer olan işletmenin anlaşılması gerektiği açıktır. Bununla birlikte gazete ve dönemsel yayının Türkiye'de yayımlanması bir başka zorunluluktur. Bahsi geçen dört tür işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlar, Kanun'da "gazeteci" olarak adlandırılmıştır.

Fikir ve sanat işinde çalışma ölçütü, gazetecilik mesleğinin yerine getirilmesine dair ve doğrudan doğruya söz konusu alanlarda çalışmayı ifade eder. Buna göre yazar, muhabir, redaktör, düzeltmen, çevirmen, fotoğrafçı, kameraman, ressam, karikatürist gibi çalışanlar gazetecilik mesleği ile doğrudan doğruya ilgili olup "gazeteci" olarak değerlendirilmelidir. Ancak aynı tür işyerlerinde teknik sorumlu, şoför, sekreter, muhasebe elemanı, satış ve pazarlama gibi işlerde çalışanlar "gazeteci" olarak değerlendirilemezler.

Somut uyuşmazlıkta, davacının 01.07.1986 tarihinde işe ilk başladığında karanlık oda teknisyeni olarak çalıştığı, davacının foto muhabiri olarak geçtiği ilk haber arşiv kaydının 22.08.1990 tarihi olduğu dosya kapsamına göre sabittir. Her ne kadar Bölge Adliye Mahkemesinin İlk Derece Mahkemesinin ilk kararının ortadan kaldırılmasından sonra İlk Derece Mahkemesince, karanlık oda teknisyenliği görevi 5953 sayılı Kanun kapsamında değerlendirilmemiş ise de işe ilk başladığı yıllarda karanlık oda teknisyeni olan davacının icra ettiği işin esasen, çekilen fotoğrafların habere hazırlanması olduğu gözetildiğinde; davacının davalı işyerinde fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalıştığı ve tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu anlaşılmaktadır. Şu hâlde davacının 01.07.1986 yılında işe ilk başladığı günden itibaren tüm çalışma süresi boyunca 5953 sayılı Kanun'a tâbi olduğu kabul edilerek hak kazandığı kıdem tazminatı, tavan uygulaması olmadan son ücreti üzerinden hesaplanmalı, davalı tarafından fesih sonrası ödenen kıdem tazminatı miktarı mahsup edilerek davacının bakiye kıdem tazminatı hüküm altına alınmalıdır.

3. Taraflar arasındaki bir diğer uyuşmazlık ise hüküm altına alınan kıdem tazminatına yürütülecek faizin başlangıç tarihi hususundadır. 5953 sayılı Kanun'da kıdem tazminatına fesih tarihinden itibaren faiz ödeneceği yönünde bir düzenleme yer almamaktadır. Dava kısmi dava olarak açıldığından kıdem tazminatına işletilecek faiz, dava ve ıslah tarihlerinden itibaren yasal faiz olmalıdır. Mahkemece kıdem tazminatı için fesih tarihinden itibaren faiz işletilmesi bir diğer bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz karar harcının istek hâlinde ilgililere iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

03.11.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

9. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/7218

Karar No. 2025/8433

Tarihi: 04.11.2025

İlgili Kanun/Madde

4857 s. İşK/18-21

- **İŞE İADE SONRASI İŞE BAŞLATILMAYAN İŞÇİNİN ÜCRETİ**
- **İŞYERİNDE TİS BULUNDUĞU İÇİN İŞÇİNİN ÜCRETİNİN GEÇERSİZ SAYILAN FESİH TARİHİNDEKİ ÜCRETİNE TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ ZAMLARI UYGULANARAK İŞE BAŞLATILMADIĞI TARİHTE ÜCRETİNİN GELEBİLECEĞİ SEVİYE ÜZERİNDEN HESAPLANMASI GEREKTİĞİ**

ÖZETİ: *Somut uyuşmazlıkta; davalı işyerinin toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyeri olduğu, buna göre davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücreti belirlenirken geçersiz sayılan fesih tarihindeki ücretine toplu iş sözleşmesi zamları uygulanarak işe başlatılmadığı tarihte ücretinin gelebileceği seviye üzerinden hesaplama yapılması gerekirken davalı tarafından bildirilen emsal işçi ücretine göre hesaplama yapılması hatalı ise de ileri sürülen temyiz nedenlerine göre bu husus bozma sebebi yapılmamıştır.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; müvekkili tarafından davalı aleyhine sendikal tazminat talepli olarak açılan işe iade davasında Manisa 2. İş Mahkemesinin 2019/51 Esas, 2020/693 Karar sayılı dosyası ile iş sözleşmesinin sendikal nedenle haksız ve geçersiz nedenle feshedildiği kabul edilmek suretiyle müvekkilinin işe iadesine karar verilerek davalı aleyhine sendikal tazminata hükmedildiğini, kararın Bölge Adliye Mahkemesi denetiminden geçerek onandığını, kararın kesinleşmesini müteakip müvekkili tarafından işe başlatılması için süresi içinde davalı işverene başvurulduğunu ancak işe başlatılmadığını belirterek kıdem tazminatı, ihbar tazminatı, sendikal tazminat ile boşa geçen süre ücreti alacağının davalıdan tahsiline karar verilmesini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde; talep edilen alacakların zamanaşımına uğradığını, davacının iş sözleşmesinin müvekkili Şirket tarafından geçerli sebeple feshedilmiş olup Manisa 2. İş Mahkemesinin 2019/51 Esas, 2020/693 Karar sayılı işe iade talepli dava dosyasını dayanak olarak gösterilmesinin hukuken yerinde olmadığını, davacının iş sözleşmesinin, müşteri siparişlerinin ve üretimin azalması sebebiyle yaşanan istihdam fazlalığı uyarınca feshedildiğini, feshin son çare olması ilkesinin gözetildiğini, müvekkili Şirketin ekonomik geleceğine ilişkin olarak aldığı yönetsel ve işletmesel kararlar yönünden yerindelik denetimi yapılamayacağından davacının, müvekkili Şirketin bu yönde yapmış olduğu feshi ve hukuken hatalı olmasına rağmen işe iade davası dosyasını gerekçe göstererek huzurdaki davadaki talepleri ileri sürmesi hukuki dayanaktan yoksun olup kötüniyetli olduğunu, sendikal baskının varlığının kanıtlanamadığını savunarak davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; Manisa 2. İş Mahkemesinin 2019/51 Esas, 2020/693 Karar sayılı dosyası incelendiğinde; davanın kabulü ile davalı işverence yapılan feshin geçersizliğine ve davacının işe iadesine, 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu'nun 25. maddesi gereğince davacının başvurusu, işverenin işe başlatması veya başlatmaması şartına bağlı olmaksızın ödenmesi gereken sendikal tazminat miktarının davacının 1 yıl 1 aylık brüt ücret tutarı 38.639,25 TL olarak belirlenmesine, davacı işçinin işe iadesi için işverene yasal süresi içinde başvurusu hâlinde hak kazanılacak olan ve kararın kesinleşmesine kadar en çok 4 aylık brüt tutarı 20.040,86 TL olarak hesaplanan ücret ve diğer haklarının davalıdan tahsili gerektiğinin tespitine, davacının

işe başlatılması hâlinde varsa ödenen ihbar ve kıdem tazminatının bu alacaktan mahsubuna karar verildiği, işbu hükme karşı davalı vekili tarafından istinaf yoluna başvurulması üzerine İzmir Bölge Adliye Mahkemesi 15. Hukuk Dairesinin 2021/302 Esas, 2021/879 Karar sayılı kararı ile davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verildiği, davacı vekili tarafından yasal süresi içinde davalı işverene işe iade başvurusunda bulunulduğu, ancak davalı işverenin yasal süre içerisinde davacıyı işe başlatmayarak iş sözleşmesini haksız olarak feshettiğinin anlaşıldığı gerekçesi ile davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile; tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belge ve delillere göre; İlk Derece Mahkemesinin uyuşmazlık konusu hukuki ilişki ve hususları nitelemesi, dosyadaki verilerle çelişmeyen tespitleri, delilleri takdir ve değerlendirmesi, uyuşmazlığın çözümü için gereken hukuk kurallarını uygulaması, uyuşmazlık konusu hususları gerekçelendirmesi isabetli olup kamu düzenine aykırı bir husus da tespit edilmediği gerekçeyle davalı vekilinin istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalı vekili temyiz dilekçesinde;

1. Davacının iş sözleşmesinin Ülkemizde yaşanan ekonomik dalgalanma neticesinde müvekkili Şirkette üretimin azalması ve istihdam fazlasının ortaya çıkması nedeniyle müvekkili Şirket tarafından geçerli nedenle feshedildiğini,

2. Feshin akabinde davacıya hak kazanmış olduğu tüm alacak kalemlerinin eksiksiz biçimde ödendiğini, davacının da müvekkili Şirketi gayrikabili rücu ibra ettiğini,

3. Müvekkili Şirketin ekonomik sebeplerle aldığı işletmesel kararın denetleme tâbi olmadığını, davacının iddiaları doğrultusunda talep konusu tazminatlara hükmedilmesinin hatalı olduğunu,

4. Müvekkili Şirket tarafından feshin son çare olması ve ölçülülük ilkelerine riayet edildiğini, davacının iş sözleşmesi feshedilmeden evvel kendisine uygun başkaca pozisyon arandığını fakat bulunamadığını, dolayısıyla son çare olarak feshin başvurulmuş olup davacının yerine yeni bir eleman da alınmadığını,

5. Sendikal tazminat talep eden davacının feshin sendikal nedenlere dayandığını ispat etmekle mükellef olmasına karşın iş bu dosyada ispat yükünü yerine getiremediğini, bu sebeple sendikal tazminat talebinin reddi gerektiğini,

6. Bilirkişi raporunda hatalı hesaplama yapıldığını, hatalı bilirkişi raporunun hükme esas alınmasının yerinde olmadığını ileri sürmüştür.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, işe iade kararı üzerine işe başlatılmayan davacının kıdem ve ihbar tazminatları ile sendikal tazminat ve boşta geçen süre ücretine hak kazanıp kazanmadığı ile tazminat ve alacakların hesabına ilişkindir.

Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nun (6100 sayılı Kanun) 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

Somut uyuşmazlıkta; davalı işyerinin toplu iş sözleşmesi uygulanan bir işyeri olduğu, buna göre davacının işe başlatılmadığı tarihteki ücreti belirlenirken ge-

çersiz sayılan fesih tarihindeki ücretine toplu iş sözleşmesi zamları uygulanarak işe başlatılmadığı tarihte ücretinin gelebileceği seviye üzerinden hesaplama yapılması gerekirken davalı tarafından bildirilen emsal işçi ücretine göre hesaplama yapılması hatalı ise de ileri sürülen temyiz nedenlerine göre bu husus bozma sebebi yapılmamıştır.

Temyizen incelenen karar, tarafların karşılıklı iddia ve savunmalarına, dayandıkları belgelere, uyumsuzluğa uygulanması gereken hukuk kuralları ile hukuki ilişkinin nitelendirilmesine, dava şartlarına, yargılama ve ispat kuralları ile kararda belirtilen gerekçelere ve özellikle yukarıda yer alan açıklamaya göre usul ve kanuna uygun olup davalı vekilince temyiz dilekçesinde ileri sürülen nedenler kararın bozulmasını gerektirecek nitelikte görülmemiştir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeple;

Temyiz olunan Bölge Adliye Mahkemesi kararının 6100 sayılı Kanun'un 370/1 hükmü uyarınca ONANMASINA,

Aşağıda yazılı temyiz giderinin temyiz edene yükletilmesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, kararın bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

04.11.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY 10. HUKUK DAİRESİ KARARLARI
COURT OF CASSATION 10th CIVIL CHAMBER DECISIONS

YARGITAY
10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/883
Karar No. 2025/16497
Tarihi: 01.12.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/63

- **KURUMCA FİNANSMANI SAĞLANACAK SAĞLIK HİZMETLERİ**
- **YAŞAM HAKKI VE SOSYAL DEVLET İLKELERİ GÖZETİLEREK HİÇBİR SINIRLAMA OLMAKSIZIN İLAÇ BEDELİNİN ÖDENMESİNİN OLANAKLI OLMADIĞI**
- **KAMU KAYNAKLARININ SINIRLILIĞI NEDENİYLE KURUMUN ASGARİ DÜZEYDE SAĞLIK HİZMETİ SUNMAKLA YÜKÜMLÜ OLDUĞU**
- **KURUMUN TÜM HASTALARA EŞİT OLARAK SUNMASI GEREKEN SAĞLIK HİZMETİNİN FİNANSMANIN SAĞLANMASI VE SAĞLIK HİZMETLERİNİN FİNANSMANIN SÜRDÜRÜLMESİ OLANAĞINI ORTADAN KALDIRACAK ÖLÇÜDE İLAÇ BEDELLERİNİN KARŞILANMAYACAĞI**

ÖZETİ: 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 63. maddesinde Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri sayılmış, aynı Kanun 72. maddesinde Kurumca ödenecek bedelleri belirlemeye Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkili olduğu, bu yetkinin sınırları (... sağlık hizmetinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle...) belirtilmiştir. Bu bağlamda, bu ruhsat başvurusu kabul edilen ilaçların ödeme kapsamına alınması için ilacın üretici firması, ilacı kullanan hasta vs. kişiler tarafından yapılan başvurular, davalı Kurum tarafından belirlenmek suretiyle SUT (Sağlık Uygulama Tebliği) alınmaktadır. Sağlık yardımına müstahak olan sigortalı hastaların kendileri ve bakımında yükümlü olduğu hastaların modern tıbbın sağladığı ilaçlardan yararlanması gerekmele birlikte bu talebin yaşam hakkı ve sosyal devlet ilkeleri gözetilerek hiçbir sınırlama olmaksızın ilaç bedelinin ödenmesi, kamu kaynaklarının sınırlılığı gözetildiğinde asgari düzeyde sağlık hizmeti sunmakla yükümlü olan Kurumun tüm hastalara eşit olarak sunması gereken sağlık hizmetinin finansmanını sağlanması ve sağlık hizmetlerinin finansmanının sürdürülmesi olanaklarını ortadan kaldıracakı açıktır.

Taraflar arasındaki Kurum işleminin iptali ile ilaç bedelinin Kurumca karşılanması davasından dolayı yapılan yargılama sonunda İlk Derece Mahkemesince davanın kabulüne karar verilmiştir.

Kararın davalı Kurum vekili tarafından istinaf edilmesi üzerine, Bölge Adliye Mahkemesince başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Özgür Kılınçoğlu tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; Kurum işleminin iptali ile tedavi süresince akıllı kanser ilacının Kurumca karşılanması talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalı Kurum vekili cevap dilekçesinde; talep konusu ilacın SUT kapsamında bulunmadığını, Kurum işleminin yerinde olduğunu belirterek davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kabulüne karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

A. İstinaf Yoluna Başvuranlar

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili istinaf başvurusunda bulunmuştur.

B. İstinaf Sebepleri

İstinaf yoluna başvuran davalı vekili; kararın haksız ve hukuka aykırı olduğu, İlk Derece Mahkemesi kararının kaldırılarak davanın reddine karar verilmesi talebiyle istinaf yoluna başvurulduğu görülmüştür.

C. Gerekçe ve Sonuç

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili temyiz isteminde bulunmuştur.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı Kurum vekili; kararın haksız ve hukuka aykırı olduğunu, Bölge Adliye Mahkemesi kararının kaldırılarak İlk Derece Mahkemesi kararının bozulmasına karar verilmesi talebiyle temyiz yoluna başvurulduğu anlaşılmıştır.

C. Gerekçe

1. Uyuşmazlık ve Hukuki Nitelendirme

Uyuşmazlık, Kurum işleminin iptali ile tedavi süresince akıllı kanser ilacının Kurum tarafından karşılanması istemine ilişkindir.

2. İlgili Hukuk

1-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 63. maddesinde, genel sağlık sigortalısının ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlıklı kalmalarını; hastalanmaları halinde sağlıklarını kazanmalarını; iş kazası ile meslek hastalığı, hastalık ve analık sonucu tıbben gerekli görülen sağlık hizmetlerinin karşılanmasını, iş göremezlik hallerinin ortadan kaldırılmasını veya azaltılmasını temin etmek amacıyla Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri sayılmış; anılan maddenin (f) bendinde Kurumun, "...sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavileri için gerekli olabilecek kan ve kan ürünleri, kemik iliği,

aşı, ilaç, ortez, protez, tıbbî araç ve gereç, kişi kullanımına mahsus tıbbî cihaz, tıbbî sarf, iyileştirici nitelikteki tıbbî sarf malzemelerinin sağlanması, takılması, garanti süresi sonrası bakımı, onarılması ve yenilenmesi hizmetleri...” sağlayacağı, değişik 2. fıkrasında, Kurum, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin teşhis ve tedavi yöntemleri ile (f) bendinde belirtilen sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarlarını ve kullanım sürelerini, ödeme usul ve esaslarını Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığının görüşünü alarak belirlemeye yetkilidir. Ancak, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının görüşünün alınması (f) bendinde belirtilen ortez, protez ve diğer iyileştirici nitelikteki araç ve gereçlerin miktarını, standartlarını, sağlanmasını, uygulanmasını, kullanma sürelerini ve garanti süresi sonrası bakım, onarım ve yenilenmesi hususlarını kapsar. Kurum, bu amaçla komisyonlar kurabilir, ulusal ve uluslararası tüzel kişilerle işbirliği yapabilir. Komisyonların çalışma usul ve esasları Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Maliye Bakanlığı ile Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Kurumca belirleneceği belirtilmiştir. Anılan Kanun'un 64. maddesinin uyuşmazlık konusu dönemdeki düzenlemesine göre Kurumca finansmanı sağlanmayacak sağlık hizmetlerinin, vücut bütünlüğünü sağlamak amacıyla yapılan ve iş kazası ile meslek hastalığına, kazaya, hastalıklara veya konjenital nedenlere bağlı olarak ortaya çıkan durumlarda yapılacak sağlık hizmetleri dışında estetik amaçlı yapılan her türlü sağlık hizmeti ile estetik amaçlı ortodontik diş tedavileri; geleneksel, tamamlayıcı, alternatif tıp uygulamaları ve Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile Sağlık Bakanlığınca tıbben sağlık hizmeti olduğu kabul edilmeyen sağlık hizmetleri, yabancı ülke vatandaşlarının, genel sağlık sigortalısı veya genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişi sayıldığı tarihten önce mevcut olan kronik hastalıkları olduğu belirtilmiştir. Aynı şekilde 72. maddesinde 65. madde gereği ödenecek gündelik, yol, yatak ve yemek giderlerinin Kurumca ödenecek bedellerini belirlemeye Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkilidir. Komisyon, tıp eğitimini, hizmet basamağını, alt yapı ve kaynak kullanımı ile maliyet unsurlarını dikkate alarak sağlık hizmeti sunucularını fiyatlandırmaya esas olmak üzere ayrı ayrı sınıflandırabilir. Komisyon, 63. madde hükümlerine göre finansmanı sağlanan sağlık hizmetlerinin Kurumca ödenecek bedellerini; sağlık hizmetinin sunulduğu il ve basamak, Devletin doğrudan veya dolaylı olarak sağlamış olduğu sübvansiyonlar, sağlık hizmetinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle, her sınıf için tek tek veya gruplandırarak belirlemeye yetkili olduğu belirtilmiştir.

2-Aynı şekilde katılım payı alınması kenar başlıklı 68. maddesinde, 63. maddede sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınacak olanlar şunlardır: Ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayenesi, vücut dışı protez ve ortezler, ayakta tedavide sağlanan ilaçlar, Kurumca belirlenecek hastalık gruplarına göre yatarak tedavide finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri olduğu, katılım paylarının hesaplanmasında 72. maddeye göre tespit edilen sağlık hizmeti tutarları esas alınacağı, katılım paylarının ödenme usûlleri ile bu maddenin uygulanmasına ilişkin diğer usûl ve esaslar, Kurum tarafından çıkarılacak yönetmelikle düzenleneceği, 69. maddesinde ise 68. maddede sayılan sağlık hizmetlerinden katılım payı alınmayacak haller, sağlık hizmetleri ve kişilerinin sağlık raporu ile belgelendirilmek şartıyla; Kurumca belirlenen kronik hastalıklar ve hayati önemi haiz 68. maddenin birinci fıkrasının (b) bendi kapsamındaki sağlık hizmetleri ile organ, doku ve kök hücre; nakli şeklinde belirtilmiştir.

3. Değerlendirme

1-Davacı hastaya kanser hastalığı tanısı konulduğu, kanser hastalığı nedeniyle hastanın Avelumab etken maddeli B.adlı ilacın kullanması uygundur şeklinde rapor tanzim edildiği, Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu tedavide Avelumab etken maddeli B.adlı ilacın kullanımının uygun görüldüğü, ilaç bedelinin karşılanması amacıyla Kuruma yapılan başvurunun Kurum tarafından Sağlık Uygulama Tebliği'nin EK-4/A-C bedeli ödenecek ilaç listesinde yer almadığının belirtilerek bedelinin karşılanmayacağı yönünde yazısı üzerine eldeki davanın açıldığı Mahkemece, davanın kabulüne karar verildiği görülmüştür.

2-Modern tıbbın gelişimi ile birlikte hastalıkların teşhisi ve teşhis edilen hastalıklara ilişkin ilaç firmalarının çalışmaları ile yeni nesil ilaçlar hastaların kullanımına sunulmakta, aynı hastalığa ilişkin farklı ilaç firmaları tarafından, daha iyi tedavi seçeneği sunduğu, daha etkili ilaç ürettikleri iddia edilmektedir. Bu ilaçların ödenmesi amacıyla yapılan başvurularda idare, kamu kaynaklarını da gözeterek kanunun verdiği yetki ve sınırlamalar dahilinde ilaçları SUT (ödeme kapsamına) almakta, ödeme kapsamına alınan ilaçların etkinlik ve verimlilik vs. kriterler gözetilerek her zaman ödeme kapsamından çıkarılabilmekte, aynı zamanda ilaçların ruhsatlarının da her zaman iptal edilmesi söz konusu olabilmektedir. Mahkemeler yönünden ise ilaçların hukuk düzeninde ödenebilir hale gelmesi için, talebe konu ilacın tıbben ve fennen zorunlu, hayati öneme haiz ve özellikle sürekli olarak etkin ve yararlı olması ile birlikte bütün faz çalışmalarını tamamlanmış, tıbbi otoritelerce kabul görmüş bir ilaç olması ve davalı Kurumun kabul edilebilir itiraz ve çekinmelerinin bulunmaması halinde mümkün bulunmaktadır. Aksi durumun kabulü durumunda, hiçbir sınırlama ve incelemeye tabi tutulmaksızın, etkinliği şüpheden uzak bir şekilde belirlenmemiş, piyasaya sürülen her ilacın mahkemelerce kabulü halinde hem hastaya bir fayda sağlamadığı gibi idarenin de maddi olarak zarara uğrayacağı açıktır.

3-İlaç firmaları tarafından üretilen ilaçların belirli çalışmaları tamamlamaları durumunda ruhsat başvurusunda bulunulmakta ve ruhsat alındıktan sonra ilaçlar hastalar tarafından kullanılmaktadır. Bu çalışmalar faz çalışması olarak adlandırılmakta olup bu çalışmalar 4 fazdan oluşmaktadır. Faz 0 çalışmalarında, geliştirilen ilaçlar deney hayvanlarında uygulanmaktadır. Bu aşamadan geçen ilaçlar Faz 1 çalışmasına tabi tutulur. Faz 1 çalışmasında, ilacın güvenilirliğinin araştırıldığı aşama olup az sayıda sağlıklı gönüllüde kullanılır. Bu aşamada güvenilirliği kanıtlanan ilaç Faz 2 çalışmasına tabi tutulur ve ilacın etkinlik ve güvenilirliğinin araştırıldığı bu aşamada, etkili doz sınırları, klinik etkinliği, biyolojik aktivitesi, yarar ve güvenilirliği az sayıdaki hastada araştırılır. Yarar ve güvenilirliği kanıtlanan ilaçlar daha fazla hastada denenmek üzere Faz 3 çalışmasına başlanılır. Faz 3 çalışması ilacın etkinliğinin kanıtlandığı ve yan etkilerinin izlenmesi aşaması olup bu aşamada ilaçlar daha geniş bir popülasyonda denenir ve kontrollü çalışmalarla güvenilirliği, karşılaştırmalı çalışmalarla etkinliği araştırılır. Faz 3 çalışmasının tamamlanması durumunda ilaçlar için ruhsat başvurusunda bulunulabilir, ruhsat alan ilaçlarda hastaların kullanımına sunulur. Ruhsat sonrası, ilaçların hastalarda kullanıldıktan sonra yapılan her türlü çalışma 4. faza aittir. Bu aşamada geniş hasta gruplarında ilacın değerlendirilmesi nedeniyle ilacın etkinlik, maliyet ve risk oranlarının analizi yapılarak faz çalışmaları tamamlanmış olacaktır.

4-Faz 3 çalışmaları tamamlandıktan sonra ürünün ilaç olarak kullanılabilmesi için onay alınması gereklidir. Ülkemizde Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu, Avrupa Birliği'nde EMEA, ABD'de FDA'ya başvurularak ruhsat

alınmaktadır. Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumu yazı cevabından dava konusu ilaca ilişkin ruhsat verildiği, Avrupa Birliği'nde EMEA, ABD'de FDA onayının olduğu anlaşılmaktadır.

5-5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 63. maddesinde Kurumca finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleri sayılmış, aynı Kanun 72. maddesinde Kurumca ödenecek bedelleri belirlemeye Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonu yetkili olduğu, bu yetkinin sınırları (... sağlık hizmetinin niteliği itibarıyla hayati öneme sahip olup olmaması, kanıta dayalı tıp uygulamaları, maliyet-etkililik ölçütleri ve genel sağlık sigortası bütçesi dikkate alınmak suretiyle...) belirtilmiştir. Bu bağlamda, bu ruhsat başvurusu kabul edilen ilaçların ödeme kapsamına alınması için ilacın üretici firması, ilacı kullanan hasta vs. kişiler tarafından yapılan başvurular, davalı Kurum tarafından belirlenmek suretiyle SUT (Sağlık Uygulama Tebliği) alınmaktadır.

6-Sağlık yardımına müstahak olan sigortalı hastaların kendileri ve bakmakla yükümlü olduğu hastaların modern tıbbın sağladığı ilaçlardan yararlanması gerek-mekle birlikte bu talebin yaşam hakkı ve sosyal devlet ilkeleri gözetilerek hiçbir sınırlama olmaksızın ilaç bedelinin ödenmesi, kamu kaynaklarının sınırlılığı göze-tildiğinde asgari düzeyde sağlık hizmeti sunmakla yükümlü olan Kurumun tüm hastalara eşit olarak sunması gereken sağlık hizmetinin finansmanın sağlanması ve sağlık hizmetlerinin finansmanın sürdürülmesi olanağını ortadan kaldıracacağı açık-tır.

7- Bu konuda bir kısım AİHM kararlarında ".....her türlü sağlık hizmetleri-nin ücretsiz olarak temin edilmesi arzu edilse bile bu talebin karşılanabilirliğinin devletin mali kaynaklarıyla ilgili bir mesele olduğu, başvurunun nüfusun geneli-ne sunulan sağlık hizmetinden aynı şekilde yararlandığını, bu nedenle başvurunun dayanaktan yoksun olduğunu, devletin kısmen de olsa tedavi masraflarını üstlen-mesinin pozitif yükümlülüğünü yerine getirdiğini gösterdiğini, geri kalan kısmın karşılanması kararının ise o devletin politikalarıyla ilgili olduğu belirtilmiştir. Ni-tecki/Polonya (21.3.2002)", ".....Kronik böbrek yetmezliği hastalığı sebebiyle he-modiyalize bağlı olan başvurunun tedavi masraflarının daha evvel tamamen devlet karşılamakta iken, hastanelere ayrılan bütçenin azalması nedeniyle tedavile-rinin bir kısmını kendilerinin ödemek zorunda kalmaları 2. maddenin ihlali olarak görmemiştir. Penticova/Moldova (4.1.2005), ".....Nüfusun geneline yönelik sağlık hizmetleri kapsamında, bireylerin sağlık hizmeti ve ilaç giderlerinin devletçe karşı-lanması gerektiğini ilkesel olarak vurgulamakla birlikte, resmi ilaç listesinde olma-yan bitkisel ilaçların devletlerce karşılanmasının mahkemece dayatılamayacağını belirterek başvuruyu reddetmiştir. Scialacqua/İtalya 1.7.1998" ilaçların ödenmesi konusunda devletlere takdir hakkı tanıdığı anlaşılmaktadır.

8-Kanun tarafından tıbbi cihaz ve ilaçların finansmanı konusunda yetki veri-len Kurumun yetkisini ortadan kaldıracak şekilde karar verilemez. Bu bakımdan yargı kararı ile bir ilacın ödenebilmesi için yukarıda yapılan açıklamalar ışığında öncelikle tüm faz çalışmalarını tamamlamış, ilacın tıbben ve fennen zorunlu, hayati öneme haiz ve özellikle sürekli olarak etkin ve yararlı olması, tıbbi otoritelerce kabul görmüş bir ilaç olması ve davalı Kurumun kabul edilebilir itiraz ve çekince-lerinin bulunmaması halinde mümkün bulunmaktadır.

9-B.'nun aktif maddesi olan avelumab , birçok kanser hücrelerinin yüzeyinde bulunan 'programlanmış ölüm ligandı-1' (PD-L1) adı verilen bir proteini tanıyıp ona bağlanmak üzere tasarlanmış bir protein türü olan monoklonal bir antikordur.

PD-L1 genellikle bağışıklık (savunma) sistemi hücreleri olan T hücrelerine bağlanarak T hücrelerinin kanser hücrelerine saldırmasını engeller. B., PD-L1'e bağlanarak kanser hücrelerinin T hücrelerini devre dışı bırakmasını engeller ve böylece T hücrelerinin kanser hücrelerini öldürme yeteneğini artırır. <https://www.ema.europa.eu/en/medicines/human/EPAR/B.>

"Tümör hücreleri ve/veya tümör infiltrate eden hücreler üzerinde ifade edilen PD-L1 ligandına bağlanan ve daha sonra PD-L1 ligandı ile T hücreleri ve antijen-sunan hücreler üzerinde bulunan PD-1 ve B7.1 reseptörleri arasındaki etkileşimi bloke eden bir insan IgG1 antikordur. PD-1 yolu aracılı immün kontrol noktasının blokajı, immün kaçış mekanizmalarının üstesinden gelir ve T hücreleri immün tepkisini artırarak T hücreleri aktivasyonuna ve çoğalmasına yol açar. Antikor bağimli hücreler sitotoksitesiteyi de tetikleyebilmesi bakımından diğer PD-L1/PD-1 immün kontrol noktasını bloke eden antikorlardan farklıdır." <https://www.fda.gov/oc/ova/avelumab-fda-onay-gecmisi>

10-Dava konusu ilacın kullanım kılavuzundan; "B.'nin etkin maddesi olan avelumab bağışıklık sisteminizin kanserle savaşmasına yardımcı olarak işlev gösteren bir monoklonal antikordur. PD-L1, belirli tümör hücrelerinin yüzeyinde bulunur ve tümör hücrelerinin immün sistemden (vücudun doğal savunma mekanizmaları) korunmasına yardımcı olan bir protein türüdür. B., PD-L1'e bağlanıp bu koruyucu etkiyi önleyerek, immün sistemin tümör hücrelerine saldırmasına olanak sağlar. B., nadir bir deri kanseri türü olan metastatik (vücudun diğer bölgelerine yayılan) Merkel hücreli karsinomlu (MHK) erişkinlerin tedavisinde tek başına kullanılır. B., cerrahi müdahale ile çıkarılamayan lokal ileri evre veya metastatik (idrar kesesinin ötesine veya vücudun diğer bölgelerine yayılan) PD-L1 testi pozitif ürotelyal karsinomu (ÜK, idrar yolunda ortaya çıkan bir kanser türü) olan erişkin hastaların tedavisinde kullanılır. B., ilk sıra tedavi olarak uygulanan platin bazlı kemoterapi sonrasında tümör büyümemişse idame tedavisi olarak tek başına kullanılır. B...O, bir tip böbrek kanseri türü olan berrak hücreli böbrek kanseri tanısı almış ve PD-L1 testi pozitif saptanmış ileri evre (böbrek veya vücudun diğer bölgelerine yayılan) hastalığı olan erişkin hastaların birinci basamak tedavisinde aksitinib ile kombinasyon olarak kullanılır." şeklinde belirtilmiştir.

11-Davalı Kurum cevabı yazısından; Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) 4.2.14.ö.ö. maddesinde ödeme kapsamına alındığı ve ödeme kriterlerinin düzenlendiği; (Ek: RG- 09/05/2024-32541/10-p md. Yürürlük: 17/05/2024)

"ö.ö.) Avelumab;

1) Rezeke edilemeyen lokal ileri veya metastatik evre 1. basamak platin bazlı en az 4 kür kemoterapi almış ve hastalığı progresyon göstermemiş PD-L1 pozitif Ürotelyal Karsinomu (ÜK) olan yetişkin hastaların idame tedavisinde son kemoterapi dozundan en geç 10 hafta içinde monoterapi olarak progresyona kadar kullanılır. Bu durumların belirtildiği en az bir tıbbi onkoloji uzman hekiminin bulunduğu 1 yıl süreli sağlık kurulu raporuna dayanılarak tıbbi onkoloji uzman hekimleri tarafından reçete edilmesi halinde bedeli Kurumca karşılanır.

2) Rezeke edilemeyen lokal ileri veya metastatik Merkel Hücreli Karsinomlu (MHK) erişkin hastalarda kemoterapiyi takiben progresyon göstermiş hastaların tedavisinde monoterapi olarak progresyona kadar kullanılır. Bu durumların belirtildiği en az bir tıbbi onkoloji uzman hekiminin bulunduğu 1 yıl süreli sağlık kurulu raporuna dayanılarak tıbbi onkoloji uzman hekimleri tarafından reçete edilmesi halinde bedeli Kurumca karşılanır." şeklinde düzenlenmiştir.

12-Mahkemece, her ne kadar rapor alınmak suretiyle karar verilmiş ise de alınan rapor içeriğine göre ilacın sürekli olarak daha etkin ve daha yararlı olduğunun ve kullanılmasının tıbben zorunlu bulunduğu yöntemince belirlenmediği anlaşılmaktadır.

13-Mahkemece;

13.1-)Dava konusu ilaç olan Avelumab etken maddeli B.isimli ilaç Sağlık Bakanlığının'ca ruhsatlandırıldığı, SUT'ta belirtilen şartlara haiz olmak üzere kanser tedavisinde ödeme kapsamına alındığı anlaşılmakta olup, reçete, fatura, Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) kapsamına alınma tarihleri ve ilacın ödenmesi talebiyle yapılan başvuru neticesinde ilacın karşılanmayacağı şeklinde verilen Kurumun red cevabı da gözetilerek, hastanın tedavi evraklarından kanser türü ve evresi belirlenerek öncelikle ilacın Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) kapsamında olup olmadığı belirlenmeli,

13.2-) İlaç, Sağlık Uygulama Tebliği (SUT) şartlarına haiz değil veya Sağlık Uygulama Tebliği'ne (SUT) alınma tarihi öncesi ise;

A-Bu yapılan açıklamalar ışığında ilacın bir çeşit antikor olup bağışıklık sisteminin kanserle mücadele etmesine yardımcı olduğu anlaşılmakta olup; bu bağlamda, davacıya ait tüm tedavi (özellikle durum bildirir raporları) evrakları eksiksiz celp edilmeli,

B- Dava konusu ilaca ilişkin Faz 3 çalışmalarına, hasta grubu ve hekim verilip verilmediğinin Sağlık Bakanlığı Türkiye İlaç ve Tıbbi Cihaz Kurumundan sorularak, hasta grubu verilmişse buna ilişkin varsa çalışma raporlarının, ayrıca üretici firmanın yurt içi temsilcisinden ilaca ilişkin tüm faz çalışmalarının celp edilmesine,

C-Davacıda, bu ilacın kullanılması ve etkin olması için kanser hücresi üzerinde bulunan PD-L1 seviyesinin pozitif olması gerektiği anlaşılmakta olup hastaya genetik test uygulanıp akıllı kanser ilacına uyumlu olup olmadığı araştırması yapıp yapılmadığı, genetik test yapıp yapılmayıp ilaç kullanılmış ise ruhsatında belirtilen şartlara uygun kullanılıp kullanılmadığı,

Ç-Bu yöntem (ilaç) tüm kanser türlerinde işe yarayıp yaramadığı, kanser hücrelerinin, bağışıklık sisteminden gizlenmek için bu kontrol noktasında başka hücrel mekanizmalarının bulunup bulunmadığı, bulunması durumunda bu ilacın ne kadar etkin olacağı,

D)Hastadaki kanserin evresi ve türü belirlenerek, hastaya teşhis konulduğunda kanserin hangi organları etkilediği, geleneksel tedavi yöntemleri uygulanıp uygulanmadığı (cerrahi bir müdahale, kemoterapi, radyo terapi vs. görüp görmediği) doğrudan bu tedavinin mi uygulandığı, tedbir kapsamında veya hasta tarafından temin edilen ilacın kullanılmasında sonra yapılan PET çekiminde ne kadarlık bir fayda sağladığı (mevcuttan daha iyi mi daha mı kötüye gittiği) ne kadarlık bir tümörde küçülme olduğu, bu faydanın hasta için sürekli ve daha etkin bir fayda sağlayıp sağlamadığı, geçici bir fayda sağlıyorsa ne kadar süre sağladığı, (hasta tarafından ilaç kullanılmamış ise emsal hastalardaki verilerin gözetilmesini), kısa süreli fayda sağlıyor ise hasta için hayatı önemi haiz olup olmadığı,

E)Mevcut ilacın onay süreci öncesi yapılan Faz-3 çalışmaları, onay sonrası varsa Faz-4 çalışmaları ve diğer araştırmalarda, etkinlik düzeyi yönünde yapılan bilimsel araştırmalar sonucu elde edilen verilerde gözetilmek suretiyle her kanser türünde etkin olup olmadığı, bu ilacın bağışıklık sisteminin güçlendirmesine yönelik olup tedavide tek ajan olarak yalnızca bu ilaç kullanılacaksa, tek başına bu te-

davi de ne kadar başarı sağlayacağı, tek ajan olarak geleneksel yöntemlerden etkin olup olmadığı,

F)İlacın hedefe yönelik mi yoksa tüm vücuda dağılacak şekilde mi uygulandığı, ilaç hedefe yönelik uygulanıyorsa tüm vücuda metastaz yapmış (davacı yönünden evresi ve türü gözetilerek) kanser hastalarında etkinliğinin ne kadar olabileceği ve ne kadarlık doz kullanması gerektiği, şayet ilaç tüm vücuda yayılacak şekilde kullanılıyor ise ilacın onay öncesi Faz-3 çalışmaları ve onay ve kullanım sonrası varsa Faz-4 çalışmalarından elde edilen bulgular gözetilerek yan etkilerinin olup olmadığı, bu yan etkilerinin neler olabileceği, yan etkilerinin gelişmesi veya ilacın etkin olmaması nedeniyle hastalığın ilerlemesi durumunda ilacın kullanılmasının sona erdirilip erdirilmeyeceği,

G) Ülkemizde hastalığın tedavisi için altın standart olarak, kemoterapi, radyoterapi vs. ilaç ve tekniklerin uygulandığı, mevcut ilacın ise daha etkin ve yararlı olduğu iddia edilmekte olup davacı hastaya ait tedavi evrakları ve durum bildirir rapor içerikleri de gözetilerek, öncelikle Kurum tarafından bedeli ödenen ilaçların hastanın hayatını idame etmesine yönelik asgari düzeyde tedavinin karşılanıp karşılanmadığı belirlenmeli, şayet karşılanmıyor ise dava konusu ilacın sürekli mi yoksa geçici mi bir fayda sağladığı, geçici bir fayda sağlıyorsa ne kadar süre bu faydanın sağlandığı belirlenmeli,

Ğ-Bu bağlamda, Kurum tarafından bedeli ödenen ilaçların, hastanın hayatını idame etmesine yönelik asgari düzeyde tedavinin karşılanıp karşılanmadığı, ilaca ilişkin bütün faz çalışmalarının tamamlanıp tamamlanmadığı, hastalığın tedavisinde hayati öneme haiz ve kullanılmasının zorunlu olup olmadığının, dolayısıyla kullanılmasının tıbben ve fennen hastanın iyileşmesine (tam iyileşme aranmaksızın mevcut durumdan sürekli olarak daha iyi hale gelmesi) katkıda bulunup bulunmayacağının en önemlisi dava konusu ilacın sürekli olarak daha etkin ve daha yararlı olduğunun tıbbi yöntemlerle belirlenerek karar verilmelidir. Bu bağlamda hastalığın uzmanlık alanı olan üniversitelerin tıbbi onkoloji anabilim dalı başkanlığından en az 3 kişilik bilirkişi kurulundan rapor alınarak sonucuna göre karar verilmelidir.

H)Karar verilirken, yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, mevcut tedavi yöntemlerine göre ilacın yan etkilerinin az olması, kısa süreli fayda sağlaması, mevcudun kontrol altında tutulması, yaşam kalitesinin artırılması gibi vs. şeklinde faydasının bulunması durumunda idarenin, kendisine tanınan yasal sınırlar dahilinde her zaman ilaçları SUT kapsamına alabileceği gözetilerek, talebe konu ilaç/ilaçların yargı yolu ile ödenebilmesi için ilacın tıbben ve fennen zorunlu, hayati öneme haiz ve özellikle kısa süreli etkinliğin ötesinde sürekli olarak etkin ve yararlı olması ile birlikte bütün faz çalışmalarını tamamlanmış, tıbbi otoritelerce kabul görmüş bir ilaç olması ve davalı Kurumun kabul edilebilir itiraz ve çekinçlerinin bulunmaması halinde mümkün bulunduğu göz önünde bulundurulmalıdır.

Bu maddi ve hukuki olgular göz önünde bulundurulmaksızın, eksik inceleme ve araştırmayla yazılı şekilde karar tesisi, usul ve yasaya aykırı olup bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine, 01.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/10139
Karar No. 2025/17662
Tarihi: 18.12.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/13

- *İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI ARASINDAKİ AYRIM*
- *İŞ KAZASINDA KURUMCA İŞ GÖREMEZLİK ORANIN TESPİT EDİLMİŞ OLMASININ ZORUNLU OLDUĞU*
- *KURUM DENETMEN RAPORUYLA HÜKME ESAS KUSUR BİLİRKİŞİ RAPORU ARASINDAKİ ÇELİŞKİLERİN GİDERİLMESİNİN GEREKTİĞİ*

ÖZETİ: Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlülük halleridir. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki temel fark iş Kazasının ani bir olay sonucu meydana gelirken Meslek hastalığının çalışılan ortam ve koşullar neticesindeki süreç neticesinde meydana gelmesidir. Kurumca davacıların iddiasına konu eylem iş kazası olarak değerlendirilmiş ise de, Kurum tarafından sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti konusunda verilmiş herhangi bir kararın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple mahkemece öncelikle davacı sigortalının Kurum tarafından davaya konu iş kazası nedeniyle oluşan sürekli iş göremezlik oranının tespiti gerekmektedir. İlgili eksikliğin yanında mahkemece Kurum denetmen raporuyla hükme esas kusur bilirkişi raporu arasındaki çelişkiler giderilmeden karar tesis edildiği de anlaşılmaktadır. Bu nedenle davaya konu maddi olgu doğru belirlenerek, olayın niteliği ve kusur oranları arasındaki çelişkilerin giderilmesi amacıyla, uzman kişilerden oluşan bir bilirkişi heyetinden olaya ve mevzuat hükümlerine uygun kusur raporu alınmadan, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm tesisi de isabetsizdir ve ifade edilen hususlar bu aşamada tarafların sair temyiz itirazları incelenmeksizin bozmayı gerektirir.

Taraflar arasında görülen ve istinaf incelemesinden geçen manevi tazminat istemli davada verilen karar hakkında yapılan temyiz incelemesi sonucunda, Dairece kararın bozulmasına karar verilmiştir.

Mahkemece bozmaya uyularak yeniden yapılan yargılama neticesinde; davanın kısmen kabulüne karar verilmiştir.

Karar taraf vekillerince temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda temyiz dilekçesinin kabulü ile Tetkik Hâkimi Serdar Erdoğan tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacılar vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin davalı şirketin Irak ülkesi Bağdat ilinde yapımı planlanan "Medinet Sadr Stadyum" inşaatında çalıştırılmak üzere davalı şirket tarafından Bağdat'a götürüldüğünü, 02.09.2015 tarihinde terörist grup tarafından kaçırıldığını, bu olayın müvekkil ve ailesini manevi olarak kayba uğrattığı belirtilerek, müvekkil ve ailesinin acı, ızdırap ve elemi bir nebze olsun hafifletmesiyle diğer işverenlerin tutumlarına da caydırıcı olması amacıyla davacılar için manevi tazminat ödenmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekilleri cevap dilekçesinde özetle; davacının müvekkili şirketler işçisi olmadığını, kendi istek ve iradesi ile bölgedeki koşulları bilerek ve bağlı olduğu firmanın taahhüdünü yerine getirmek üzere bu firma tarafından Irak'a götürüldüğünü, davacının kaçırılma olayı gerçekleşinceye kadar şantiyedeki fiziki koşullardan ve işveren yetkililerinden dolayı herhangi bir şikayeti olmadığını, izinlerini Türkiye'de kullanıp tekrar şantiyeye döndüğünü, N. Holding A.Ş. aleyhine açılan davanın husumet yönünden reddinin gerektiğini, Irak mevzuatı gereği akitlerin N. İnşaat ve Ticaret A.Ş. ile yapıldığını, N. Holding A.Ş. ile davacının herhangi bir fiili ve hukuki irtibatı bulunmadığını, ayrı bir tüzel kişilik olduğunu ve davanın reddine karar verilmesini talep etmişlerdir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

Kararda özetle; davanın kısmen kabulüne karar verildiği görülmüştür.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesince, istinaf başvurusunun esasen reddine dair karar verilmiştir.

V. BOZMA VE BOZMADAN SONRAKİ YARGILAMA SÜRECİ

A. Bozma Kararı

Daire kararında özetle; "... davacıların dava dilekçesinde iddia ettikleri olaylar kapsamında; işyeri koşulları ve işyeri yetkililerinin davranışları nedeniyle mobbinge maruz kalmaları yanı sıra, iş kazasından kaynaklı iş göremezliğe uğraması nedeniyle manevi tazminat taleplerinin bulunup bulunmadığı; bulunmakta ise bu iş kazası nedeniyle manevi tazminat istemine ilişkin manevi tazminat miktarların açıklattırılması, davacı tarafın bu yönde taleplerinin bulunduğunu beyan etmeleri halinde ise; yukarıda açıklanan ilkeler doğrultusunda 02.09.2015 tarihinde işyerinden terörist grup tarafından kaçırılma ve bir müddet özgürlüğünden mahrum bırakılma eyleminin bir iş kazası olup olmadığının tespiti açısından öncelikle olayı Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunması için davacı tarafa önel verilmesi, olayın Kurumca iş kazası olarak kabul edilmemesi halinde ise, hak alanını etkileyeceğinden Sosyal Güvenlik Kurumuna ve işveren aleyhine "iş kazası tespiti" davası açması için davacı tarafa önel verilmesi, önel içerisinde dava açılması halinde iş bu davanın sonucu beklenilerek, sonucuna göre davacı sigortalının Kurum tarafından sürekli iş göremezlik oranın tespitinden sonra tazminat davasının çözülme kavuşturulması, iş kazası tespit davası açılmaması veya açılan davanın ret ile sonuçlanması halinde ise bu kısma yönelik taleple ilgili genel mahkemelerin görevli olup olmadığı hususu değerlendirilerek sonucuna göre bir karar verilmesi gerekirken anılan hususlarda inceleme yapılmaksızın yazılı şekilde hüküm tesisi usul ve yasaya aykırı olmuştur." gerekçesiyle karar bozulmuştur.

B. Mahkemece Bozmaya Uyularak Verilen Karar

Mahkemenin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararıyla özetle; davanın kısmen kabulüne dair karar verilmiştir.

VI. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

1.Davacılar vekili özetle, kararın bozulmasını talep etmiştir.

2.Davalılar vekili özetle, kararın bozulmasını istemiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, manevi tazminat istemine ilişkindir.

Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından karşılanmayan zararın ödetilmesine ilişkin iş kazası ve meslek hastalığı hukuki sebebine dayalı tazminat davaları açısından SGK tarafından olayın iş kazası veya meslek hastalığı olarak tespiti yargılamasının esasını çözüme kavuşturmadan önce açıklığa kavuşturulması gereken bir sorun niteliğindedir. Bu kapsamda iş kazasının belirlenmesine ilişkin 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesine göre;

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) (Değişik bend: 17.04.2008-5754 S.K./8.mad) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş nedeniyle sigortalı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışıyorsa yürütmekte olduğu iş nedeniyle,

c) Bir işverence bağı olarak çalışan sigortalının, görevli olarak işyeri dışında başka bir yere gönderilmesi nedeniyle asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) (Değişik bend: 17.04.2008-5754 S.K./8.mad) Bu Kanun'un 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamındaki emziren kadın sigortalının, iş mevzuatı gereğince çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere gidiş geliş sırasında, meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedenen ya da ruhen özüre uğratan olaydır.

Meslek hastalığı ise 5510 sayılı Kanun'un 14. maddesinde tanımlanmış olup, meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özrürlük halleridir. İş kazası ve meslek hastalığı arasındaki temel fark iş Kazasının ani bir olay sonucu meydana gelirken Meslek hastalığının çalışılan ortam ve koşullar neticesindeki süreç neticesinde meydana gelmesidir. Bu aşamada davaya konu olayda olduğu gibi çalışmanın yurt dışında gerçekleşmesi hali üzerinde durulması da faydalı olacaktır. 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Kanun'un 5. maddesinin (g) bendinde, ülkemiz ile sosyal güvenlik sözleşmesi olmayan ülkelerde iş üstlenen işverenlerce yurt dışındaki işyerlerinde çalıştırılmak üzere götürülen Türk işçilerinin 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılacakları ve bunlar hakkında kısa vadeli sigorta kolları ile genel sağlık sigortası hükümlerinin uygulanacağı, bu sigortalıların uzun vadeli sigorta kollarına tabi olmak istemeleri durumunda, 50. maddenin 2. fıkrasındaki Türkiye'de yasal olarak ikamet etme şartı ile aynı fıkranın (a) bendinde belirtilen şartlar aranmaksızın haklarında isteğe bağlı sigorta hükümlerinin uygulanacağı, bu kapsamda, isteğe bağlı sigorta hükümlerinden yararlananlardan ayrıca genel sağlık sigortası primi alınmayacağı belirtilmiş, anılan bende 01.03.2011 günü yürürlüğe giren 6111 sayılı Kanun'un 24. maddesiyle "Bu bent kapsamında yurt dışındaki işyerlerinde çalışan sigortalıların, bu sürede ödedikleri isteğe bağlı sigorta primleri 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalılık sayılır." cümle-

si eklenmiş, 10. maddesinde de 4. maddenin 1. fıkrasının (a) bendinde sayılan sigortalıların işverenleri tarafından geçici görevle yurt dışına gönderilmeleri durumunda, bu görevleri yaptıkları sürece, sigortalıların ve işverenlerin sosyal sigortaya ilişkin hak ve yükümlülüklerinin devam edeceği hüküm altına alınmıştır. 5510 sayılı Kanun'un 13. maddesinde İş kazasının 4. maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ile 5. madde kapsamında bulunan sigortalılar bakımından bunları çalıştıran işveren tarafından, o yer yetkili kolluk kuvvetlerine derhal ve Kuruma en geç kazadan sonraki üç işgünü içinde iş kazası ve meslek hastalığı bildirgesi ile doğrudan ya da taahhütlü posta ile bildirilmesinin zorunlu olduğu, iş kazasının işverenin kontrolü dışındaki yerlerde meydana gelmesi halinde iş kazasının öğrenildiği tarihten başlayacağı, Kuruma bildirilen olayın iş kazası sayılıp sayılmayacağı hakkında bir karara varılabilmesi için gerektiğinde, Kurumun denetim ve kontrol ile yetkilendirilen memurları tarafından veya Bakanlık İş Müfettişleri vasıtasıyla soruşturma yapılabileceği bildirilmiştir. Olayın SGK tarafından iş kazası veya meslek hastalığı kabulünden sonraki aşamada ise sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti ve gelir bağlanması önem arz etmektedir. 5510 sayılı Kanun'un 18. maddesinde Kurumca yetkilendirilen hekim veya sağlık kurullarından istirahat raporu alınmış olması şartıyla; iş kazası nedeniyle iş göremezliğe uğrayan sigortalıya her gün için geçici iş göremezlik ödeneği verileceği, 19. maddesinde iş kazası sonucu oluşan hastalık ve özürler nedeniyle Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmeti sunucularının sağlık Kurulları tarafından verilen raporlara istinaden Kurum Sağlık Kurulunca meslekte kazanma gücü en az %10 oranında azalmış bulunduğu tespit edilen sigortalıya sürekli iş göremezlik geliri bağlanacağı bildirilmiştir. O halde, Kuruma belirtilen şekilde bir bildirimde bulunulmadığının anlaşılması halinde ise yapılacak iş, davacıya iş kazasını Sosyal Güvenlik Kurumuna ihbarda bulunmak, olayın Kurumca iş kazası veya meslek hastalığı olarak kabul edilmemesi halinde Sosyal Güvenlik Kurumuna ve hak alanını etkileyeceğinden işveren aleyhine “iş kazası/ meslek hastalığı tespiti” davası açması için önel verilmesi, önel içerisinde dava açılması halinde iş bu davanın sonucu beklenilerek, sonucuna göre davacı sigortalının Kurum tarafından sürekli iş göremezlik oranının tespiti ve giderek tespit edilen bu oran doğrultusunda gelir bağlanmasının temini sağlandıktan sonra tazminat davasının çözüme kavuşturulması gerektiği açıktır. (Kapatılan 21. HD'nin 14.01.2020 Tarih 2019/411 E- 2020/66 K, aynı mahiyette aynı dairenin 03.07.2018 tarih ve 2016/19961 E- 2018/5961 K sayılı, 14.05.2013 tarih ve 2013/1704 E- 2013/9754 K sayılı kararları da bu doğrultudadır). Belirtilen açıklamalar doğrultusunda eldeki dava incelendiğinde, her ne kadar Kurumca davacıların iddiasına konu eylem iş kazası olarak değerlendirilmiş ise de, Kurum tarafından sigortalının sürekli iş göremezlik oranının tespiti konusunda verilmiş herhangi bir kararın bulunmadığı anlaşılmaktadır. Bu sebeple mahkemece öncelikle davacı sigortalının Kurum tarafından davaya konu iş kazası nedeniyle oluşan sürekli iş göremezlik oranının tespiti gerekmektedir. İlgili eksikliğin yanında mahkemece Kurum denetmen raporuyla hükme esas kusur bilirkişi raporu arasındaki çelişkiler giderilmeden karar tesis edildiği de anlaşılmaktadır. Bu nedenle davaya konu maddi olgu doğru belirlenerek, olayın niteliği ve kusur oranları arasındaki çelişkilerin giderilmesi amacıyla, uzman kişilerden oluşan bir bilirkişi heyetinden olaya ve mevzuat hükümlerine uygun kusur raporu alınmadan, eksik inceleme ve araştırma ile yazılı şekilde hüküm tesisi de isabetsizdir ve ifade edilen hususlar bu aşamada tarafların sair temyiz itirazları incelenmeksizin bozmayı gerektirir.

VII. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

Temyiz olunan İlk Derece Mahkeme kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde temyiz eden ilgililere iadesine,

Dosyanın kararı veren Mahkemeye gönderilmesine,

18.12.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6016

Karar No. 2025/12912

Tarihi: 02.10.2025

İlgili Kanun/Madde

5510 s. SSGSK/86

- **HİZMET TESPİTİ**
 - **HİZMET TESPİTİ DAVALARINDA GÖZETİLMESİ**
- GEREKEN OLGULAR**

ÖZETİ: *Bu tür davalarda Mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştigi ileri sürülen işyerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum müfettişlerince inceleme yapıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celbedilmeli ve işçilik hakları davasında dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvuru- lan tanıkların anlatımları karşılaştırılmalı, varsa çelişki gideril- meli, yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değeri- lendirilmesinde, iş yerinin kapsamı, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, işin mevsimlik olduğu anlaşılırsa dönemleri belirlenme- li, bu dönemde davacı ile işveren arasındaki sözleşmenin askıda olduğu ve mevsimlik dönemlerde hak düşürücü sürenin işlemeye- ceği gözönünde bulundurulmalı; böylelikle; çalışmanın varlığı, başlangıç ve bitiş tarihleri, mevsimlik mi, sürekli mi olduğu, yapı- lan işin kapsam ve niteliği de nazara alındığında kısmi çalışma mümkün olduğundan kısmi ve kesintili olup olmadığı yöntemince araştırılmalıdır.*

Bölge Adliye Mahkemesi kararı fer'i müdahil Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Özlem A. T. tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; davacının Tarsus ilçesi Beylice köyünde faaliyette bulunan davalı işyerinde işçi sıfatı ile çalışmakta iken 25.02.2016 tarihinde meydana gelen iş kazası sonucu sağ elinin 3 parmağının koptuğunu, ka- zaya müteakip kaldırıldığı Tarsus Devlet Hastanesinde davacının sigortasının bu-

lunmadığının öğrenildiği, buna rağmen kopan parmakları yerine dikilmiş ise de işlevini tekrar kazanıp kazanmayacağını bu aşamada bilinmediğini, davacının 01.09.2013 ile 30.05.2014 tarihleri arasında davacının Mersin ili Akdeniz ilçesi Çay Mahallesinde bulunan Defne işletme tesisinde fasılasız çalıştığını, Mayıs 2014 ayında işe ara verildiğini, bu kez Tarsus ilçesi Beylice köyünde bulunan defne işleme tesisinde 15.08.2014 ila kaza tarihi olan 25.02.2016 tarihleri arasında fasılasız çalıştığını, çalışmasının SGK'ya bildirilmediğini, aylık sigorta bildirimlerinin yapılmadığını, kazadan sonra bir müfettiş gelir korkusuyla olsa gerek işyerinde bulunan yaklaşık 30 kişinin hemen SGK'ya bildirimini yapıldığını, halbuki yapılan işin maddi boyutunun zaten böyle bir işyerinde asgari belli sayıda işçinin çalışmasını gerektirdiği halde SGK'ya çok az sayıda bildirim yapıldığını, davacının sigortası yapılmadığı için geçirdiği iş kazasından dolayı mağdur olduğunu, 01.09.2013-30.05.2014 tarihleri ile 15.08.2014-25.02.2016 tarihleri arasında davalı işveren emrinde işçi sıfatı ile çalıştığının tespitine karar verilerek SGK kayıtlarının düzeltilmesine karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II. CEVAP

Davalı vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının davalı işyerinde 16.09.2015 tarihinde işe başladığını, kaza tarihine kadar da davacı şirkette çalışmaya devam ettiğini, davacının davalı şirkette toplam çalışma süresinin 5,5 ay olduğunu, davacının 16.09.2015 tarihinden önce davalı şirkette herhangi bir çalışması olmadığını, davalı şirketin ilk zamanlardaki iş yoğunluğu fazla olmadığından ve defne yaprağı işleme işinin belirli mevsimlerde yoğunlaşıyor olmasından dolayı az sayıda işçi ile imalat işlerinin idare edilebilmekte olduğunu, ayrıca 2015 yılının ilk 3 ayında fabrika inşaatı yapılmakta olduğundan küçük bir depoda imalat yapılmakta olduğunu, bu dönemlerde davalı şirketin işçi ihtiyacının doğmadığını, hazırda bulunan işçilerle işlerin yürütüldüğünü, bu nedenle davacının bu dönemlerde davalı yanında çalıştığı iddialarının asılsız olduğunu, davacının işe girişi ve SGK ya bildirimini ise iş yoğunluğundan gözden kaçırıldığını, davalı işyerinde kurulduğu günden beri ilk defa bu dönemde işlerin arttığını ve canlandığını, işlerin yoğun olması ve siparişlerin bir anda çoğalması nedeniyle bu kadar fazla işçi alımı yapıldığını, alınan işçilerinde davalı tarafından SGK'ya bildirimini yapıldığını, bu sebeplerden dolayı davanın reddini talep etmiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile

"Davanın kısmen kabulüne,

1-Davacının 1102700 işyeri sicil no.lu davalı işyerinde 05.12.2013-30.05.2014 tarihleri arasında kuruma bildirilmeyen 175 gün hizmet günü bulunduğunun tespitine, fazlaya ilişkin talebin reddine,

2-Davacının 1021406 işyeri sicil no.lu davalı işyerinde 15.08.2014-25.02.2016 tarihleri arasında toplam 475 gün hizmetinin bulunduğu, 1 günün kuruma bildirildiği, 474 gün Kuruma bildirilmeyen hizmet gününün olduğunun tespiti" karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde fer'i müdahil Kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile başvurunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Fer'i müdahil Kurum vekili, davanın reddi ile kararın bozulmasına karar verilmesini talep etmiştir.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, hizmet tespitine ilişkindir.

1. Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2. Hizmet tespitine ilişkin talebin yasal dayanağı 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe giren 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun geçiş hükümlerini içeren Geçici 7. maddesi gereğince 506 sayılı Kanun'un 79/10. ve 5510 sayılı Kanun'un 86/9. maddeleri olup Anayasal haklar arasında yer alan sosyal güvenliğin yaşama geçirilmesindeki etkisi gözetildiğinde, sigortalı konumunda geçen çalışma sürelerinin saptanmasına ilişkin bu tür davalar kamu düzeni ile ilgili olduğundan özel bir duyarlılıkla ve özenle yürütülmeleri zorunludur. Bu bağlamda, hak kayıplarının ve gerçeğe aykırı sigortalılık süresi edinme durumlarının önlenmesi, temel insan haklarından olan sosyal güvenlik hakkının korunabilmesi için, tarafların gösterdiği kanıtlarla yetinilmeyip gerek görüldüğünde kendiliğinden araştırma yapılarak delil toplanabileceği açıktır.

3. Bu tür davalarda Mahkemece yapılacak iş, davacıyla ilgili varsa tüm belge ve kayıtlar işverenden istenilmeli, çalışmanın gerçekleştiği ileri sürülen işyerinin Kurum nezdinde bulunan dosyası, işverence hazırlanması gerekli ücret ödeme bordroları, puantaj kayıtları ve diğer kayıtlar getirilmeli, dönemsel sigorta primleri bordrosuyla veya aylık prim ve hizmet belgesiyle bildirimleri yapılan sigortalılar tanık sıfatıyla dinlenilmeli, Kurum müfettişlerince inceleme yapıp yapılmadığı sorulmalı, inceleme yapılmışsa belgeler getirilmeli, aynı çevrede faaliyet yürüten ve davacının çalışmasını bilebilecek durumda olan tarafsız nitelikte başka işverenler ve bordrolu çalışanlar yöntemince saptanarak tanık sıfatıyla dinlenilmeli, işçilik alacaklarına ilişkin dava dosyasının varlığı araştırılarak celbedilmeli ve işçilik hakları davasında dinlenen tanıkların anlatımları ile bu dosyada bilgi ve görgüsüne başvuru tanıkların anlatımları karşılaştırılmalı, varsa çelişki giderilmeli, yargılama sürecinde dinlenen tanık anlatımlarının değerlendirilmesinde, iş yerinin kapasite, kapasitesi ve niteliği nazara alınmalı, işin mevsimlik olduğu anlaşılırsa dönemleri belirlenmeli, bu dönemde davacı ile işveren arasındaki sözleşmenin askıda olduğu ve mevsimlik dönemlerde hak düşürücü sürenin işlemeyeceği gözönünde bulundurulmalı; böylelikle; çalışmanın varlığı, başlangıç ve bitiş tarihleri, mevsimlik mi, sürekli mi olduğu, yapılan işin kapsam ve niteliği de nazara alındığında kısmi çalışma mümkün olduğundan kısmi ve kesintili olup olmadığı yöntemince araştırılmalıdır.

4. Eldeki davada, davacı 01.09.2013-30.05.2014 tarihleri ile 15.08.2014-25.02.2016 tarihleri arasında davalı işyerinde geçen çalışmalarının tespitini talep etmiş olup Mahkemece, davanın kısmen kabulüne karar verilmiş ise de verilen kararın eksik araştırmaya dayalı olduğu anlaşılmaktadır.

Somut olayda, dinlenen tanık beyanlarında davacının önce Çay Mahallesinde, sonra Beylice Köyünde olmak üzere iki farklı işyerinde çalıştığı, son çalıştığı işyerinde 25.02.2016 tarihinde iş kazası geçirdiği ve Kurum tarafından denetim yapılarak bu tarihte 1 gün hizmet tespiti yapıldığı, başkaca kayıtlı çalışmasının bulunmadığı, yine Beylice Köyündeki işyerinde vergi yoklama memuru tarafından düzenlenen 18.12.2014 tarihli yoklama fişine göre, yapılan denetimde işyerinde çalışan kişilerin S. Ç, C. U, C. U, Ş. U, K. K ve E. Y olarak belirtildiği ancak adı yazılı son iki kişinin izinli olduğu, bu tespit de geçen C. U'nun 01.10.2014-30.12.2014 tarihleri arasında davalı işverenin 1102700 sicil numarasında sigortalı olarak kayıtlı olduğu, kendisinin 2013 yılı Ocak ayında işe başladığını, davacıyla

bir yıl kadar birlikte çalıştığını, davacının kendisinden önce işe girdiğini, işin mevsimlik olduğunu, Nisan-Eylül arasında çalışmadıklarını belirttiği, yine tespitte adı geçen S. Ç'in 03.08.2014-31.03.2015 tarihleri arasında davalı işverenin 1102700 sicil numaralı ve 01.04.2015-2022 tarihleri arasında davalı işverenin 1021406 sicil numaralı işyerinde sigortalı olduğu, Mahkeme tarafından tanık olarak alınan beyanında tanığın, davacı için hatırladığı kadarıyla 2015 yılı sezon başı olan Eylül ayı gibi işe başladığını belirtmesine rağmen, Mahkemece öncesinde çalıştığına yönelik kabul kararı verildiği, işin mevsimlik olup olmadığına yönelik yeterli araştırmanın yapılmadığı anlaşılmaktadır.

Mahkemece, daha önce dinlenen ancak davacıyı tanımadığını belirten E. Y (A) ile S. Ç ve C. U. hariç bu tutanakta adı geçen diğer çalışanlar da dinlenilmeli, iş yerinde ne iş yapıldığı sorulmalı, davacının çalışmalarının hangi tarihte başladığı, mevsimlik iş olup olmadığı hususu açıkça sorulup davacının çalışma süreleri tereddütsüz şekilde ortaya konulmalı ve sonucuna göre karar verilmelidir.

Bu maddi ve hukuki olgular göz ardı edilerek eksik araştırma ve inceleme sonucu yanılığlı değerlendirme ile yazılı şekilde hüküm kurulması, usul ve yasaya aykırı olup, bozma nedenidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

02.10.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/9040
Karar No. 2025/14859
Tarihi: 05.11.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/56

- **YETİM AYLIĞININ KESİLMESİ**
- **BOŞANILAN EŞLE EYLEMLİ OLARAK BİRLİKTE YAŞAMA**
- **SONA ERMİŞ EVLİLİK BİRLİĞİNİN HAK VE YÜKÜMLÜLÜKLERİNİN SÜRDÜRÜLDÜĞÜ BERABERLİKLER VEYA KESİNLEŞMİŞ YARGI KARARINA BAĞLI OLARAK GERÇEKLEŞMİŞ BOŞANMANIN VAR OLAN-OLASI SONUÇLARINI ORTADAN KALDIRICI/GİDERİCİ NİTELİKTEKİ BİRLİKTELİKLER ANLAMINA GELDİĞİ**

ÖZETİ: 5510 sayılı Kanunu'nun 56. maddesinin ikinci fıkrası, daha önceki sosyal güvenlik kanunlarında yer almayan, boşanılan eşle fiilen (eylemli olarak) birlikte yaşama olgusu, gelir-aylık kesme nedeni olarak düzenlendiği gibi, eylemli olarak birlikte yaşama, aynı zamanda gelir-aylık bağlama engeli olarak da benimsenmiştir. Burada, eylemli olarak birlikte yaşama olgusunun/durumunun tanımlanması, hukuki sınır ve çerçevesinin çizilip ortaya konulması önem arz etmektedir. Taraflar arasında hangi hukuki sebep ve maddi vakiya dayanmış olursa olsun sona ermiş evlilik birliğinin hak ve yükümlülüklerinin sürdürüldüğü beraberlikler veya kesinleşmiş yargı kararına bağlı olarak gerçekleşmiş boşanmanın var olan-olası sonuçlarını ortadan kaldırıcı/giderici nitelikteki birliktelikler madde kapsamında değerlendirilmeli, ortak çocuk-çocuklar yönünden, boşanma kararına bağlanan veya bağlanmayan kişisel ilişkilerin yürütülmesini sağlamaya yönelik olarak, eşlerin belirli aralıklarda ve günlerde zorunlu şekilde bir araya gelmeleri durumunda ise kanun koyucunun bu türden ilişkinin varlığının gelir-aylık bağlanmaması veya kesilmesi nedeni olarak öngörmediği kabul edilmeli, boşanılan eşle kurulan-yürütülen ilişkinin, eylemli olarak birlikte yaşama kavramı kapsamında yer alıp almadığı dikkatlice irdelenerek saptama yapılmalıdır. Anılan 56'ncı maddede, oldukça yalın olarak "eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen" ibareleri yer almakta olup, kanun koyucu tarafından örneğin; "sosyal güvenlik kanunları kapsamında ölüm aylığına hak kazanmak amacıyla eşinden boşanan", "hak sahibi sıfatını haksız yere elde etme amacıyla eşinden boşanan", "gerçek boşanma iradesi söz konusu olmaksızın (muvazaalı olarak) eşinden boşanan" veya bunlara benzer ifadelere yer verilmemiş, sade olarak kaleme alınan metinle uygulama alanı genişletilmiştir. Maddede boşanma amacına-saikine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, gerek Kurumca, gerekse yargı organlarınca uygulama yapılırken; eşlerin boşanma iradelerinin gerçekliğinin-samimiliğinin araştırılıp ortaya konulması söz konusu olmamalı, boşanmanın muvazaalı olup olmadığına ilişkin herhangi bir araştırma-irdeleme ve boşanma yönündeki kesinleşmiş yargı kararının geçerliliğinin sorgulanması yapılmamalı, özellikle, kesinleşmiş yargı organının verdiği karara dayanan "boşanma" hukuki durum ve sonucunun eşlerin gerçek iradelerine dayanıp dayanmadığının araştırılmasının bir başka organın yetki ve görevi içerisinde yer almadığı, kaldı ki, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda "anlaşmalı boşanma" adı altında hukuki bir düzenlemenin de bulunduğu dikkate alınmalıdır. Şu durumda sonuç olarak vurgulanmalıdır ki, boşanma tarihi itibarıyla gerçek-samimi boşanma iradelerine sahip olan (evlilik birliği temelinden sarsılan) veya olmayan tüm eşlerin, maddenin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden itibaren her ne sebeple olursa olsun eylemli olarak birlikte yaşadıklarının saptanması durumunda gelirin-aylığın kesilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalı Kurum vekili tarafından temyiz edilmekle; kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda; temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik

Hâkimi Kadir Dermancıoğlu tarafından hazırlanan rapor dinlenildikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I.DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde özetle; müvekkilinin 2002 yılında vefat eden babası Kurum sigortalısı İ... I...'ndan ötürü yetim aylığı aldığını, müvekkilinin eşi Ahmet Hamamcı'dan 14.03.2001 tarihinde boşandığını, Kurumun eski eşi ile fiilen birlikte yaşadığı gerekçesi ile 26.10.2008 tarihinde aylığını kestğini ve yersiz ödemeleri borç kaydettiğini, kurum işleminin iptali amacıyla Safranbolu Asliye Hukuk (İş) Mahkemesinin 2010/188 E. sayılı dosyasında dava açıldığını ve davanın reddedildiğini ve temyiz incelemesinden geçerek kesinleştiğini ve "Y.. Mah. M... Sok. No:... Safranbolu/Karabük" adresinde tek başına ikamet ettiğini, Kuruma 22.07.2022 tarihinde başvuru yaparak yeniden yetim aylığı bağlanmasını talep ettiğini ancak Kurumun 12.08.2022 tarihli işlemi ile önceki denetmen raporu esas alınarak talebini reddettiğini belirterek, Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı Zonguldak Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü Karaelmas Sosyal Güvenlik Merkezi E-10573926-205,03,01-50299010 E sayılı 12.08.2022 tarihi red işleminin iptali ile müvekkiline başvuru tarihi itibarı ile dul/yetim aylığı bağlanmasına karar verilmesine ve Kuruma yapılan başvuru tarihi itibarıyla ödenmeyen aylıkların yasal faizi ile birlikte davalı Kurumdan tahsiline karar verilmesini talep ve dava etmiştir.

II.CEVAP

Davalı Kurum vekili cevap dilekçesinde özetle; davacının boşandığı eşiyle birlikte yaşadığının tespit edildiğini, Kurum işleminin doğru olduğunu, davanın yerinde olmadığını belirterek davanın reddi gerektiğini savunmuştur.

III.İLK DERECE MAHKEME KARARI

İlk Derece Mahkemesinin ilam başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kabulüne, davacının babası üzerinden bağlanmasını talep ettiği yetim aylığı ödenmesi başvurusunun reddine dair 12.08.2022 tarih ve E-10573926-205,03,01-50299010 E sayılı Kurum işleminin iptaline, yetim aylığının 19.07.2022 olan başvuru tarihinden itibaren ödenmeye devam edilmesine, 19.07.2022 olan başvuru tarihinden itibaren ödenmeyen her ay için ödenmesi gereken tarihten itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalı Kurumdan tahsili ile davacıya verilmesine, karar verilmiştir.

IV.İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin ilam başlığında belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili tarafından istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin ilam başlığında tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf isteminin esastan reddine karar verilmiştir.

V.TEMYİZ

A. Temyiz Yoluna Başvuranlar

Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde davalı Kurum vekili temyiz isteminde bulunmuşlardır.

B. Temyiz Sebepleri

Davalı Kurum vekili; Kurum işleminin yerinde olduğunu, eksik inceleme ile kurulan hükmün bozulmasını talep ettiklerini beyan etmiştir.

C. Değerlendirme ve Sonuç

Uyuşmazlık, Kurum işleminin iptali ile aylığın yeniden bağlanması ve ödenmeyen aylıkların yasal faiziyle tahsili istemine ilişkindir.

1.Bölge adliye mahkemelerinin nihai kararlarının bozulması 6100 sayılı Kanun'un 371. maddesinde yer alan sebeplerden birinin varlığı hâlinde mümkündür.

2.-Davanın, yasal dayanağı 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 56'ncı maddesinin ikinci fıkrasıdır. Fıkra "Eşinden boşandığı halde, boşandığı eşle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen eş ve çocukların, bağlanmış olan gelir ve aylıkları kesilir. Bu kişilere ödenmiş olan tutarlar, 96 ncı madde hükümlerine göre geri alınır." düzenlemesine yer verilmiştir. Anılan madde 01.10.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. 5510 sayılı Kanun'un 56. maddesinin Anayasa'ya aykırı olduğu gerekçesiyle iptali istemiyle Anayasa Mahkemesine yapılan 2009/86 Esas numaralı başvurunun, 28.04.2011 tarihinde verilen karar ile reddedilmiştir.

2- 5510 sayılı Kanun'un 56. maddesinin ikinci fıkrası, daha önceki sosyal güvenlik kanunlarında yer almayan, boşanılan eşle fiilen (eylemli olarak) birlikte yaşama olgusu, gelir-aylık kesme nedeni olarak düzenlendiği gibi, eylemli olarak birlikte yaşama, aynı zamanda gelir-aylık bağlama engeli olarak da benimsenmiştir. Burada, eylemli olarak birlikte yaşama olgusunun/durumunun tanımlanması, hukuki sınır ve çerçevesinin çizilip ortaya konulması önem arz etmektedir. Taraflar arasında hangi hukuki sebep ve maddi vakıya dayanmış olursa olsun sona ermiş evlilik birliğinin hak ve yükümlülüklerinin sürdürüldüğü beraberlikler veya kesinleşmiş yargı kararına bağlı olarak gerçekleşmiş boşanmanın var olan-olası sonuçlarını ortadan kaldırıcı/giderici nitelikteki birliktelikler madde kapsamında değerlendirilmeli, ortak çocuk-çocuklar yönünden, boşanma kararına bağlanan veya bağlanmayan kişisel ilişkilerin yürütülmesini sağlamaya yönelik olarak, eşlerin belirli aralıklarda ve günlerde zorunlu şekilde bir araya gelmeleri durumunda ise kanun koyucunun bu türden ilişkinin varlığının gelir-aylık bağlanmaması veya kesilmesi nedeni olarak öngörmediği kabul edilmeli, boşanılan eşle kurulan-yürütülen ilişkinin, eylemli olarak birlikte yaşama kavramı kapsamında yer alıp almadığı dikkatlice irdelenerek saptama yapılmalıdır.

3- Anılan 56'ncı maddede, oldukça yalın olarak "eşinden boşandığı halde, boşandığı eşle fiilen birlikte yaşadığı belirlenen" ibareleri yer almakta olup, kanun koyucu tarafından örneğin; "sosyal güvenlik kanunları kapsamında ölüm aylığına hak kazanmak amacıyla eşinden boşanan", "hak sahibi sıfatını haksız yere elde etme amacıyla eşinden boşanan", "gerçek boşanma iradesi söz konusu olmaksızın (muvazaalı olarak) eşinden boşanan" veya bunlara benzer ifadelere yer verilmemiş, sade olarak kaleme alınan metinle uygulama alanı genişletilmiştir. Madde boşanma amacına-saikine yönelik herhangi bir düzenlemeye yer verilmediğinden, gerek Kurumca, gerekse yargı organlarınca uygulama yapılırken; eşlerin boşanma iradelerinin gerçekliğinin-samimiliğinin araştırılıp ortaya konulması söz konusu olmamalı, boşanmanın muvazaalı olup olmadığına ilişkin herhangi bir araştırma-irdeleme ve boşanma yönündeki kesinleşmiş yargı kararının geçerliliğinin sorgulanması yapılmamalı, özellikle, kesinleşmiş yargı organının verdiği karara dayanan "boşanma" hukuki durum ve sonucunun eşlerin gerçek iradelerine dayanıp dayanmadığının araştırılmasının bir başka organın yetki ve görevi içerisinde yer almadığı, kaldı ki, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda "anlaşmalı boşanma" adı altında hukuki bir düzenlemenin de bulunduğu dikkate alınmalıdır. Şu durumda sonuç olarak vurgulanmalıdır ki, boşanma tarihi itibarıyla gerçek-samimi boşanma iradelerine sahip olan (evlilik birliği temelinden sarsılan) veya olmayan tüm eşlerin, maddenin yürürlük tarihi olan 01.10.2008 tarihinden itibaren her ne sebeple olursa olsun eylemli olarak birlikte yaşadıklarının saptanması durumunda gelirin-aylığın kesilmesi zorunluluğu bulunmaktadır.

4- Gelirin-aylığın kesilme tarihi ile Kurumun geri alım (istirdat) hakkının kapsamına ilişkin olarak; eylemli birlikte yaşama olgusunun gerçekleşme-başlama

tarihi esas alınarak bu tarih itibarıyla gelir-aylık kesme veya iptal işlemi tesis edilip ilgiliye, anılan tarihten itibaren yapılan ödemeler yasal dayanaktan yoksun-yersiz kabul edilmeli, ancak, söz konusu madde 01.10.2008 günü yürürlüğe girdiğinden, eylemli birliktelik daha önce başlamış olsa dahi maddenin yürürlük günü öncesine gidilmemeli, başka bir anlatımla 01.10.2008 tarihi öncesine ilişkin borç tahakkuku söz konusu olmamalı, böylelikle açıklığa kavuşturulacak yersiz ödeme dönemine ilişkin olarak 5510 sayılı Kanunun 96'ncı maddesine göre uygulama yapılmalıdır. İnceleme konusu 56. maddede, "eşinden boşandığı halde, boşandığı eşiyle" ibareleri yer aldığından, birden fazla evlilik ve doğal olarak birden fazla boşanmanın gerçekleşmiş olması durumunda, boşanılan herhangi bir eşle eylemli olarak birlikte yaşama durumunda madde hükmünün uygulanacağı gözetilmelidir.

5. Aynı yasanın 59. maddesinin başlığı kurumun denetleme ve kontrol yetkisi olup maddeye göre; "bu kanunun uygulanmasına yönelik işlemlerin denetimi, kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurları eli ile yürütülür ...", maddenin 2. fıkrasında "kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarına görevleri sırasında tespit ettikleri kurum alacağını doğuran olay ve bu olaya ilişkin işlemler, yemin hariç her türlü delile dayandırılabilir. Bunlar tarafından düzenlenen tutanaklar aksi sabit oluncaya kadar geçerlidir..." şeklinde düzenlenmiştir.

6-Sonuç olarak; 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'nun 56. maddesinin ikinci fıkrasına dayalı açılan bu tür davalarda eylemli olarak birlikte yaşama olgusunun tüm açıklığıyla ve özellikle taraflar arasındaki uyumsuzluk konusu dönem yönünden ortaya konulması önem arz etmektedir. Bu aşamada, özellikle Anayasa'nın 20., 5510 sayılı Kanun'un 59., 100., 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun'un 28 inci, 45 inci, 5490 sayılı Nüfus Hizmetleri Kanununun 3., 45 – 53., 4857 sayılı İş Kanunu'nun 32., 01.10.2011 günü yürürlüğe giren 6100 sayılı Hukuk Muhakemeleri Kanununun 6., 24 – 33., 189., 190., 19., 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 6., 19., 20., maddeleri ve diğer ilgili mevzuat hükümleri göz önünde bulundurulmak suretiyle yöntemince araştırma yapılmalı, tarafların göstereceği tüm kanıtlar toplanmalı, bildirilen ve dinlenilmesi istenilen tanıkların ifadeleri alınmalı, davacı ile boşandığı eşinin yerleşim yerlerinin saptanmasına ilişkin olarak; muhtarlıktan ikametgah senetleri elde edilmeli, ilgili Nüfus Müdürlüklerinden sağlanan nüfus kayıt örnekleri ile yerleşim yeri ve diğer adres belgelerinden yararlanılmalı, adres değişikliği ve nakillerine ilişkin bilgilere ulaşılmalı, özellikle ilgili Nüfus Müdürlüğünden adres hareketleri, tarihleriyle birlikte istenilmeli, ilgililerin su, elektrik, telefon aboneliklerinin hangi adreste kimin adına tesis edildiği saptanmalı, seçmen bilgi kayıtları getirilmeli, varsa çalışmaları nedeniyle resmi-özel kurum ve kuruluşlara verilen belgelerde yer alan adresler dikkate alınmalı, boşanan eşler 4857 sayılı Kanun hükümleri kapsamında yer almakta iseler adlarına ödeme yapılabilecek özel olarak açılan banka hesabı bulunup bulunmadığı belirlenmeli, boşanan eşlerin kayıtlı oldukları bölge-bölgeler yönünden kapsamlı Emniyet Müdürlüğü-Jandarma Komutanlığı araştırması yapılmalı, anılan mahalle-köy muhtar ve azalarının tanık sıfatıyla bilgi ve görgülerine başvurulmalı, böylelikle "boşanılan eşle eylemli olarak birlikte yaşama" olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği, toplanan kanıtlar ışığı altında değerlendirildikten sonra elde edilecek sonuca göre karar verilmelidir.

7.İncelenen dava dosyasında; davacının 14.03.2001 tarihinde boşandığı, hak sahibi babasının 07.11.2002 tarihinde, annesinin ise 25.07.1998 tarihinde vefat ettiği, 01.10.2003 tarihinde ilk aylık bağlanan davacının boşandığı eşi ile birlikte yaşadığının 19.03.2009 tarihli Kurum denetim raporu ile tespit edildiğinden babasından aldığı aylığın kesildiği ve davalı Kurum tarafından 26.10.2008-25.5.2009 arası yersiz ödemenin davacıdan talep edildiği, bu Kurum işlemine karşı davacı tarafından açılan davada mahkemece davanın reddine karar verildiği ve bu kararın-

da Dairemizin onama ile kesinleştiği, iş bu kere davacı tarafından davalı Kuruma 22.07.2022 tarihinde başvuru yaparak yeniden yetim aylığı bağlanmasını talep ettiğini ancak Kurumun 12.08.2022 tarihli işlemi ile önceki denetmen raporu esas alınarak talebini reddettiğini belirterek Kurum işleminin iptali için eldeki davanın açıldığı, mahkemece yaptırılan emniyet araştırması ve dinlenen tanık anlatımları ile de davanın kabulüne karar verildiği anlaşılmakla verilen karar eksik inceleme ve araştırmaya dayalıdır.

Mahkemece yapılması gereken iş, davacının ve boşandığı eşinin nüfus kayıt sistemindeki adres kayıtları getirtilerek, ihtilaf konusu dönem içerisinde davacının ve boşandığı eşine ait nüfusta kayıtlı adreslerinde birlikte yaşama olgusunun gerçekleşip gerçekleşmediği ve her bir adreste kimlerin yaşadığı kolluk vasıtasıyla araştırılarak ve muhtar, komşu, kapıcı, yönetici gibi kişiler dinlenerek tespit edilmesi, birlikte yaşama olgusu yukarıda açıklanan düzenlemeler ışığında da araştırılarak elde edilecek sonuca göre bir karar verilmelidir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle,

1. Temyiz olunan İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin kararı veren Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

05.11.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

YARGITAY

10. HUKUK DAİRESİ

Esas No. 2025/6675
Karar No. 2025/15910
Tarihi: 24.11.2025

İlgili Kanun/Madde
5510 s. SSGSK/13

- ***İŞ KAZASINDAN DOĞAN MADDİ MANEVİ TAZMİNAT İSTEMİ***
- ***KUSUR ORANIN KESİN OLARAK TESPİT EDİLMESİNİN ZORUNLU OLDUĞU***
- ***MADDİ TAZMİNAT HESABINA ESAS ALINMASI GEREKEN ÜCRETİN GERÇEK ÜCRET OLMASI GEREKTİĞİ***
- ***GERÇEK ÜCRETİN İŞÇİNİN İMZASININ BULUNDUĞU ÜCRET TEDİYE BORDROLARINDAN SAPTANACAĞI***
- ***İŞÇİNİN İMZASININ BULUNMADIĞI İŞYERİ VE SİGORTA KAYITLARININ NAZARA ALINAMAYACAĞI***
- ***İŞÇİNİN İMZASININ BULUNDUĞU ÜCRET TEDİYE BORDROLARININ BULUNMAMASI***

ÖZETİ: İş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zararlandırıcı olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti önem taşımaktadır. Zira maddi tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında davacının kendi kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybından indirim yapılacağı gibi yine manevi tazminat davalarında hükmedilecek manevi tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu Mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır. Bunun yanında meydana gelen zarardan müteselsilen sorumlu olanların kendi aralarındaki kusur dağılımı, kendi payına düşenden fazla ödeme yapan müteselsil borçlunun diğer müteselsil borçlu veya borçlulara karşı yönelteceği rücu alacağına miktarını da etkilemektedir. Somut olayda, Mahkemece itibar edilen kusur raporunda, olaydaki sorumluluk ve kusur durumunun yeterince incelenmediği ve açıklanmadığı, özellikle kesinleşen ceza dava dosyasında alınan bilirkişi raporunda kazazede sigortalıya da kusur verildiği dikkate alındığında, çelişkilerin giderilmediği anlaşılmıştır. Öte yandan, zararlandırıcı sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.

Bölge Adliye Mahkemesi kararı davalılar vekilleri tarafından temyiz edilmekle;kesinlik, süre, temyiz şartı ve diğer usul eksiklikleri yönünden yapılan ön inceleme sonucunda, temyiz dilekçesinin kabulüne karar verildikten ve Tetkik Hâkimi Özlem Saraç Coşkun tarafından hazırlanan rapor dinlendikten sonra dosyadaki belgeler incelenip gereği düşünüldü:

I. DAVA

Davacı vekili dava dilekçesinde; davacının 16.3.2018 tarihli iş kazası nedeniyle sürekli iş göremezliğe uğradığını, kazanın meydana gelişinde davalıların kusurlu olduklarını belirterek 651.168,58 TL maddi, 70.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihinden faizi ile davalılardan tahsilini talep etmiştir.

II. CEVAP

Davalılar vekili cevap dilekçesinde; davanın reddini istemiştir.

III. İLK DERECE MAHKEMESİ KARARI

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile davanın kısmen kabulüne,

"1-Davacının maddi tazminata yönelik davasının kabulü ile 651.168,48 TL maddi tazminatın kaza tarihi olan 16.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine,

2-Davacının manevi tazminata yönelik davasının kısmen kabulü ile 50.000,00 TL manevi tazminatın kaza tarihi olan 16.03.2018 tarihinden itibaren işleyecek yasal faizi ile birlikte davalılardan müştereken ve müteselsilen alınarak davacıya verilmesine, fazlaya ilişkin talebin reddine" karar verilmiştir.

IV. İSTİNAF

İlk Derece Mahkemesinin yukarıda belirtilen kararına karşı süresi içinde taraf vekillerince istinaf başvurusunda bulunulması üzerine Bölge Adliye Mahkemesinin yukarıda tarih ve sayısı belirtilen kararı ile istinaf başvurusunun esastan reddine karar verilmiştir.

V. TEMYİZ

A. Temyiz Sebepleri

Davalılar Te.. ve F. Y.. vekili temyiz dilekçesinde özetle; davacının taleplerinin zamanaşımına uğradığını, ancak ıslah tarihinden itibaren yasal faiz talep edilebileceğini, hükmedilen faizin hatalı olduğunu, davacının ustalık ve ücret iddiası hiç bir şekilde ispatlanmadığı halde kaza tarihinde sigortalının net aylık ücretinin 3.250,00 TL olduğunun kabul edilmesinin yasal dayanağı olmadığını, davacının inşaat işçisi olduğu, yıpranma payı olacağı dikkate alınmadan 60 yaşına kadar çalışacağı sonucuna varılmasının ülkenin gerçekleri ile uyuşmadığını, hesap raporunda, bakiye ömrün belirlenmesinde TRH-2010 tablosu esas alınarak hesaplama yapılmasının, geçici iş göremezlik döneminde de maluliyet oranının %100 olarak esas alınmasının doğru olmadığını, maluliyet raporu kesinleşmeden hesaplama yapılmasının, dosyada alınan bilirkişi raporları ile ceza davasında alınan raporlar arasındaki çelişkiler giderilmeden karar verilmesinin hatalı olduğunu, ceza davasında davacının tali kusurlu kabul edildiğini, kazanın meydana gelmesinde davacı işçinin kusurlu olup müvekkillerine atfedilecek herhangi kusur bulunmadığını belirterek temyiz yoluna başvurmuştur.

B. Değerlendirme ve Gerekçe

Uyuşmazlık, iş kazasından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat istemine ilişkindir.

1. Tarafların iddia, savunma ve dayandıkları belgelere, uyuşmazlığın hukuki nitelendirilmesi ile uygulanması gereken hukuk kurallarına, dava şartlarına, yargılamaya hâkim olan ilkelere, ispat kurallarına ve temyiz olunan kararda belirtilen gerekçelere göre davalılar vekillerinin aşağıdaki paragrafların kapsamı dışındaki temyiz itirazları yerinde görülmemiştir.

2. Dosya kapsamından, davalı Şirket tarafından yürütülen inşaat işinde kalıpcı olarak çalışan davacının inşaatın birinci katında söktüğü kalıpları vince yüklediği, vincin kalıpları kaldırdığı sırada, kalıpların dönerek davacıya çarpması sonucu dengesini yitiren davacının aşağı düşerek yaralandığı, SGK Denetmen Raporunda, olayın iş kazası olduğunun kabul edildiği, işveren T.. İnş.Enerji San. A.Ş'nin kule vincin etraftaki insanlara çarpmasını önlemeye yönelik tedbir alınmadığı, denetim yapılmadığı gerekçesiyle %100 kusurlu olduğu, sigortalının kusuru bulunmadığı, üçüncü kişinin kusurunun tespit edilemediği, ancak ceza davası sonucu takip edilerek kusurlu üçüncü kişiler hakkında işlem yapılması gerektiğinin belirtildiği, Sivas 4.Asliye Ceza Mahkemesinin 2018/428 Esas dosyasında kesinleşen ceza davasında, şantiye şefi F. Yu.'in sanık sıfatıyla yargılandığı ve hükme esas alınan kusur raporunda; inşaat alanında katılanın düştüğü yerin yerden yüksekliğinin 11 metre olduğu, inşaatın önünde 6 metre derinliğinde çukur bulunduğu, inşaatta duvar örülü olmadığı, file bulunmadığı tespitleriyle yapı işinin yetkili teknik eleman denetim ve gözetiminde yapılmaması, sağlık güvenlik planı yapılmaması, risk değerlendirmesinin yapılmaması ve buna göre tedbirlerin alınmaması nedeniyle şantiye şefi olan sanığın asli kusurlu olduğu; çalıştığı sırada vücut emniyet kemeri takmayan katılanın ise kendi güvenlik tedbirlerini almadığından

tali kusurlu bulunduğu, sanığın asli kusur ve katılanın tali kusuru dışında olayda kusuru tespit edilen kimse bulunmadığının belirtildiği, Mahkemece şantiye şefi sanığın asli kusurlu bulunarak cezalandırılmasına karar verildiği anlaşılmaktadır.

Eldeki dosyada alınan 13.1.2023 tarihli kusur raporunda ve 17.3.2023 tarihli ek raporda ise davalı işveren T. ..A.Ş'nin %75, davalı şantiye şefinin %25 kusurlu olduğu, davacının kusuru bulunmadığı kanaatinin bildirildiği, Mahkemece anılan raporlar hükme esas alınarak karar verildiği görülmektedir.

İş kazalarından kaynaklanan maddi ve manevi tazminat davalarında zararlandırıca olaya neden oldukları ileri sürülen kişi veya kişilerin kusur oranlarının kesin olarak tespiti önem taşımaktadır. Zira maddi tazminat davalarında sigortalının kazanç kaybının hesaplanmasında davacının kendi kusuru oranında tespit olunan kazanç kaybindan indirim yapılacağı gibi yine manevi tazminat davalarında hükmedilecek manevi tazminat miktarının takdirinde tarafların kusur durumu Mahkemece öncelikle dikkate alınacaktır. Bunun yanında meydana gelen zarardan müteselsilen sorumlu olanların kendi aralarındaki kusur dağılımı, kendi payına düşenden fazla ödeme yapan müteselsil borçlunun diğer müteselsil borçlu veya borçlulara karşı yönelteceği rücu alacağının miktarını da etkilemektedir.

Somut olayda, Mahkemece itibar edilen kusur raporunda, olaydaki sorumluluk ve kusur durumunun yeterince incelenmediği ve açıklanmadığı, özellikle kesinleşen ceza dava dosyasında alınan bilirkişi raporunda kazazede sigortalıya da kusur verildiği dikkate alındığında, çelişkilerin giderilmediği anlaşılmıştır.

Öte yandan, zararlandırıca sigorta olayına maruz kalan sigortalının maddi zararının hesabında, gerçek ücretin esas alınması koşuldur. Gerçek ücretin ise işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarından saptanacağı, işçinin imzasının bulunmadığı işyeri ve sigorta kayıtlarının nazara alınamayacağı, işçinin imzasının bulunduğu ücret tediye bordrolarının bulunmaması durumunda işçinin yaşı, kıdemi, mesleki durumu dikkate alınarak, emsal işi yapan işçilerin aldığı ücret gözönünde tutularak belirlenmesi gerektiği, Dairemizin giderek Yargıtayın yerleşmiş görüşlerindendir.

Dava dilekçesinde davacının kalıpcı ustası olarak aylık net 3.750 TL ücretle çalıştığının iddia edildiği, hizmet cetvelinde asgari ücret düzeyinde çalışmalarının bildirildiği, ücret bordrolarının da bu şekilde düzenlendiği, bordrolarda davacının imzası bulunmadığı, emsal ücret araştırmasının sendikalar ve Ticaret ve Sanayi Odasından yapıldığı, TÜİK kazanç bilgisi sorgulama raporunda 2014 Kasım ayı itibari ile emsal ücretin brüt 1.612,00 TL olarak belirtildiği, davacı tanıklarınca günlük yevmiyenin 125.00 TL olduğunun ifade edildiği, hükme esas alınan 04.07.2023 tarihli hesap raporunda emsal ücret araştırmaları ve tanık beyanları birlikte değerlendirilerek günlük 125 TL yevmiye ile ayda 26 gün çalışma karşılığı 3.250,00 TL ücret alacağının kabul edildiği ve asgari ücretin 2.24 katı dikkate alınarak hesaplama yapıldığı, emsal ücretin ilgili meslek odalarından araştırılmadığı ve sendika tarafından bildirilen emsal ücretlerin dikkate alınamayacağı gözetilmeden karar verildiği görülmüştür.

Yukarıda yapılan açıklamalardan sonra Mahkemece yapılacak iş; hüküm altına alınacak tazminat miktarlarına etkisi bakımından, aynı olaya ilişkin ceza dosyasındaki ve varsa rücu dosyasındaki kusur raporlarının da araştırılarak irdelenmesi suretiyle ve bu şekilde toplanacak delillerle birlikte, yukarıda bahsedilen kusur raporlarını düzenleyen heyetten farklı bir bilirkişi heyetinden kusur raporu almak, sigortalının yaptığı iş, yaşı, mesleki kıdemi ve iş yerindeki kıdemi belirtilmek suretiyle meslek odasından da sigortalının alabileceği ücretleri sormak, elde edilecek

sonuçları dosyadaki (sendika tarafından bildirilen ücretler hariç) diğer verilerle birlikte değerlendirip davacının gerçek ücretini belirlemek, davacı tarafın kanun yoluna başvurmamış olduğunu dikkate alarak hükme esas alınan hesap raporunun bilinen (iskontosuz), bilinmeyen (iskontolu) dönemlerin başlangıç ve bitiş tarihlerinin değiştirilmemesi gerektiğini göz önünde bulundurmak ve usuli kazanılmış hakları da gözeterek çıkacak sonuca göre bir karar vermekten ibarettir.

VI. KARAR

Açıklanan sebeplerle;

1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun esastan reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA,

2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,

Peşin alınan temyiz harcının istek halinde ilgililerine iadesine,

Dosyanın İlk Derece Mahkemesine, bozma kararının bir örneğinin Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,

24.11.2025 tarihinde oy birliğiyle karar verildi.

GEREKLİ BİLGİLER

USEFUL INFORMATION

KIDEM TAZMİNATI TAVANI

Tarihi	Miktarı
01.01.2001 - 14.04.2001	646.560.000 TL
15.04.2001 - 14.05.2001	663.000.000 TL
15.05.2001 - 14.06.2001	730.700.000 TL
15.06.2001 - 30.06.2001	768.100.000 TL
01.07.2001 - 14.09.2001	807.500.000 TL
15.09.2001 - 14.10.2001	835.950.000 TL
15.10.2001 - 14.11.2001	884.830.000 TL
15.11.2001 - 14.12.2001	938.330.000 TL
15.12.2001 - 31.12.2001	978.020.000 TL
01.01.2002 - 14.05.2002	1.076.400.000 TL
15.05.2002 - 30.06.2002	1.103.540.000 TL
01.07.2002 - 30.09.2002	1.160.150.000 TL
01.10.2002 - 31.12.2002	1.260.150.000 TL
01.01.2003 - 30.06.2003	1.323.950.000 TL
01.07.2003 - 31.12.2003	1.389.950.000 TL
01.01.2004 - 30.06.2004	1.485.430.000 TL
01.07.2004 - 31.12.2004	1.574.740.000 TL
01.01.2005 - 30.06.2005	1.648.900.000 TL
01.07.2005 - 31.12.2005	1.727.150.000 TL
01.01.2006 - 30.06.2006	1.770, 62 TL
01.07.2006 - 31.12.2006	1.857, 44 TL
01.01.2007 - 30.06.2007	1.960, 69 TL
01.07.2007 - 31.12.2007	2.030, 19 TL
01.01.2008 - 30.06.2008	2.087, 92 TL
01.07.2008 - 31.12.2008	2.173, 19 TL
01.01.2009 - 30.06.2009	2.260, 05 TL
01.07.2009 - 31.12.2009	2.365, 16 TL
01.01.2010 - 30.06.2010	2.427, 04 TL
01.07.2010 - 31.12.2010	2.517, 01 TL
01.01.2011 - 30.06.2011	2.623, 23 TL
01.07.2011 - 31.12.2011	2.731, 85 TL
01.01.2012 - 30.06.2012	2.917, 27 TL
01.07.2012 - 31.12.2012	3.033, 98 TL
01.01.2013 - 30.06.2013	3.129, 25 TL
01.07.2013 - 31.12.2013	3.254, 44 TL
01.01.2014 - 31.12.2014	3.438, 22 TL
01.01.2015 - 30.06.2015	3.541, 37 TL
01.07.2015 - 31.08.2015	3.709, 98 TL
01.09.2015 - 31.12.2015	3.828, 37 TL
01.01.2016 - 30.06.2016	4.092, 53 TL
01.07.2016 - 31.12.2016	4.297, 21 TL
01.01.2017 - 30.06.2017	4.426, 16 TL
01.07.2017 - 31.12.2017	4.732, 48 TL
01.01.2018 - 30.06.2018	5.001,76 TL
01.01.2019 - 30.06.2019	6.017,60 TL
01.07.2019 - 31.12.2019	6.379,86 TL
01.01.2020 - 30.06.2020	6.730,15 TL
01.07.2020 - 31.12.2020	7.117,17 TL
01.01.2021 - 30.06.2021	7.638,96 TL
01.07.2021 - 31.12.2021	8.284,51 TL
01.01.2022 - 30.06.2022	10.848,59 TL
01.07.2022 - 31.12.2022	15.371,40 TL
01.01.2023 - 30.06.2023	19.982,83 TL
01.07.2023 - 31.12.2023	23.489,83 TL
01.01.2024 - 30.06.2024	35.058,58 TL
01.07.2024 - 31.12.2024	41.828,42 TL
01.01.2025 - 30.06.2025	46.655,43 TL
01.07.2025 - 31.12.2025	53.919,68 TL

ASGARİ ÜCRET

Yürürlük Tarihi	16 yaşından büyükler			16 yaşından küçükler		
	Net Ücret*	Brüt Ücret	İşverene Maliyeti	Net Ücret*	Brüt Ücret	İşverene Maliyeti
01.01.2025 - 31.12.2025	22.104,67	26.005,50	30.621,48	22.104,67	26.005,50	30.621,48
01.01.2024 - 31.12.2024	17.002,13	20.002,50	23.502,94	17.002,13	20.002,50	23.502,94
01.07.2023 - 31.12.2023	11.402,32	13.414,50	15.762,04	11.402,32	13.414,50	15.762,04
01.01.2022 - 30.06.2023	8.506,80	10.008,00	11.759,40	8.506,80	10.008,00	11.759,40
01.07.2022 - 31.12.2022	5.500,35	6.471,00	7.603,43	5.500,35	6.471,00	7.603,43
01.01.2022 - 30.06.2022	4.253,40	5.004,00	5.879,70	4.253,40	5.004,00	5.879,70
01.01.2021 - 31.12.2021	2.825,90	3.577,50	4.203,56	2.825,90	3.577,50	4.203,56
01.01.2020 - 31.12.2020	2.324,70	2.943,00	3.458,03	2.324,70	2.943,00	3.458,03
01.01.2019 - 31.12.2019	2.020,90	2.558,40	3.006,12	2.020,90	2.558,40	3.006,12
01.01.2018 - 31.12.2018	1.603,12	2.029,50	2.384,66	1.603,12	2.029,50	2.384,66

(*) Net ele geçen asgari ücrete asgari geçim indirimi ilave edilmiştir.

ASGARİ ÜCRET

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	26.005,50 TL	26.005,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	3.640,77 TL	3.640,77 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	260,06 TL	260,06 TL
Kesintiler Toplamı	3.900,83 TL	3.900,83 TL
Net Ücret	22.104,67 TL	22.104,67 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		4.095,87 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		520,11 TL
Toplam İşveren Katkısı		4.615,98 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2025-31.12.2025 Dönemi)		
Brüt Asgari Ücret	26.005,50 TL	
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	3.640,77 TL	
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	260,06 TL	
Kesintiler Toplamı	3.900,83 TL	
Net Ücret	22.104,67 TL	

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2024-31.12.2024 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	20.002,50 TL	20.002,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	2.800,35 TL	2.800,35 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	200,03 TL	200,03 TL
Kesintiler Toplamı	3.000,38 TL	3.000,38 TL
Net Ücret	17.002,12 TL	17.002,12 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2024 31.12.2024 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		3.100,39TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		400,05 TL
Toplam İşveren Katkısı		3.500,44 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER 01.01.2024-31.12.2024 Dönemi)		
Brüt Asgari Ücret		20.002,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)		2.800,35 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)		200,03 TL
Kesintiler Toplamı		3.000,38 TL
Net Ücret		17.002,12 TL
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	13,414.50 TL	13,414.50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	1,878.03 TL	1,878.03 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	134.15 TL	134.15 TL
Kesintiler Toplamı	2,012.18 TL	2,012.18 TL
Net Ücret	11,402.32 TL	11,402.32 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)		
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)		2,079.25 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)		268.29 TL
Toplam İşveren Katkısı		2.347,54 TL

KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.07.2023-31.12.2023 Dönemi)	
Brüt Asgari Ücret	13,414.50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	1,878.03 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	134.15 TL
Kesintiler Toplamı	2.012,18 TL
Net Ücret	11,402.32 TL
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Brüt Ücret	10.008,00
Sigorta Primi İşçi Payı	1.401,12
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	100,08
Gelir Vergisi Matrahı	-
Gelir Vergisi	-
Damga Vergisi	-
Kesintiler Toplamı	1.501,20
Net Ücret	8.506,80
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	1.551,24
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	200,16
Toplam İşveren Katkısı	1.751,40
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2023 - 30.06.2023)	
Brüt Asgari Ücret	10.008,00
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	1.401,12
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	100.08
Damga Vergisi (% 0,759)	-
Kesintiler Toplamı	1.501,20
Net Ücret	8.506,80
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Brüt Ücret	6.471,00
Sigorta Primi İşçi Payı	905,94
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	64,71
Gelir Vergisi Matrahı	-
Gelir Vergisi	-

Damga Vergisi	-
Kesintiler Toplamı	970,65
Net Ücret	5.500,35
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15, 5)	1.326,56
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	129,42
Toplam İşveren Katkısı	1.455,98
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.07.2022 - 31.12.2022)	
Brüt Asgari Ücret	6.471,00
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	905,94
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	64,71
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	970,65
Net Ücret	5.500,35
ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2022-30.06.2022)	
Brüt Ücret	5.004,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	700,56 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	50,04 TL
Kesintiler Toplamı	750,60 TL
Net Ücret	4.253,40 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2022-30.06.2022)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	775,62 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	100,08 TL
Toplam İşveren Katkısı	875,70 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2022-30.06.2022)	
Brüt Asgari Ücret	5.004,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	700,56 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	50,04 TL
Kesintiler Toplamı	756,60 TL
Net Ücret	4.253,40 TL

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2021-31.12.2021)	
Brüt Ücret	3.577,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	500,85 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	35,78 TL
Gelir Vergisi Matrahı	3.040,87 TL
Gelir Vergisi	456,13 TL
Damga Vergisi	27,15 TL
Kesintiler Toplamı	1.019,91 TL
Net Ücret	2.557,59 TL
ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2021-31.12.2021)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	733,39 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	71,55 TL
Toplam İşveren Katkısı	804,94 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2021-31.12.2021)	
Brüt Asgari Ücret	3.577,50 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	500,85 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	35,78 TL
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	536,63 TL
Net Ücret	3.040,87 TL

ASGARİ ÜCRET VE YASAL KESİNTİLER (01.01.2020-31.12.2020 Dönemi)		
	16 Yaşından Büyükler	16 Yaşından Küçükler
Brüt Ücret	2.943,00 TL	2.943,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı	412,02 TL	412,02 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşçi Payı	29,43 TL	29,43 TL
Gelir Vergisi Matrahı	2.501,55 TL	2.501,55 TL
Gelir Vergisi	154,51 TL	154,51 TL
Damga Vergisi	22,34 TL	22,34 TL
Kesintiler Toplamı	618,30 TL	618,30 TL
Net Ücret	2.324,70 TL	2.324,70 TL

ASGARİ ÜCRETE İŞVEREN KATKISI (01.01.2020-31.12.2020 Dönemi)	
Sigorta Primi İşveren Payı (% 15,5)	456,17 TL
İşsizlik Sigortası Primi İşveren Payı (% 2)	58,86 TL
Toplam İşveren Katkısı	515,03 TL
KONUT KAPICI ÜCRETİ VE KESİNTİLER (01.01.2020-31.12.2020 Dönemi)	
Brüt Asgari Ücret	2.943,00 TL
Sigorta Primi İşçi Payı (% 14)	412,02 TL
İşsizlik Sigortası İşçi Payı (% 1)	29,43 TL
Damga Vergisi (% 0, 759)	-
Kesintiler Toplamı	441,45 TL
Net Ücret	2.501,55 TL

İŞSİZLİK SİGORTASI PRİMİ

-1.6.2000-31.12.2001 tarihleri arasında (sigorta matrahı üzerinden);

işçiden % 2, işverenden % 3 oranında kesinti yapılmıştır.

-01.01.2002'den itibaren:

İşçiden % 1, İşverenden % 2 oranında kesinti yapılmaktadır.

YILLIK ÜCRETLİ İZİN SÜRELERİ

4857 sayılı İş Kanunu'nun 53. maddesine göre (10.06.2003 tarihinden itibaren) çalışanlara aşağıdaki süreler kadar ücretli yıllık izin verilir. Ancak 18 ve daha küçük yaştaki işçilerle 50 ve daha yukarı yaştaki işçilere verilecek yıllık ücretli izin 20 günden az olamaz ve yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez. Yıllık izin hesabında izin sürelerine rastlayan ulusal bayram, hafta tatili ve genel tatil günleri izin süresinden sayılmaz.

Hizmet Süresi	İzin Süresi
1 yıldan 5 yıla kadar olanlara	Yılda 14 gün
5 yıldan fazla ve 15 yıldan az olanlara	Yılda 20 gün
15 yıl ve daha fazla olanlara	Yılda 26 gün
18 ve Daha Küçük Yaştaki İşçiler ile 50 ve Daha Yukarı Yaştakiler	En Az 20 İş Günü
SOSYAL İZİN SÜRELERİ	
İşçilerin Evlenmelerinde	3 gün
Ana veya Babalarının, Eşlerinin, Kardeş ve Çocuklarının Ölümünde	3 gün

ULUSAL BAYRAM VE GENEL TATİL GÜNLERİ

Ulusal Bayram

28 Ekim saat: 13.00 – 29 Ekim saat: 24.00 arası

Genel Tatil

1 Ocak – 23 Nisan - 1 Mayıs- 19 Mayıs - 15 Temmuz - 30 Ağustos

Ramazan Bayramı arife yarım gün + 3 gün

Kurban Bayramı arife yarım gün + 4 gün

**İHBAR TAZMİNATI
(AKDİN FESHİNDE BİLDİRİM SÜRELERİ)**

Çalışma Süresi	İhbar Süresi	Tazminat Miktarı
İşi altı (6) aydan az sürmüştür ise	2 Hafta	2 Haftalık Ücret
İşi altı (6) aydan bir buçuk (1, 5) yıla kadar sürmüştür ise	4 Hafta	4 Haftalık Ücret
İşi bir buçuk (1, 5) yıldan üç (3) yıla kadar sürmüştür ise	6 Hafta	6 Haftalık Ücret
İşi üç (3) yıldan fazla sürmüştür ise	8 Hafta	8 Haftalık Ücret

**ENGELLİ, ESKİ HÜKÜMLÜ VE TERÖR MAĞDURLARI İÇİN
ÖNGÖRÜLEN ÇALIŞTIRMA ORANLARI**

	Engelli	Eski Hükümlü	Terör Mağduru
Kamu İşyerinde	% 4	% 2	-
Özel Sektörde	% 3	-	-

YENİDEN DEĞERLEME ORANI

(2000 Yılı) %56,0 (2001 Yılı) %53,2 (2002 Yılı) %59,0 (2003 Yılı) %28,5
(2004 Yılı) %11,2 (2005 Yılı) %9,8 (2006 Yılı) %7,8 (2007 Yılı) %7,2
(2008 Yılı) %12 (2009 Yılı) %2,2 (2010 Yılı) 7,7 (2011 Yılı) %10,26 (2012 Yılı)
%7,80 (2013 Yılı) %3,93, (2014 Yılı) %10,11 (2015 Yılı) %5,58 (2016 Yılı) %3,83
(2017 Yılı) %14,47 (2018 Yılı) %23,73, (2019 Yılı) % 22,58, (2020 Yılı) %9,11,
(2021 Yılı) %36,20, (2022 Yılı) %122,93, (2023 Yılı) %58,46, **(2024 Yılı) %43,93**

2025 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ

158.000 TL'ye kadar	% 15
330.000 TL'nin 158.000 TL'si için 23.700 TL, fazlası	% 20
800.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL (ücret gelirlerinde 1.200.000 TL'nin 330.000 TL'si için 58.100 TL), fazlası	%27
4.300.000 TL'nin 800.000 TL'si için 185.000 TL, (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'nin 1.200.000 TL'si için 293.000 TL), fazlası	% 35
4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.410.000 TL, (ücret gelirlerinde 4.300.000 TL'den fazlasının 4.300.000 TL'si için 1.378.000 TL), fazlası	% 40

2024 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ

110.000 TL'ye kadar	% 15
230.000 TL'nin 110.000 TL'si için 16.500 TL, fazlası	% 20
580.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL (ücret gelirlerinde 870.000 TL'nin 230.000 TL'si için 40.500 TL), fazlası	% 27
3.000.000 TL'nin 580.000 TL'si için 135.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'nin 870.000 TL'si için 213.300 TL), fazlası	% 35
3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 982.000 TL (ücret gelirlerinde 3.000.000 TL'den fazlasının 3.000.000 TL'si için 958.800 TL), fazlası	% 40

2023 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
70.000 TL'ye kadar	% 15
150.000 TL'nin 70.000 TL'si için 10.500 TL, fazlası	% 20
370.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL (ücret gelirlerinde 550.000 TL'nin 150.000 TL'si için 26.500 TL), fazlası	%27
1.900.000 TL'nin 370.000 TL'si için 85.900 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'nin 550.000 TL'si için 134.500 TL), fazlası	% 35
1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 621.400 TL, (ücret gelirlerinde 1.900.000 TL'den fazlasının 1.900.000 TL'si için 607.000 TL), fazlası	% 40
2022 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
32.000 TL'ye kadar	% 15
70.000 TL'nin 32.000 TL'si için 4.800 TL, fazlası	% 20
170.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL, (ücret gelirlerinde 250.000 TL'nin 70.000 TL'si için 12.400 TL), fazlası	%27
880.000 TL'nin 170.000 TL'si için 39.400 TL, (ücret gelirlerinde 880.000 TL'nin 250.000 TL'si için 61.000 TL), fazlası	% 35
880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 287.900 TL, (ücret gelirlerinde 880.000 TL'den fazlasının 880.000 TL'si için 281.500 TL), fazlası	% 40
2021 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
24.000 TL'ye kadar	% 15
53.000 TL'nin 24.000 TL'si için 3.600 TL, fazlası	% 20
130.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL, (ücret gelirlerinde 190.000 TL'nin 53.000 TL'si için 9.400 TL), fazlası	% 27
650.000 TL'nin 130.000 TL'si için 30.190 TL, (ücret gelirlerinde 650.000 TL'nin 190.000 TL'si için 46.390 TL), fazlası	% 35
650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 212.190 TL, (ücret gelirlerinde 650.000 TL'den fazlasının 650.000 TL'si için 207.390 TL), fazlası	% 40
2020 YILI GELİR VERGİSİ TARİFESİ	
22.000 TL'ye kadar	% 15
49.000 TL'nin 22.000 TL'si için 3.300 TL, fazlası	% 20
120.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL, (ücret gelirlerinde 180.000 TL'nin 49.000 TL'si için 8.700 TL), fazlası	%27
600.000 TL'nin 120.000 TL'si için 27.870 TL, (ücret gelirlerinde 600.000 TL'nin 180.000 TL'si için 44.070 TL), fazlası	% 35
600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 195.870 TL, (ücret gelirlerinde 600.000 TL'den fazlasının 600.000 TL'si için 191.070 TL), fazlası	% 40

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2025 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	9.900 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	5.700 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	2.400 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2024 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	6.900 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	4.000 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	1.700 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2023 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	4.400 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	2.600 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	1.100 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2022 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	2.000 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	1.170 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	500 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2021 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	1500 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	860 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	380 TL

ÜCRETLERİN VERGİLENDİRİLMESİNDE UYGULANACAK AYLIK ENGELLİLİK İNDİRİMİ 2020 YILI TUTARLARI	
I. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 80'ini kaybetmiş olanlar)	1400 TL
II. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 60'ını kaybetmiş olanlar)	790 TL
III. Derece Engelliler (Çalışma gücünün asgari % 40'ını kaybetmiş olanlar)	350 TL

DAMGA VERGİSİ ORANI

b) Maaş, ücret, gündelik, huzur hakkı, aidat, ihtisas zammı, ikramiye, yemek ve mesken bedeli, harcırah, tazminat ve benzeri her ne adla olursa olsun hizmet karşılığı alınan paralar (Ek: 5766/10-ç md.) (Yürürlük: 6/6/2008) (avans olarak ödenenler dahil) için verilen makbuzlar ile bu paraların nakden ödenmeyerak kişiler adına açılmış veya açılacak cari hesaplara nakledildiği veya emir ve havalelerine tediyeye olunduğu takdirde nakli

2021 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	268,31	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	268,31
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	321,98	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	321,98
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	297,98	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	297,98
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	362,22	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	308,56
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	456,13	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	402,47
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	456,13	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	429,30

2020 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	220,73	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	220,73
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	264,87	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	264,87
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	297,98	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	297,98
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	331,09	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	331,09
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	375,23	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	375,23
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	375,23	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	375,23

2019 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	191,88	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	191,88
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	230,26	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	230,26
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	259,04	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	259,04
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	287,82	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	287,82
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	326,20
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	326,20	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	326,20

2018 YILI ASGARİ GEÇİM İNDİRİMİ TUTARLARI			
Medeni Durum	Aylık (TL)	Medeni Durum	Aylık (TL)
Bekâr	152,21	Evli, eşi çalışan ve çocuksuz	152,21
Evli eşi çalışmayan ve çocuksuz	182,66	Evli, eşi çalışan ve 1 çocuklu	175,04
Evli eşi çalışmayan ve 1 çocuklu	205,49	Evli, eşi çalışan ve 2 çocuklu	197,88
Evli eşi çalışmayan ve 2 çocuklu	228,32	Evli, eşi çalışan ve 3 çocuklu	228,32
Evli eşi çalışmayan ve 3 çocuklu	258,76	Evli, eşi çalışan ve 4 çocuklu	243,54
Evli eşi çalışmayan ve 4 çocuklu	258,76	Evli, eşi çalışan ve 5 çocuklu	258,76

SSK TABAN VE TAVANI		
SSK	TABAN	TAVAN
01.01.2000 – 31.03.2000	120.000.000	360.000.000
01.04.2000 – 31.07.2000	150.000.000	450.000.000
01.08.2000 – 31.03.2001	150.000.000	600.000.000
01.04.2001 -31.12.2001	210.000.000	1.050.000.000
01.01.2002-31.03.2002	222.750.000	1.050.000.000
01.04.2002 - 30.06.2002	277.873.000	1.389.360.000
01.07.2002 - 31.03.2003	327.583.290	1.637.916.450
01.04.2003 - 30.06.2003	393.099.960	1.965.499.800
01.07.2003 - 01.01.2004	458.015.820	2.290.079.100
01.01.2004 - 30.06.2004	549.618.984	2.748.094.920
01.07.2004 – 31.12.2004	444.150.000	2.886.975.000
01.01.2005 – 31.12.2005	488, 70	3.176.55
01.01.2006 – 31.12.2006	531	3.451.50
01.01.2007 – 30.06.2007	562.50	3.656.40
01.07.2007 – 31.12.2007	585	3.802.50
01.01.2008 – 30.06.2008	608.40	3.954.60
01.07.2008 – 31.12.2008	638.70	4.151.70
01.01.2009 - 30.06.2009	666, 00	4.329, 00
01.07.2009 - 31.12.2009	693, 00	4.504, 50
01.01.2010 - 30.6.2010	729, 00	4.738, 50
01.07.2010 - 31.12.2010	760, 50	4.943, 40
01.01.2011 - 30.6.2011	796, 50	5.177, 40
01.07.2011 - 31.12.2011	837, 00	5.440, 50
01.01.2012-30.06.2012	886, 50	5.762, 40
01.07.2012-31.12.2012	940, 50	6.113, 40
01.01.2013 - 30.06.2013	978, 60	6.376, 90
01.07.2013 - 31.12.2013	1.021, 50	6.639, 90
01.01.2014 - 30.06.2014	1.071, 00 TL	6.961, 50 TL
01.07.2014 - 31.12.2014	1.134, 00 TL	7.371, 00 TL
01.01.2015 - 30.06.2015	1.201, 50 TL	7.809, 90 TL
01.07.2015 - 31.12.2015	1.273, 50 TL	8.277, 90 TL
01.01.2016 - 31.12.2016	1.647, 00 TL	10.705, 50 TL
01.01.2017 - 31.12.2017	1.777, 50 TL	13.331, 40 TL
01.01.2018 - 31.12.2018	2.029,50 TL	15.221,40 TL
01.01.2019 - 31.12.2019	2.558,40 TL	19.188,00 TL
01.01.2020 - 31.12.2020	2.943,00 TL	22.072,50 TL
01.01.2021 - 31.12.2021	3.577,50 TL	26.831,40 TL
01.01.2022 - 30.06.2022	5.004,00 TL	37.530,00 TL
01.07.2022 - 31.12.2022	6.471,00 TL	48.532,50 TL
01.07.2023 - 31.12.2023	13.414,50 TL	100.608,90 TL
01.01.2024-31.12.2024	20.002,50 TL	150.018,90 TL
01.01.2025 - 31.12.2025	26.005,50 TL	195.041,40 TL

**ÇALIŞAN SİGORTALILAR İÇİN
PRİME ESAS GÜNLÜK KAZANÇLAR (TL)**

YILLAR	1475 s. K. GÖRE ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	506 s. K. GÖRE PRİME ESAS	
		ASGARİ GÜNLÜK KAZANÇ	AZAMİ GÜNLÜK KAZANÇ
01.01.1990	7.500	5.950	54.400
01.07.1990	7.500	7.467	68.267
01.08.1990	13.800	7.467	68.267
01.01.1991	13.800	11.734	75.094
01.07.1991	13.800	15.667	100.267
01.08.1991	26.700	15.667	100.267
01.01.1992	26.700	19.805	115.932
01.07.1992	26.700	24.652	144.305
01.08.1992	48.300	24.652	144.305
01.01.1993	48.300	28.022	164.034
01.07.1993	48.300	31.619	185.092
01.08.1993	83.250	31.619	185.092
01.10.1993	83.250	35.595	208.367
01.01.1994	83.250	37.110	217.234
01.04.1994	83.250	41.654	243.834
01.09.1994	139.125	41.654	243.834
01.01.1995	139.125	43.168	252.700
01.04.1995	139.125	46.387	271.542
01.09.1995	282.000	46.387	271.542
15.11.1995	282.000	260.691	572.232
01.07.1996	282.000	504.900	973.590
01.08.1996	567.000	504.900	973.590
01.01.1997	567.000	723.775	1.333.072
01.03.1997	567.000	854.165	1.479.043
01.07.1997	567.000	1.231.371	2.074.909
01.08.1997	1.181.250	1.231.371	2.074.909
01.01.1998	1.181.250	1.668.400	2.765.470
01.07.1998	1.181.250	2.103.611	3.439.311
01.08.1998	1.594.650	2.103.611	3.439.311
01.10.1998	1.594.650	2.336.625	3.809.125
01.01.1999	2.602.500	3.112.200	5.007.450
01.07.1999	3.120.000	3.790.000	6.070.000
01.01.2000	3.660.000	4.000.000	12.000.000
01.04.2000	3.660.000	5.000.000	15.000.000
01.07.2000	3.960.000	5.000.000	15.000.000
01.08.2000	3.960.000	5.000.000	20.000.000
01.01.2001	4.665.000	5.000.000	20.000.000
01.04.2001	4.665.000	7.000.000	35.000.000
01.07.2001	4.898.250	7.000.000	35.000.000
01.08.2001	5.598.000	7.000.000	35.000.000

01.01.2002	7.400.025	7.000.000	35.000.000
01.04.2002	7.400.025	9.262.400	46.312.000
01.07.2002	8.362.500	10.919.443	54.597.215
01.01.2003	10.200.000	10.919.443	54.597.215
01.04.2003	10.200.000	13.103.332	65.516.610
10.06.2003	10.200.000	13.103.332	65.516.610
01.07.2003	10.200.000	15.267.194	76.335.970
01.01.2004	14.100.000	18.321.000	91.605.000
01.07.2004	14.805.000	14.805.000	96.232.500
01.01.2005	16, 29	16, 29	105, 89
01.01.2006	17, 70	17, 70	115, 05
01.01.2007	18, 75	18, 75	121, 88
01.07.2007	19, 50	19, 50	126, 75
01.01.2008	20, 28	20, 28	131, 32
01.07.2008	21, 29	21, 29	138, 39
01.01.2009	22, 20	22, 20	144, 30
01.07.2009	23, 10	23, 10	150, 15
01.01.2010	24, 30	24, 30	157, 95
01.07.2010	25, 35	25, 35	164, 78
01.01.2011	26, 55	26, 55	172, 58
01.07.2011	27, 90	27, 90	181, 35
01.01.2012	29, 55	29, 55	192, 075
01.07.2012	31, 35	31, 35	203, 775
01.01.2013	32, 62	32, 62	212, 03
01.07.2013	27, 97	27, 97	212, 03
01.01.2014	35, 70	35, 70	232, 05
01.07.2014	37, 80	37, 80	245, 70
01.01.2015	40, 05	40, 05	260, 33
01.07.2015	42, 45	42, 45	275, 93
01.01.2016	54, 90	54, 90	356, 85
01.01.2017	59, 25	59, 25	444, 38
01.01.2018	67, 65	67, 65	507, 38
01.01.2019	85,28	85,28	639,60
01.01.2020	98,10	98,10	735,75
01.01.2021	119,25	119,25	894,38
01.01.2022	166,80	166,80	1.251,00
01.01.2023	333,60	333,60	2.502,00
01.01.2024	666,75	666,75	5.000,63
01.01.2025	866,85	866,85	6.501,38

YASAL FAİZLER VE YÜRÜRLÜK SÜRELERİ

Yürürlük tarihleri	Faiz oranları	Süre/Gün
01.01.2010 dan itibaren	% 9	...
01.01.2009 - 31.12.2009	% 9	365
01.01.2008 - 31.12.2008	% 9	365
01.01.2007 - 31.12.2007	% 9	365
01.01.2006 - 31.12.2006	% 9	365
01.05.2005 - 31.12.2005	%12	245

01.07.2004 - 30.04.2005	%38	304
01.01.2004 - 30.06.2004	%43	181
01.07.2003 - 31.12.2003	%50	184
01.07.2002 - 30.06.2003	%55	365
01.01.2000 - 30.06.2002	%60	911
01.01.1998 - 31.12.1999	% 50	730

**KANUNİ FAİZ, TEMERRÜT FAİZİ VE TİCARİ TEMERRÜT FAİZİ
ORANLARI (3095k/1, 2)**

Tarih Aralığı	Kanuni Faiz Oranı	Sözleşmeyle Tesbit Edilmemişse Temerrüt Faiz Oranı	Ticari İşlerde Uygulanacak Temerrüt Faiz Oranı
19.12.1984 - 31.12.1997	% 30	%30	% 30'dan Az Olmamak Kaydıyla Reeskont Faiz Oranı
01.01.1998 - 31.12.1999	% 50	% 50	% 50'den Az Olmamak Kaydıyla Reeskont Faiz Oranı
01.01.2000 - 30.06.2002	% 60	% 60	% 70
01.07.2002 - 30.06.2003	% 55	% 55	% 64
01.07.2003 - 31.12.2003	% 50	% 50	% 57
01.01.2004 - 30.06.2004	% 43	% 43	% 48
01.07.2004 - 30.04.2005	% 38	% 38	% 42
01.05.2005 - 30.06.2005	% 12	% 12	% 42
01.07.2005 - 31.12.2005	% 12	% 12	% 30
01.01.2006 - 31.12.2006	% 9	% 9	% 25
01.01.2007 - 31.12.2007	% 9	% 9	% 29
01.01.2008 - 30.06.2009	% 9	% 9	% 27
01.07.2009 - 31.12.2009	% 9	% 9	% 19
01.01.2010 - 31.12.2010	% 9	% 9	% 16
01.01.2011 - 31.12.2011	% 9	% 9	% 15
01.01.2012 - 31.12.2012	% 9	% 9	% 17,75
01.01.2013 - 31.12.2013	% 9	% 9	% 13,75
01.01.2014 - 31.12.2014	% 9	% 9	% 11,75
01.01.2015 - 31.12.2016	% 9	% 9	% 10,50
01.01.2017 - 30.06.2018	% 9	% 9	% 9,75

01.07.2018 - 31.12.2018	% 9	% 9	% 19,50
01.01.2019 - 31.12.2019	% 9	% 9	% 19,50
01.01.2020 - 31.12.2020	% 9	% 9	% 13,75
01.01.2021 - 31.12.2021	% 9	% 9	% 16,75
01.01.2022 - 31.12.2022	% 9	% 9	% 15,75
01.01.2023- 30.06.2023	% 9	% 9	% 10,75
01.07.2023 - 31.12.2023	% 9	% 9	% 16,75
01.01.2024 - 31.05.2024	% 9	% 9	% 48
01.06.2024	% 9	% 9	% 24

ENFLASYON ORANLARI (%) (TÜİK Verilerine Göre)

Üretici Fiyatları Endeksi (ÜFE)		Tüketici Fiyatları Endeksi (TÜFE)	
2024 Yıllık	%28,52	2024 Yıllık	%44,38
2023 Yıllık	%44,22	2023 Yıllık	%64,77
2022 Yıllık	%97,72	2022 Yıllık	%64,27
2021 Yıllık	%79,89	2021 Yıllık	%36,08
2020 Yıllık	%25,15	2020 Yıllık	%14,60
2019 Yıllık	%7,36	2019 Yıllık	%11,84
2018 Yıllık	%33,64	2018 Yıllık	%20,30
2017 Yıllık	% 15,47	2017 Yıllık	% 11,92
2016 Yıllık	% 9, 94	2016 Yıllık	% 8,53
2015 Yıllık	% 5, 71	2015 Yıllık	% 8, 81
2014 Yıllık	% 6, 36	2014 Yıllık	% 8, 17
2013 Yıllık	% 6, 97	2013 Yıllık	% 7, 40
2012 Yıllık	% 2, 45	2012 Yıllık	% 6, 16
2011 Yıllık	%13, 33	2011 Yıllık	% 10, 45
2010 Yıllık	% 8, 87	2010 Yıllık	% 6, 40
2009 Yıllık	% 5, 93	2009 Yıllık	% 6, 53
2008 Yıllık	% 8, 11	2008 Yıllık	% 10, 06
2007 Yıllık	% 5, 94	2007 Yıllık	% 8, 39
2006 Yıllık	% 11, 58	2006 Yıllık	% 9, 65
2005 Yıllık	% 2, 66	2005 Yıllık	% 7, 72

Yıl	Aylar	Önceki Aya Göre		Önceki Yılın Aralık Ayına Göre		Önceki Yılın Aynı Ayına Göre		12 Aylık Ortalamalara Göre	
		Yİ-ÜFE	TÜFE	Yİ-ÜFE	TÜFE	Yİ-ÜFE	TÜFE	Yİ-ÜFE	TÜFE
2025	Ocak	3,06	5,03	3,06	5,03	27,20	42,12	39,50	56,35
2025	Şubat	2,12	2,27	5,24	7,42	25,21	39,05	37,55	53,83
2025	Mart	1,88	2,46	7,23	10,06	23,50	38,10	35,23	51,26
2025	Nisan	2,76	3,00	10,19	13,36	22,50	37,86	32,65	48,73
2025	Mayıs	2,48	1,53	12,92	15,09	23,13	35,41	30,17	45,80
2025	Haziran	2,46	1,37	15,71	16,67	24,45	35,05	28,34	43,23
2025	Temmuz	1,73	2,06	17,70	19,08	24,19	33,52	27,07	41,13
2025	Ağustos	2,48	2,04	20,62	21,50	25,16	32,95	26,28	39,62
2025	Eylül	2,52	3,23	23,66	25,43	26,59	33,29	25,83	38,36
2025	Ekim	1,63	2,55	25,67	28,63	27,00	32,87	25,49	37,15
2025	Kasım	0,84	0,87	26,72	29,74	27,23	31,07	25,37	35,91
2025	Aralık	0,75	0,89	27,67	30,89	27,67	30,89	25,36	34,88
2024	Ocak	4,14	6,70	4,14	6,70	44,20	64,86	47,35	54,72
2024	Şubat	3,74	4,53	8,03	11,54	47,29	67,07	45,71	55,91
2024	Mart	3,29	3,16	11,59	15,06	51,47	68,50	45,28	57,50
2024	Nisan	3,60	3,18	15,61	18,72	55,66	69,80	45,83	59,64
2024	Mayıs	1,96	3,37	17,87	22,72	57,68	75,45	47,24	62,51
2024	Haziran	1,38	1,64	19,49	24,73	50,09	71,60	47,97	65,07
2024	Temmuz	1,94	3,23	21,81	28,76	41,37	61,78	47,55	65,93
2024	Ağustos	1,68	2,47	23,86	31,94	35,75	51,97	46,23	64,91
2024	Eylül	1,37	2,97	25,55	35,86	33,09	49,38	44,81	63,47
2024	Ekim	1,29	2,88	27,17	39,77	32,24	48,58	43,93	62,02
2024	Kasım	0,66	2,24	28,01	42,91	29,47	47,09	42,60	60,45
2024	Aralık	0,40	1,03	28,52	44,38	28,52	44,38	41,10	58,51
2023	Ocak	4,15	6,65	4,15	6,65	86,46	57,68	125,53	72,45
2023	Şubat	1,56	3,15	5,78	10,00	76,61	55,18	120,72	71,83
2023	Mart	0,44	2,29	6,25	12,52	62,45	50,51	113,73	70,20
2023	Nisan	0,81	2,39	7,11	15,21	52,11	43,68	105,50	67,20
2023	Mayıs	0,65	0,04	7,81	15,26	40,76	39,59	95,80	63,72
2023	Haziran	6,50	3,92	14,82	19,77	40,42	38,21	86,59	59,95
2023	Temmuz	8,23	9,49	24,27	31,14	44,50	47,83	78,51	57,45
2023	Ağustos	5,89	9,09	31,59	43,06	49,41	58,94	71,97	56,28
2023	Eylül	3,40	4,75	36,06	49,86	47,44	61,53	65,55	55,30
2023	Ekim	1,94	3,43	38,70	55,00	39,39	61,36	58,46	54,26
2023	Kasım	2,81	3,28	42,59	60,09	42,25	61,98	53,15	53,40
2023	Aralık	1,14	2,93	44,22	64,77	44,22	64,77	49,93	53,86
2022	Ocak	10,45	11,10	10,45	11,10	93,53	48,69	49,93	22,58
2022	Şubat	7,22	4,81	18,43	16,45	105,01	54,44	56,83	25,98
2022	Mart	9,19	5,46	29,31	22,81	114,97	61,14	64,30	29,88
2022	Nisan	7,67	7,25	39,23	31,71	121,82	69,97	72,03	34,46

2022	Mayıs	8,76	2,98	51,43	35,64	132,16	73,50	80,38	39,33
2022	Haziran	6,77	4,95	61,68	42,35	138,31	78,62	88,77	44,54
2022	Temmuz	5,17	2,37	70,04	45,72	144,61	79,60	97,30	49,65
2022	Ağustos	2,41	1,46	74,13	47,85	143,75	80,21	105,39	54,69
2022	Eylül	4,78	3,08	82,45	52,40	151,50	83,45	114,02	59,91
2022	Ekim	7,83	3,54	96,74	57,80	157,69	85,51	122,93	65,26
2022	Kasım	0,74	2,88	98,20	62,35	136,02	84,39	128,94	70,36
2022	Aralık	-0,24	1,18	97,72	64,27	97,72	64,27	128,47	72,31
2021	Ocak	2,66	1,68	2,66	1,68	26,16	14,97	13,64	12,53
2021	Şubat	1,22	0,91	3,92	2,60	27,09	15,61	15,14	12,81
2021	Mart	4,13	1,08	8,21	3,71	31,20	16,19	17,04	13,18
2021	Nisan	4,34	1,68	12,91	5,45	35,17	17,14	19,44	13,70
2021	Mayıs	3,92	0,89	17,34	6,39	38,33	16,59	22,24	14,13
2021	Haziran	4,01	1,94	22,04	8,45	42,89	17,53	25,38	14,55
2021	Temmuz	0,73	0,45	5,89	6,18	9,46	9,32	9,26	8,35
2021	Ağustos	0,42	0,09	6,33	6,28	9,88	9,54	9,55	8,46
2021	Eylül	0,85	0,14	7,24	6,43	9,84	8,86	9,84	8,54
2021	Ekim	5,24	2,39	37,34	15,75	46,31	19,89	36,20	17,09
2021	Kasım	9,99	3,51	51,06	19,82	54,62	21,31	38,94	17,71
2021	Aralık	19,08	13,58	79,89	36,08	79,89	36,08	43,86	19,60
2020	Ocak	1,84	1,35	1,84	1,35	8,84	12,15	15,71	14,52
2020	Şubat	0,48	0,35	2,33	1,71	9,26	12,37	14,18	13,94
2020	Mart	0,87	0,57	3,22	2,29	8,50	11,86	12,61	13,33
2020	Nisan	1,28	0,85	4,54	3,16	6,71	10,94	10,87	12,66
2020	Mayıs	1,54	1,36	6,15	4,57	5,53	11,39	9,14	12,10
2020	Haziran	0,69	1,13	6,89	5,75	6,17	12,62	7,74	11,88
2020	Temmuz	1,02	0,58	7,98	6,37	8,33	11,76	6,81	11,51
2020	Ağustos	2,35	0,86	10,52	7,29	11,53	11,77	6,71	11,27
2020	Eylül	2,65	0,97	13,44	8,33	14,33	11,75	7,71	11,47
2020	Ekim	3,55	2,13	17,48	10,64	18,20	11,89	9,11	11,74
2020	Kasım	4,08	2,30	22,26	13,19	23,11	14,03	10,69	12,04
2020	Aralık	2,36	1,25	25,15	14,60	25,15	14,60	10,69	12,28
2019	Ocak	0,45	1,06	0,45	1,06	32,93	20,35	28,70	17,16
2019	Şubat	0,09	0,16	0,55	1,23	29,59	19,67	29,97	17,93
2019	Mart	1,58	1,03	2,14	2,27	29,64	19,71	31,17	18,70
2019	Nisan	2,98	1,69	5,18	4,00	30,12	19,50	32,24	19,39
2019	Mayıs	2,67	0,95	7,99	4,99	28,71	18,71	32,85	19,91
2019	Haziran	0,09	0,03	8,09	5,01	25,04	15,72	32,81	19,88
2019	Temmuz	-0,99	1,36	7,02	6,44	21,66	16,65	32,34	19,91
2019	Ağustos	-0,59	0,86	6,39	7,35	13,45	15,01	30,51	19,62
2019	Eylül	0,13	0,99	6,53	8,42	2,45	9,26	26,44	18,27
2019	Ekim	0,17	2,00	6,71	10,59	1,70	8,55	22,58	16,81
2019	Kasım	-0,08	0,38	6,63	11,01	4,26	10,56	19,68	15,87
2019	Aralık	0,69	0,74	7,36	11,84	7,36	11,84	17,56	15,18

2018	Ocak	0,99	1,02	0,99	1,02	12,14	10,35	15,66	11,23
2018	Şubat	2,68	0,73	3,69	1,76	13,71	10,26	15,50	11,23
2018	Mart	1,54	0,99	5,29	2,77	14,28	10,23	15,35	11,14
2018	Nisan	2,60	1,87	8,03	4,69	16,37	10,85	15,36	11,06
2018	Mayıs	3,79	1,62	12,12	6,39	20,16	12,15	15,80	11,10
2018	Haziran	3,03	2,61	15,52	9,17	23,71	15,39	16,57	11,49
2018	Temmuz	1,77	0,55	17,56	9,77	25,00	15,85	17,41	12,00
2018	Ağustos	6,60	2,30	25,32	12,29	32,13	17,90	18,78	12,61
2018	Eylül	10,88	6,30	38,96	19,37	46,15	24,52	21,36	13,75
2018	Ekim	0,91	2,67	40,22	22,56	45,01	25,24	23,73	14,90
2018	Kasım	-2,53	-1,44	36,68	20,79	38,54	21,62	25,52	15,63
2018	Aralık	-2,22	-0,40	33,64	20,30	33,64	20,30	27,01	16,33
2017	Ocak	3,98	2,46	3,98	2,46	13,69	9,22	4,96	7,76
2017	Şubat	1,26	0,81	5,29	3,29	15,36	10,13	5,87	7,88
2017	Mart	1,04	1,02	6,38	4,34	16,09	11,29	6,89	8,21
2017	Nisan	0,76	1,31	7,19	5,71	16,37	11,87	8,01	8,66
2017	Mayıs	0,52	0,45	7,74	6,18	15,26	11,72	9,02	9,09
2017	Haziran	0,07	-0,27	7,82	5,89	14,87	10,90	9,98	9,36
2017	Temmuz	0,72	0,15	8,60	6,05	15,45	9,79	10,94	9,44
2017	Ağustos	0,85	0,52	9,52	6,60	16,34	10,68	12,05	9,66
2017	Eylül	0,24	0,65	9,78	7,29	16,28	11,20	13,26	9,98
2017	Ekim	1,71	2,08	11,66	9,52	17,28	11,90	14,47	10,37
2017	Kasım	2,02	1,49	13,91	11,16	17,30	12,98	15,38	10,87
2017	Aralık	1,37	0,69	15,47	11,92	15,47	11,92	15,82	11,14
2016	Ocak	0, 55	1, 82	0, 55	1, 82	5, 94	9, 58	5, 50	7, 87
2016	Şubat	-0, 20	-0, 02	0, 34	1, 80	4, 47	8, 78	5, 61	7, 97
2016	Mart	0, 40	-0, 04	0, 75	1, 75	3, 80	7, 46	5, 64	7, 96
2016	Nisan	0, 52	0, 78	1, 27	2, 55	2, 87	6, 57	5, 47	7, 84
2016	Mayıs	1, 48	0, 58	2, 77	3, 15	3, 25	6, 58	5, 19	7, 71
2016	Haziran	7, 74	0, 47	3, 19	3, 63	3, 41	7, 64	4, 91	7, 74
2016	Temmuz	0, 21	1, 16	3, 41	4, 84	3, 96	8, 79	4, 77	7, 91
2016	Ağustos	0, 08	-0, 29	3, 49	4, 53	3, 03	8, 05	4, 51	7, 98
2016	Eylül	0, 29	0, 18	3, 79	4, 72	1, 78	7, 28	4, 07	7, 92
2016	Ekim	0, 84	1, 44	4, 66	6, 23	2, 84	7, 16	3, 83	7, 89
2016	Kasım	2, 00	0, 52	6, 76	6, 78	6, 41	7, 00	3, 93	7, 79
2016	Aralık	2, 98	1, 64	9, 94	8, 53	9, 94	8, 53	4, 30	7, 78
2015	Ocak	0, 33	1, 10	0, 33	1, 10	3, 28	7, 24	9, 59	8, 80
2015	Şubat	1, 20	0, 71	1, 53	1, 82	3, 10	7, 55	8, 79	8, 77
2015	Mart	1, 05	1, 19	2, 60	3, 03	3, 41	7, 61	8, 03	8, 70
2015	Nisan	1, 43	1, 63	4, 06	4, 71	4, 80	7, 91	7, 36	8, 57
2015	Mayıs	1, 11	0, 56	5, 22	5, 30	6, 52	8, 09	6, 98	8, 45
2015	Haziran	0, 25	0, 51	5, 49	4, 76	6, 73	7, 20	6, 74	8, 28
2015	Temmuz	-0, 32	0, 09	5, 15	4, 85	5, 62	6, 81	6, 43	8, 07
2015	Ağustos	0, 98	0, 40	6, 19	5, 27	6, 21	7, 14	6, 14	7, 88
2015	Eylül	1, 53	0, 89	7, 81	6, 21	6, 92	7, 95	5, 92	7, 80

2015	Ekim	-0, 20	1, 55	7, 59	7, 86	5, 74	7, 58	5, 58	7, 69
2015	Kasım	-1, 42	0, 67	6, 06	8, 58	5, 25	8, 10	5, 33	7, 61
2015	Aralık	-0, 33	0, 21	5, 71	8, 81	5, 71	8, 81	5, 28	7, 67
2014*	Ocak	3, 32	1, 98	3, 32	1, 98	10, 72	7, 75	5, 22	7, 53
2014	Şubat	1, 38	0, 43	4, 75	2, 41	12, 40	7, 89	6, 11	7, 60
2014	Mart	0, 74	1, 13	5, 52	3, 57	12, 31	8, 39	6, 95	7, 70
2014	Nisan	0, 09	1, 34	5, 61	4, 96	12, 98	9, 38	7, 89	7, 97
2014	Mayıs	-0, 52	0, 40	5, 06	5, 38	11, 28	9, 66	8, 66	8, 23
2014	Haziran	0, 06	0, 31	5, 12	5, 70	9, 75	9, 16	9, 03	8, 31
2014	Temmuz	0, 73	0, 45	5, 89	6, 18	9, 46	9, 32	9, 26	8, 35
2014	Ağustos	0, 42	0, 09	6, 33	6, 28	9, 88	9, 54	9, 55	8, 46
2014	Eylül	0, 85	0, 14	7, 24	6, 43	9, 84	8, 86	9, 84	8, 54
2014	Ekim	0, 92	1, 90	8, 22	8, 45	10, 10	8, 96	10, 11	8, 65
2014	Kasım	-0, 97	0, 18	7, 18	8, 65	8, 36	9, 15	10, 32	8, 80
2014	Aralık	-0, 76	-0, 44	6, 36	8, 17	6, 36	8, 17	10, 25	8, 85
Yıl	Aylar	Önceki Aya Göre		Önceki Yılın Aralık Ayına Göre		Önceki Yılın Aynı Ayına Göre		12 Aylık Ortalamalara Göre	
		ÜFE	TÜFE	ÜFE	TÜFE	ÜFE	TÜFE	ÜFE	TÜFE
2013	Ocak	-0, 18	1, 65	-0, 18	1, 65	1, 88	7, 31	5, 33	8, 62
2013	Şubat	-0, 13	0, 30	-0, 31	1, 95	1, 84	7, 03	4, 72	8, 33
2013	Mart	0, 81	0, 66	0, 50	2, 63	2, 30	7, 29	4, 23	8, 08
2013	Nisan	-0, 51	0, 42	-0, 01	3, 06	1, 70	6, 13	3, 74	7, 66
2013	Mayıs	1, 00	0, 15	0, 99	3, 21	2, 17	6, 51	3, 27	7, 51
2013	Haziran	1, 46	0, 76	2, 46	4, 00	5, 23	8, 30	3, 18	7, 47
2013	Temmuz	0, 99	0, 31	3, 48	4, 32	6, 61	8, 88	3, 23	7, 47
2013	Ağustos	0, 04	-0, 10	3, 52	4, 21	6, 38	8, 17	3, 39	7, 4 2
2013	Eylül	0, 88	0, 77	4, 43	5, 01	6, 23	7, 88	3, 58	7, 32
2013	Ekim	0, 69	1, 80	5, 15	6, 90	6, 77	7, 71	3, 93	7, 32
2013	Kasım	0, 62	0, 01	5, 80	6, 91	5, 67	7, 32	4, 10	7, 39
2013	Aralık	1, 11	0, 46	6, 97	7, 40	6, 97	7, 40	4, 48	7, 49
2012	Ocak	0, 38	0, 56	0, 38	0, 56	11, 13	10, 61	11, 11	6, 95
2012	Şubat	-0, 09	0, 56	0, 29	1, 13	9, 15	10, 43	10, 96	7, 48
2012	Mart	0, 36	0, 41	0, 65	1, 55	8, 22	10, 43	10, 79	8, 02
2012	Nisan	0, 08	1, 52	0, 73	3, 09	7, 65	11, 14	10, 72	8, 59
2012	Mayıs	0, 53	-0, 21	1, 27	2, 87	8, 06	8, 28	10, 57	8, 68
2012	Haziran	-1, 49	-0, 90	-0, 24	1, 95	6, 44	8, 87	10, 24	8, 89
2012	Temmuz	-0, 31	-0, 23	-0, 56	1, 71	6, 13	9, 07	9, 88	9, 11
2012	Ağustos	0, 26	0, 56	-0, 30	2, 28	4, 56	8, 88	9, 33	9, 29
2012	Eylül	1, 03	1, 03	0, 72	3, 34	4, 03	9, 19	8, 65	9, 53

* 26.02.2014 Tarihli ve 6527 sayılı Kanunun 14 üncü maddesi ile 5429 sayılı Kanuna eklenen fıkra gereğince "Muhtelif mevzuatta Toptan Eşya Fiyat Endeksi (TEFE) ve Üretici Fiyat Endeksine (ÜFE) yapılmış olan atıflar, Kurumca hesaplanan Yurt İçi Üretici Fiyat Endeksine (Yİ-ÜFE), tarım sektörü TEFE ve ÜFE'ye yapılan atıflar Tarım Ürünleri Üretici Fiyat Endeksine yapılmış sayılır.

2012	Ekim	0, 17	1, 96	0, 90	5, 36	2, 57	7, 80	7, 80	9, 53
2012	Kasım	1, 66	0, 38	2, 58	5, 76	3, 60	6, 37	6, 98	9, 26
2012	Aralık	-0, 12	0, 38	2, 45	6, 16	2, 45	6, 16	6, 09	8, 89
2011	Ocak	2, 36	0, 41	2, 36	0, 41	10, 80	4, 90	8, 89	8, 28
2011	Şubat	1, 72	0, 73	4, 13	1, 14	10, 87	4, 16	9, 23	7, 76
2011	Mart	1, 22	0, 42	5, 40	1, 57	10, 08	3, 99	9, 36	7, 29
2011	Nisan	0, 61	0, 87	6, 04	2, 45	8, 21	4, 26	9, 17	6, 79
2011	Mayıs	0, 15	2, 42	6, 20	4, 93	9, 63	7, 17	9, 21	6, 64
2011	Haziran	0, 01	- 1, 43	6, 21	3, 43	10, 19	6, 24	9, 42	6, 47
2011	Temmuz	-0, 03	-0, 41	6, 18	3, 00	10, 34	6, 31	9, 59	6, 37
2011	Ağustos	1, 76	0, 73	8, 05	3, 75	11, 00	6, 65	9, 76	6, 24
2011	Eylül	1, 55	0, 75	9, 72	4, 53	12, 15	6, 15	10, 03	6, 00
2011	Ekim	1, 60	3, 27	11, 48	7, 95	12, 58	7, 66	10, 26	5, 93
2011	Kasım	0, 65	1, 73	12, 20	9, 82	13, 67	9, 48	10, 72	6, 13
2011	Aralık	1, 00	0, 58	13, 33	10, 45	13, 33	10, 45	11, 09	6, 47
2010	Ocak	0, 58	1, 85	0, 58	1, 85	6, 30	8, 19	1, 14	6, 16
2010	Şubat	1, 66	1, 45	2, 25	3, 32	6, 82	10, 13	1, 20	6, 38
2010	Mart	1, 94	0, 58	4, 24	3, 93	8, 58	9, 56	1, 63	6, 53
2010	Nisan	2, 35	0, 60	6, 69	4, 55	10, 42	10, 19	2, 52	6, 87
2010	Mayıs	-1, 15	-0, 36	5, 47	4, 17	9, 21	9, 10	3, 50	7, 20
2010	Haziran	-0, 50	-0, 56	4, 93	3, 59	7, 64	8, 37	4, 30	7, 41
2010	Temmuz	-0, 16	-0, 48	4, 77	3, 09	8, 24	7, 58	5, 33	7, 59
2010	Ağustos	1, 15	0, 40	5, 98	3, 50	9, 03	8, 33	6, 18	7, 83
2010	Eylül	0, 51	1, 23	6, 52	4, 77	8, 91	9, 24	6, 89	8, 16
2010	Ekim	1, 21	1, 83	7, 80	6, 69	9, 92	8, 62	7, 71	8, 45
2010	Kasım	-0, 31	0, 03	7, 47	6, 72	8, 17	7, 29	8, 27	8, 59
2010	Aralık	1, 31	- 0, 30	8, 87	6, 40	8, 87	6, 40	8, 52	8, 57
2009	Ocak	0, 23	0, 29	0, 23	0, 29	7, 90	9, 50	12, 81	10, 54
2009	Şubat	1, 17	- 0, 34	1, 40	- 0, 06	6, 43	7, 73	12, 63	10, 41
2009	Mart	0, 29	1, 10	1, 70	1, 05	3, 46	7, 89	11, 99	10, 29
2009	Nisan	0, 65	0, 02	2, 35	1, 07	-0, 35	6, 13	10, 65	9, 98
2009	Mayıs	- 0, 05	0, 64	2, 30	1, 71	-2, 46	5, 24	8, 96	9, 49
2009	Haziran	0, 94	0, 11	3, 27	1, 83	-1, 86	5, 73	7, 34	9, 08
2009	Temmuz	-0, 71	0, 25	2, 54	2, 08	-3, 75	5, 39	5, 47	8, 52
2009	Ağustos	0, 42	-0, 30	2, 97	1, 78	-1, 04	5, 33	4, 19	7, 99
2009	Eylül	0, 62	0, 39	3, 60	2, 18	0, 47	5, 27	3, 22	7, 52
2009	Ekim	0, 28	2, 41	3, 90	4, 64	0, 19	5, 08	2, 20	6, 95
2009	Kasım	1, 29	1, 27	5, 24	5, 96	1, 51	5, 53	1, 37	6, 53
2009	Aralık	0, 66	0, 53	5, 93	6, 53	5, 93	6, 53	1, 23	6, 25
2008	Ocak	0, 42	0, 80	0, 42	0, 80	6, 44	8, 17	6, 08	8, 61
2008	Şubat	2, 56	1, 29	3, 00	2, 11	8, 15	9, 10	5, 94	8, 53
2008	Mart	3, 17	0, 96	6, 26	3, 09	10, 50	9, 15	5, 95	8, 40
2008	Nisan	4, 50	1, 68	11, 04	4, 82	14, 56	9, 66	6, 39	8, 33
2008	Mayıs	2, 12	1, 49	13, 39	6, 38	16, 53	10, 74	7, 20	8, 47
2008	Haziran	0, 32	-0, 36	13, 76	6, 0	17, 03	10, 61	8, 39	8, 64
2008	Temmuz	1, 25	0, 58	15, 18	6, 61	18, 41	12, 06	9, 76	9, 07
2008	Ağustos	-2, 34	- 0, 24	12, 49	6, 35	14, 67	11, 77	10, 68	9, 43

2008	Eylül	-0, 90	0, 45	11, 48	6, 83	12, 49	11, 13	11, 29	9, 76
2008	Ekim	0, 57	2, 60	12, 11	9, 60	13, 29	11, 99	12, 03	10, 12
2008	Kasım	-0, 03	0, 83	12, 08	10, 52	12, 25	10, 76	12, 56	10, 31
2008	Aralık	- 3, 54	- 0, 41	8, 11	10, 06	8, 11	10, 06	12, 72	10, 44
2007	Ocak	1, 00	-0, 05	1, 00	-0, 05	9, 93	9, 37	9, 76	9, 68
2007	Şubat	0, 95	0, 43	0, 89	1, 44	10, 13	10, 16	10, 08	9, 92
2007	Mart	0, 97	0, 92	1, 88	2, 36	10, 92	10, 86	10, 63	10, 15
2007	Nisan	0, 80	1, 21	2, 69	3, 60	9, 68	10, 72	11, 01	10, 30
2007	Mayıs	0, 39	0, 50	3, 09	4, 12	7, 14	9, 23	10, 95	10, 24
2007	Haziran	-0, 11	-0, 24	2, 98	3, 87	2, 89	8, 60	10, 09	10, 11
2007	Temmuz	0, 06	-0, 73	3, 05	3, 11	2, 08	6, 90	9, 03	9, 70
2007	Ağustos	0, 85	0, 02	3, 93	3, 13	3, 72	7, 39	8, 29	9, 46
2007	Eylül	1, 02	1, 03	4, 98	4, 19	5, 02	7, 12	7, 77	9, 17
2007	Ekim	-0, 13	1, 81	4, 84	6, 08	4, 41	7, 70	7, 23	8, 98
2007	Kasım	0, 89	1, 95	5, 78	8, 15	5, 65	8, 40	6, 75	8, 86
2007	Aralık	0, 15	0, 22	5, 94	8, 39	5, 94	8, 39	6, 31	8, 76
2006	Ocak	1, 96	0, 75	1, 96	0, 75	5, 11	7, 93	5, 45	8, 07
2006	Şubat	0, 26	0, 22	2, 22	0, 97	5, 26	8, 15	5, 04	8, 03
2006	Mart	0, 25	0, 27	2, 48	1, 25	4, 21	8, 16	4, 49	8, 05
2006	Nisan	1, 94	1, 34	4, 46	2, 60	4, 96	8, 83	4, 09	8, 11
2006	Mayıs	2, 77	1, 88	7, 36	4, 53	7, 66	9, 86	4, 27	8, 21
2006	Haziran	4, 02	0, 34	11, 68	4, 88	12, 52	10, 12	4, 97	8, 32
2006	Temmuz	0, 86	0, 85	12, 64	5, 76	14, 34	11, 69	5, 82	8, 64
2006	Ağustos	-0, 75	-0, 44	11, 80	5, 30	12, 32	10, 26	6, 49	8, 84
2006	Eylül	-0, 23	1, 29	11, 54	6, 65	11, 59	10, 55	7, 06	9, 05
2006	Ekim	0, 45	1, 27	12, 04	8, 01	10, 94	9, 98	7, 76	9, 25
2006	Kasım	-0, 29	1, 29	11, 72	9, 40	11, 67	9, 86	8, 60	9, 44
2006	Aralık	-0, 12	0, 23	11, 58	9, 65	11, 58	9, 65	9, 34	9, 60
2005	Ocak	-0, 41	0, 55	-0, 41	0, 55	10, 70	9, 23	14, 55	8, 50
2005	Şubat	0, 11	0, 02	-0, 30	0, 57	10, 58	8, 69	14, 70	8, 44
2005	Mart	0, 11	0, 02	-0, 30	0, 57	10, 58	8, 69	14, 70	8, 44
2005	Nisan	1, 21	0, 71	2, 18	1, 55	10, 17	8, 18	14, 96	8, 42
2005	Mayıs	0, 20	0, 92	2, 38	2, 49	5, 59	8, 70	13, 97	8, 53
2005	Haziran	-0, 48	0, 10	1, 89	2, 59	4, 25	8, 95	12, 78	8, 69
2005	Temmuz	-0, 74	-0, 57	1, 14	2, 00	4, 26	7, 82	11, 72	8, 68
2005	Ağustos	1, 4	0, 85	2, 18	2, 87	4, 32	7, 91	10, 65	8, 64
2005	Eylül	0, 78	1, 02	2, 98	3, 93	4, 38	7, 99	9, 54	8, 63
2005	Ekim	0, 68	1, 79	3, 69	5, 79	2, 57	7, 52	8, 16	8, 47
2005	Kasım	-0, 95	1, 40	2, 71	7, 27	1, 60	7, 61	6, 89	8, 31
2005	Aralık	-0, 04	0, 42	2, 66	7, 72	2, 66	7, 72	5, 89	8, 18

* 2005 yılında (ÜFE) Üretici Fiyatları Endeksi'ne geçilmiştir.

**01.01.1996 Tarihinden İtibaren Bankalarca Türk Lirası Üzerinden Açılan Mevduata Uygulanacağı
Bildirilen Azami Faiz Oranları**

Dönemler/Periods	1 Aya Kadar Vadeli/Up To 1 Month	3 Aya Kadar Vadeli/Up To 3 Months	6 Aya Kadar Vadeli/Up To 6 Months	1 Yıla Kadar Vadeli/Up To 1 Year
01.01.1996	30 - 180	50 - 133	50 - 125	55 - 140
02.01.1996	30 - 150	50 - 133	50 - 125	55 - 140
03.01.1996 - 27.03.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	55 - 140
28.03.1996 - 10.04.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	55 - 130
11.04.1996 - 07.05.1996	30 - 150	50 - 140	50 - 140	60 - 130
08.05.1996 - 10.09.1996	30 - 150	45 - 140	45 - 140	45 - 130
11.09.1996 - 08.01.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
09.01.1997 - 03.02.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
04.02.1997 - 11.02.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
12.02.1997 - 03.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
04.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
05.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
06.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
07.03.1997 - 09.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
10.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
11.03.1997	30 - 105	45 - 110	45 - 110	45 - 125
12.03.1997	30 - 115	45 - 130	45 - 130	45 - 130
13.03.1997 - 21.05.1997	30 - 100	45 - 100	45 - 110	45 - 125
22.05.1997 - 01.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
02.06.1997	30 - 100	45 - 96	45 - 106	45 - 120
03.06.1997 - 04.06.1997	30 - 100	45 - 96	45 - 105	45 - 120
05.06.1997 - 08.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
09.06.1997 - 10.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 107	45 - 120
11.06.1997 - 12.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
13.06.1997 - 16.06.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
17.06.1997 - 26.06.1997	30 - 100	45 - 95	45 - 105	45 - 120
27.06.1997 - 06.07.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
07.07.1997 - 10.07.1997	30 - 100	45 - 100	45 - 105	45 - 120
11.07.1997 - 24.07.1997	30 - 95	45 - 95	45 - 105	45 - 120
25.07.1997 - 31.07.1997	30 - 95	45 - 101	45 - 106	45 - 120
01.08.1997 - 03.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 106	45 - 116
04.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 107	45 - 116
05.08.1997 - 06.08.1997	30 - 93	45 - 101	45 - 106	45 - 116
07.08.1997 - 01.09.1997	30 - 97	45 - 102	45 - 106	45 - 116
02.09.1997	30 - 97	45 - 102	45 - 106	45 - 117

03.09.1997 - 05.10.1997	30 - 99	45 - 106	45 - 115	45 - 120
06.10.1997 - 01.12.1997	30 - 99	50 - 106	60 - 115	70 - 120
02.12.1997 - 09.12.1997	30 - 99	50 - 107	60 - 115	70 - 120
10.12.1997	30 - 99	50 - 108	60 - 115	70 - 120
11.12.1997 - 14.12.1997	30 - 99	50 - 109	60 - 115	70 - 120
15.12.1997	30 - 105	50 - 109	60 - 120	70 - 120
16.12.1997 - 22.12.1997	30 - 105	50 - 108	60 - 120	70 - 120
23.12.1997 - 24.12.1997	30 - 105	50 - 109	60 - 120	70 - 120
25.12.1997 - 13.01.1998	30 - 105	50 - 110	60 - 120	70 - 120
14.01.1998	30 - 99	50 - 106	60 - 115	70 - 120
15.01.1998 - 05.02.1998	30 - 98	50 - 104	60 - 110	70 - 117
06.02.1998 - 09.02.1998	30 - 100	50 - 104	60 - 110	70 - 117
10.02.1998	30 - 100	50 - 105	60 - 110	70 - 117
11.02.1998	30 - 100	50 - 109	60 - 112	70 - 118
12.02.1998 - 15.02.1998	30 - 100	50 - 107	60 - 110	70 - 117
16.02.1998	30 - 100	50 - 106	60 - 110	70 - 117
17.02.1998	30 - 100	50 - 107	60 - 110	70 - 117
18.02.1998	30 - 100	50 - 106	60 - 110	70 - 117
19.02.1998 - 22.02.1998	30 - 100	50 - 107	60 - 110	70 - 117
23.02.1998 - 25.02.1998	30 - 100	50 - 105	60 - 110	70 - 117
26.02.1998 - 29.04.1998	30 - 100	50 - 104	60 - 110	70 - 117
30.04.1998 - 05.05.1998	30 - 100	50 - 104	60 - 110	70 - 120
06.05.1998 - 04.06.1998	30 - 100	50 - 100	60 - 110	70 - 120
05.06.1998 - 09.06.1998	30 - 100	50 - 100	60 - 110	70 - 119
10.06.1998 - 11.06.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	70 - 117
12.06.1998 - 30.06.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	70 - 116
01.07.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	65 - 114
02.07.1998	30 - 100	50 - 95	60 - 105	65 - 110
03.07.1998 - 14.07.1998	30 - 100	50 - 95	50 - 105	65 - 110
15.07.1998	30 - 100	50 - 95	40 - 105	65 - 110
16.07.1998	30 - 100	50 - 95	40 - 99	65 - 110
17.07.1998 - 21.07.1998	30 - 90	50 - 95	40 - 99	65 - 110
22.07.1998 - 09.08.1998	30 - 85	50 - 90	40 - 95	65 - 110
10.08.1998 - 13.08.1998	30 - 100	50 - 90	40 - 95	65 - 110
14.08.1998 - 16.08.1998	30 - 100	50 - 90	40 - 95	65 - 113
17.08.1998	30 - 100	50 - 90	40 - 97	65 - 115
18.08.1998	30 - 100	50 - 92	40 - 95	65 - 120
19.08.1998	30 - 110	50 - 94	40 - 97	65 - 124
20.08.1998 - 23.08.1998	30 - 110	50 - 96	40 - 98	65 - 124

24.08.1998	30 - 110	50 - 98	40 - 106	65 - 126
25.08.1998	30 - 110	50 - 98	40 - 100	65 - 126
26.08.1998 - 27.08.1998	30 - 110	50 - 101	40 - 105	65 - 129
28.08.1998 - 30.08.1998	30 - 110	50 - 105	40 - 105	65 - 129
31.08.1998	30 - 110	50 - 108	40 - 113	65 - 131
01.09.1998	30 - 110	50 - 108	40 - 113	65 - 121
02.09.1998 - 07.09.1998	30 - 110	50 - 108	40 - 113	65 - 120
08.09.1998 - 09.09.1998	30 - 110	50 - 108	50 - 113	65 - 120
10.09.1998 - 17.09.1998	30 - 120	50 - 115	50 - 115	65 - 120
18.09.1998 - 08.11.1998	30 - 120	50 - 115	50 - 120	65 - 127
09.11.1998 - 17.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 125	65 - 127
18.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 145
19.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 129	65 - 145
20.11.1998 - 22.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 145
23.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 129	65 - 143
24.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 126	65 - 139
25.11.1998 - 29.11.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 128	65 - 142
30.11.1998 - 01.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 142
02.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 157
03.12.1998 - 07.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 156
08.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 155
09.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 156
10.12.1998 - 13.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 153
14.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 150
15.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 142
16.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 145
17.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 148
18.12.1998 - 21.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 149
22.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 146
23.12.1998 - 24.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 144
25.12.1998 - 27.12.1998	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 141
28.12.1998 - 04.01.1999	30 - 120	50 - 125	50 - 130	65 - 140
05.01.1999 - 29.06.1999	30 - 140	50 - 140	50 - 150	65 - 150
30.06.1999 - 29.07.1999	30 - 140	50 - 140	20 - 150	65 - 150
30.07.1999 - 12.09.1999	30 - 140	50 - 140	50 - 150	65 - 150
13.09.1999 - 09.11.1999	30 - 135	50 - 135	50 - 145	65 - 145
10.11.1999 - 24.11.1999	30 - 110	50 - 112	50 - 120	65 - 123
25.11.1999 - 09.12.1999	30 - 110	50 - 112	50 - 120	60 - 123
10.12.1999 - 12.12.1999	30 - 110	48 - 112	44 - 120	44 - 123

13.12.1999 - 14.12.1999	30 - 103	48 - 112	44 - 117	40 - 123
15.12.1999 - 16.12.1999	30 - 103	48 - 100	44 - 105	40 - 110
17.12.1999 - 02.01.2000	30 - 103	48 - 100	42 - 105	40 - 110
03.01.2000 - 04.01.2000	30 - 103	40 - 100	40 - 105	40 - 110
05.01.2000	30 - 95	40 - 100	40 - 105	40 - 110
06.01.2000 - 13.01.2000	30 - 95	33 - 100	30 - 105	30 - 110
14.01.2000 - 16.01.2000	30 - 95	32 - 100	30 - 105	30 - 110
17.01.2000 - 19.01.2000	30 - 95	30 - 100	30 - 105	30 - 110
20.01.2000 - 25.01.2000	30 - 90	30 - 89	30 - 95	30 - 100
26.01.2000	29 - 85	28 - 85	27 - 87	26 - 95
27.01.2000 - 23.02.2000	29 - 85	28 - 85	27 - 80	26 - 80
24.02.2000 - 27.02.2000	29 - 89	28 - 85	27 - 80	26 - 80
28.02.2000 - 20.03.2000	29 - 85	28 - 85	27 - 80	26 - 80
21.03.2000	25 - 85	28 - 85	27 - 80	26 - 80
22.03.2000 - 30.03.2000	25 - 85	25 - 85	26 - 80	26 - 80
31.03.2000 - 05.04.2000	25 - 70	25 - 55	26 - 60	26 - 70
06.04.2000 - 24.05.2000	25 - 70	25 - 55	26 - 60	26 - 65
25.05.2000 - 29.06.2000	25 - 70	25 - 50	26 - 46	26 - 48
30.06.2000 - 02.07.2000	25 - 96	25 - 50	26 - 46	26 - 48
03.07.2000 - 04.07.2000	20 - 85	25 - 50	26 - 46	26 - 48
05.07.2000 - 10.07.2000	20 - 80	25 - 50	26 - 46	26 - 48
11.07.2000 - 25.07.2000	20 - 80	25 - 50	26 - 46	25 - 48
26.07.2000 - 31.07.2000	18 - 80	20 - 50	20 - 46	20 - 48
01.08.2000	18 - 70	20 - 50	20 - 46	20 - 48
02.08.2000 - 28.08.2000	15 - 70	20 - 50	20 - 46	20 - 48
29.08.2000 - 30.08.2000	15 - 81	20 - 50	20 - 46	20 - 48
31.08.2000 - 03.09.2000	15 - 91	20 - 50	20 - 46	20 - 48
04.09.2000 - 21.09.2000	15 - 80	20 - 50	20 - 46	20 - 48
22.09.2000 - 24.09.2000	15 - 80	20 - 55	20 - 55	20 - 48
25.09.2000	15 - 81	20 - 55	20 - 57	20 - 48
26.09.2000	15 - 95	20 - 55	20 - 57	20 - 48
27.09.2000 - 02.10.2000	15 - 95	20 - 70	20 - 70	20 - 70
03.10.2000 - 04.10.2000	15 - 70	20 - 70	20 - 70	20 - 70
05.10.2000 - 14.11.2000	15 - 70	20 - 60	20 - 60	20 - 48
15.11.2000	15 - 87	20 - 60	20 - 60	20 - 48
16.11.2000	15 - 78	20 - 60	20 - 60	20 - 48
17.11.2000 - 20.11.2000	15 - 70	20 - 60	20 - 60	20 - 48
21.11.2000	15 - 71	20 - 60	20 - 60	20 - 48
22.11.2000	15 - 177	20 - 60	20 - 60	20 - 48

23.11.2000 - 27.11.2000	15 - 200	20 - 70	20 - 70	20 - 48
28.11.2000	15 - 210	20 - 85	20 - 70	20 - 48
29.11.2000 - 30.11.2000	15 - 300	20 - 300	20 - 300	20 - 50
01.12.2000 - 03.12.2000	15 - 550	20 - 300	20 - 300	20 - 50
04.12.2000	15 - 2500	20 - 1000	20 - 1000	20 - 100
05.12.2000	15 - 1750	20 - 1000	20 - 1000	20 - 100
06.12.2000 - 24.12.2000	15 - 1500	20 - 1000	20 - 1000	20 - 100
25.12.2000 - 15.01.2001	15 - 350	20 - 200	20 - 200	20 - 100
16.01.2001	15 - 200	20 - 200	20 - 200	20 - 100
17.01.2001 - 18.02.2001	15 - 200	20 - 100	20 - 100	20 - 100
19.02.2001	15 - 300	20 - 100	20 - 100	20 - 100
20.02.2001	15 - 1839	20 - 150	20 - 100	20 - 100
21.02.2001	15 - 5000	20 - 250	20 - 100	20 - 100
22.02.2001 - 25.02.2001	15 - 5000	20 - 600	20 - 100	20 - 100
26.02.2001	15 - 5000	20 - 500	20 - 100	20 - 100
27.02.2001	15 - 5000	20 - 500	20 - 200	20 - 200
28.02.2001	15 - 5000	20 - 300	20 - 200	20 - 200
01.03.2001	15 - 5000	20 - 250	20 - 200	20 - 200
02.03.2001 - 08.03.2001	15 - 5000	24 - 250	20 - 200	20 - 200
09.03.2001 - 18.03.2001	25 - 5000	25 - 250	20 - 200	20 - 200
19.03.2001 - 21.03.2001	25 - 3000	25 - 250	20 - 200	20 - 200
22.03.2001 - 05.04.2001	25 - 1500	25 - 250	20 - 200	20 - 200
06.04.2001 - 09.04.2001	25 - 500	25 - 200	20 - 200	20 - 200
10.04.2001 - 23.04.2001	31 - 250	25 - 200	20 - 150	20 - 150
24.04.2001 - 01.05.2001	31 - 250	25 - 200	20 - 150	20 - 120
02.05.2001 - 17.05.2001	31 - 150	25 - 140	20 - 120	20 - 120
18.05.2001 - 20.05.2001	32 - 150	25 - 140	20 - 120	20 - 120
21.05.2001 - 28.05.2001	32 - 140	25 - 140	20 - 90	20 - 80
29.05.2001 - 31.05.2001	34 - 140	27 - 140	20 - 90	20 - 80
01.06.2001 - 11.06.2001	34 - 95	27 - 90	20 - 90	20 - 80
12.06.2001 - 01.07.2001	40 - 95	27 - 90	20 - 90	20 - 80
02.07.2001 - 09.07.2001	40 - 85	27 - 85	30 - 82	30 - 80
10.07.2001 - 29.07.2001	40 - 85	27 - 87	30 - 87	30 - 80
30.07.2001 - 17.09.2001	40 - 85	27 - 85	30 - 80	30 - 80
18.09.2001 - 07.11.2001	40 - 80	27 - 80	30 - 80	30 - 80
08.11.2001	40 - 80	27 - 75	30 - 75	30 - 75
09.11.2001 - 15.11.2001	40 - 74	27 - 75	30 - 75	30 - 75
16.11.2001 - 18.12.2001	40 - 70	27 - 75	30 - 75	30 - 75
19.12.2001 - 27.12.2001	40 - 70	27 - 70	30 - 70	30 - 75

28.12.2001 - 10.01.2002	40 - 66	27 - 66	30 - 70	30 - 72
11.01.2002 - 14.01.2002	50 - 66	27 - 66	30 - 70	30 - 72
15.01.2002 - 20.01.2002	45 - 65	27 - 66	30 - 70	30 - 72
21.01.2002 - 28.01.2002	45 - 65	27 - 65	30 - 69	30 - 70
29.01.2002 - 12.02.2002	45 - 65	27 - 64	30 - 69	30 - 70
13.02.2002 - 25.02.2002	45 - 67	27 - 67	30 - 69	30 - 70
26.02.2002 - 11.03.2002	45 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 70
12.03.2002 - 13.03.2002	50 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 70
14.03.2002	50 - 65	27 - 65	30 - 66	30 - 69
15.03.2002 - 20.03.2002	49 - 65	27 - 63	30 - 66	30 - 69
21.03.2002 - 26.03.2002	50 - 65	27 - 63	30 - 66	30 - 69
27.03.2002 - 01.04.2002	50 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
02.04.2002 - 07.04.2002	49 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
08.04.2002	46 - 62	27 - 63	30 - 66	30 - 69
09.04.2002 - 10.04.2002	46 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
11.04.2002 - 29.04.2002	40 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
30.04.2002 - 02.05.2002	38 - 62	27 - 63	30 - 65	30 - 68
03.05.2002 - 11.06.2002	38 - 61	27 - 63	30 - 63	30 - 68
12.06.2002 - 13.06.2002	38 - 60	27 - 60	30 - 65	30 - 68
14.06.2002 - 20.06.2002	38 - 57	27 - 56	30 - 65	30 - 65
21.06.2002 - 25.07.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 65	30 - 65
26.07.2002 - 30.07.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 58	30 - 65
31.07.2002 - 22.09.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 58	30 - 67
23.09.2002 - 23.10.2002	38 - 55	27 - 56	30 - 61	30 - 72
24.10.2002 - 03.11.2002	30 - 55	27 - 56	30 - 61	30 - 72
04.11.2002 - 11.11.2002	30 - 55	27 - 56	30 - 60	30 - 67
12.11.2002 - 25.11.2002	30 - 54	27 - 55	30 - 60	30 - 67
26.11.2002 - 02.12.2002	30 - 55	27 - 54	30 - 60	30 - 67
03.12.2002 - 22.12.2002	30 - 55	27 - 55	30 - 60	30 - 67
23.12.2002 - 12.03.2003	30 - 55	27 - 55	30 - 60	30 - 61
13.03.2003	30 - 55	27 - 55	30 - 58	30 - 61
14.03.2003 - 28.04.2003	30 - 51	27 - 53	30 - 58	30 - 60
29.04.2003 - 06.05.2003	30 - 49	27 - 51	30 - 56	30 - 58
07.05.2003 - 20.05.2003	30 - 48	27 - 49	30 - 54	30 - 56
21.05.2003 - 04.06.2003	30 - 48	27 - 49	30 - 53	30 - 55
05.06.2003	25 - 48	25 - 49	30 - 53	30 - 55
06.06.2003 - 03.07.2003	25 - 48	25 - 48	30 - 51	30 - 55
04.07.2003 - 15.07.2003	25 - 48	25 - 48	30 - 50	30 - 55
16.07.2003 - 24.07.2003	25 - 48	25 - 48	28 - 50	28 - 55

25.07.2003 - 29.07.2003	25 - 46	25 - 47	28 - 50	28 - 55
30.07.2003 - 05.08.2003	25 - 45	25 - 41	28 - 42	28 - 46
06.08.2003 - 13.08.2003	25 - 45	20 - 41	25 - 42	25 - 46
14.08.2003 - 17.08.2003	25 - 45	20 - 41	25 - 42	25 - 43
18.08.2003 - 14.09.2003	25 - 45	20 - 39	25 - 40	25 - 43
15.09.2003 - 17.09.2003	25 - 39	20 - 39	25 - 40	25 - 43
18.09.2003 - 24.09.2003	24 - 39	20 - 39	20 - 40	20 - 43
25.09.2003	24 - 36.5	20 - 35	20 - 36	20 - 38
26.09.2003 - 14.10.2003	24 - 36.5	20 - 35	20 - 35	20 - 38
15.10.2003 - 20.10.2003	21 - 36.5	20 - 33.5	20 - 34	20 - 38
21.10.2003 - 20.01.2004	21 - 36.5	20 - 33.5	20 - 34	20 - 37
21.01.2004 - 27.01.2004	21 - 29.5	20 - 29.5	20 - 30	20 - 31
28.01.2004 - 04.02.2004	21 - 29	20 - 29	20 - 30	20 - 31
05.02.2004	21 - 29	20 - 28	19 - 30	20 - 31
06.02.2004 - 08.02.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 28	18 - 30
09.02.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 27.5	18 - 30
10.02.2004 - 04.03.2004	18 - 28	18 - 28	18 - 27	18 - 28
05.03.2004 - 09.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 27	18 - 28
10.03.2004 - 17.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 26.5	18 - 28
18.03.2004 - 24.03.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 26	18 - 28
25.03.2004 - 31.03.2004	18 - 26	18 - 26	18 - 26	18 - 28
01.04.2004 - 01.06.2004	18 - 26	18 - 26	18 - 26	18 - 26
02.06.2004 - 13.06.2004	18 - 26	18 - 27	18 - 27	18 - 26
14.06.2004 - 05.07.2004	18 - 27	18 - 27	18 - 27	18 - 26.20
06.07.2004 - 07.09.2004	18 - 27.5	18 - 27	18 - 27	18 - 27.25
08.09.2004	17 - 26.5	18 - 27	18 - 27	17.5 - 27
09.09.2004 - 15.09.2004	17 - 26	18 - 27	18 - 27	17.5 - 27
16.09.2004 - 05.10.2004	17 - 26	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
06.10.2004 - 16.11.2004	17 - 30	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
17.11.2004 - 25.11.2004	18 - 30	18 - 26	18 - 26	17.5 - 26
26.11.2004 - 20.12.2004	16 - 30	16 - 26	18 - 26	17.5 - 26
21.12.2004 - 30.12.2004	16 - 30	16 - 25	16.25 - 26	15.5 - 26
31.12.2004 - 03.01.2005	16 - 30	16 - 30	16.25 - 26	15.5 - 26
04.01.2005 - 11.01.2005	16 - 30	16 - 25	16.25 - 26	15.5 - 26
12.01.2005 - 31.01.2005	16 - 30	16 - 25	15.5 - 26	14.75 - 26
01.02.2005 - 06.02.2005	16 - 25	16 - 24	15.5 - 24	14.75 - 24
07.02.2005 - 09.02.2005	16 - 25	16 - 24	16 - 24	16 - 24
10.02.2005 - 22.02.2005	15 - 25	15 - 24	16 - 24	15.5 - 24
23.02.2005 - 09.03.2005	15 - 24	15 - 24	16 - 24	15.5 - 24
10.03.2005	14.5 - 24	14.5 - 24	15 - 24	14.5 - 24

11.03.2005 - 15.03.2005	14.5 - 24	14.5 - 23	14 - 23	14 - 23
16.03.2005 - 27.03.2005	14 - 24	14 - 23	14 - 23	14 - 23
28.03.2005 - 05.04.2005	14 - 24	14 - 24	14 - 24	14 - 24
06.04.2005 - 11.04.2005	14 - 24	14 - 23	14 - 23	14 - 23
12.04.2005 - 10.05.2005	13.5 - 24	14 - 23	14 - 22	14 - 22
11.05.2005 - 02.06.2005	13 - 24	13 - 23	13 - 22	13 - 22
03.06.2005 - 12.06.2005	13 - 24	13 - 22	13 - 22	13 - 22
13.06.2005 - 20.06.2005	12 - 24	12 - 22	12 - 22	12 - 22
21.06.2005 - 11.10.2005	12 - 22	12 - 22	12 - 22	12 - 22
12.10.2005 - 26.10.2005	10 - 22	10 - 22	10 - 22	10 - 22
27.10.2005 - 30.10.2005	10 - 22	10 - 22	10 - 22	10 - 23.5
31.10.2005 - 03.01.2006	10 - 22	10 - 22	10 - 22	10 - 22
04.01.2006 - 23.01.2006	10 - 21.25	10 - 21	10 - 21	10 - 21
24.01.2006 - 18.04.2006	10 - 21	10 - 21	10 - 21	10 - 21
19.04.2006 - 24.04.2006	10 - 20	10 - 21	10 - 21	10 - 21
25.04.2006 - 07.06.2006	10 - 19.75	10 - 19.75	10 - 19.75	10 - 20
08.06.2006 - 25.06.2006	10 - 20.75	10 - 20.75	10 - 20.75	10 - 21.25
26.06.2006 - 28.06.2006	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
29.06.2006	10 - 28	10 - 29	10 - 29	10 - 30
30.06.2006 - 02.07.2006	10 - 27	10 - 27	10 - 27	10 - 27
03.07.2006 - 11.12.2006	10 - 26	10 - 26	10 - 26.25	10 - 26.5
12.12.2006 - 19.09.2007	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 26
20.09.2007 - 16.10.2007	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
17.10.2007 - 01.06.2008	10 - 24.5	10 - 24.5	10 - 24.5	10 - 24.5
02.06.2008 - 30.06.2008	10 - 25	10 - 24.5	10 - 24.5	10 - 24.5
01.07.2008 - 02.07.2008	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
03.07.2008 - 18.09.2008	10 - 28.5	10 - 30.5	10 - 30.5	10 - 30.5
19.09.2008 - 21.10.2008	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 25
22.10.2008	10 - 25	10 - 25	10 - 25	10 - 27
23.10.2008	10 - 28	10 - 28	10 - 28	10 - 28
24.10.2008 - 27.10.2008	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 27
28.10.2008 - 29.10.2008	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 26.5	10 - 27.1
30.10.2008 - 18.01.2009	10 - 28	10 - 28	10 - 28	10 - 28
19.01.2009 - 21.01.2009	8 - 28	8 - 28	8 - 28	8 - 28
22.01.2009 - 10.02.2009	8 - 27	8 - 27	8 - 27	8 - 27
11.02.2009	8 - 25.5	8 - 25.5	8 - 25.5	8 - 25.5
12.02.2009 - 01.04.2009	8 - 25	8 - 25	8 - 25	8 - 25
02.04.2009 - 23.04.2009	8 - 24.25	8 - 24.25	8 - 24.25	8 - 24.25
24.04.2009 - 01.06.2009	7 - 24.25	7 - 24.25	7 - 24.25	7 - 24.25
02.06.2009 - 19.08.2009	7 - 23	7 - 23	7 - 23	7 - 23
20.08.2009 - 04.10.2010	5 - 23	5 - 23	5 - 23	5 - 23

05.10.2010 - 13.10.2010	5 - 20	5 - 20	5 - 20	5 - 20
14.10.2010 - 20.10.2010	5 - 19	5 - 19	5 - 19	5 - 19
21.10.2010 - 27.10.2010	5 - 18	5 - 18	5 - 18	5 - 18
28.10.2010 - 13.01.2011	4 - 18	4 - 18	4 - 18	4 - 18
14.01.2011 - 27.02.2011	4 - 18	4 - 17	4 - 17	4 - 17
28.02.2011 - 20.04.2011	3 - 18	4 - 17	5 - 17	6 - 17
21.04.2011 - 18.12.2011	3 - 18	4 - 18	5 - 18	6 - 18
19.12.2011 - 31.05.2012	3 - 20	4 - 20	5 - 18	6 - 18
01.06.2012 - 19.05.2013	3 - 20	4 - 20	5 - 18	5 - 18
20.05.2013 - 30.01.2014	3 - 20	4 - 20	4 - 18	4 - 18
24.05.2018 - 06.06.2018	3 - 22	4 - 22	4 - 22	4 - 22
07.06.2018 - 11.06.2018	3 - 25	4 - 25	4 - 25	4 - 25
12.06.2018 - 10.07.2018	3 - 28	4 - 28	4 - 28	4 - 28
06.07.2018 - 12.08.2018	3 - 28	4 - 28	4 - 28	4 - 28
13.08.2018 - 14.08.2018	3 - 30	4 - 30	4 - 30	4 - 30
15.08.2018 - 13.09.2018	3 - 35	4 - 35	4 - 35	4 - 35
14.09.2018 - 26.09.2019	3 - 40	4 - 40	4 - 40	4 - 40
27.09.2019 - 19.12.2019	3 - 38	4 - 38	4 - 38	4 - 38
20.12.2019 - 12.05.2020	3 - 35	4 - 35	4 - 35	4 - 35
13.05.2020 - 05.01.2021	2 - 35	2 - 35	2 - 35	2 - 35
22.12.2021 - 30.12.2021	2 - 45	2 - 45	2 - 45	2 - 45
31.12.2021 - 03.01.2022	2 - 49	2 - 49	2 - 49	2 - 49
03.02.2022 - 02.03.2022	2 - 52	2 - 52	2 - 52	2 - 52
03.03.2022 - 03.04.2022	2 - 58	2 - 58	2 - 58	2 - 58
04.04.2022 - 04.05.2022	2 - 65	2 - 65	2 - 65	2 - 65
05.05.2022 - 02.06.2022	2 - 73	2 - 73	2 - 73	2 - 73
03.06.2022 - 03.07.2022	2 - 77	2 - 77	2 - 77	2 - 77
04.07.2022 - 02.08.2022	2 - 82	2 - 82	2 - 82	2 - 82
03.08.2022 - 04.08.2022	2 - 83	2 - 83	2 - 83	2 - 83
05.08.2022 - 02.10.2022	2 - 84	2 - 84	2 - 84	2 - 84
03.10.2022 - 02.11.2022	2 - 86	2 - 86	2 - 86	2 - 86
03.11.2022 - 25.04.2023	2 - 87,5	2 - 87,5	2 - 87,5	2 - 87,5
26.04.2023 - 24.08.2023	2 70,50	2 70,0	2 70,0	2 70,0
25.08.2023 - 29.08.2023	2 75,50	2 75,0	2 75,0	2 75,0

Kaynak: www.tcmb.gov.tr

P.M.F. 1931 Yaşam Tablosuna Göre Muhtelif Yaşlarda Ortalama Ömür

Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür	Yaş	Bakiye Ortalama Ömür
0	56.64	30	37.50	60	14.89
1	60.60	31	36.70	61	14.23
2	60.58	32	35.90	62	13.59
3	59.97	33	35.10	63	12.97
4	59.22	34	34.29	64	12.35
5	58.41	35	33.49	65	11.75
6	57.57	36	32.69	66	11.17
7	56.71	37	31.90	67	10.51
8	55.83	38	31.10	68	10.05
9	54.93	39	30.31	69	9.50
10	54.03	40	29.73	70	8.98
11	53.11	41	28.73	71	8.47
12	52.19	42	27.95	72	7.98
13	51.28	43	27.18	73	7.54
14	50.37	44	26.40	74	7.08
15	49.49	45	25.64	75	6.88
16	48.62	46	24.78	76	6.25
17	47.78	47	24.12	77	5.86
18	46.96	48	23.36	78	5.50
19	46.15	49	22.62	79	5.15
20	45.90	50	21.88	80	4.85
21	44.59	51	21.15	81	4.52
22	43.83	52	20.42	82	4.22
23	43.03	53	19.70	83	3.95
24	42.27	54	18.98	84	3.71
25	41.49	55	18.28	90	2.71
26	40.70	56	17.82	95	2.40
27	39.90	57	16.90	100	2.00
28	39.10	58	16.10	105	1.00
29	38.32	59	15.55		

**Destekten Yoksun Kalma Tazminatı Hesaplamasında
Kadının Evlenme Şansı**

Yaşı	17-20 arası	% 52
Yaşı	21-25 arası	% 40
Yaşı	26-30 arası	% 27
Yaşı	31-35 arası	% 17
Yaşı	36-40 arası	% 9
Yaşı	41-50 arası	% 2
Yaşı	51-55 arası	% 1

Yukarıdaki yüzdeler çocuksuz eşler içindir. 18 yaşından küçük olan her çocuk için, belirtilen miktardan % 5 oranında tenzilat yapılır.

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI
(01.01.2025 – 31.12.2025 Döneminde)**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	2.321
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	241.043
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	2.017
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	3.375
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörilemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için	13.588
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	2.017
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	2.017
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	2.017
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	7.924
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	30.081
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	30.081
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	2.179
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	2.179
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	2.179
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	7.924
Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	7.924
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	7.924
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullanılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	3.837
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	3.837
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	3.837
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	3.837

60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullanılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	3.837
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	21.213
64	104	Telaflı çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	3.837
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	21.213
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	21.213
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	21.213
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	21.213
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	21.213
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	21.213
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	21.213
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	21.213
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	241.043
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	192.839
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	192.839
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	192.839
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	192.839

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2024 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	1.613
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	167.473
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için	1.402
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için	2.345
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması halinde aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için	9.441

8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için	1.402
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için	1.402
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için	1.402
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	5.506
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	20.900
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	20.900
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	1.514
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	1.514
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	1.514
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	5.506
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	5.506
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	5.506
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	2.666
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	2.666
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	2.666
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	2.666
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	2.666
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	14.739
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	2.666
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	14.739
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	14.739
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	14.739
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	14.739
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	14.739
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	14.739

75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	14.739
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	14.739
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	167.473
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	133.981
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	133.981
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	133.981
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	133.981

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2023 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	1.018
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	105.688
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.480
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	5.958
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	885
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	3.475
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	13.190
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	13.190

32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	956
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	956
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	956
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	3.475
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	3.475
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	3.475
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	1.683
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	1.683
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	1.683
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	1.683
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	1.683
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	9.302
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	1.683
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	9.302
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	9.302
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	9.302
72	104	18 yaşını doldurmuş erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	9.302
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	9.302
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	9.302
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	9.302
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	9.302
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	105.688
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	84.552
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru olan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	84.552

96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	84.552
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	84.552

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI
(01.01.2022 Tarihinden İtibaren)**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	457
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	47.409
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	664
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeden şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	2.673
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	397
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.559
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	5.917
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	5.917
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	429
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	429
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	429
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.559
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.559

52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.559
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	755
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	755
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	755
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	755
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	755
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	755
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	4.173
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	4.173
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	4.173
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	4.173
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	4.173
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	4.173
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	4.173
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	4.173
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	47.409
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	37.928
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvuru alan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	37.928
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	37.928
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	37.928

**4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI
(01.01.2021 Tarihinden İtibaren)**

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	336
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	34.809
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	488
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemez şekilde artması halinde aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.963
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	292
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.145
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	4.345
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	4.345
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	315
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	315
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	315
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.145
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.145
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.145
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	555
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	555
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	555
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	555
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	555
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	3.064

64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	555
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	3.064
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmek	3.064
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	3.064
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	3.064
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	3.064
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	3.064
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	3.064
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	3.064
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	34.809
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	27.848
96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulanan işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	27.848
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	27.848
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	27.848

4857 SAYILI İŞ KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK PARA CEZALARI (01.01.2020 Tarihinden İtibaren)

Kanun Mad.	Ceza Mad.	Cezayı Gerektiren Fiil	Ceza Miktarı (TL)
3/1-2	98	İşyeri bildirim yükümlülüğüne aykırı davranış (çalıştırılan her işçi için)	308
3/2	98	İş Kanunu'nun 3. maddesinin ikinci fıkrasında tanımlanan işyerinin muvazaalı olarak bildirilmesi (asıl işveren ile alt işveren veya vekilleri için ayrı ayrı)	31.903
5	99/1-a	Eşit davranma ilke ve yükümlülüklerine aykırı davranılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268
7	99/1-b	Geçici iş ilişkisi hükümlerine aykırı olarak çalıştırılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	448
7/2-f	99/2	İşletmenin ortalama mal ve hizmet üretim kapasitesinin geçici iş ilişkisi kurulmasını gerektirecek ölçüde ve öngörülemeyen şekilde artması haline aykırı olarak geçici iş ilişkisi kurulan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	1.800
8	99/1-c	Yazılı iş sözleşmesi yapılmayan hallerde, çalışma koşullarına ve sürelerine, temel ücret, ücret ekleri ve ödeme dönemine ilişkin belge verilmeyen her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268
14	99/1-c	Çağrı üzerine çalışma ve uzaktan çalışma usulüne ilişkin hükümlere uyulmayan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268

28	99/d	Çalışma belgesi verilmeyen veya belgesine yanlış bilgi yazılan her işçi için (20.5.2016'dan itibaren)	268
29	100	Toplu işten çıkarma hükümlerine aykırı davranarak işten çıkarılan her bir işçi için	1.050
30	101	Çalıştırılmayan her engelli ve çalıştırılmayan her ay için	3.983
30	101	Çalıştırılmayan her eski hükümlü ve çalıştırılmayan her ay için	3.983
32	102/a	Ücret ile Kanundan veya TİS'den veya iş sözleşmesinden doğan ücretin kasten ödenmemesi veya eksik ödenmesi halinde her işçi ve her ay için	289
32	102/a	Ücret, prim, ikramiye ve bu nitelikteki her çeşit istihkakın zorunlu tutulduğu halde özel olarak açılan banka hesabına ödenmemesi halinde her işçi ve her ay için	289
39	102/a	Asgari ücret ödenmeyen veya eksik ödenen her işçi ve her ay için	289
37	102/b	Ücret hesap pusulası düzenlememek	1.050
38	102/b	Yasaya aykırı olarak ücret kesme cezası vermek	1.050
52	102/b	Yüzde usulü uygulanan işyerlerinde, her hesap pusulasının genel toplamını gösteren belgeyi işçilerin seçtiği temsilciye vermemek	1.050
41	102/c	Fazla çalışma ücreti ödenmeyen, hak ettiği serbest zamanı altı ay içinde kullandırılmayan, onayı alınmadan fazla çalıştırılan her bir işçi için	509
56	103	Yıllık ücretli izni yasaya aykırı olarak bölünen her işçi için	509
57	103	Yıllık izin ücreti yasaya aykırı şekilde veya eksik ödenen her işçi için	509
59	103	İş sözleşmesinin sona ermesinde kullanılmadığı iznin ücreti ödenmeyen her bir işçi için	509
60	103	İzin yönetmeliğine aykırı olarak izin kullandırılmayan veya eksik kullandırılan her işçi için	509
63	104	Çalışma sürelerine ve buna ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	2.809
64	104	Telafi çalışmasına ilişkin yasa hükümlerine uyulmadan çalıştırılan her işçi için	509
68	104	Ara dinlenmelerini yasa hükmüne göre uygulamamak	2.809
69	104	İşçileri geceleri 7,5 saatten fazla çalıştırmak, gece ve gündüz postalarını değiştirmemek	2.809
71	104	Çalıştırma yaşı ve çocukları çalıştırma yasağı hükümlerine aykırı davranmak	2.809
72	104	18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınları yer ve su altında çalıştırmak	2.809
73	104	Gece çalıştırma yasağına ilişkin kanun ve yönetmelik hükümlerine aykırı davranmak	2.809
74	104	Doğum öncesi ve sonrası sürelerde kadınları çalıştırmak veya ücretsiz izin vermemek	2.809
75	104	İşçi özlük dosyalarını düzenlememek	2.809
76	104	Çalışma sürelerine ilişkin yönetmelik hükümlerine uymamak	2.809
90	106	İş-Kur'dan izin almaksızın iş ve işçi bulma faaliyetinde bulunmak	31.903
92/2	107/1-a	İş müfettişlerinin davetine gelmemek, ifade ve bilgi vermemek, gerekli belge ve delilleri göstermemek ve vermemek, kendilerine gerekli kolaylığı göstermemek	25.523

96/1	107/1-b	İş müfettişleri tarafından ifade ve bilgilerine başvurulmuş işçilere telkinde bulunmak, işçileri gerçeği saklamaya ya da değiştirmeye sevk etmek veya zorlamak	25.523
96/2	107/1-b	İşçilerin gerçeğe aykırı haberler vererek işvereni gereksiz işlemlerle uğraştırmaları veya haksız yere kötü duruma düşürmeye kalkışmaları, denetim ve teftişin yapılmasını güçleştirmeleri, kötü niyetli davranışlarda bulunmaları	25.523
107/2	107/2	İş müfettişlerinin teftiş ve denetim görevlerini yapmalarını ve sonuçlandırmalarını engellemek	25.523

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2025 – 31.12.2025 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
1. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	78.017,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	52.011,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.251,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00

Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	156.033,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	78.017,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (60.007,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.002,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	312.066,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	156.033,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	78.017,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	2.601 ,00

Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	26.005,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	260.055,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	130.028,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	2.601,00
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	26.005,50
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	26.005,50

— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.250,68
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	52.011,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	5.201,00
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	3.250,68
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (60.007,50,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	26.005,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	13.003,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	8.668,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (2.000,25 TL'den) az, iki katından (40.005,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.601,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2024 – 31.12.2024 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
1. Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	60.007,50
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	40.005,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenler her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00

Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	120.015,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	60.007,50
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (240.030,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (120.015,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (60.007,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	240.030,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	120.015,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	60.007,50
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri-ne, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluş-lara, aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirme-yen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	2.000,25

Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	20.002,50
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	200.025,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	100.012,50
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	2.000,25
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	20.002,50
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	20.002,50

— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	40.005,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	4.000,50
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	2.500,31
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (60.007,50,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	20.002,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (40.005,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	10.001,25
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	6.667,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (2.000,25 TL'den) az, iki katından (40.005,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (20.002,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	2.000,25
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirginin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2023 – 31.12.2023 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	30.024,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	20.016,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	60.048,00

— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	30.024,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (120.096,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (60.048,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (30.026,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	120.096,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	60.048,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	30.024,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	1.008,00
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	10.008,00
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
Kurumun denetim ve kontrole görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	100.080,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	

— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	50.040,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	1.008,00
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	10.080,00
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	10.080,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığına mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	20.016,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	2.001,60
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	1.251,00

— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (30.024,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	10.008,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (20.016,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	5.004,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	3.336,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (1.000,80 TL'den) az, iki katından (20.016,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	1.008,00
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)

(01.01.2022 – 31.12.2022 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	15.012,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	10.008,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usule vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde, belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80

— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncı yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	30.024,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	15.012,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (60.048,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (30.024,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (15.012,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	60.048,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	30.024,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	15.012,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idarelerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
İhale yolu ile yaptırdıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00

Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	500,40
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	5.004,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	50.040,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	25.020,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	500,40
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	5.004,00
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	5.004,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80

— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	10.008,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde, beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	1.000,80
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	625,50
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (15.012,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	5.004,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (10.008,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	2.502,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (5.004,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	1.668,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (500,40 TL'den) az, iki katından (10.008,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde, sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (5.004,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	500,40
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS ve GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2021 – 31.12.2021 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekilde ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmemesi, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	17.887,50
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekilde ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	10.732,50
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	7.155,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde , belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	447,19
— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtar rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	42.930,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	21.465,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	10.732,50
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (42.930,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (21.465,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (10.732,50 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	42.930,00

Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	42.930,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	21.465,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	10.732,50
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Faaliyetinin sona erdiğini bildiren 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Vazife malûlülüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri-ne, aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
İhale yolu ile yaptıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	357,75
Şirket kuruluş aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri , süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	3.577,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	17.887,50
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	35.775,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	17.887,50
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	

— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirimi , süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunulan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	357,75
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	3.577,50
“Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge”nin;	
— Yasal süresinde verilmemesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	3.577,50
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırdığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	447,19
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın, ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	7.155,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların, prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde , beynamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	715,50
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	447,19
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,15

Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (10.732,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	3.577,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (7.155,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.788,75
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (3.577,50 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	1.192,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılmaması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (357,75 TL'den) az, iki katından (7.155,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde , sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (3.577,50 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	357,75
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirginin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

SS VE GSS KANUNU'NA GÖRE UYGULANACAK İDARİ PARA CEZALARI (TL)
(01.01.2020 – 31.12.2020 DÖNEMİNDE)

Sigortalı işe giriş bildirgesini ve GSS giriş bildirgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenler hakkında, her bir sigortalı için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Sigortalı işe giriş bildirgesinin verilmediğinin, mahkeme kararından veya Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca ya da diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarıncaya yapılan tespitlerden veya bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden anlaşılmaması halinde,	
— İlk tespitte her bir sigortalı için aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
— Bir yıl içinde ikinci kez tespitinde her bir sigortalı için aylık asgari ücretin beş katı tutarında	14.715,00
İşyeri bildirgesini yasal süresinde Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun vermeyenlere:	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmak zorunda olanlar için asgari ücretin üç katı tutarında(*)	8.829,00
— Diğer defterleri tutmak zorunda olanlar için aylık asgari ücretin iki katı tutarında(*)	5.886,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Aylık prim ve hizmet belgesini süresinde ve Kurumca belirlenen şekil ve usulde vermeyenlere her bir fiil için; aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Belgenin asıl olması halinde , belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60
— Belgenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	367,88

— Ek belgenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
Belgenin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, belgenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığına, işverence düzenlenip düzenlenmediğine bakılmaksızın, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
Kurumun defter ve belge incelemeye yetkili denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları tarafından veya SMMM ile YMM'lerce düzenlenen raporlara istinaden Kuruma bildirilmediği tespit edilen eksik işçilik tutarının mal edildiği her bir ay için, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
İşyeri defter, kayıt ve belgelerinin Kurumun denetim ve kontrol memurlarınca incelenmek üzere Kurumca yapılan yazılı ihtarla rağmen 15 gün içinde mücbir sebep olmaksızın tam olarak ibraz edilmemesi veya defterlerin tasdiksiz olması halinde:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	35.316,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin altı katı tutarında	17.658,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücretin üç katı tutarında	8.829,00
Defter ve belgelerin tümünü verilen süre içinde ibraz etmekle birlikte, defter kayıtlarının geçersiz sayılması halinde, geçersizlik hallerinin gerçekleştiği her bir takvim ayı için:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin oniki katını (35.316,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, asgari ücretin altı katını (17.658,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, asgari ücretin üç katını (8.829,00 TL'yi) aşmamak üzere aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
Bilanço esasına göre defter tutulması gerekirken işletme hesabı esasına göre defter tutulması halinde, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	35.316,00
Geçersiz sayılan her bir ücret tediye bordosu için aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
İbraz süresi geçirildikten sonra incelemeye sunulan ve tümünün veya bir bölümünün geçersiz olduğu tespit edilen defter ve belgeler yönünden geçersizlik fiilleri için ayrıca idari para cezası uygulanmaksızın:	
— Bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin oniki katı tutarında	35.316,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için, aylık asgari ücretin altı katı tutarında	17.658,00
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için, aylık asgari ücretin üç katı tutarında	8.829,00
Asgari işçilik uygulaması ile ilgili olarak Kurumca istenilecek bilgileri ve belgeleri yazılı olarak en geç bir ay içinde vermeyen kamu idareleri, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlar ile bankalara, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
Kendi mevzuatlarına göre kayıt ve tescilini yaptıkları 4/b (Bağ-Kur) kapsamındaki sigortalılar için sigortalı işe giriş bildirgesi düzenleyerek Kuruma vermeyen kurum ve kuruluşlar ile tüzel kişilere aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Faaliyetinin sona erdiği 4/b sigortalılarını Kuruma bildirmeyen kuruluşlar ve vergi daireleri ile kendilerine, aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Vazife malûllüğüne sebep olan olayı süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri-ne, aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
İhale yolu ile yaptırıldıkları her türlü işleri üstlenenleri ve bunların adreslerini süresi içinde Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile döner sermayeli kuruluşlara ve 5411 sayılı Bankacılık Kanunu kapsamındaki kuruluşlara, kanunla kurulan kurum ve kuruluşlara, aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00

Kurumca belirlenecek işlemlerde, işlem yaptığı kişilerin sigortalılık bakımından tescilli olup olmadığını kontrol edip, sigortasız olduğunu tespit ettiği kişileri Kuruma bildirmeyen kamu idareleri ile bankalara, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında(*)	294,30
Şirket kuruluşu aşamasında, çalıştıracağı sigortalı sayısını ve bunların işe başlama tarihini ticaret sicili memurluklarına bildiren işverenlerin, bu bildirimlerini süresinde Kuruma bildirmeyen Ticaret sicili memurluklarına, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Yapı ruhsatı ve diğer tüm ruhsat veya ruhsat niteliği taşıyan işlemlerine ilişkin bilgi ve belgeler ile varsa bunların verilmesine esas olan istihdama ilişkin bilgileri, süresinde Kuruma bildirmeyen valilikler, belediyeler ve ruhsat vermeye yetkili diğer kamu ve özel hukuk tüzel kişilerine, her bir bildirim yükümlülüğü için aylık asgari ücret tutarında(*)	2.943,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının 5510 sayılı Kanun'dan doğan inceleme ve soruşturma görevlerini yerine getirmeleri sırasında görevlerini yapmasına engel olan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	14.715,00
Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurlarının görevlerini yapmasını engellemek amacıyla cebir ve tehdit kullanan işverenler, sigortalılar, işyeri sahipleri ve bu işle ilgili diğer kişilere, aylık asgari ücretin on katı tutarında	29.430,00
Kamu idareleri, bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kanunla kurulmuş kurum ve kuruluşlar ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden, 5510 sayılı Kanun'un 100. maddesi kapsamında Kurum tarafından istenen bilgi ve belgeleri;	
— Belirlenen süre içinde mücbir sebep olmaksızın vermeyenler hakkında, aylık asgari ücretin beş katı tutarında	14.715,00
— Geç verenler hakkında, aylık asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
4/a kapsamındaki sigortalılara geçici iş göremezlik ödeneği ödemelerinde 100. maddeye istinaden Kurumca işverenlerden istenilen bildirimlerin;	
— Belirlenen süre içerisinde ve elektronik ortamda yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
— Hiç yapılmaması halinde sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
4/c kapsamındaki sigortalıların hizmet bilgilerinin 100. madde kapsamında Kurumca oluşturulan yazılım programına bilgi girişinin;	
— Belirlenen süre içinde elektronik ortamda hiç gönderilmemesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60
— Geç gönderilmesi halinde, ilgili yılın aralık ayında geçerli olan asgari ücretin yirmi dört katını geçmemek üzere, sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
4/a kapsamındaki sigortalılığı sona erenlere ilişkin bildirim ile 506 sayılı Kanun'un geçici 20. maddesinde yer alan sandıklara, sandık iştirakçiliğinin başlama veya sona ermesine ilişkin bildirim, süresi içinde ya da Kurumca belirlenen şekle ve usule uygun olarak yapmayanlar veya Kurumca internet, elektronik veya benzeri ortamda göndermekle zorunlu tutulduğu halde anılan ortamda göndermeyenler hakkında, bir takvim ayında işlenen bu fiillerden dolayı tutmakla yükümlü bulunan defter ve belgelerin ibraz edilmemesi nedeniyle verilmesi gereken ceza tutarını aşmamak kaydıyla her bir sigortalı veya sandık iştirakçisi için asgari ücretin onda biri tutarında (*)	294,30
5510 sayılı Kanun'un 100. maddesinin altıncı fıkrasına göre genel sağlık sigortalılarının bakmakla yükümlü oldukları kişilere ait bilgi girişlerini süresinde yapmayanlar ile bakmakla yükümlü olunan kişi olmayanlara ait bilgi girişi yapanlara aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
5510 sayılı Kanun'un Ek 6. maddesine göre yapılması gereken bildirim veya kontrol yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde, her bir fiil için aylık asgari ücret tutarında	2.943,00
"Ev Hizmetlerinde 10 Gün ve Daha Fazla Çalıştırılacaklara İlişkin Bildirge"nin;	
— Yasal süresinde verilmesi halinde her bir sigortalı için asgari ücret tutarında	2.943,00
— Yasal süresi dışında verilmesi halinde Kurumun denetim ve kontrolle görevlendirilmiş memurları aracılığı ile gerekli inceleme yapıldıktan sonra işleme alınması gerektiğine karar verilenler hakkında, sigortalı çalıştırılan her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere, ayrıca asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60

— Yasal süresi dışında verilen bildirgenin ilave olarak çalıştırıldığı sigortalı/sigortalılar için verildiğinin anlaşılması halinde, her ay ve her bir sigortalı için ayrı ayrı olmak ve aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere, asgari ücretin sekizde biri tutarında	367,88
— Ev hizmetlerinde 10 gün ve daha fazla süre ile çalıştırılan sigortalının işten ayrılışına ilişkin Bildirgenin süresinde verilmemesi halinde asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
— Herhangi bir bildirimde bulunulmaksızın , ev hizmetlerinde ay içinde 10 gün ve daha fazla süreyle sigortalı çalıştırıldığının mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden tespit edilmesi, hizmetlerin veya kazançların Kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde asgari ücretin iki katı tutarında	5.886,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki sigortalıların , prime esas kazançlarının veya hizmetlerinin bildirilmediği, eksik ya da geç bildirildiği anlaşılan her bir işyeri için; aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere,	
— Beyannamenin asıl olması halinde , beyannamede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin beşte biri tutarında	588,60
— Beyannamenin ek olması halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin sekizde biri tutarında	367,88
— Ek beyannamenin sigortalıların otuz günden az çalıştığını gösteren bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmemesi veya verilen bilgi ve belgelerin Kurumca geçerli sayılmamasına bağlı olarak Kurumca re'sen düzenlenmesi halinde her bir ek belgede kayıtlı sigortalı sayısı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinin mahkeme kararı, Kurumun denetim ve kontrol ile görevlendirilmiş memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca yapılan soruşturma, denetim ve incelemeler neticesinde ya da bankalar, döner sermayeli kuruluşlar, kamu idareleri ile kanunla kurulan kurum ve kuruluşlardan alınan bilgi ve belgelerden hizmetleri veya kazançları kuruma bildirilmediği veya eksik bildirildiği ya da sadece hizmetlerinin Kuruma eksik bildirildiği anlaşılan sigortalılarla ilgili olması halinde, beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık beyannamedeki her bir işyeri için	
— Kamu idareleri ile bilanço esasına göre defter tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin üç katını (8.829,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücret tutarında	2.943,00
— Diğer defterleri tutmakla yükümlü olanlar için aylık asgari ücretin iki katını (5.886,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin yarısı tutarında	1.471,50
— Defter tutmakla yükümlü olmayanlar için aylık asgari ücreti (2.943,00 TL'yi) geçmemek üzere sigortalı başına aylık asgari ücretin üçte biri tutarında	981,00
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesindeki her bir işyerinden bildirilen sigortalıların sadece prime esas kazançlarının eksik bildirildiğinin anlaşılması halinde ise beyannamenin asıl veya ek nitelikte olup olmadığı, işverence düzenlenip düzenlenmediği dikkate alınmaksızın, aylık asgari ücretin onda birinden (294,30 TL'den) az, iki katından (5.886,00 TL'den) fazla olmamak üzere tespit edilen prime esas kazanç tutarında	
Muhtasar ve prim hizmet beyannamesinde , sigortalıların işyerlerinde fiilen yaptıkları işe uygun meslek adı ve kodunu, gerçeğe aykırı bildirilen her bir işyeri için aylık asgari ücreti (2.943,00 TL'yi) geçmemek üzere meslek adı ve kodu gerçeğe aykırı bildirilen sigortalı başına aylık asgari ücretin onda biri tutarında	294,30
(*) Mahkeme kararına, Kurumun denetim ve kontrol ile görevli memurlarınca yapılan tespitler veya diğer kamu idarelerinin denetim elemanlarınca kendi mevzuatları gereğince yapacakları soruşturma, denetim ve incelemelere ya da kamu idarelerinden alınan belgelere istinaden düzenlenenler hariç olmak üzere, bildirgenin veya belgenin yasal süresinden sonra ilgililerce kendiliğinden 30 gün içinde verilmesi ve söz konusu cezaların tebliğ tarihini takip eden günden itibaren 15 gün içinde ödenmesi halinde, öngörülen cezalar dörtte bir oranına karşılık gelen tutar üzerinden uygulanır.	

Eski tarihli para cezaları için www.legalbank.net adresini ziyaret ediniz.

**2025 YILI YÜKSEK
MAHKEME KARARLARI
ARAMA DİZİNLERİ
*INDEX OF SUPREME COURT
DECISIONS FOR THE YEAR 2025***

* Kavramlara Göre Arama Dizini
Index of Related Legal Terms

* Kanun Maddelerine Göre Arama Dizini
Index of Related Law Code Articles

KAVRAMLARA GÖRE ARAMA DİZİNİ

INDEX OF RELATED LEGAL TERMS

Alacaklının Aynen veya Fiili Ödeme Tarihindeki Rayiç Üzerinden Ödenmesini İsteme Doğrultusunda Seçimlik Hakkının Bulunduğu	95/85
Anayasa Mahkemesi Kararlarının Bağlayıcılığının Sınırları	411/86
Arabuluculuğun Ortada Uyuşmazlık Yokken Düzenlenemeyeceği	396/86
Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Borçlar Hukuku Sözleşmesi Niteliğinde Olduğu	396/86
Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerli Olması İçin Arabuluculuk Faaliyeti Sonunda Düzenlenmiş Olmasının Gerekliği	396/86
Aynı Eylem İçin İki Kez Ceza Verilemeyeceği	183/85
Ayrımcılık Tazminatının Mutlak Ayrım Yasaklarına Aykırı Davranılmasının Yaptırımı Olduğu	426/86
Bağlı İşyeri	128/85, 145/85
Barışçıl Toplu Demokratik Eylemin İşverene Özel Olarak Zarar Verme Kastı İçermemesi ve Ölçülü Olmasının Gerekliği	471/86
Belediye Müfettişinin "Merkezi Denetim Elemanı" Olduğu Sendikanın Üyesi Olarak Kabul Edilemeyecekleri	1007/88
Belirli Süreli İş Sözleşmesi Yapmak İçin Gerekli Koşulların Bulunmaması	792/87
Beş Yıl ve Üzeri Hiç Yıllık İzin Kullanılmadığı İleri Sürüldüğünde Hakimın Davayı Aydınlatma Yükümlülüğü Çerçevesinde İşçinin Dinlenmesinin Gerekliği	90/85
Bir Kimsenin Suçlu Sayılabilmesi İçin Kesinleşmiş Mahkumiyet Kararının Gerekliği	485/86
Bir Saat Sonra İşçilerin İşlerine Devam Ettiği	507/86
Birbirini Tamamlamayan, Bağımsız Şekilde Faaliyet Yürütebilme Niteliğine Sahip Birimlerin Tek Bir İşyeri Olarak Kabul Edilmesinin Olanaklı Olmadığı	145/85
Bordro Hilesi	389/86, 989
Bordrodaki Fazla Çalışma Saati, Hafta Tatili ile Ulusal Bayram ve Genel Tatil Gün Sayısı, Diğer Delil veya Olgularla Desteklenmediği Sürece Tek Başına İspat Aracı Olarak Kabul Edilemeyeceği	989/88
Boşanılan Eşle Eylemli Olarak Birlikte Yaşama	1081/88
Boşta Geçen Süre Ücretinin Hesabında Dikkate Alınacak Kalemler	489/86
Boşta Geçen Süreye Ait Ücret ve Diğer Haklar ile İşe Başlatmama Tazminatının Brüt Olarak Hüküm Altına Alınmasının Gerekliği	489/86
Cezai Şart Olarak Gayrimenkul Devrinin Kararlaştırılması	999/88
Cezai Şart Sözleşmesinin Yetkisiz Kişilerce İmzalanmış Olması	999/88
Çalışanların Kendi Aralarında Yaptığı Gizlilik İçeren Kişsel Görüşmelerin İşyerinde Olumsuzluklara Yol Açmadığı Da Dikkate Alındığında Geçerli Fesih Nedeni Oluşturmayacağı	797/87
Çelişkili Kararlar Verilmesini Önlemek Açısından, Davaların Birlikte Görülmesi ve Delillerin Birlikte Değerlendirilmesinin Zorunlu Olduğu	779/87

Daha Sıkı İlişkili Hukukun Tespitinde Sadece İşçi ve İşverenin Türk Olmasının Tek Başına Belirleyici Kriter Kabul Edilemeyeceği	993/88
Dava Şartı	750/87
Davada Taraf Sıfatı Bulunmayan ve Hakkında Hüküm Kurulmayan Dolayısıyla Temyiz Hakkı Bulunmayan İhbar Olunanın Bozma İlâmına Karşı Beyanının Hüküm İfade Etmeyeceği	385/86
Davanın İhbarı	385/86
Dayanışma Aidatı Kadar Ödenen Tazminata Yasal Faiz Uygulanmasının Gerekliği	133/85
Disiplin Kurallarının Görev ve Yetkileri ile Toplantı ve Karar Alma Usul ve Esaslarına Dair Düzenlemeler	1028/88
Disiplin Yönetmeliği Hazırlama Yetkisinin Bulunmadığı	1028/88
Dört Aylık Dönemde Şayet İşçi İşyerinde Çalışmaya Devam Etse İdi, Hak Kazanacağı Tüm Para ile Ölçülebilen Değerlerin Dikkate Alınması Gerekliği	489/86
Elektronik Kayıtların Müdahale Olduğu Kanıtlanmadıkça Fazla Çalışmanın Kanıtlanmasında Dikkate Alınacağı	737/87
Emeklilik Nedeniyle İşten Çıkarılan İşçilerin Çoğunluğunun Tekrar İşe Alınması	785/87
Emeklilik Sonrası Destek Primi ile Çalıştığının Tespitinde Sigortalının Hukuki Yararının Bulunduğu	723/87
Emsal İşçi	1043/88
Emsal İşçinin Bildirilmemesi veya Bulunmaması	1043/88
En Yakın Komşu	97/85
Engellilik Nedeni ve Durumunun İdarenin Takdir Yetkisini Ortadan Kaldıracak Boyutta Olmadığı	408/86
Engellilik Nedeniyle Naklen Tayin İstemi	408/86
Esaslı Değişikliği Kabul Etmeyen İşçinin İş Sözleşmesinin Devamsızlık Nedeniyle Fesih Edilemeyeceği	169/85
Eşit İşlem Borcuna Aykırı Ancak Mutlak Ayrımcılık Kapsamına Girmeyen İşveren Davranışları Karşısında İşçinin Borca Aykırılık Sebebiyle Mahrum Kalınan Hakları Talep Edilebileceği	426/86
Eşit İşlem Borcuna Aykırılık	426/86
Faiz Başlangıcının Temerrüde Düşürülmemesi Halinde Arabuluculuk Son Tutanak Tarihinden İtibaren Faiz Uygulanacağı	110/85
Fasılalı Çalışma	1021/88
Fasılalı Çalışmalarda Kıdem Tazminatına Esas Sürenin Aralıklı Çalışma Sürelerinin Toplanarak Belirleneceği	1021/88
Fazla Çalışma	113/85
Fazla Çalışma Ücretinin Aylık Ücrete Dahil Olduğu Yönündeki Kurallarla Sınırlı Olarak Değer Vermek Gerekliği	402/86
Fazla Çalışmanın Elektronik Kayıtlarla İspatı	737/87
Fazla Çalışmanın İspatı	1025/88
Fazla Çalışmanın Kanıtlanması	113/85
Feragat	125/85
Feragat Beyanın Kuşkuyla Yer Bırakmayacak Açıklıkta ve Net	125/85

Olmasının Gerektiği	
Feri Müdahil	385/86
Fiili Çalışmanın Tespit Edilmesinin Gerektiği	777/87
Gazetecini Kıdem Tazminatı	1058/88
Gazetecini Kıdem Tazminatı Hesabında Tavan Sınırlamasının Bulunmadığı	1058/88
Gazetecini Kıdem Tazminatına Dava ve Islah Tarihinden Yasal Faiz Uygulanacağı	1058/88
Gazetecini Kıdem Tazminatına Fesih Tarihinden Faiz İşletilmeyeceği	1058/88
Geçerli Ancak Haksız Fesih	790/87, 803/87
Geçerli Fesih Nedenlerinin Kanıtlamamış Olması	481/86
Geçersiz Fesih	175/85, 183/85
Geçersiz Fesih	481/86, 485/86
Geçersiz Fesih	785/87, 792/87, 797/87
Genel Kurulda Mali Müşavir Raporunun Tartışılmasının Sağlandığı	996/88
Genel Kurulda Yönetim Kurulunun İbra Edilmiş Olması	996/88
Genel Kurulun İptalini Gerektecek Usulsüzlük Bulunmadığı	996/88
Gerçek Ücretin İşçinin İmzasının Bulunduğu Ücret Tediye Bordrolarından Saptanacağı,	1086/88
Geriye Doğru Bağ-Kur Sigortalılığın Dava Yoluyla Tespitinin Olanaklı Olmadığı	460/86
Grev Kırıcılığı	1051/88
Grevdeki İşçilerin Yaptığı İşlerin Başka İşçilere Yaptırıldığının Tespiti	1051/88
İçin İşlerin Niteliğinin İşçilerin Somut Olarak Belirlenmesinin Gerektiği	
Haklı Fesih	504/86
Haklı Nedenle Feshe Bağlı Tazminat Talebi	1015/88
Haklı Nedenle Fesih	1015/88
Hastalık Sigortası Kapsamında İlaç Bedelinin Ödenmesine Karar Verilmesi İçin Yapılması Gereken Araştırmalar	450/86
Hizmet Tespiti	445/86, 1078/88
Hizmet Tespiti Davalarında Gözetilmesi Gereken Olgular	1078/88
Hizmet Tespiti Davası ile Olayın İş Kazası Olduğunun Tespiti ve Davacının Meslekte Kazanma Gücü Kayıp Oranının Tespiti Taleplerine İlişkin Taleplerin Aynı Davada Görülebileceği	779/87
Hukuk Seçimi Anlaşması Bulunmayan Dönemde İş Sözleşmesine, Daha Sıkı İlişkili Hukukun Varlığı Tespit Edilmediği Sürece, İşçinin İşini Mutad Olarak Yaptığı İşyeri Hukukunun Uygulanmasının Gerektiği	993/88
Hukuki Belirlilik İlkesi	754/87
Hukuki Yazar	121/85, 750/87
Hükümün Açıklanmasının Geri Bırakılması Kararının Kanun Yollarından Geçerek Kesinleşmiş Bir Mahkumiyet Kararı Niteliğinde Olmadığı	485/86
İdari Yargının Görevli Olduğu	1048/88
İfa	1011/88
İhtirazı Kayıt	1011/88

İhtiyari Arabuluculuğun İbra Hükümlerini Bertaraf Etmek İçin Kullanılmayacağı	396/86
İhtiyari Arabuluculuk	396/86
İhtiyari Arabuluculuk Anlaşma Belgesinin Geçerli Olup Olmadığının İşe İade Davasında Ön Sorun Olarak Görüleceği	394/86
İlk Dönem Çalışma Sonrası Ödenen Kıdem Tazminatı Hesabına Yol Yemek Ücretinin Dahil Edilmemiş Olmasının Kıdem Süresinin Tasfiye Edilmemiş Olması Anlamına Geleceği	1021/88
İstinaf ve Temyize İlişkin Parasal Sınırların Hüküm Verildiği Tarihin Esas Alınmasının Hükümün Denetlenmesini Talep Etme Hakkına Sınırlama Getirdiği	191/85
İş Durdurmanın Bir Günü Aşmadığı	507/86
İş Kazası	463/86
İş Kazası Nedeniyle Sosyal Sigorta Yardımlarının Yapılabilmesi İçin Kurumun Zararlandırıcı Sigorta Olayının İş Kazası Olduğunu Kabul Etmiş Olmasının Gerekliği	155/85
İş Kazası ve Meslek Hastalığı Arasındaki Ayrım	1074/88
İş Kazasında Kurumca İş Göremezlik Oranın Tespit Edilmiş Olmasının Zorunlu Olduğu	1074/88
İş Kazasından Doğan Maddi Manevi Tazminat İstemi	1086/88
İş Kazasından Doğan Sorumluluk	463/86
İş Kazasından Doğan Tazminat	759/87, 773/87
İş Kazasının Tespiti	155/85
İş Koşullarında Esaslı Değişikliği Sınırlayan Yasa Hükümünün İşçiyi Keyfi İşveren Değişikliklerine Karşı Korumak İçin Getirilmiş Olduğu	169/85
İş Koşullarında Esaslı Değişiklik	169/85
İş Sözleşmesinde Fazla Çalışmaların Aylık Ücrete Dahil Olduğu Hükümünün Yılda 270 Saatle Sınırlı Olarak Geçerli Olacağı	402/86
İş Sözleşmesini Hakkı Nedenle Fesih Eden Tarafın Tazminat İsteme Hakkı	1015/88
İş Sözleşmesinin Ayırt Edici Özellikleri ve Vekalet, İstisna Akdinden Farkları	155/85
İş Yasası Kapsamına Girmeyen İş Sözleşmesi ile Çalışma	1055/88
İş Yasası Kapsamında Olmayan İşçilerin Kıdem Tazminatı Alamayacağı	1055/88
İş Yasasına Aykırılık Nedeniyle Verilen İdari Para Cezalarına İtirazda Sulh Ceza Mahkemelerinin Görevli Olduğu	93/85
İşçi Bildirimli Fesih İradesini Açıkladıktan Sonra İşçiden Alınan İstifanın İşveren Feshi Olduğu	742/87
İşçi ile Diğer İşyeri Çalışanının Aralarında Bir Takım Olumsuz Durumlar Yaşanması Bu Durumların İş Yerine Yansımaları, Çalışma Düzeninin Olumsuz Etkilenmesi	790/87
İşçiler Arasında Yaşanan Olaylar Nedeniyle İşverenden İş Sözleşmesini Sürdürmesinin Beklenemeyeceği	790/87
İşçilerin Barışçıl Olduğu Değerlendirilen Toplu Eylemlerinin İşverene Yönelik Hak Arama Amacının Ötesine Geçmediği	471/86
İşçilerin Barışçıl Toplu Eylem Hakkının Kullanılmasının Geçerli Veya	507/86

Haklı Fesih Nedeni Oluşturmayacağı	
İşçilerin Bireysel Veya Toplu İş Hukukuna Dair Bazı Haklarının Savunulması İçin Demokratik ve Barışçıl Toplu Eylem Haklarının Bulunduğu	471/86
İşçilerin Demokratik ve Barışçıl Eylemlerinin Kanunsuz Grev Sayılmayacağı	471/86
İşçilerin İşten Çıkartmaları Görüşmek İçin Demokratik Barışçıl Toplu Eylem Haklarını Kullandıkları	471/86
İşçilerin Sendikadan İstifa Etmeleri İçin Baskıya Ugramaları	169/85
İşçilik Alacaklarının Başka Bir Ülke Para Birimi ile Belirlenmesi	95/85
İşçinin 09-24 Arası Çalışmasında Yaşamın Olağan Akışı İnsan Takati Ölçütlerine Göre Dört Saat Ara Dinlenmesi Kullandığının Kabulünün Gerekliği	1025/88
İşçinin Davranışlarından Kaynaklanan Fesih	496/86
İşçinin Haklarını Almak İçin İmzalamak Zorunda Kaldığı İstifa Dilekçesine Değer Verilemeyeceği	481/86
İşçinin İhbar Öneli Vererek Bildirimli Fesih Yapmasının İşverence Kabul Edilmemesi	742/87
İşçinin İmzasının Bulunduğu Ücret Tediye Bordrolarının Bulunmaması	1086/88
İşçinin İmzasının Bulunmadığı İşyeri ve Sigorta Kayıtlarının Nazara Alınamayacağı,	1086/88
İşçinin İstifa Dilekçesinin İrade Fesadı Altında Düzenlenmiş Olması	785/87
İşçinin İş Görme Ediminin Sınırları	803/87
İşçinin İşe İade Davası Sonrası İşe Başlatılmamasının İşverence İş Sözleşmesinin Feshi Anlamına Geldiği	1043/88
İşçinin Kendisine Emsal İşçiyi Bildirmesinin Gerekliği	1043/88
İşçinin Kınama Cezası Verilerek Yaptırım Uygulanan Eylemi Nedeniyle İş Sözleşmesinin Sona Erdirilemeyeceği	183/85
İşçinin Mazereti Konusunda İşverene Doğru Bilgi Vermemesi	504/86
İşçinin Mesai Arkadaşını Darp Etmesi	504/86
İşçinin Mesai Saatlerin Uymaması	803/87
İşçinin Sadakat Borcu	803/87
İşçinin Savunmasının Alınmamış Olmasının Feshi Geçersiz Kılacağı	496/86
İşçinin Yeterliliği veya Davranışlarından Kaynaklanan Fesih	175/85
İşe Başlatılmadığı Tarihteki Ücreti İşçinin İspat Etmesinin Gerekliği	1043/88
İşe İade Davası Sonrası Feshin Geçersiz Olduğunun Tespit Edilmiş Olması	424/86
İşe İade Davasında Feshin Geçersizliğinin Tespitine İlişkin Kararın Kesinleşmiş Olması	1043/88
İşe İade Davasını Alt İşverenle Birlikte Asıl İşverene Yönelme Zorunluğu Getiren Hüküm Ölçülülük İlkesine Aykırı Olması	811/87
İşe İade Davasını Alt İşverenle Birlikte Asıl İşverene Yönelme Zorunluğu Getiren Hüküm Meşru Amaç Bakımından Gerekli Olmaması	811/87
İşe İade Sonrası İşe Başlatılmayan İşçinin Ücreti	1062/88
İşkolu	116/85
İşkolu Tespit Davası Görülürken Bir Başka Davacının Açmış Olduğu	102/85

İşkolü Tespit Davasının Sonuçlanarak Kesinleşmesi	
İşkolü Tespitinde İşyerinin Teknik Amacının Belirleyici Olduğu	116/85
İşkolüne İtiraz Davasında Davanın Hukuki Menfaati Bulunan	116/85
Sendikalara ve İşverene İhbar Edilmesinin Gerektiği İşletme	128/85, 140/85, 145/85
İşletme Düzeyinde Yetki Koşullarının Olup Olmadığının Kamu Düzeninden Olduğu	140/85
İşten Ayrılış Kodunun Değiştirilmesi İçin Dava Açılmasında İşçi Açısından Hukuki Yarar Bulunduğu	424/86
İşten Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davası	747/87
İşten Çıkış Kodunun Düzeltilmesi Davasında Güncel Hukuki Yararın Bulunduğu	747/87
İşveren Feshi	481/86
İşveren Haklı Fesih Nedenini Kanıtlayamadığında İş Yasası Kapsamında Olmayan İşlere De İhbar Tazminatı Ödeneceği	1055/88
İşveren Spor Kulübünde Maç Yaparken Kalp Krizi Geçirme	759/87
İşverenin Eşit İşlem Borcuna Aykırı Her Davranışının Ayrımcılık Tazminatı Yaptırımını Gerektirmediği	426/86
İşverenin Gözetim Borcu ve Kapsamı	463/86
İşverenin İşçileri Topluca Emekli Olmaya Yönlendirdiği	785/87
İşverenin İşçinin Hastalığını Dikkate Alarak İş Vermesinin Gerekmesi	175/85
İşverenin İşveren Sendikası Üyesi Olması	1004/88
İşverenin İşveren Sendikasına Üye Olması Halinde Toplu İş Sözleşmesinin Yetkili Tarafının İşveren Sendikası Olduğu	1004/88
İşverenin Rekabet Yasağına Aykırılık Nedeniyle İsteddiği Cezai Şart Konusunda Ticaret Mahkemelerinin Görevli Olduğu	742/87
İşyeri	128/85, 145/85
İşyerinde 9 İşçinin Sendikal Örgütlenmede Öncülük Yapması Nedeniyle İşten Çıkarılmış Olması	471/86
İşyerinde Muhasebe Servisinde Çalışan İşçinin Sözleşmeyi İmzalayanların Yetkili Olup Olmadıklarını Bilebilecek Konumda Olduğu	999/88
İşyerinde Tis Bulunduğu İçin İşçinin Ücretinin Geçersiz Sayılan Fesih Tarihindeki Ücretine Toplu İş Sözleşmesi Zamları Uygulanarak İşe Başlatılmadığı Tarihte Ücretinin Gelebileceği Seviye Üzerinden Hesaplanması Gerektiği	1062/88
İşyerine Giriş Çıkışların Engellenmediği	507/86
Kamu Görevlileri Sendikasına Üye Olamayacaklar	1007/88
Kamu Kaynaklarının Sınırlılığı Nedeniyle Kurumun Asgari Düzeyde Sağlık Hizmeti Sunmakla Yükümlü Olduğu	1066/88
Kapsam Dışı Personelin Sendika Üyesi Olmasını Engelleyecek Yasal Bir Düzenlemenin Bulunmadığı	496/86
Kesinlik Olgusunun Ön Soruna Göre Belirlenemeyeceğinden İşe İade Davasının Kesin Kabul Edileceği	394/86
Kesintisiz Hizmetlerin Tespitinde Hak Düşürücü Sürenin Son Hizmetin	83/85

Sona Erdiği Tarihi Takip Eden Yılbaşından İtibaren Beş Yıl Olduğu	1043/88
Kıdem İhbar Tazminatlarına Esas Ücretin İşçinin İşe Başlatılmadığı Tarihteki Ücret Olduğu	1011/88
Kıdem Tazminatı	411/86
Koşulları Olmadan Açılan Belirsiz Alacak Davasının Dava Şartı Yokluğu Nedeniyle Reddinin Gerekliği	106/85
Kullanılmadığı İçin Fesihte Ücrete Dönüşen Yıllık İzin Alacağının Fesihden İtibaren Beş Yıl Geçince Zamanaşımına Uğrayacağı	1074/88
Kurum Denetmen Raporuyla Hükme Esas Kusur Bilirkişi Raporu Arasındaki Çelişkilerin Giderilmesinin Gerekliği	1007/88
Kurum ve Kuruluşların Merkezi Denetim Elemanlarının Sendika Üyesi ve Kurucusu Olamayacağı	450/86
Kurumca Bedeli Ödenmeyen Kansere İlaçları	1066/88
Kurumca Finansmanı Sağlanacak Sağlık Hizmetleri	151/85
Kurumun İşverene Ancak İşverenin Kusuru Oranında Rücu Edebileceği	1066/88
Kurumun Tüm Hastalara Eşit Olarak Sunması Gereken Sağlık Hizmetinin Finansmanın Sağlanması ve Sağlık Hizmetlerinin Finansmanın Sürdürülmesi Olanaklarını Ortadan Kaldıracak Ölçüde İlaç Bedellerinin Karşılanamayacağı	759/87
Kusur Dağılımının Nasıl Olacağı	759/87
Kusur İncelemesi	1086/88
Kusur Oranın Kesin Olarak Tespit Edilmesinin Zorunlu Olduğu	773/87
Kusur Raporuna İtiraz Etmeyen Taraf Aleyhine Usulü Kazanılmış Hak Doğacağı	1086/88
Maddi Tazminat Hesabına Esas Alınması Gereken Ücretin Gerçek Ücret Olması Gerekliği	102/85
Mahkemece Kararı Verilmesine Yer Olmadığı Yönünde Kararı Verilmesinin Gerekliği	777/87
Malullük Aylığının Sigortalının Çalışması Nedeniyle Kesilmesi	204/85
Manevi Tazminat Davalarında Manevi Zararın Bulunmasının Tek Başına Davacının Tümünüyle Haklı Kabul Edilmesi Anlamına Gelmediği	204/85
Manevi Tazminat Davalarında Yargılama Giderlerinin Kabul ve Ret Oranlarına Göre Paylaştırılmayacağı	204/85
Manevi Tazminat Talebini Hesaplayacak Matematiksel Bir Sistemin Bulunmadığı	485/86
Masumiyet Karinesi	162/85
Meslek Hastalığı	162/85
Meslek Hastalığının Tespiti	389/86
Muacceliyet	440/86
Muvazaa Nedeniyle İşçilerin İş Sözleşmesinin Kuruluş Aşamasından İtibaren Asıl İşveren İşçisi Olarak Kabul Edileceğinden Muvazaalı Alt İşverenlerin Farklı İşkolunda Olduğunun Kabulünün Hatalı Olduğu	463/86
Objektifleştirilen Kusur	1036/88
Olumlu Yetki Tespiti	1036/88
Olumlu Yetki Tespitinin Tarafı Sendikanın Yetki Tespiti İsteminden Feragat Edebileceği	

Ölümlü İş Kazasından Doğan Maddi Manevi Tazminat Davalarında Zamanaşımı Süresi	768/87
Prime Esas Kazançların Tespiti	973/88
Ret Edilen Manevi Tazminat İçin Yargılama Giderine Karar Verilemeyeceği	204/85
Rücu Tazminat Davası	151/85
Seçimlik Hak Bir Kez Kullanılınca Artık Geri Dönülemeyeceği	95/85
Sendika Delege Seçimlerinin Nasıl Yapılacağını Belirleyen Seçim Yönetmeliğinin Ancak Sendika Genel Kurulunca Yapılabileceği	431/86
Sendika Genel Kurul Toplantısından Önce Mali Raporun Genel Kurulu Oluşturan Üyelere Gönderilmemiş Olması	996/88
Sendika Genel Kurulunda Karar Nisabının Hiçbir Biçimde Üye Tam Sayısının Dörtte Birinden Az Olamayacağı	437/86
Sendika İçi Demokrasi İlkesi	1028/88
Sendika Özgürlüğü	1028/88
Sendika Şube Seçimlerinin Genel Merkez Genel Kurul Tarihinden İki Ay Önce Tamamlanmasının Gerekliği	1032/88
Sendika Tüzüğü'nün Yasaya Aykırı Olup Olmadığı	121/85
Sendika Üyesi İşçilere Ayrımcılık Yapılması	169/85
Sendika Üyesi Olmayan İşçileri De İşverenin Toplu İş Sözleşmesinden Yararlandırması	133/85
Sendika Yöneticine Sendika Disiplin Kurulunca Verilen Cezada Ölçülülük İlkesinin Gözetilmesinin Gerekliği	405/86
Sendika Yönetim Kuruluna Eksik Yedek Üye Seçilmesinin Sendikanın Kapatılması Nedeni Olmadığı	136/85
Sendikal Fesih Karinesi	496/86
Sendikal Nedenlerle Geçersiz Fesih	169/85, 471/86
Sendikal Tazminat	169/85, 471/86, 496/86
Sendikaların Faaliyetlerinde ve Yönetimlerinde Serbest Olduğu	1028/88
Sendikaların Nitelikleri Gereği Demokratik Kuruluşlar Olduğu	1028/88
Sendikaların Üyeleri Üzerinde Otoriteye Sahip Olmalarının Gerekliği	1028/88
Sendikaların, Kendi İradeleri ile Tüzük ve İç Yönetmeliklerini Belirleme Hakkı Da, Özgür ve Serbestçe Faaliyet De Bulunmalarının Ön Koşulunun Sendika İçi Demokrasi İlkesi Olduğu	1028/88
Sendikanın Yetki Tespit İsteminden Feragat Nedeniyle Bakanlığın Yetki Tespitini Geri Almasının Olanaklı Olduğu	1036/88
Sendikanın, Tüzük ve İç Yönetmeliklerini Kendi İradesi ile Belirleme Hakkına Sahip Olduğu	1028/88
Sendikaya Zarar Olarak Dayanışma Aidatı Tutarınca Tazminat Ödenmesinin Gerekliği	133/85
Sigortalı Hizmetlerin Tespitinde Hak Düşürücü Süre	83/85
Sigortalı Niteliğinin Kazanılması İçin Gerekli Koşullar	83/85
Sigortalının Sosyal Güvenlik Destek Primi Yatırılarak Çalıştığı Dönemin Tespitinde Hukuki Yararının Bulunduğu	979/88
Sigortalının Yasanın Aradığı Tescil Koşullarını Taşıdığı	460/86

Sona Ermiş Evlilik Birliğinin Hak ve Yükümlülüklerinin Sürdürüldüğü Beraberlikler veya Kesinleşmiş Yargı Kararına Bağlı Olarak Gerçekleşmiş Boşanmanın Var Olan-Olası Sonuçlarını Ortadan Kaldırıcı/Giderici Nitelikteki Birliktelikler Anlamına Geldiği	1081/88
Sosyal Güvenlik Destek Primi ile Çalışma	979/88
Sözleşmeyi Haklı Nedenle Sona Erdiren Tarafın Tazminat Ödemeyeceği	1015/88
Sürekli İş Göremezlik Durumunun Belirlenmesinde İzlenecek Yol	448/86
Sürekli İş Göremezlik Oranın Belirlenmesi İçin İzlenmesi Gereken Yol	162/85
Tansiyon Hastası Olan İşçinin İşyerinde Uyuya Kalması	175/85
Tarafların Hukuk Seçimi Anlaşması Yapmamış Olması	993/88
Tarafların Üzerinde Uzlaşarak Arabulucuya İmzalattıkları Belgenin Anlaşma Belgesi Olarak Kabul Edilemeyeceği	396/86
Tarımsal Faaliyette Bulunanların Sigortalılığının Koşulları	158/85
Temerrüt	110/85, 389/86
Temyiz ve İstinafaın Parasal Sınırları	191/85
Tespit Davasında Hukuki Yararın Bulunup Bulunmadığının Ölçütleri	723/87
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespiti Başvuru Tarihinde Farklı İşkolunda Yer Alan İşyerlerinin İşyeri veya İşletme Kapsamında Değerlendirilemeyeceği	754/87
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz	733/87
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davalarının İvedilikle Görülmesi Gereken Davalardan Olduğu	733/87
Toplu İş Sözleşmesi Yetki Tespitine İtiraz Davasında Dava Dilekçesinde İleri Sürülmeyen İşyeri İtirazı Dikkate Alınarak Karar Verilmeyeceği	733/87
Toplu İş Sözleşmesinin Art Etkisi	110/85
Toplu Sözleşmenin İşverenin İşveren Sendikası Üyesi Olması Halinde İşveren Sendikası Yetkililerince İmzalanmasının Gerekliği	1004/88
Toplu Sözleşmenin Protokolle Değiştirilmesinde De İşveren Sendikası Yetkilisinin Protokolü İmzalanmasının Gerekliği	1004/88
Tüzel Kişi Ceza Davasında Sanık Olmayacağı İçin Ceza Zamanaşımı Sürelerinin Uygulanamayacağı	768/87
Tüzük Hükmünün Yasaya Aykırı Olması Halinde Dava Açma Yetkisinin Valilikte Olduğu	121/85
Ulusal ve Uluslararası Hukuk İlkeleri Uyarınca İşçilerin Barışçıl Toplu Eylemlerde Bulunma Hakları Bulunduğu	507/86
Usulsüz Tebligat	97/85
Usulü Kazanılmış Hak	445/86
Uyuma Eylemi Nedeniyle İşyerinde Tehlike veya Zarar Oluşmamış Olması	175/85
Ücret Bordrosundaki Ücretin İşçinin Gerçek Ücretini Yansıtmaması	389/86
Ücret Zammının Art Etki Kapsamına Girmedigi	110/85
Üretim Araçlarına İşçiler Tarafından Zarar Verilmediği	507/86
Vakıf Üniversitesinde Çalışanlar	1048/88
Vakıf Üniversitesinde Çalışanların İdari Sözleşme ile Çalıştıklarının Kabulünün Gerekliği	1048/88
Valilik Dava Açmadan Sendikanın Tespit Davası Yoluyla Tüzüğün	121/85

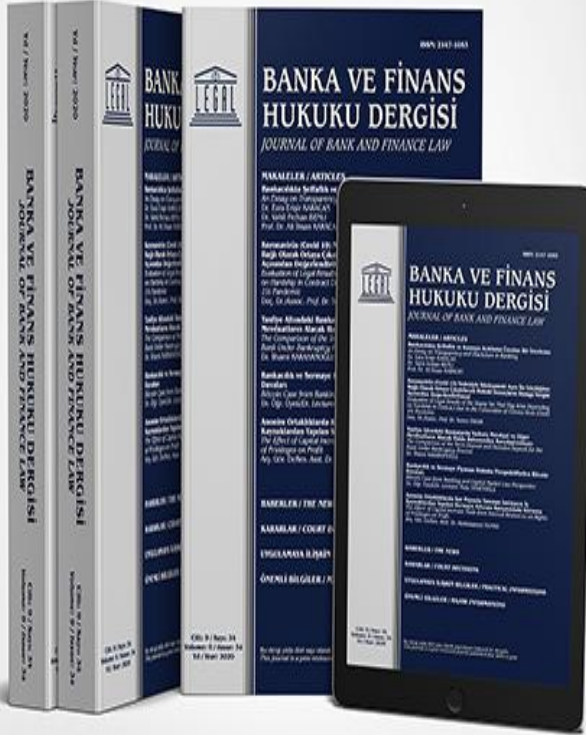
Yasaya Uygun Olduğunu İleri Sürmekte Hukuki Yararının Bulunmadığı	993/88
Yabancılık Unsuru Taşıyan İş Sözleşmesi	434/86
Yasaya Uygun Olarak Atanmayan İşyeri Sendika Temsilcisinin	434/86
Temsilcilik Güvencesinden Yararlanmayacağı	
Yasayla Sigortalılık Niteliğini Taşındıkları Halde Kuruma Tescil	460/86
Edilmemiş Kişilere Zaman Zaman Tescil İmkânı Tanındığı	
Yaş Dışında Emeklilik Koşullarına Hak Kazanma	1039/88
Yaş Dışında Emeklilik Koşullarına Hak Kazanmanın İş Yasasında Haklı	1039/88
Fesih Nedeni Olarak Düzenlenmemiş Olması	
Yaşam Hakkı ve Sosyal Devlet İlkeleri Gözetilerek Hiçbir Sınırlama	1066/88
Olmaksızın İlaç Bedelinin Ödenmesinin Olanaklı Olmadığı	
Yaşın Dışında Emeklilik Koşullarına Hak Kazanmanın Kıdem Tazminatı	1039/88
Ödenmesini Gerektiren Bir Fesih Türü Olduğu	
Yazılı Delille İspat Sınırı	973/88
Yetim Aylığının Kesilmesi	1081/88
Yetki Alınmasını Engellemek İçin Muvazaalı Alt İşverenler Kurulması	440/86
Yetki Tespiti	440/86
Yetkisiz Kişilerce İmzalanan Cezai Şart Sözleşmesinin Geçersiz Olduğu	999/88
Yılda 270 Saatin Haftada 5,2 Saate Denk Gelen Kısımının Mahsup	402/86
Edilerek Fazla Çalışma Hesabı Yapılması Gerektiği	
Yıllık İzin	106/85
Yıllık İzinin Yazılı Belge ile Kanıtlanma Zorunluluğu	90/85
Yıllık İznin Kullanıldığını İşverenin Kanıtlamasının Gerektiği	90/85
Yöneticiye Haber Verme Zorunluluğu	97/85
Zamanaşımının Kural Olarak Ölüm Tarihinden İtibaren On Yıl Olduğu	768/87

KANUN MADDELERİNE GÖRE ARAMA DİZİNİ
INDEX OF RELATED LAW CODE ARTICLES

Basın Mesleğinde Çalışanlarla Çalıştıranlar Arasındaki Münasebetlerin Tanzimi Hakkında Kanun (5953)			183/85
Madde	Sayfa/Sayı		
14	1058/88	22	169/85
		24	93/85
		32	95/85
		34	95/85
		41	113/85
		59	90/85, 106/85
Hukuk Muhakemeleri Kanunu (6100)		2	811/87
Madde	Sayfa/Sayı	41	737/87
107	411/86	17	742/87, 747/87
61-69	385/86	18-21	785/87, 790/87, 792/87, 797/87, 803/87
114	750/87		
307	125/85	İş Mahkemeleri Kanunu (7036)	
326	204/85	Madde	Sayfa/Sayı
Ek1	191/85	3	811/87
Hukuk Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk Kanunu (6325)		Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (4688)	
Madde	Sayfa/Sayı	Madde	Sayfa/Sayı
18	396/86	15	1007/88
İş Kanunu (4857)		Kamu Görevlileri Sendikaları Kanunu (4688)	
Madde	Sayfa/Sayı	Madde	Sayfa/Sayı
18	394/86, 424/86	7	431/86
18-21	471/86, 481/86, 485/86, 489/86, 496/86, 504/86, 507/86	Kamuda Geçici İş Pozisyonlarında Çalışanların Sürekli İşçi Kadrolarına veya Sözleşmeli Personel Statüsüne Geçirilmeleri, Geçici İşçi Çalıştırılması ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun (5620)	
22	408/86	Madde	Sayfa/Sayı
25	504/86	Ek-2	408/86
32	389/86		
41	389/86, 402/86	Milletlerarası Özel Hukuk ve Usul Hukuku Hakkında Kanun (5718)	
5	426/86	Madde	Sayfa/Sayı
18-21	1048/88, 1062/88	24	993/88
24	1015/88		
25	1015/88	Mülga İş Kanunu (1475)	
32	1043/88	Madde	Sayfa/Sayı
41	989/88, 1025/88, 1055/88	14	1011/88
8	999/88		
18-21	169/85, 175/85,		

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu (6356)		Gç54	158/85
Madde	Sayfa/Sayı	12	463/86
19	133/85	26	385/86
25	169/85	63	450/86
36	110/85	79	460/86
41	128/85, 140/85,	85	445/86
	145/85	95	448/86
43	145/85	13	759/87, 768/87, 773/87,
5	102/85, 116/85		779/87
7	121/85, 136/85	27	777/87
10	431/86	89	779/87
13	437/86	13	973/88,
24	434/86		1074/88,
25	471/86, 496/86		1086/88
41	440/86	56	1081/88
9	405/86	63	1066/88
41	733/87	86	1078/88
41-43	754/87	Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Kanunu (2926)	
43	733/87	Madde	Sayfa/Sayı
14	1021/88, 1032/88,	2	158/85
	1039/88	Tebliğat Kanunu (7201)	
15	996/88	Madde	Sayfa/Sayı
2	1028/88	21	97/85
39	1004/88	Türk Borçlar Kanunu (6098)	
41	1036/88	Madde	Sayfa/Sayı
67	1051/88	51	463/86
68	1051/88	28	155/85
Sosyal Sigortalar Kanunu (506)		39	155/85
Madde	Sayfa/Sayı	55	204/85
63	723/87	99	95/85
63	979/88	417	155/85
Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu (5510)		420	155/85
Madde	Sayfa/Sayı	51	759/87,
12	155/85		773/87
14	162/85	146	768/87
21	151/85		
86	83/85		

"2012 yılından beri Banka ve Finans Hukuku alanında, aralıksız yayın hayatını sürdürmekte olan 3 aylık, hakemli, TR Dizin Hukuk Veri Tabanı'nda dizinlenen, hukuk dergimizdir."



BANKA VE FİNANS HUKUKU DERGİSİ

JOURNAL OF BANK AND FINANCE LAW

Detaylı Bilgi için

<https://legal.com.tr/kategori/legal-dergileri-banka-ve-finans-hukuku-dergisi/1086>



"2005 yılından beri Fikri ve Sınai Haklar Hukuku alanında, aralıksız yayın hayatını sürdürmekte olan 6 aylık, hakemli hukuk dergimizdir."



FİKRÎ VE SİNİ HAKLAR DERGİSİ

JOURNAL OF INTELLECTUAL PROPERTY RIGHTS

Detaylı Bilgi için

<https://legal.com.tr/kategori/legal-dergileri/fikri-ve-sinai-haklar-dergisi/1087>

