BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN İŞVERENİN TALİMATLARINA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

GÖZDE SEVİL YAŞAR

ANKARA – 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ÖZEL HUKUK ANABİLİM DALI

ÖZEL HUKUK TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

İŞÇİNİN İŞVERENİN TALİMATLARINA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

HAZIRLAYAN

GÖZDE SEVİL YAŞAR

TEZ DANIŞMANI

PROF. DR. EMİNE TUNCAY SENYEN KAPLAN

ANKARA – 2020

BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZ ÇALIŞMASI ORİJİNALLİK RAPORU

Tarih: 15/06/2020

Öğrencinin Adı, Soyadı	: Gözde Sevil YAŞAR
Öğrencinin Numarası	: 21610366
Anabilim Dalı	: Özel Hukuk
Programı	:Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışmanın Unvanı/Adı, Soyadı	: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN
Tez Başlığı	: İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü

Yukarıda başlığı belirtilen Yüksek Lisans tez çalışmamın; Giriş, Ana Bölümler ve Sonuç Bölümünden oluşan, toplam 156 sayfalık kısmına ilişkin, 06/05/2020 tarihinde şahsım/tez danışmanım tarafından Turnitin adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı % 14'tür. Uygulanan filtrelemeler:

1. Kaynakça hariç
2. Alıntılar hariç
3. Beş (5) kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

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

Öğrenci İmzası:.....

ONAY

Tarih: 28/05/2020

Öğrenci Danışmanı Unvan, Ad, Soyad, İmza:

Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

TEŞEKKÜR

Çalışmamda; iş ilişkisinde, işverenin talimat veren, işçinin ise buna uymakla yükümlü bulunduğu taraf olması sebebiyle, karşılaşılabilecek uyuşmazlıkların asgari düzeye indirilmesi amaçlanmış; bu doğrultuda, işverenin yönetim hakkı ve işçiye talimat vermesi, işçinin iş görme borcu çerçevesinde bu talimatlara uyma yükümlülüğü ve bu yükümlülüğe uyulmaması durumunda işçinin karşılaşılabileceği müeyyideler ile ilgili araştırmalar yapılmıştır.

Yapmış olduğum araştırmamın gerçekleşmesinde ve bitmesinde, desteklerini ve tecrübelerini esirgemeyen, her türlü yardımını çekinmeden isteyebildiğim saygıdeğer danışmanım ve hocam Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN'a en içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Desteklerini bir an olsun esirgemeyen, çocukluğumdan beri daima anlayışlı ve destekleyici olmaları ile hayatımdaki en büyük şansım olan ve haklarını asla ödeyemeyeceğim başta anneme ve babama; her zaman yanımda olduğunu bildiğim abime, Yasemin'e ve güzel yeğenim Beren'e sonsuz teşekkürlerimi sunuyorum.

Hukuk fakültesindeki lisans eğitimimin ilk yılından bu yana yanımda olan, senelerdir olduğu gibi çalışma sürecinde de her zaman yanımda olduğunu bildiğim, desteklerini hiç esirgemeyen, başta bu sürece beraber başladığım Elif Asena Aslan olmak üzere değerli arkadaşlarım Çiçek Çalgın'a, Mustafa Kaan Ceyhan'a ve her zaman desteğini hissettiren Barış Süzer'e yardımları için çok teşekkür ediyorum.

Araştırmamın ve çalışma hayatının yoğunluğunda beni rahatlatan, yapamayacağımı düşündüğümde beni cesaretlendiren çocukluk arkadaşlarım, özellikle Kaan Akyol ve Umut Şimşek'e teşekkürü borç bilirim.

ÖZET

Gözde Sevil YAŞAR
İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Yükümlülüğü
Başkent Üniversitesi Hukuk Fakültesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü Özel Hukuk Anabilim Dalı
Yüksek Lisans Tezi
Ankara-2020
Danışman: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

Çalışma hayatında işçi ve işveren arasındaki hukuki ilişkinin temelinde iş sözleşmesi yer almaktadır. İş sözleşmesi, niteliği itibariyle her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğundan hem işçi hem de işveren açısından birtakım hak ve yükümlülükler öngörmüştür. Bununla birlikte, iş sözleşmesinde, taraflarca edimin ifası ile borç sona ermez, süreklilik arz etmektedir. Bu doğrultuda, işçi tarafından sözleşme gereği yerine getirmek zorunda olduğu yükümlülükler, işverenin etkisi altında işyerinin içerisinde veya dışarısında, iş organizasyonu çerçevesinde ifa edilir.

İş sözleşmesinin İş Kanunu'nda yapılan tanımından yola çıkıldığında, işçinin asıl borcunun, bir işi görme yükümlülüğü altına girmesi olarak değerlendirilmiştir. İlgili mevzuatlar veya taraflar arasında akdedilen sözleşmede işin ne olduğu, nasıl veya nerde görüleceği gibi durumlar belirli çerçevede belirlenmiş olsa dahi; iş ilişkisinin tüm ayrıntıları ile düzenlenmesi mümkün değildir. Bu durumlarda, işverenin yönetim hakkı karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, sınırları yasalarda veya sözleşmede belirlenmeyen konularda, işçi tarafından iş görme yükümlülüğü yerine getirilirken işveren, yönetim hakkını (talimat verme hakkını) kullanarak, işçisini yönlendirmektedir. İşçi ise, işverenin belirli sınırlar çerçevesinde vermiş olduğu talimatlara, iş sözleşmesini diğer sözleşme türlerinden ayıran bağımlılık unsurunun doğal bir sonucu olarak uymak zorundadır.

Çalışmada, işçinin itaat yükümlülüğünün geniş bir çerçevede araştırılması açısından, öncelikle işverenin yönetim hakkının ne olduğundan ve bu hakkı ile işçinin

görmekle yükümlü olduğu işin ifası sebebiyle işçiye vereceği talimatlardan, bu talimatların neler olabileceğinden ve talimat vermenin sınırlarından bahsedilmiş; akabinde ise, işçinin bu talimatlara uyma yükümlülüğünün ne olduğu ve sınırları ile bu yükümlülüğe uyulmaması durumunda işçinin karşılaşılabileceği müeyyideler üzerinde durulmuştur.

Bu doğrultuda, öncelikle çalışmanın ilk bölümünde; iş hukukunun temel kavramlarından olan işçi, işveren, işyeri kavramlarına ve taraflar arasındaki hukuki ilişki gereği yüklendikleri borçların neler olduğu incelenmiştir.

Kavramlara yer verilmesinin akabinde, çalışmanın ikinci bölümünde, işçi tarafından iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken işverenin talimat vermesini sağlayan yönetim hakkından bahsedilmiştir. İşverenin iş sözleşmesinden kaynaklanan haklarından biri olan yönetim hakkının tanımı, kapsamı, sınırları ve yönetim hakkını nasıl kullanabileceği konusu üzerinde durulmuştur. Nitekim, işveren, elinde bulundurduğu yönetim hakkı ile, işçinin görmekle yükümlü olduğu bir işi nasıl, nerede veya ne şekilde ifa edeceğine ilişkin vereceği talimatlarla işçiyi yönlendirmektedir. İşveren yönetim hakkı gereği işçiye iş ile ilgili talimatlar verebileceği gibi; işyerinin düzenine ilişkin talimatlar da verebilmektedir.

İşçi, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde verdiği talimatlara uymakla yükümlüdür. Bu doğrultuda, çalışmanın üçüncü bölümünde, esas araştırma konusu olarak belirlenen işçinin talimatlara uyma yükümlülüğü detaylı olarak araştırılmış olup; öncelikle talimat kavramının ve türlerinin neler olduğu, talimatlara uyma yükümlülüğünün hukukumuzdaki yeri ve nasıl ifa edileceği, talimatlara uygun olarak işçinin iş görme yükümlülüğü ve bu yükümlülüğüne aykırı olarak davranabileceği istisnai haller incelenmiştir.

Her iki tarafa borç yükleyen sözleşmelerden biri olan iş sözleşmesinde, sözleşmenin taraflara yüklediği sorumlulukların yerine getirilmemesi durumunda, çeşitli müeyyideler bulunmaktadır. Bu doğrultuda işçi, istisnai haller haricinde iş görme ve talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırı hareket etmesi durumunda birtakım müeyyidelerle karşılaşabilecektir. Çalışmanın son bölümünde ise, işçinin

karşılaşabileceği bu müeyyidelerden bahsedilmiş olup, işveren tarafından başvurulabilecek hukuki ve sözleşmesel haklara yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: İş Görme, Yönetim Hakkı, Talimat, Yükümlülük

ABSTRACT

Gözde Sevil YAŞAR

The Obligation of the Employee to Obey the Employer's Instructions

Baskent University Faculty of Law

Graduate School of Social Sciences Department of Private Law

Master's Thesis

Ankara-2020

Advisor: Prof. Dr. Emine Tuncay SENYEN KAPLAN

The employment contract is at the core of the legal relationship between the employee and the employer in business life. Since the employment contract is a contract that imposes debts on both parties in terms of its nature, it sets forth some rights and obligations for both the employee and the employer. However, in the employment contract, the debt does not end with fulfillment of execution, it is permanent. Accordingly, the obligations that the employee has to fulfill in accordance with the contract are executed within the framework of the work organization, inside or outside the workplace under the influence of the employer.

Based on the definition of the employment contract made in the Labor Law, the debt of performing a work has been defined as the main debt of the employee. Even if the situations such as what the job is, how or where it will be done are determined in a specific framework in the contract concluded between the parties or in the relevant legislation; it is not possible to regulate the business relationship with all the details. In these situations, the employer's right of administration becomes relevant. As a matter of fact, in matters where the limits are not specified in laws or contracts, the employers direct their employees using the right of administration (the right to give instructions). The employee, on the other hand, must comply with the instructions given by the employer within certain limits as a natural result of the dependency factor that distinguishes the employment contract from other types of contracts.

In the study, in order to investigate the obedience obligation of the employee within a broad framework, firstly what the employer's management right is and the instructions to be given to the employee due to this right and the performance of the work that the employee is obliged to see, the limits of giving these instructions and the limits of giving instructions were investigated; subsequently, the issue of what the obligation of the employee to obey these instructions is and the limits and the sanctions that the employee may encounter if this obligation is not complied with was specified.

Accordingly, in the first part of the study; the basic concepts of labor law such as the concepts of employees, employers, workplaces and the debts they are charged due to the legal relationship between the parties were investigated.

Following the introduction of the concepts, in the second part of the study, the right of administration, which enables the employer to give instructions to the employee while they fulfil their obligation to work, was mentioned. The definition, scope and the limits of the employer’s right of administration, which is one of the rights arising from the employment contract, as well as the issue of how this right can be exercised were given. As a matter of fact, the employers direct their employees on how, where and in what way the employee will perform the work they are obligated to perform by giving them instructions in accordance with the right of administration they possess. The employers can also give the employees instructions regarding the job, as well as the general layout of the workplace.

The employee is obliged to follow the instructions given by the employer within the framework of their right of administration. Accordingly, in the third part of the study, the employee’s obligation to follow the instructions, which has been determined as the main research subject of the study, has been investigated in detail; and firstly, what the concept and types of instruction are, what the place of the obligation to comply with the instructions is in our law and how it will be performed, the employee's obligation to work in accordance with the instructions and the exceptional cases in which it may act against this obligation were examined.

In the employment contract, which is one of the contracts that imposes debts to both parties, there are various sanctions in case the responsibilities imposed by the contract are not fulfilled. Accordingly, the employee may encounter certain sanctions if they act in contrary to their obligation to work and follow instructions, except in exceptional circumstances. In the last part of the study, the sanctions that the employee may encounter in such situations were mentioned, and the legal and contractual rights that can be applied by the employer were included.

Keywords: Performance of Work, Right of Administration, Directive, Obligation

İÇİNDEKİLER

TEŞEKKÜR ..... **i**
ÖZET ..... **ii**
ABSTRACT ..... **v**
İÇİNDEKİLER ..... **viii**
KISALTMALAR ..... **xiii**
GİRİŞ **1**
BİRİNCİ BÖLÜM: İŞÇİ, İŞVEREN, İŞYERİ, İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ ve İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI **4**
I. İŞÇİ, İŞVEREN, İŞYERİ ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI **4**
A. İşçi **4**
B. İşveren **6**
C. İşyeri **9**
D. İş Sözleşmesi **10**
1. İş Sözleşmesinin Tanımı **10**
2. İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği **11**
II. İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ **12**
A. İşçinin Yükümlülükleri **12**
1. İşçinin İş Görme Yükümlülüğü **13**
2. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü **14**
3. İşçinin Sadakat Yükümlülüğü **14**
4. İşçinin Rekabet Etmeme Yükümlülüğü **15**
B. İşverenin Yükümlülükleri **17**
1. İşverenin Ücret Ödeme Yükümlülüğü **17**
2. İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetleme Yükümlülüğü **18**
3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Yükümlülüğü **20**
4. İşverenin Diğer Yükümlülükleri **21**

İKİNCİ BÖLÜM: İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI **23**
I. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ TANIMI VE KULLANILMASI **23**
A. Yönetim Hakkının Tanımı **23**

B. Yönetim Hakkının kullanılması 24
1. İş İlişkisinde İşverenin Yönetim Hakkı 24
2. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Durumunda İşverenin Yönetim Hakkı .. 27
II. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ SINIRLARI VE İŞÇİNİN ÇEŞİTLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE ETKİSİ 28
A. Yönetim Hakkının Sınırları 28
1. Anayasa Kapsamında Sınırları 29
2. İş Hukuku Kapsamında Sınırları 31
3. Borçlar Kanunu ve Sair Mevzuatlar Kapsamında Sınırları 33
4. İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Sınırları 34
B. İşverenin Yönetim Hakkının İşçinin Çeşitli Yükümlülükleri Üzerinde Etkisi 36
1. Yönetim Hakkının İşçinin İş Görme Yükümlülüğüne Etkisi 36
2. Yönetim Hakkının İşçinin Sadakat Yükümlülüğüne Etkisi 37
3. Yönetim Hakkının İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğüne Etkisi 38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: İŞÇİNİN İŞVERENİN TALİMATLARINA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE ETKİSİ 39
I. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ 39
A. Talimat Kavramı ve Türleri 39
1. Belirli Bir İşçiye Karşı Verilen Talimatlar 40
2. İşyerinde Çalışan İşçilere Karşı Verilen Talimatlar 42
3. İşin İşleyişi İle Alakalı Olarak Verilen Talimatlar 43
B. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Tanımı ve Kapsamı 43
C. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları 45
1. Anayasal Düzenlemeler Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları 45
a. Kişi Dokunulmazlığı Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 46
aa. İşyerinde Sigara İçilmesinin Yasaklanması 47
bb. Kapı Kontrolleri ve İşçinin Üstünün Aranması 48
b. Özel Hayatın Gizliliği Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 50

aa. İşverenin İşçinin Telefon Görüşmeleri ve E-postalarını Denetlemesi ile İşçiyi Kamera ile İzlemesi 50
bb. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması 53
cc. İşverenin İşçinin İşyerinde Diğer Kişilerle İlişkisine Müdahale Etmesi 54
2. İş Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları 55
3. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları 56
4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları 57
D. Çeşitli İş İlişkileri İçerisinde İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 59
1. Geçici İş İlişkisi Kurulması ve Geçici iş İlişkisinde İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 59
2. İşyerinin Devri ve Devrinden Sonra İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 63
3. Alt İşveren-Asıl İşveren İlişkisi Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 64
4. Evden Çalışma ve Uzaktan (Tele) Çalışma Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 66
5. Birlikte İşverenlik Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları 67
E. Talimat Verme Hakkının Başka Sözleşmeler Çerçevesinde İncelenmesi 69
II. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE ETKİSİ 72
A. İş Görme Yükümlülüğü Kavramı ve Tanımı 72
B. İş Görme Yükümlülüğünün Hukuki Niteliği 74
1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü 74
2. Borçlar Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü 76
C. İş Görme Yükümlülüğünün Unsurları 77
1. İşçi İşi Bizzat Yerine Getirmelidir. 78
2. İfa Edilecek İşin Niteliği ve Kapsamı 80
3. İfa Edilecek İşin Zamanı 82

4. İfa Edilecek İşin Yeri 82
D. İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmekten Kaçınabileceği Haller 84
1. İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Tehlikeye Sokacak Durumlarda İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi 85
2. İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler Çerçevesinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi 89
E. İşçinin İşverenin Talimatları Doğrultusunda İş Görme Yükümlülüğü 93

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞI VE DOĞURDUĞU SONUÇLAR 95
I. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞI 95
A. İş Hukuku Kapsamında İşçinin İşverenin Verdiği Talimatlara Uymaması.. 96
B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İşçinin İşverenin Verdiği Talimatlara Uymaması 98
C. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin İşverenin Verdiği Talimatlara Uymaması 99
1. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Olarak İş Görme Yükümlülüğünün Gereği Gibi İfa Edilmemesi 99
a. Kötü ve Yetersiz ifa 100
aa. İşçinin Özen Yükümlülüğüne Aykırı Olarak İşi İfa Etmesi 101
aaa. Özen Yükümlülüğünün Kapsamı ve Hukuki Niteliği 101
bbb. Özen Yükümlülüğünün Ölçütü 102
ccc. İşçinin Özen Yükümlülüğüne Aykırı Davranması 104
2. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Olarak İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi 105
II. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞININ DOĞURDUĞU SONUÇLAR 106
A. İşverenin Disiplin Cezası Verme Hakkı 107
B. İşverenin Sözleşmeyi Fesih Hakkı 108
1. Genel Olarak İşverenin Sözleşmeyi Fesih Hakkı 108
2. İşçinin Talimatlara Aykırı Hareketleri Sebebiyle İşverenin Sözleşmeyi Fesih Hakkı 109

a. İşçinin Talimatlara Aykırı Hareketleri Sebebiyle İşverenin Sözleşmeyi Geçerli Nedenle Fesih Hakkı 110
b. İşçinin Talimatlara Aykırı Hareketleri Sebebiyle İşverenin Sözleşmeyi Haklı Nedenle Fesih Hakkı 114
C. İşverenin Tazminat Talep Etme Hakkı 117
1. Genel Olarak 117
2. İşverenin Tazminat Talep Etme Hakkı 118
3. İşçinin Zararı Tazmin Etme Yükümlülüğü 119
a. Kusur 120
aa. İşçinin Kusuru 121
bb. İşverenin Kusuru 121
cc. Üçüncü Kişinin Kusuru 124
b. Zarar 125
c. İlliyet Bağı 125
d. Sorumluluk 125
aa. Sorumluluk Hallerinin Belirlenmesi 126
aaa. İşçinin Sorumluluğunun Sınırları 127
aaaa. Sorumluluğun Artırılması 127
bbbb. Sorumluluğunun Azaltılması 128
cccc. Sorumluluğu Kaldıracak Nitelikte Yapılan Anlaşmalarının Hükümsüzlüğü 128
e. İspat Yükümlülüğü 129
SONUÇ 132
KAYNAKÇA 134

KISALTMALAR

AUHFD	**:** Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
BİK	**:** Basın İş Kanunu
Bkz.	**:** Bakınız
C.	**:** Cilt
DEÜ	**:** Dokuz Eylül Üniversitesi
E.	**:** Esas
E.T.	**:** Erişim Tarihi
H.D.	**:** Hukuk Dairesi
HMK	**:** Hukuk Muhakemeleri Kanunu
ILO	**:** International Labour Organization
İUHFM	**:** İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası
İBK	**:** İçtihadı Birleştirme Kurulu
İş Sağ. ve Güv. K.	**:** İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu
İş. K.	**:** İş Kanunu
İÜİFM	**:** İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası
K.	**:** Karar
m.	**:** madde
s.	**:** Sayfa
SDUHFD	**:** Süleyman Demirel Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi
STİSK	**:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu
ŞEKER-İŞ	**:** Türkiye Gıda Ve Şeker Sanayi İşçileri Sendikası
T.	**:** Tarih
T.C.	**:** Türkiye Cumhuriyeti
TAAD	**:** Türkiye Adalet Akademisi Dergisi
TBK	**:** Türk Borçlar Kanunu
TMK	**:** Türk Medeni Kanunu
Tühis	**:** Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası
vb.	**:** ve benzeri
vd.	**:** ve devamı

YBHD **:** Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi

YHGK **:** Yargıtay Hukuk Genel Kurulu

GİRİŞ

İş Kanunu'nun 8. Maddesi, iş sözleşmesinin tanımını yapmış ve sözleşmeyi taraflardan birinin iş görmeyi diğer tarafın ise bu işe karşılık olarak ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan bir akit olarak düzenlemiştir. Buna göre iş sözleşmesiyle çalışan kişiye işçi; bu işçiyi bir ücret mukabilinde çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara işveren denilmektedir.

İşçi ile işveren arasında sözleşmenin kurulmasından sonra meydana gelen bu ilişki, kanunlar çerçevesinde iş ilişkisi olarak değerlendirilir. İş ilişkisini düzenleyen iş sözleşmesi de, Türk Hukuku'nda karşılıklı iki tarafa borç yükleyen sözleşmeler kapsamında yer alır.

Kanunda yapılan işçi tanımından yola çıkarak, işçinin yükümlülük altına girdiği asıl borcu iş görmektir. Bu yükümlülük, sözleşme ve yasalarla belirli sınırlar çerçevesinde çizilse de, asıl olarak işin işleyişi sırasında işveren tarafından verilecek talimatlarla belirlenmektedir. Bu durumda karşımıza işverenin yönetim hakkı çıkmaktadır. Başka bir ifade ile, işçi işveren ile arasındaki sözleşmeye dayanarak yükümlülük altına girdiği işin karşılığında, işverenin de verilecek talimatlar hususunda yönetim hakkı doğmaktadır. Nitekim, işveren, yönetim hakkı ile elinde bulundurduğu talimat verme hakkı ile, işçisine işin işleyişi ve işyeri organizasyonu ile ilgili yönlendirmelerde bulunabilecektir.

İşverenin yönetim hakkı ile belirli sınırlar dahilinde vermiş olduğu talimatlara ise, işçi uymakla yükümlüdür. İşçi, hukuki ve ahlaki değerlere aykırı olmayan çerçevede işvereni tarafından verilen talimatlara uyarak, elinde bulunan işleri yerine getirmesi gerekmektedir.

İşverenin talimatları doğrultusunda çalışan işçinin işini ifa etmesi sırasında hukuki anlamda bir sınırsızlık söz konusu değildir. İşçi tarafından verilen talimatlara uyulması da belirli sınırlara sahiptir. İşçi tarafından öncelikle Anayasal çerçevede düzenlenen temel hak ve özgürlüklere aykırı verilecek talimatlara uyma zorunluluğu bulunmamaktadır. Bununla birlikte, işçinin, iş ilişkisini düzenleyen İş Kanunu ve sair

mevzuatları ile işverenin yönetim hakkının sözleşmeden doğması sebebiyle, iş sözleşmesine veya toplu iş sözleşmesine aykırı talimatlara uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Öte yandan, iş ilişkisi kimi zaman farklı şekillerde karşımıza çıkabilmektedir. Bu doğrultuda, talimatlara uyma yükümlülüğünün çeşitli iş ilişkileri açısından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, çalışmanın ilerleyen bölümlerinde geçici iş ilişkisi, işyerinin devri, evden çalışma, alt işveren-asıl işveren ilişkisi ile birlikte işverenlik halinde talimatlara uyma yükümlülüğü değerlendirilmektedir.

Bununla birlikte, iş sözleşmesinin işçiye verdiği diğer yükümlülükler iş görme borcu doğrultusunda kendilerine uygulama alanı bulmaktadır. Talimatlara uyma borcunun, iş görme yükümlülüğü ile yakın ilişki içerisinde bulunmaktadır. Bu doğrultuda, çalışmada iş görme yükümlülüğünden ve talimat yükümlülüğünün iş görme yükümlülüğüne etkisinden bahsedilmektedir.

İşçi, talimatlara uyma yükümlülüğünü sınırlandıran haller dışında, işveren tarafından yapılması istenmiş işleri yerine getirirken makul bir özen borcu çerçevesinde davranması gerekmektedir. Özen borcuna uygun olarak edimini yerine getirmeyen işçi, Borçlar Kanunu esas alınarak ve İş Kanunu çerçevesinde değerlendirilerek bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalmaktadır. Ancak her ne kadar İlgili Kanunlar birtakım yaptırımlar öngörse de; karşılaşılan bazı somut olaylarda iş görme yükümlülüğünün yerine getirilmemesinin; özen borcuna aykırılık durumuyla ya da hukuki bir sebep yüzünden olup olmadığı hususunda çelişkiler ortaya çıkmaktadır. Bahsedilen bu çelişkinin asgari bir düzeye indirilmesi açısından, çalışmanın son kısmında talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırı hareket edilmesi halinde karşılaşılabilecek müeyyideler değerlendirilmektedir.

Çalışmamızda genel hatlarıyla iş sözleşmesi ve taraflarından bahsedilerek, işverenin talimat ve yönetim hakkı doğrultusunda işçinin iş görme ve talimatlara uyma yükümlülüğüne ve bu yükümlülüğün sınırlarına ve talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırılık söz konusu olması halinde uygulanacak yaptırımlara yer verilmiştir. Bu doğrultuda, çalışmamızın birinci bölümünde, işçi, işveren, işyeri ve iş sözleşmesi

kavramlarının tanımına yer verilmiş ve iş sözleşmesinin taraflara yüklediği borçlardan bahsedilmiştir. Akabinde, çalışmanın ikinci bölümünde, işverenin sözleşme dolayısıyla elde ettiği yönetim hakkı ve bu hakkın kapsamı değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümde ise çalışmamızın asıl konusu olan işçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü ve bu yükümlülüğün sınırlarından, benzer sözleşmelerle olan karşılaştırılmasından ve bu yükümlülüğün iş görme borcuna etkisinden bahsedilmiştir. Son olarak, çalışmanın dördüncü bölümde ise, işçinin işverenin talimatlarına aykırı davranışları sebebiyle doğacak sonuçlar konusu üzerinde durulmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM
İŞÇİ, İŞVEREN, İŞYERİ, İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI, TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

I. İŞÇİ, İŞVEREN, İŞYERİ ve İŞ SÖZLEŞMESİNİN TANIMI

A. İşçi

Bir iş akdinin oluşması için zorunlu olan taraflardan biri işçidir. İş sözleşmesinin taraflarından biri olan işçinin tanımına 4857 sayılı İş Kanunu yer vermiştir. İş Kanununda, işçi, tanımlar başlığı altında düzenlenen ikinci madde uyarınca, bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişi olarak belirtilmiştir. Verilen bu tanıma göre bir kimsenin işçi olabilmesi için iki unsur bulunmaktadır. Buna göre bir işçinin, iş sözleşmesi ile çalışma ve gerçek bir kişi olma hususunu sağlaması işçi sıfatını taşıması için yeterli olacaktır.

İşçinin bir iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması, işçi sıfatına haiz olması için aranan en önemli unsurdur[1]. Ancak burada, iş sözleşmesine bağlı olarak çalışması dar düşünülmemeli, ayrıca ücret karşılığı çalışma, vekalet, eser gibi sözleşmelerde de işvereni adına çalışma gösteren kişiler de işçi olarak değerlendirilmeye alınmalıdır. Öte yandan, Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu kararlarda, eser, vekalet gibi sözleşmelerin tarafı olarak iş gören kişiler işçi olarak değerlendirilmemektedir[2].

Bununla birlikte; Basın İş Kanunu, Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, Deniz İş Kanunu, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu da işçi kavramı açısından, İş Kanunu'nda yer alan düzenlemelere göndermede bulunmaktadır[3].

Basın İş Kanunu'nun 1/2. Maddesi'nde, *"Bu Kanunun şümulüne giren fikir ve sanat işlerinde ücret karşılığı çalışanlara gazeteci denir"* hükmü düzenlenmiş olup; BİK 1/1 uyarınca, *"Türkiye'de yayınlanan gazete ve mevkutelerle haber ve fotoğraf*

[1] Bkz., Üçüncü Bölüm, II, B., 1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü, s. 74-76.
[2] Bkz., Üçüncü Bölüm, I, E. Talimat Verme Hakkının Başka Sözleşmeler Çerçevesinde İncelenmesi, s. 69-71.
[3] **Senyen Kaplan,** Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2019, s.49.

ajanslarında her türlü fikir ve sanat işlerinde" çalışanlar, BİK kapsamında işçi olarak adlandırılırlar. Ancak, her ne kadar basılı yayın organlarında çalışıyor olsalar da; "fikir ve sanat işlerinde" çalışmayan işçiler BİK kapsamında değerlendirilmezler, İş Kanunu hükümlerine tabidirler[4].

Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmeleri Kanunu ise, işçi, işveren ve işyeri kavramları için doğrudan İş Kanunu'na atıf yapmış ve bu hususu 2/3. Maddesinde yer alan *"Bu Kanunun uygulanması bakımından işçi, işveren ve işyeri kavramları 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanununda tanımlandığı gibidir"* hükmüyle düzenlemiştir.

Deniz İş Kanunu *"Bir hizmet sözleşmesine dayanarak gemide çalışan kaptan, zabit ve tayfalarla diğer kimselere gemi adamı denir"* hükmüne yer vermiş olup; Türk Ticaret Kanunu ise, 934. Maddesinde gemi adamlarını *"kaptan, gemi zabitleri, tayfalar ve gemide çalıştırılan diğer kişilerdir"* olarak tanımlamıştır. Bu doğrultuda, gemide yer alan kaptan, tayfa, yemeğin yapımından servisine kadar çalıştırılan her türlü personeller, temizlikten sorumlu çalışanlar vb. her türlü kişi, DİK kapsamında işçi sayılırlar[5].

İş.K.'nun düzenlediği işçi kavramından yola çıkıldığında; işçinin gerçek kişi olması gerektiğinden ve çalışmamızın sonraki konularında bahsedilen yükümlülüklerin işçi tarafından şahsen gerçekleştirilmesi zorunluluğu bulunduğundan, iş sözleşmesinin taraflarından biri olan işçinin tüzel kişi olmasına imkan bulunmamaktadır[6].

Ancak, her ne kadar gerçek kişi olsa da; kendi iradeleriyle çalışmayanlar ile çalışma yoluyla cezai bir zorunluluğu yerine getiren hükümlüler ve askerlik görevini yerine getiren kişiler işçi sıfatını haiz değildir[7]. Öte yandan; çalışma itibariyle işçiye benzerlik gösterse de stajyerler ve çıraklar işçi sıfatını haiz değildir. Çıraklar icra edecekleri mesleki eğitimi almak adına çalışması ile; stajyerler ise meslekleri ile ilgili

[4] **Süzek,** Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2016, (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 145.
[5] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s.144
[6] **Senyen Kaplan,** s.51.
[7] **Çelik,** Nuri/ **Caniklioğlu,** Nurşen/ **Canbolat,** Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015, s. 42.

birikim yapmak adına çalışması ile işçilerden ayrılmıştır ve İş Kanunu kapsamında işçi olarak nitelendirilmemiştir[8].

B. İşveren

İş sözleşmesinin diğer tarafı olan işverenin tanımı da İş Kanunu'nda yerini almıştır. Bu doğrultuda; İş.K.'da *"işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara"* düzenlemesiyle işveren tanımlanmıştır. Bununla birlikte iş hukukunun yardımcı kaynaklarından biri olan 6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nda da benzer bir tanım yapılmış ve işveren "*çalışan istihdam eden gerçek veya tüzel kişi yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşları"* şeklinde bir ifadeye yer vermiştir.

Başka ülkelerde yer alan hukuki düzenlemelerde de, Türk Hukuku'nda olduğu gibi benzer ifadelere yer verilmiştir. Örneğin; Fransız Hukuku, işveren ifadesinin karşılığını, esasını Brüksel Antlaşması'ndan alarak, *"işçinin kendisine ödenecek ücret karşılığında menfaatine ve hesabına olarak ve onun idaresi altında belli bir süre boyunca edimlerini ifa ettiği kişi"* şeklinde bir tanıma yer vermiştir[9].

Başka bir tanımla, işveren, çalışmamızın devamında detaylı bir biçimde anlatıldığı üzere; elinde bulunan yönetim hakkı ile birlikte; işçisinden bir işi ifa etmesini (iş görme yükümlülüğü), talimatlarına uyulmasını talep eden kişidir[10].

Çalışma hayatında bazı hallerde, işverenin talimat verme hakkı ile bir işin ifa edilmesini isteme hakkı farklı şahıslar tarafından öne sürülebilir[11]. Başka bir ifade ile, iş sözleşmesinde işveren olarak bulunan taraf, talimat verme hakkını hukuki olarak doğrudan kullanamıyorsa, o halde işveren soyut bir kimliğe bürünür. Bu doğrultuda işvereni kanuni olarak temsile yetkili kişi talimat verme hakkına sahip olur. Bu durum

[8] **Şakar,** Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2014, s. 35.
[9] **Erdemir,** Makbule Aymelek, İşverenin Yönetim Hakkı Ve Sınırları Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2014, s.13.
[10] **Sümer,** Haluk Hamdi, İş Hukuku, Konya 2011, s. 16.
[11] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku) s. 153.

doktrinde *"soyut işveren-somut işveren"* olarak adlandırılır[12]. Yargıtay kararlarında yer alan *"Tüzel kişilerde yönetim hakkı ile emir ve talimat verme yetkisi organlarını oluşturan kişiler aracılığıyla kullanılır. Tüzel kişiler yönünden tüzel kişinin kendisi soyut işveren, tüzel kişinin organını oluşturan kişiler ise somut işveren sıfatını haizdir"* değerlendirmesiyle; tüzel kişi işverenlerin talimat vermesi hususunda, somut ve soyut işverenlik kavramı örnek gösterilir[13].

İşverenlik kavramı ile ilgili bir diğer karşımıza çıkan husus ise, birlikte işverenliktir. Son zamanlarda, özellikle grup şirketlerinde sıkça rastlanılan bu husus, bir çalışanın, yalnızca bir iş sözleşmesi ile aynı zamandan birden çok işverene karşı işi ifa etmesi olarak değerlendirilmektedir[14]. Bir başka ifade ile, tek bir iş akdinde işçi tarafında tek bir kişi ancak işveren tarafında birden çok kişi bulunmaktadır[15]. Yargıtay, verdiği bir kararında, birlikte işverenliği *"Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçiminde işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet verebilmektedir. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbirleriyle bağlantılı olan bu işverenler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini birden fazla işverene karşı yerine getirmektedir. Bu hizmetlerin, her bir işveren yönünden kısmi süreli iş ilişkisinin varlığına imkan verecek şekilde ayrıştırılması mümkün değilse "birlikte istihdam "olarak adlandırılabilecek bir çalışma şeklinden söz edilebilecektir"* ifadeleriyle tanımlamıştır[16].

Öte yandan, altında işçi çalıştıran işverenin, işverenlik sıfatına sahip olması için; işyerinin ya da işi için kullandığı malzemelerin mülkiyetine sahip olma zorunluluğu yoktur[17]. Nitekim, alt işverenlik-asıl işverenlik ilişkisinde işverenin durumu buna örnek olarak verilebilmektedir. İş K. 2. Maddesinde asıl işveren-alt işveren ilişkisinin tanımına yer vermiş ve *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet*

[12] **Kılıçoğlu,** Mustafa, **Kılıçoğlu Ada,** İlayda, Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay uygulaması, Ankara 2015, s. 47.
[13] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2017/9-2516 E., 2019/360 K. ve 28.3.2019 T. kararı, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2016/31927, K. 2018/6370 ve T. 2.3.2018 kararı (E.T. 30.11.2019/Kazancı)
[14] **Koç,** Sedef, İş Hukukunda Birlikte İstihdam, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, İstanbul 2013, s. 177.
[15] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 158
[16] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/3 E., . 2010/36880 K. ve 9.12.2010 T. kararı (E.T.: 14.12.2019/Kazancı)
[17] **Şakar,** s. 37.

üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişki" olarak nitelendirmiştir. Alt işveren adına çalışan işçiler, asıl işverene ait bir işyerinde işi ifa etmektedir ancak, çalışan halen alt işverenin işçisi konumundadır[18].

İşverenler, işçilerin aksine, sözleşmede işin görülmesi talimatını veren taraf olması sebebiyle ve bunun için de bizzat ifa şartı aranmadığından; gerçek kişi veya tüzel kişi olabilirler. Tüzel kişi işverenin, kamu ya da özel hukuk tüzel kişisi olmasının farkı bulunmamaktadır[19]. Bu doğrultuda iş akdine bağlı olarak işçi çalıştıran *"kamu kurum ve kuruluşları"* işveren sıfatına haiz olduğu gibi; özel hukuk topluluklardan olan dernek ve sendikalar da işveren olarak nitelendirilmektedir[20]. Yargıtay konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, şahıs veya sermaye şirketleri, dernek, vakıf ve kamu tüzel kişilerinin de bir işçi çalıştırması halinde işveren sıfatına haiz olduğunu belirtmiştir[21]. Bununla birlikte, Kanun'un 2. Maddesinde yapılan "*Bir iş sözleşmesine dayanarak çalışan gerçek kişiye işçi, işçi çalıştıran gerçek veya tüzel kişiye yahut tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlara"* tanım uyarınca, tüzel kişiliği haiz olmayan kurum ve kuruluşlar da işveren sıfatına sahip olabilmektedir. Nitekim, Yargıtay konu ile ilgili *"4857 Sayılı İş Kanunu'nun 2. maddesinin 1. fıkrasında tüzel kişiliği olmayan kurum ve kuruluşlarında işveren olarak tanımlanması karşısında, işçi çalıştıran ancak tüzel kişiliği olmayan bakanlıklar ve iflas masası gibi okul aile birliklerinde işveren sayılırlar"* kararını vermiştir[22].

Son olarak, İş K. 2. maddesinde işveren vekilinin tanımına yer verilmiş ve *"İşveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kimseler"*

[18] **Arıcı**, Kadir, Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu, İÜİFM C:55 S:1, İstanbul 2015, s. 489

[19] **Narter,** Sami, İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 17 Sayı: 2, Ankara 2015, s.245.

[20] **İnciroğlu**, Lütfi, Kamu İşvereninin İş Sağlığı Ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Konya 2015, s. 6-8.

[21] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1985/8075 E., 1985/10042 K. ve 04.11.1985 T. kararı, **Günay**, Cevdet İlhan, Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi, İÜHFM C:74 S:2, İstanbul 2014, s. 584.

[22] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/25308 E., 2019/21830 K. ve 28.11.2019 T. kararı (E.T. 26.02.2020/Kazancı)

olarak değerlendirilmiştir. İşveren vekilleri, işveren adına çalışmakta olan ancak işi yapmakla birlikte, yönetim kısmında da yer alan kişilerdir[23]. Bu sebebiyle, aynı maddenin devamında değerlendirildiği üzere; ilgili mevzuatlarda işveren için öngörülmüş tüm yükümlülüklerden sorumlu olmaktadır ancak, işveren vekili sıfatını haiz kişiler açısından işçi olarak tanınan hak ve yükümlülükler aynı kalmaktadır.

C. İşyeri

İş Kanunu'nun 2. maddesinde işyerinin tanımı yapılmış olup "*İşveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddî olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir"* hükmüyle düzenlenmiştir. Bu doğrultuda, işçinin ifa etmesiyle birlikte, işveren tarafından bir mal ya da hizmet üretiminin sağlanan yere işyeri denir.

İşin ifa edildiği işyerine bağlı olarak bulunan eklentileri de işyeri olarak adlandırılır. İşin niteliğine uygun maddi, teknik vb. yönden işyerine bağlı olan yerler de işyeri olarak değerlendirilir[24]. Bu durum, İş Kanunu m. 2'de açıkça *"İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerleri)"* işyeri olarak değerlendirmiştir.

Aynı maddede, işyerine bağlı bulunan yerlere ek olarak, *"dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve meslekî eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır"* hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda, işyerinde sadece iş ifa etmek değil; buna ek olarak işçiye sağlanacak her türlü alan da işyeri sayılmaktadır.

İşyeri, sadece işin yapıldığı yer değil; işin niteliği itibariyle işyerine bağlı ise de işyerinden sayılmaktadır. Nitekim, İş Kanunu m.2 "*işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür"* hükmüne yer vermiştir.

---

[23] **Göktaş**, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi 2009/1 S:20, İstanbul 2009, s.468.
[24] **Özcan,** Durmuş, Uygulamalı İş Davaları, Ankara 2014, s. 11.

Yargıtay Hukuk Genel Kurulu ise, işyeri ile ilgili olarak *" İşyeri, 4857 Sayılı İş Kanununun 2. maddesinde düzenlenmiştir. Buna göre, işveren tarafından mal veya hizmet üretmek amacıyla maddi olan ve olmayan unsurlar ile işçinin birlikte örgütlendiği birime işyeri denir. İşverenin işyerinde ürettiği mal veya hizmet ile nitelik yönünden bağlılığı bulunan ve aynı yönetim altında örgütlenen yerler (işyerine bağlı yerler) ile dinlenme, çocuk emzirme, yemek, uyku, yıkanma, muayene ve bakım, beden ve mesleki eğitim ve avlu gibi diğer eklentiler ve araçlar da işyerinden sayılır. İşyeri, işyerine bağlı yerler, eklentiler ve araçlar ile oluşturulan iş organizasyonu kapsamında bir bütündür. Bir yer, ancak işin niteliği ve yürütümü bakımından işyerine bağlı bulunmaktaysa, o işyerinden sayılacaktır"* kararına yer vermiştir[25].

D. İş Sözleşmesi

1. İş Sözleşmesinin Tanımı

4857 sayılı İş Kanunu iş sözleşmesinin tanımına yer vermiştir. Kanunun 8. Maddesi, İş Sözleşmesini *"...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"* şeklinde tanımlamıştır.

Tanımda yer alan ifadeye göre; iş sözleşmesi, işçinin *"bağımlılık"* unsuru çerçevesinde iş görme edimini yerine getirmesi[26], işverenin de işçinin çalışmalarının karşılığı olarak ona bir ücret ödemesini taahhüt etmesiyle meydana gelir.

Kanun, aynı maddenin akabinde sözleşmenin aksi belirtilmedikçe, özel bir şekle tâbi olmadığına yer vermiştir. İş sözleşmeleri, kanunen herhangi bir şekil şartı aranmaksızın yapılabilmektedir. İstisnai olarak; Kanunu'muz, sözleşmenin tanımını yaptığı fıkranın devamında *"Süresi bir yıl ve daha fazla olan iş sözleşmelerinin yazılı şekilde yapılması zorunludur"* ifadesine yer verilmiştir. Ancak yazılı yapılsa da; işçi ve işveren; iş sözleşmesini, mevzuatta bulunan emredici hükümler, genel ahlak ve

[25] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2019/9-194 E., 2019/631 K. ve 30.05.2019 T. kararı (E.T. 05.02.2020/Kazancı)
[26] Bkz., Üçüncü Bölüm, II, B., 1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü, s. 74-76.

kamu düzeni gibi sınırlamalar dahilinde olmak şartı ile ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler[27].

İster yazılı ister sözlü yapılmış olsun; İş sözleşmesi çeşitli türlerde ortaya çıkabilir. İş sözleşmesi, belirli veya belirsiz süreli iş sözleşmesi şeklinde yapılacağı gibi, çalışma şekli açısından değerlendirildiğinde tam/kısmî süreli ya da deneme süreli vb. türde oluşturulabilir[28].

2. İş Sözleşmesinin Hukuki Niteliği

İş sözleşmesi, işçinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirmeyi ve karşılığında işveren tarafından bir ücret ödenmesi ediminin öngörüldüğü bir sözleşme olarak hukukumuzda yerini almıştır. İş sözleşmesi tanımında bulunan unsurlar değerlendirme altına alındığında; sözleşme, taraflara karşılıklı olarak bir edimin ifa edilmesini yüklemektedir. Bu özelliği itibariyle iş sözleşmesi, Borçlar Hukuku bakımından karşılıklı iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olarak nitelendirilmektedir. Bu çerçevede, iş sözleşmesi özel hukuk sözleşmeleri olarak değerlendirilmektedir.

Ayrıca iş sözleşmesinde, işçi de işveren de kanunda belirtilen edimleri sürekli olarak yerine getirmeyi taahhütte bulunurlar. Başka bir deyişle iş sözleşmesinin taraflara yüklediği yükümlülükler, tek seferlik (ani) bir şekilde olmayıp, ilerleyen süreçlerde sürekli tekrar etmektedir. Bu sebeple de yükümlülüğün yerine getirilmesi sözleşmeyi ortadan kaldırmaz. Sözleşme devam ettiği sürece tarafların yükümlülükleri de devam eder[29]. Bu yönüyle iş sözleşmesi sürekli bir sözleşmedir.

İş sözleşmesinin asıl unsurlarından biri olan bağımlılık unsuru ise, bu sözleşme türünü benzer sözleşme türlerinden ayıran unsurdur[30]. Bağımlılık unsuru, hukuki

---

[27] Kanun koyucu, İş. K. m. 9'da bulunan *"Taraflar iş sözleşmesini, Kanun hükümleriyle getirilen sınırlamalar saklı kalmak koşuluyla, ihtiyaçlarına uygun türde düzenleyebilirler"* hükmüyle, iş sözleşmesinin yapılmasında sözleşme serbestisi ilkesine yer vermiştir.

[28] İş Kanunu 9. maddede öngördüğü düzenlemenin ardından devamında yer alan maddeler de başlıca iş sözleşmesi türlerini düzenlemiştir. Yukarıda belirtilen iş sözleşmesi türleri de İş Kanunu tarafından düzenlenen sözleşme çeşitlerinden bazılarıdır.

[29] **Senyen Kaplan,** s.85.

[30] Bkz., Üçüncü Bölüm, II, B., 1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü, s. 74-76.

anlamda işçinin bir işi ifa ederken, işverenin işyeri ve/veya işle ilgili olarak verdiği her türlü talimata uyması ile ifade edilebilir[31].

İşçinin çalışmasının niteliğinin mal, para vb. olmayıp kişisel bir hizmeti olması, iş sözleşmesinin işçinin şahsına bağlı bir sözleşme olduğunu ortaya koymaktadır. Bu özelliği itibariyle iş sözleşmesinde, işçi ve işverene, tanımda yazılan yükümlülüklerle sınırlı kalınmaksızın, çeşitli bazı yükümlülüklere de yer verilmiştir[32].

II. İŞ SÖZLEŞMESİNDE TARAFLARIN YÜKÜMLÜLÜKLERİ

İşçinin ve işverenin, iş sözleşmesinin her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olması niteliğinden kaynaklanan birtakım yükümlülükleri bulunmaktadır. Bu yükümlülükler, kaynağını taraflar arasında düzenlenen sözleşmeden, İş Kanunu, Borçlar Kanunu gibi ilgili mevzuatlardan almaktadır.

Çalışmanın bundan sonraki bölümünde, işçi ve işverenin, aralarındaki hukuki ilişkiden kaynaklanan ve çeşitli yasal düzenlemelerden doğan yükümlülükleri ayrı ayrı incelenmektedir.

A. İşçinin Yükümlülükleri

İşçinin, İş Kanunun 8. Maddesinde düzenlenen tanımında yer verildiği üzere, işçinin esas edimi iş görme yükümlülüğüdür. Bununla birlikte, işçinin gerek İş Kanunu'ndan gerekse Borçlar Kanunu'ndan doğan birtakım başka borçları da bulunmaktadır.

İşçi aslen işi ifa etmeyi üstlenmekle birlikte, bu işi yerine getirirken işverenin kendisine verdiği talimatlara uymalıdır. Öte yandan, işçi işverenine karşı sadakat yükümlülüğünü yerine getirmeli ve aralarındaki anlaşma uyarınca rekabet etmemelidir.

[31] **Evren,** Öcal Kemal, İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, Ankara 2010, s.40.
[32] **Çelik,** s.84.

1. İşçinin İş Görme Yükümlülüğü

4857 sayılı İş Kanunu'nun 8. Maddesinde yapılan *"...bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"* tanımından yola çıkıldığında, işçinin asıl borcunun iş görme olduğu görülmektedir. Bu doğrultuda, işçi esas edimi, iş sözleşmesinde belirtilen ve işvereni tarafından kendisinden beklenen işi ifa etmesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

İşçinin esas edimi olan iş görme yükümlülüğünü, istisnai durumlar hariç, şahsen ifa etmek zorundadır. İşçinin bu zorunluluğu, TBK m. 396'da *"Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür"* tanımlanmış ve hüküm itibariyle işçi, sözleşmede yazılı veya çeşitli zorunluluk halleri olmadığı sürece işi şahsen yerine getirmekle zorunlu tutulmuştur.

Öte yandan, işçi, üstlendiği işi yerine getirirken gerekli özeni göstermek zorundadır[33]. İşçi, işin başlaması için yapılan hazırlığından işin sonuçlanmasına kadar geçen tüm süreçlerde özen yükümlülüğü doğrultusunda hareket etmelidir[34]. Bu özen sorumluluğu aynı zamanda TBK 397. Madde doğrultusunda işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye karşı da bulunmaktadır.

Çalışmanın asıl konusu olan talimat kavramı ile iş görme yükümlülüğünün oldukça bağlantılı olması sebebiyle, çalışmamızın sonraki konularında iş görme borcuna detaylı olarak yer verilmektedir[35].

---

[33] Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan "İşçinin Borçları" başlığı altında düzenlenmiş 396. Maddesinde düzenlenen "*İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır"* hükmüne göre işçi, özen yükümlülüğü çerçevesinde işini ifa etmelidir.

[34] **Ertaş,** Kudret, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982, s. 30.

[35] Bkz. s. Üçüncü Bölüm, II. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün İş Görme Yükümlülüğüne Etkisi, s. 72 vd..

2. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü

Çalışmamızın asıl konusu olan talimat borcu, işçinin yapmakla görevlendirildiği diğer yükümlülüklerinden bir tanesidir. İşçi, iş ilişkisinin yürütülmesi açısından, çalışma hayatında işverenden aldığı talimatla birlikte kendisine verilen işi yapma yükümlüğü altındadır.

İş sözleşmesinde, işçi ile işveren arasındaki ilişki kısmen düzenleniyor olsa da, sözleşmede ilişkinin tüm sınırları kesin bir şekilde çizilmemiştir. Bu doğrultuda, işverenin sözleşmede sınırları belirlenmeyen hususlarda genişletilmiş bir yönetim hakkı bulunmaktadır. Bu yönetim hakkı çerçevesinde işveren, işin işleyişi ile alakalı işçisine belirli sınırlar içerisinde talimat verme hakkına sahip olmaktadır. İşçi ise, işi yerine getirirken, işvereni tarafından kendisine verilen bu talimatlara uymakla yükümlüdür.

İşçinin verilen bu talimatlara uymaması ise, işveren tarafından kendisine uygulanacak birtakım müeyyidelerle karşılaşmasına yol açacak ve hatta bu durum sözleşmenin feshedilmesi sonucunu doğurabilecektir.

İşçinin talimatlara uyması, çalışmamızın esas konusu olduğundan, talimat kavramına, işçinin uymakla yükümlü olduğu talimatlara, verilen talimatlar doğrultusunda işçinin iş görme borcunu yerine getirmesine, talimatlara uyulmasının sınırlarına ve işçinin talimatlara uymaması halinde karşılaşabileceği tüm müeyyidelere çalışmamızın sonraki bölümlerinde kapsamlı olarak değinilmiştir.

3. İşçinin Sadakat Yükümlülüğü

İşçi, işe dair tüm konularda işverenin menfaatlerine sadık kalma yükümlülüğü altındadır. Bu husus, Türk Borçlar Kanunu 396. Maddesinde *"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ve işverenin haklı menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır"* hükmü ile düzenleme altına alınmış ve işverenin menfaatinin korunması için, işçi, sadakat borcu ile yükümlendirilmiştir.

İşçinin sadakat yükümlülüğü, iş akdinden ya da sair mevzuatlardan doğmaktadır. Ancak, sadakat yükümlülüğünün tüm sınırlarıyla belirlenmesi mümkün olmayacağından iş sözleşmesinde ya da mevzuatlarda düzenleme bulunmayan durumlarda, işçinin çalıştığı alanda bulunan "örf ve adet kuralları" etkili olacaktır[36].

İşçinin sadakat borcu, işverenine yapmakla yükümlü olduğu asıl ifa ediminin yanında, yan bir yükümlülüktür. Sadakat borcu işçinin, işverene karşı bir davranışı yapma veya yapmaması olarak değerlendirilebilir[37]. Bu doğrultuda, işçinin rekabet etmeme, sır saklama, haber verme gibi yükümlülükleri, sadakat yükümlülüğünden doğmaktadır.

Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu yakın tarihli bir kararında yer alan *"Bilindiği üzere iş ilişkisi, karşılıklı güven esasına dayanan sürekli bir borç ilişkisi olup, bu güvenin sarsıldığı durumlarda, anılan tutumla karşılaşan taraftan böyle bir ilişkiyi sürdürmesini beklemek işin doğasına uygun düşmez. İşçinin sadakat borcu işverenin işi ve işyeri ile ilgili hukuken haklı menfaatlerini korumak, zarar verici ve risk altına sokabilecek davranışlardan kaçınmayı gerektirir"* düzenlemesi ile işçinin sadakat borcu ile işini ifa etmesi gerektiğine değinilmiştir[38].

Bununla birlikte, işçinin işverene karşı üstlendiği sadakat yükümlülüğünün sınırları taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesi ile kısıtlanabilirse de bu yükümlülüğün ortadan kaldırılması hukuken mümkün değildir[39].

4. İşçinin Rekabet Etmeme Yükümlülüğü

İşçinin, yukarıda sayılan tüm yükümlülüklerine ek olarak, ayrıca, işverenin talimatları altında çalışması sürecinde rekabet etmemesi gerekmektedir[40]. İşçinin bu

[36] **Kayırgan**, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Cilt:20 Sayı:1, İstanbul 2014, s. 462.
[37] **Ertaş,** s. 20.
[38] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/26676 E., 2019/24572 K. sayılı ve 26.12.2019 T. kararı (E.T. : 29.02.2020/Kazancı)
[39] **Kayırgan,** s.462.
[40] Türk Borçlar Kanunu'nda yer alan "İşçinin Borçları" başlığı altında düzenlenmiş 396. maddeye göre işçi, sadakat borcu ile iş görmeli ve rekabet etmemelidir.

sorumluluğu, sadakat borcunun bir davranışın yapılmamasına dair somutlaştırılmış bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır[41]. İş ilişkisi içerisinde, işçinin rekabet etmeme yükümlülüğünden bahsedebilmek için, işçi ve işveren arasında ayrıca bir rekabet yasağı sözleşmesi veya halihazırda bulunan iş akdine rekabet yasağına ilişkin hüküm eklenmesine gerek yoktur[42].

Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, *"işçi işe alındığı andan işten çıkarılacağı ana kadar işverene karşı rekabet yapamaz. Zira, söz konusu zaman parçası içinde yapılmış rekabet* sadakat *borcuna aykırılık oluşturur. İşçinin İş Kanununun 25./II. b,d ve e bentleri gereğince doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması* sadakat *borcunun ihlali olarak kabul edilmiş; bu halde işverenin iş akdini feshedebileceği gibi tazminat da isteyebileceği hükme bağlanmıştır. Rekabet etmeme borcu ise işçinin öteki borçları gibi her iş sözleşmesi için söz konusu olan borçlardan değildir. İş akdinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi* sadakat *borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür"* hükmü düzenlenmiş ve rekabet borcunun, sadakat borcundan doğan bir yükümlülük olduğu değerlendirilmiştir[43].

İşçi, işverenin aleyhine, çalışması esnasında öğrendiği her türlü sır ve bilgileri, sözleşme devam ettiği sürece kendisinin ya da bir başkasının menfaati için açıklayamaz. Sır saklama yükümlülüğü sadece iş sözleşmesi süresi içerisinde değil işverenin haklı menfaatinin korunması açısından gerekli görülen ölçüde hizmet ilişkisinin bitiminden sonra da devam eder[44].

Öte yandan, iş sözleşmesinin tarafları da, belirli koşullar çerçevesinde akdin sona ermesinden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin sözleşmeye bir hüküm koyabilir ya da bu hususa ilişkin ayrıca bir akit düzenleyebilirler[45]. Bu husus Yargıtay 22.

[41] **Ertaş,** s. 63.
[42] **Manav,** A. Eda, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları (Rekabet Yasağı), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 87, Ankara 2010, s. 322.
[43] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/27017 E., 2020/665 K., 20.1.2020 T. kararı (E.T. : 29.02.2020/Kazancı)
[44] **Senyen Kaplan,** s. 167.
[45] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 380.

Hukuk Dairesi'nin 2016/27017 E., 2020/665 K. sayılı ve 20.01.2020 tarihli kararında da aynı şekilde düzenlenmiştir[46].

B. İşverenin Yükümlülükleri

İş sözleşmesinin her iki tarafa yükümlülük öngördüğü bir niteliği olduğundan yola çıkılarak, işçinin yükümlülüklerinin yanı sıra işverenin de birtakım yükümlülükleri bulunduğunun belirtilmesi gerekmektedir. Öte yandan, iş sözleşmesi çerçevesinde, işçinin işverene bağlı olarak iş görmesi hususu, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bir unsurdur. Sözleşmenin bu niteliği itibariyle de, işveren çeşitli yükümlülükler altına girmektedir.

İşverenin yükümlülük altına girmesi, işçi ve işveren arasında bulunan iş sözleşmesi ile birlikte, İş Kanunu, Türk Borçlar Kanunu ve sair tüm yasal düzenlemeler kapsamında düzenlenmiştir.

İş sözleşmesinden ve ilgili mevzuatlardan doğan işverenin bu yükümlülükleri karşımıza ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme, eşit işlem yapma ve diğer yükümlülükleri olarak karşımıza çıkmaktadır.

1. İşverenin Ücret Ödeme Yükümlülüğü

Esas olarak işveren, iş görme edimini yerine getiren işçiye bir ücret ödemek zorundadır. İşverenin bu yükümlülüğü, İş Kanunu'nun 8. Maddesinde düzenlenen iş sözleşmesinin tanımında belirlenmiş ve *"diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"* olarak tanımlanmıştır. Öte yandan, İş Kanun'un 32. Maddesinde de *"Genel anlamda ücret bir kimseye bir iş karşılığında işveren veya üçüncü kişiler tarafından sağlanan ve para ile ödenen tutardır"* hükmü ile de ücretin işveren tarafından ödenen bir yükümlülük olduğu değerlendirilmiştir.

[46] Yargıtay'ın ilgili kararında *"İş akdinin devamı süresince işçinin işverenle rekabet etmemesi sadakat borcu içinde yer alan bir yükümlülüktür. Buna karşılık, taraflar iş ilişkisi devam ederken sözleşmenin bitiminden sonra işçinin rekabet etmeyeceğine ilişkin bir hükmün iş akdine konulmasını veya bu konuda ayrı bir sözleşme (rekabet yasağı sözleşmesi) yapılmasını kararlaştırabilirler. İş akdi sona erdikten sonra işçinin işverenle rekabet etmeme* borcu *ancak böyle bir yükümlülük sözleşme ile kararlaştırıldığı takdirde söz konusu olmaktadır"* hükmüne yer verilmiştir.

Bununla birlikte, Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir kararda kurulan *"Anayasa'nın 55. maddesinde ücretin emeğin karşılığı olduğu, Devletin çalışanların yaptıkları işe uygun adaletli bir ücret elde etmeleri ve diğer sosyal yardımlardan yararlanmaları için gerekli tedbirleri alacağı belirtilmiştir. Anayasa, ücreti, diğer gelirlerden farklı olarak özel şekilde düzenlemiş, bu düzenlemede ücretin özellikli ve ayrık durumunu gözeterek, Devlet'e "adaletli bir ücret" için tedbir alma görevi vermek suretiyle koruma altına almıştır*[47] *"* hükmü ile birlikte, işverenin ücret ödemesini sosyal bir hak olarak değerlendirmiştir.

İşverenin işçiye ödemekle yükümlü olduğu ücret, nakit olarak ödenen paradır. Sözleşme ile birlikte, ücret paradan başka bir şekilde (örneğin mal karşılığı vb.) ödenemez. Ayrıca, işçiye ödenecek asıl ücretin içerisinde prim, ikramiye vb. ilave ücretler bulunmamaktadır[48].

2. İşverenin İşçiyi Koruma ve Gözetme Yükümlülüğü

İşverenin temel borcu olarak bulunan ücret ödeme yükümlülüğünün yanında, TBK'da işin görülmesi sırasında, işçiye olduğu gibi işverene de çeşitli yükümlülükler öngörülmüştür. Bunlardan bir tanesi, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu olarak karşımıza çıkar.

Söz konusu bu yükümlülük, TBK 417. maddede ayrıntılı olarak düzenlenmiştir[49]. Bu doğrultuda, işveren, işçisinin kişiliğini korunması bakımından gerekli düzen ve önlemleri sağlamakla yükümlüdür[50]. Öte yandan, işveren, işçinin işini ifa ederken kişiliği, vücut bütünlüğü gibi her türlü temel hak ve özgürlüklerinin korunması açısından da gerekli önlemleri almak ve bunları denetlemekle yükümlüdür.

---

[47] Anayasa Mahkemesi 2006/95 E., 2009/144 K. sayılı ve 15.10.2009 T. kararı, 08.01.2010 tarihli ve 27456 sayılı Resmi Gazete (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)

[48] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 395.

[49] TBK m. 417'de "*İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür"* düzenlemesine yer verilmiş olup; işverenin yükümlülükleri değerlendirmiştir.

[50] **Şakar,** s. 96.

Bununla birlikte, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun sınırları, ilgili mevzuat hükümlerinin yanı sıra Türk Medeni Kanunu 2. Maddesinde düzenlenen dürüstlük ve iyi niyet kuralları çerçevesinde belirlenir[51].

Aksi takdirde, işveren, belirtilen hükümlere ve/veya kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı olarak bir zarar meydana geldi ise sorumluluğu çerçevesinde bunun tazmini ile yükümlüdür. Bu hüküm, TBK m. 417'de yer alan *"İşverenin yukarıdaki hükümler dâhil, kanuna ve sözleşmeye aykırı davranışı nedeniyle işçinin ölümü, vücut bütünlüğünün zedelenmesi veya kişilik haklarının ihlaline bağlı zararların tazmini, sözleşmeye aykırılıktan doğan sorumluluk hükümlerine tabidir"* düzenlemesiyle değerlendirilmiştir..

Nitekim, Yargıtay'ın yakın tarihte vermiş olduğu *"İşverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, geniş kapsamlı bir borç olmakla birlikte, bu borcun genel olarak işçinin yaşamına, vücut bütünlüğüne, kişiliğine saygı gösterme ve koruma yükümlülüğü yanında bunları korumaya elverişli tüm önlemleri almak, onun çıkarlarına zarar verebilecek davranışlardan kaçınmak şeklindeki yükümlülüklerden oluştuğu kabul edilir. 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununun 58. maddesine göre ise, kişilik hakkının zedelenmesinden zarar gören, uğradığı manevi zarara karşılık manevi tazminat adı altında bir miktar para ödenmesini isteyebilir. Takdir edilecek bu tutar, zarara uğrayanda manevi huzuru doğurmayı gerçekleştirecek tazminata benzer bir işlevi (fonksiyonu) olan özgün bir nitelik taşır uygun (isabetli) bir biçimde göstermelidir"* kararıyla, işverenin koruma ve gözetme borcunu ve bu borca aykırılık halinde tazminat ödemesi ile karşılaşabileceğini değerlendirilmiştir[52].

Bununla birlikte, işveren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. Maddesinde yer alan *"İşveren, çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlü olup"* hükmü uyarınca, işyerinde işçinin sağlığı ve güvenliğini koruyacak her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Bununla birlikte, maddenin devamında yer alan

[51] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 437.
[52] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/35766 E., 2018/19048 K. ve 18.09.2018 T. kararı (E.T. 01.03.2020/Kazancı)

düzenlemelerle birlikte[53], işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcunun sınırı neredeyse kusursuz sorumluluğa varmaktadır. Nitekim, Yargıtay benzer bir düşünce ile, *"4857 Sayılı İş Kanununun mülga 77. vd. maddelerini yürürlükten kaldıran 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 4. ve 5. maddeleri işverenin yükümlülüklerini, 19. madde de çalışanların yükümlülüklerini çağdaş anlayışıyla daha ayrıntılı ve somut olarak ortaya koymuş ve kusur sorumluluğunun sınırlarını kusursuz sorumluluğun sınırlarına yaklaştırmıştır"* hükmünü kurmuştur[54].

Bununla birlikte, işverenin sağlığını ve güvenliğine ilişkin alınacak önlemler, yalnızca işçinin faaliyet gösterdiği alanda değil, işyeri içerisinde bulunan asansör, dinlenme kabinleri, merdivenler vb. yer için de geçerli olacaktır[55].

3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Yükümlülüğü

Başta Anayasa olmak üzere, İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler çerçevesinde işveren bünyesinde çalıştırdığı her işçiye eşit davranmak zorundadır. Buna *"eşit işlem ilkesi"* adı verilmektedir. Anayasa'nın 10. maddesi olarak bulunan ve *"Kanun Önünde Eşitlik"* başlığı altında düzenlenen *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir"* hükmü ve İş.K. m. 5'te "Eşit İşlem İlkesi" başlığı altında düzenlenen *"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefî inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrım yapılamaz. İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz. İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz"* hükmü, eşit işlem ilkesini değerlendirmiştir.

---

[53] 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 4'te*"(2) İşyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınması, işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmaz. (3) Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez"* düzenlemeleri yer almakta olup; bu doğrultuda işverenin sorumluluk kapsamı oldukça genişletilmiştir.

[54] Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2017/4908 E., 2017/8118 K. ve 23.10.2017 T. kararı (E.T.: 08.03.2020/Kazancı)

[55] **Senyen Kaplan,** E. Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş Dergisi Cilt:7 Sayı:2, Ankara 2003, (Koruma ve Gözetme Borcu), s. 8.

İş hukukunda yer alan eşit işlem ilkesi, işverenin ilişkide baskın olan taraf olması sebebiyle geniş yetki veren sınırlarını daraltan ve keyfi hareketleri durduran bir husus olarak karşımıza çıkmaktadır. Nitekim, eşit işlem ilkesi gereği, işveren din, dil, cinsiyet, ırk vb. ayrım gözetmeksizin herkese eşit davranmakla yükümlüdür[56].

İlgili kanun hükümleri doğrultusunda işveren, işyerinde çalışan ve benzer alanlarda işi ifan eden tüm işçilerine karşı eşit olarak davranmakla yükümlüdür[57]. Yargıtay'ın da konu ile ilgili vermiş birçok kararında eşit işlem ilkesi benzer bir şekilde düzenlenmiştir[58].

Bununla birlikte, İş Kanunu'nun 5. Maddesinde yer alan *"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz"* düzenlemesiyle birlikte, işverenin yalnızca çalışma esnasında değil, işe alım sürecinde de ayrımcılık yapmaması gerektiğine hükmedilmiştir. Bu doğrultuda, haklı bir neden olmadıkça, işveren işe alım sırasında eşit işlem ilkesine aykırı hareket edemez. Örnek verilmesi gerekirse, herhangi bir haklı sebebi bulunmaksızın yalnızca kadın olduğu için veya gebe olduğu için, işveren tarafından iş sözleşmesinin yapılmaması eşit işlem ilkesine uygun olmayacaktır[59].

4. İşverenin Diğer Yükümlülükleri

İşverenin ücret ödeme, işçiyi koruma ve gözetme, eşit işlem yapma yükümlülüklerine ek olarak, Kanunlarda öngörülen birtakım yan yükümlülükleri bulunmaktadır.

---

[56] **Senyen Kaplan,** E. Tuncay, İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı Equality Principle And Gender Discrimination In Labor Law, Türkiye Barolar Birliği Dergisi Özel Sayı, Ankara 2017, (Eşitlik İlkesi), s. 226.

[57] **Senyen Kaplan,** s. 239.

[58] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2006/28014 E., 2007/16023 K. ve 21.5.2007 tarihi kararında "*Bir işverenin aynı işi yapan işçiler arasında işin niteliği yada zorunlu sebepler olmadıkça farklı işlemde bulunamaz"* hükmüne yer verilmiştir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/27311 E., 2018/23875 K. ve 21.12.2018 tarihli kararında *" Öte yandan İş Kanunu'nun 5. maddesi kapsamında eşit işlem ilkesi gereğince emsal konumda çalışanlar arasında işverenin farklı bir uygulamaya gitmemesi de gerekir"* hükmüne yer verilmiştir.

[59] **Senyen Kaplan**, (Eşitlik İlkesi), s. 242.

Bunlardan ilki, işverenin özlük dosyası hazırlama yükümlülüğüdür. İş Kanunu m. 75 uyarınca, *"İşveren çalıştırdığı her işçi için bir özlük dosyası düzenler. İşveren bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır."* Kanunun devamın ise, işverenin işçisine dair edindiği bilgileri, dürüstlük kurallarına ve hukuka uygun kullanmakla ve ayrıca gizli kalmasında işçinin haklı çıkarı bulunan bilgileri açıklamamakla yükümlü tutulmuştur (İş. K. m. 75/2).

Bununla birlikte, işveren Türk Borçlar Kanunu'nun 413. Maddesinde düzenlenen *"Aksine anlaşma veya yerel âdet yoksa, işveren işçiye bu iş için gerekli araçları ve malzemeyi sağlamakla yükümlüdür"* hükmü uyarınca, işçisine işi ifa ederken gerekli bulunacak her türlü araç ve malzemeyi temine etmekle yükümlüdür. Ancak, aynı maddenin devamında, iş sözleşmesinin taraflarının anlaşması ile işçi kendi araç veya malzemesini işin görülme için kendi getirir ise, aksi anlaşmada kararlaştırılmadıkça veya yerel âdet bulunmadıkça işveren, bunun için işçiye uygun bir karşılık ödemekle yükümlüdür.

Öte yandan, İş Kanunu m. 28 uyarınca, işveren işçiye çalışma belgesi vermekle; m. 68. uyarınca ara dinlenmesini sağlamakla, m. 46 uyarınca hafta tatili vermekle, m. 55 uyarınca ise, çalışması karşılığı kazandığı yıllık izin haklarını kullandırmakla yükümlüdür[60].

Çalışmanın bundan sonraki başlığı altında ise, işverenin tüm bu yükümlülükleri karşısında, sahip olduğu en önemli haklardan biri olan ve gerek bir işin ifası esnasında gerekse işyeri düzenine ilişkin konularda işçisine talimat vermesini sağlayan yönetim hakkından bahsedilmektedir.

[60] **Senyen Kaplan,** s. 248.

İKİNCİ BÖLÜM
İŞVERENİN YÖNETİM HAKKI

I. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ TANIMI VE KULLANILMASI

A. Yönetim Hakkının Tanımı

İşverenin işçiye bir ücret ödemeyi taahhüt ettiği sözleşmede, işçi de bunun karşılığı olarak bir işi yapma yükümlülüğü altına girer. İşçiden iş olarak yerine getirilmesi beklenilen edimin ne olduğu ise, iş sözleşmesinde kararlaştırılan iş olarak ifade edilebilir. Bu konuda, çalışmamızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı olarak bahsedilen talimat kavramı ve işverenin talimat verme durumu sıklıkla karşımıza çıkar.

İş ediminin ne olduğu veya sınırları, sözleşmede belirli hatlarla yazılmış olsa da, belirlenmeyen durumlarda işverenin talimatları öncelik kazanır. Başka bir ifade ile, işçi edim yükümlülüğünü yerine getirirken öncelikle işverenin talimatlarına uymak zorundadır.

İşverenin herhangi bir sebeple işçiye işi ile alakalı olarak talimat vermesi doğrudan yönetim hakkına dayanır[61]. Çalışma hayatında, işverene verilmiş olan yönetim hakkı, işverenin yetkisini işyerinin menfaatlerine en uygun şekilde kullanmasını sağlar[62].

İşverenin, başta İş Kanunu olmak üzere genel hukuk kurallarına, işçisi ile arasında yapılan sözleşmeye veya var ise toplu iş sözleşmesine uygun olmak şartıyla vereceği talimatlarla, işçiden yapılmasını beklediği işin işleyişi ve işçilerin çalışma yerindeki genel tutumunu denetleme ve düzenleyebilme durumuna yönetim hakkı denir.

Yargıtay kararlarında da işverenin yönetim hakkıyla ilgili tanımlara yer verilmiştir. Yargıtay 22 Hukuk Dairesi verdiği *"4857 Sayılı İş Kanununun 18. maddesinde işletmenin, işyerinin veya işin gerekleri kavramına yer verildiği halde, işletmesel karar*

[61] **Bakır,** Zehra Gönül, İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar, Sakarya Üniversitesi Etik Sempozyumu, Sakarya 2005, s.197.
[62] **Güzel,** Ali, Fabrikadan İnternet' E İşçi Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş - İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2, Ankara 1997, s.106.

kavramından söz edilmemiştir. İşveren amaç ve içeriğini belirlemekte serbest olduğu kararlar, yönetim hakkı kapsamında alabilir. Geniş anlamda, işletme, işyeri ile ilgili ve işin düzenlenmesi konusunda, bu kapsamda işçinin iş sözleşmesinin feshi dahil olmak üzere işverenin aldığı her türlü kararlar, işletmesel karardır" kararıyla, işverenin yönetim hakkını tanımlamıştır[63].

Genel bir ifade ile, işverene verilmiş olan bu yönetim hakkı, işin nasıl ve ne zaman yapılacağı, işin nerede yapılması gerektiği, verilen işlerdeki öncelik hali, çalışma alanının düzeni, bu alanın ve işçinin sağlığı ve güvenliğine dair, kendisi tarafından belirli kurallar çerçevesinde düzenleme yapabilme yetkisi şekilde değerlendirilir[64].

İşverenin, işçisine işin ifa edilmesine ilişkin olarak vereceği her türlü talimatlar, iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından biri olan bağımlılık unsuru uyarınca, işçiyi, şahsi bağımlılığına tabii tutar[65]. Bununla birlikte, işverenin vereceği talimatlar, çoğunlukla, iş sözleşmesinde, işçinin yapmakla yükümlü olduğu işin ifası için geçen süreçleri düzenlemek yönündedir[66].

B. Yönetim Hakkının Kullanılması

1. İş İlişkisinde İşverenin Yönetim Hakkı

Yönetim hakkının kullanılması, işçi ve işveren arasındaki ilişkinin, sözleşmede detaylara yer verilmemesi veya tarafların bazı hususları düzenlememesi sonucu yüzeysel olarak kurulması sebebiyle, işverene tanınmış bir haktır. Tanınan bu hak dolayısıyla, işveren sözleşme kurulduktan sonra işçinin ifa etmesi gereken işin ne olduğuna dair talimatlara yer verebilir, somutlaştırabilir veya koşullara bağlı olarak yenilik yapabilir[67].

[63] Yargıtay 22. H.D. 2018/1548 E., 2018/9850 K. ve 26.4.2018 T. Kararı (E.T.: 27.09.2018/Kazancı)
[64] **Tuncay,** Can, İŞ Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982, s. 158.
[65] Bkz., Üçüncü Bölüm, II, B., 1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü, s. 74-76.
[66] **Balkır,** Zehra Gönül, s. 199.
[67] **Başbuğ,** Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı Ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008 (Yönetim Hakkı), s. 14.

İşçinin en önemli borçlarından birinin başında iş görme yükümlülüğü gelmektedir. Bu borcun ifası için düzenlemeler yapması da işverene tanınmış bir haktır. Başka bir ifade ile, işveren bu hakla birlikte, iş görme borcunun nerede yapılacağı, çalışma saatleri, öncelik halleri, ara dinlenmeleri vb. hallerini düzenleyebilir[68].

Yargıtay'ın ara dinlenmesine ilişkin vermiş olduğu "*ara dinlenmesinin kullandırılması zorunlu ise de, bunun kullanılacağı zamanı belirlemek işverenin yönetim hakkıyla ilgilidir*[69]*"*kararında ve yıllık ücretli izine ilişkin verdiği *"Yıllık ücretli izin anayasal bir haktır. İşçi talep ettiğinde de yönetim hakkı kapsamında işverenin öngöreceği zamanda kullandırılması gerekir*[70]*"* kararında açıkça yönetim hakkı kapsamında işverenin düzenleyeceği haller olarak değerlendirilmiştir.

İşveren tarafından yönetim hakkının somutlaştırılması ve detaylandırılması geniş bir şekilde değerlendirilmelidir. Böylece, işveren sadece işin ne olduğuna dair düzenlemelerde değil, aynı zamanda işin düzeni açısından işçilere uyulması gereken kurallar ve yapılmaması gereken hareketlere ilişkin olarak da bu hakkını kullanabilir. İşyerindeki bu düzenlenmeler, çalışma düzeninin sağlıklı bir şekilde devamına, işçiler arasında işbirliği sağlamaya, temin edilen her türlü araç gereçlerin kullanılmasına ilişkin veya çalışan işçilerin iş sağlığı ve güvenliğine yardımcı olması gibi düşünülebilir[71].

Kararında, işverenin, işçisinin sözleşmede belirlenen çalışma şartlarını değiştirebilme yetkisi olduğuna yer veren Yargıtay Hukuk Genel Kurulu, bu doğrultuda, yönetim hakkının kullanılmasını *"İş ilişkisinin taraflarının iş sözleşmesinde, gerektiğinde işverence çalışma şartlarında değişiklik yapabileceğine dair düzenlemelere gitmeleri halinde, işverenin genişletilmiş yönetim hakkından söz edilir. Bu halde işveren, yönetim hakkını kötüye kullanmamak ve sözleşmedeki*

[68] **Başbuğ,** (Yönetim Hakkı), s.16.
[69] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2019/8495 E., 2019/23191 K. ve 12.12.2019 T. kararı (E.T.: 29.02.2020/Kazancı)
[70] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/30289 E., 2019/3349 K. sayılı ve 12.02.2019 T. kararı (E.T.: 29.02.2020/Kazancı)
[71] **Çelik,** s. 115.

sınırlara uymak kaydıyla işçinin çalışma şartlarında değişiklik yapma hakkını sürekli olarak kazanmış olmaktadır" hükmüyle düzenlemiştir[72].

İşverenin yönetim hakkının, iş sözleşmesinde her türlü detayın yer alamayacağından yola çıkarak, çalışma hayatının düzenlenmesi açısından kural koyma yetkisi olarak ortaya çıkar. İşveren tarafından belirli sınırlar çerçevesinde, karşı taraftan herhangi bir izin veya onay beklenmeksizin konulacak kurallar, işçi tarafından bağlayıcı nitelikte olacaktır. Nitekim İş Kanunu m. 22'de yer alan *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir"* ifadesi, açıkça işverenin değişiklik yapma yetkisine sahip olduğuna işaret eder. Ancak işverenin değişiklik yapma yetkisi, genel hükümlerle belirlenen sınırlar ayrı olmak üzere, gerek İş Kanunu m.22'de belirlenen, gerekse TBK m.25'te düzenlenen *"Genel işlem koşullarına, dürüstlük kurallarına aykırı olarak, karşı tarafın aleyhine veya onun durumunu ağırlaştırıcı nitelikte hükümler konulamaz"* hükmü uyarınca, işçi aleyhine çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapmaması ile sınırlıdır[73]. Şayet işveren çalışma koşullarında esaslı değişiklik yapacak ise, işçisine yazılı olarak bildirmeli ve bu husus işçi tarafından kabul edilmelidir. Nitekim İş Kanun'un 22. Maddesi, *"Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz"* hükmüne yer vermiş olup; işveren tarafından yazılı bildirim kuralına uyulmadan ve işçiden 6 iş günü içerisinde yazılı onay alınmadan yapılan değişikliklere ilişkin verilen talimatlar işçi açısından bağlayıcı olmayacaktır.

İş sözleşmesinin tarafları arasında, akdin kuruluşu sırasında değerlendirilmeyen ve açık bırakılan hususlar açısından, işverenin talimatları ile bu boşlukların düzenleneceği ve bu nedenle işverene bir yönetim hakkı doğacağı kabul edilmiş sayılır. Bu sebeple, normlar hiyerarşisinde yönetim hakkının üstünde bulunan hukuki düzenlemelere aykırı

[72] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/22-1770 E., 2018/505 K. ve 21.3.2018 T. Kararı (E.T.: 28.09.2018/Kazancı)

[73] **Güzel,** Ali, **Ugan Çatalkaya,** Deniz, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük(Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, İstanbul 2014, s. 47-49.

olmadığı sürece, işveren tarafından yönetim hakkının kullanılmasıyla verilen talimatlara, işçi uymakla yükümlüdür[74].

Bu doğrultuda, işveren veya görevlendirdiği biri tarafından, işyerinde sigara içiminin yasaklanması[75], gürültülü müziklerin dinlenilmemesi, bazı işyerlerinde kıyafet zorunluluğunun bulunması vb. her türlü husus ve bu hususların kontrolü, işverenin yönetim hakkının kullanıldığı alanlardır[76].

Öte yandan, işin somutlaştırılmasına, detaylandırılmasına ve/veya düzenlenmesine olanak sağlayan yönetim hakkı, işveren tarafından verilen emirlere ve çalışılan yerdeki kurallara uygun davranılıp davranılmadığı kontrolünü yapma hakkı da sağlar[77]. Başka bir ifade ile, işveren yönetim hakkının en doğal sonucu olarak, işçisini denetleme hakkına da sahiptir. Yargıtay vermiş olduğu*"...kuşkusuz çalışan bu süre içinde, işveren veya vekilinin buyruğu ve denetimi altında (bağımlı olarak) edimini yerine getirecektir"* kararıyla, işçinin işverenin denetimine bağlı olarak işi ifa edeceğini belirtmiştir[78].

2. İş Sözleşmesinin Askıya Alınması Durumunda İşverenin Yönetim Hakkı

İş ilişkisinde meydana gelen bazı durumlarda, işçinin kişiliğine dair, kusuru bulunmayan sebeplerle işçinin ifa etmekle yükümlü olduğu için görülmesi imkansız hale gelir. Böyle sebeplerin varlığı halinde, işçinin iş görmediği, işverenin ise ücret ödemediği ancak iş sözleşmesinin de feshedilmediği bir durum karşımıza çıkar. Bu durumda iş sözleşmesi askıya alınmış sayılır[79]. Böyle durumlara, işçinin geçici süre ile askere gitmesi, gebelik ve doğum, hastalık, grev ve lokavt, ücretsiz izin vb. sebepler örnek verilebilir.

---

[74] **Balkır,** s. 199,200.
[75] Bkz. Üçüncü Bölüm, I. C. 1. a. aa. İşyerinde Sigara İçilmesinin Yasaklanması, s. 47.
[76] **Başbuğ,** s. 18. / Bkz. Üçüncü Bölüm, I. A. 2. İşyerinde Çalışan İşçilere Karşı Verilen Talimatlar s.42.
[77] **Ugan Çatalkaya,** Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı, IUHFM Cilt: 74 Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'A Armağan Sayısı, İstanbul 2016, s.734.
[78] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2016/9-1414 E., 2016/1072 K. ve 16.11.2016 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/Kazancı)
[79] **Senyen Kaplan,** s. 235.

İş sözleşmesinin askıya alındığı durumlarda, işverenin yönetim hakkının kullanılmasını değerlendirmekte yarar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinin feshedilmediği bir başka ifade ile geçerliliği devam eden sözleşmeden kaynaklanarak işverene tanınan yönetim hakkı, iş sözleşmesinin askıya alınması halinde ortadan kalkmış sayılmaz. Nitekim, her ne kadar işçi tarafından askı dönemi içerisinde işin ifa edilmesi zorunluluğu bulunmadığından işin yapılmasına ilişkin talimatlar veremeyecek olsa da, örnek verilmesi gerekir ise sadakat yükümlülüğüne ilişkin uyarılarda bulunabilecektir[80].

Ancak, her ne kadar iş sözleşmesinin askıya alındığı dönem içerisinde işçi işyerine gitmese de, bir sebeple işçinin işyerine gitmesi halinde, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu talimatlarına uyma borcunu yerine getirmekle yükümlüdür[81].

II. İŞVERENİN YÖNETİM HAKKININ SINIRLARI VE İŞÇİNİN ÇEŞİTLİ YÜKÜMLÜLÜKLERİNE ETKİSİ

A. Yönetim Hakkının Sınırları

İşçinin iş görme edimine karşılık olarak işverenin elinde bulundurduğu yönetim hakkının kullanımının çeşitli sınırları bulunmaktadır. Bahsedildiği üzere, yönetim hakkının kullanımı, genellikle, işçinin verilen işi ifa etmesinin ne olduğu ve bunun nasıl yapılacağına ilişkin veya somutlaştırmaya yöneliktir. Öte yandan, işverenin yönetim hakkı, ilgili kanunlar, işyerinde var ise toplu iş sözleşmesi uyarınca, işçinin sadece ifa edilecek olan iş görme yükümlülüğü değil başka diğer yükümlülükleri üzerinde de kullanabilir hale gelebilmektedir[82].

Bununla birlikte, işverenin serbest iradesinin kullanımı genişleyebileceği gibi; aynı zamanda kısıtlanabilmektedir. Zira, iş ilişkisini düzenleyici niteliği haiz olan

[80] **Altıntepe,** Ayşen, Barış, Türk İş Hukukunda İşverenin Yönetim Hakkı Doktora Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul 2014, s. 231, 232.
[81] **Süzek, (**Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 542.
[82] **Başbuğ,** (Yönetim Hakkı), s.19.

kaynaklar arasında yönetim hakkı hiyerarşinin altında konumlanır[83]. İşverenin yönetim hakkı, kanunlarda ve iş akdinde yer almayan ve boşluk bulunan durumlarda kendine kullanım alanı bulmaktadır[84]. Adana Bölge Adliye Mahkemesi, konu ile ilgili olarak "*İşverenin talimat verme hakkının yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir[85]"* hükmünü kurmuştur.

Belirtilen çerçevelerde, bulunduğu konum itibariyle, işverenin yönetim hakkının sınırlarının; Anayasa, İş Kanunu ve hukuku, Borçlar Kanunu ve tarafların aralarındaki sözleşme ve toplu iş sözleşmesi ile yer alan sınırlar kapmasında değerlendirilmesi gerekir.

1. Anayasa Kapsamında Sınırları

İş sözleşmesinde, ifaya konu olan edimin bizzat yerine getirmesi zorunluluğunun işçinin kişiliğiyle doğrudan alakalı olması sebebiyle[86], işverene özgü olan yönetim hakkının sınırlandırılmasının başında işçinin kişiliği ile temel kişilik hakları ve bunların korunması gelmektedir. Anayasa, Normlar hiyerarşisinin en üstünde bulunan ve kişisel hakları ayrıntılı bir şekilde düzenlemiş olan kanundur.

Anayasa'nın 12. maddesinde kişilik hakları, *"Herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere sahiptir. Temel hak ve hürriyetler, kişinin topluma, ailesine ve diğer kişilere karşı ödev ve sorumluluklarını da ihtiva eder"* olarak tanımlanmıştır.

Bir kimsenin kişilik hakları, hangi kanuna dayanılarak kurulmuş bir ilişki olduğu ve/veya hangi sözleşme çerçevesinde düzenlendiği fark etmeksizin, ihlal edilemez

[83] **Başbuğ,** (Yönetim Hakkı), s.27.
[84] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 97
[85] Adana Bölge Adliye Mahkemesi 7. Hukuk Dairesi E. 2018/4374, K. 2019/933 ve 30.5.2019 T. kararı (E.T.: 14.12.2019/Kazancı)
[86] **Şakar,** s.96.

nitelikte haklardır. Bu doğrultuda, İş Kanunu ve iş sözleşmesi kapsamında kurulan bir iş ilişkisinde kullanılacak yönetim hakkı, işçinin hak ve özgürlüklerinin önüne geçmemeli ve bu doğrultuda işveren yönetim hakkını kullanırken bu özgürlükleri kısıtlamadan hareket etmelidir.

Zira, işverenin yükümlülüklerinin arasında yer alan ve en önemlilerinden biri olan koruma ve gözetme borcu da temelini kişisel hak ve özgürlüklerin korunmasından almıştır. Bu doğrultuda, işveren, yönetim hakkını, koruma ve gözetme borcunu ihlal etmeden kullanmakla yükümlüdür. Bu doğrultuda işveren, işçisinin özel hayatını ve işçiden edindiği kişisel verilerini korumakla yükümlüdür. Anayasa'nın 20. Maddesi, *"Herkes, özel hayatına ve aile hayatına saygı gösterilmesini isteme hakkına sahiptir. Özel hayatın ve aile hayatının gizliliğine dokunulamaz…Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir"* hükmüne yer vermiştir.

Yargıtay, işverenin yönetim hakkının Anayasal sınırlarını, düzenlediği *"Ancak işverenin yönetim hakkı başta Anayasa(eşitlik Mad. 13, ölçülülük Mad. 1üçüncü kişi dokunulmazlığı Mad.12,17, özel yaşamın gizliliği Mad.20, düşünce özgürlüğü Mad. 25-26 gibi ilkeler), İş Kanunlarının emredici ve nisbi emredici hükümleri ile yedek hukuk kuralları, toplu iş sözleşmesi ve iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlandırılmıştır*[87]*"* hükmüyle değerlendirmiştir.

Nitekim, Anayasa'nın14. Maddesi *"Anayasa hükümlerinden hiçbiri, Devlete veya kişilere, Anayasayla tanınan temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya Anayasada belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırılmasını amaçlayan bir faaliyette bulunmayı mümkün kılacak şekilde yorumlanamaz"* emredici hükmüne yer vermiş olup; bu doğrultuda, işveren yönetim hakkını kullanırken, kişilerin Anayasal haklarına aykırı, sınırlayıcı veya yok edici herhangi bir davranışta bulunamaz.

[87] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/27000 E., 2016/2328 K. ve 28.1.2016 T. kararı (E.T.: 16.12.2019/Kazancı)

2. İş Hukuku Kapsamında Sınırları

İş sözleşmesi, konularını ve temelini iş hukukundan alan bir akit türüdür. Bu sebeple iş hukukunun yazılı kaynakları arasında ve hatta en başında, taraflar arasındaki sözleşmesinin oluşmasından sonlanmasına kadar her türlü aşamasını düzenleyen 4857 sayılı İş Kanunu yer alır. Bu aşamaların düzenli ve dengeli bir biçimde işleyişi için İş. K., kanuna ve ahlaka aykırı olmadan tarafların serbest iradelerini kullanabileceği maddeler içermesinin yanında ayrıca emredici bazı hükümler de öngörmüştür. Bu emredici hükümler, çoğunlukla tarafların sağlıklı bir çalışma hayatının olması açısından hem işçinin hem de işverenin haklarını koruyacak niteliktedir. Bununla birlikte, Deniz İş Kanunu ve Basın İş Kanunu da emredici bazı düzenlemelere yer vermiştir.

Mevzuatın emredici olarak öngördüğü hükümlere aykırı olarak kurulan iş sözleşmesi hukuka aykırıdır. Bu nedenle, tarafları korumaya yönelik bu hükümler, sözleşme kurma serbestisini sınırlayıcı özellik taşımaktadır[88].

Gerek mevzuatın emredici kuralları gerek düzenlediği diğer hükümler, tarafların haklarını koruması mahiyetinden yola çıkıldığında; çalışma konularından biri olan işverenin yönetim hakkının kullanılmasında sınırlayıcı bir rol oynar.

Kural olarak, işveren bir işçiye yönetim hakkı kapsamında talimatta bulunduğunda, işçi buna uymakla yükümlüdür. Zira işçi buna aykırı bir davranışta bulunursa, bu iş görme yükümlülüğüne aykırılık olarak nitelendirileceği için, sözleşmeye aykırılık durumu ortaya çıkar. İş Kanunu'nun tarafların hakkını düzenlediği hükümler dolayısıyla işçi işverenin zararını tazmin etmek ya da öngörülen bazı disiplin yaptırımlarıyla karşı karşıya kalabilir. Hatta İş. K. m. 25 kapsamında işverence taraflar arasındaki sözleşme haklı nedenle feshedilebilir[89].

[88] **Centel,** Tankut, İş Hukuku Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994, s. 115/116.
[89] **Balkır,** s.201.

Kanun kapsamında, işveren yönetim hakkını kullanırken hukuka aykırı bir talimat vermesi durumunda işçinin iş görme edimi yükümlülüğü ortadan kalkar. Bu gibi durumlarda işçiye karşı bahsedilen müeyyideler uygulanamaz[90].

İşveren işçilerine verdiği talimatlarda çalışanlarının hepsine karşı eşit davranma ilkesine[91] göre hareket etmelidir. İşverenin mevzuatın 5. maddesinde yer alan bu ilke karşısında iş görme borcunu ifa etmesini istediği işçilerine karşı yönetim hakkını kullanırken eşit davranması gerekmektedir[92].

Yukarıda anlatılanlara ek olarak, 2012 yılında yürürlüğe giren ve İş Kanunu'nu destekleyici niteliği haiz İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu da tarafların sağlıklı ve güvenli bir çalışma açısından hak ve yükümlülüklerini düzenleyen bir kanun olarak değerlendirilir. Bu doğrultuda işveren, çalışanına işyerinde işin görülmesine, işyerinin düzenine ve iş sağlığı ve güvenliğinin teminine ilişkin talimatlar verebilir. Ancak İş Kanunu'nda olduğu gibi, 6331 sayılı mevzuatta taraflara yüklenen yükümlülükler de, gerek işçi açısından gerek işveren açısından işverenin yönetim hakkını sınırlayacak niteliktedir. Zira işverenin talimat vermesi ve işçinin iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesi iş sağlığı ve güvenliğinin sınırlarını aşacak nitelikte bir özellik gösteremez.

İşverenin yönetim hakkının kullanılması çeşitli sebeplerle kısıtlanacağı gibi, kanun maddeleri doğrultusunda genişletici bir mahiyette de karşımıza çıkabilir. İş.K. m. 64'te yer alan telafi çalışması bu duruma örnek teşkil eder. Sınırı kanunla belirtilmiş olsa da telafi çalışması, işverenin isteği üzerine işçinin normal çalışma saatlerinden daha fazla çalışma yapmasına rağmen fazla çalışma olarak nitelendirilemez. Ayrıca fazla çalışmanın gerekli olduğu durumlarda süresinin işverence belirlenerek işçinin onayı olmadan yerine getirilmesi, işverenin yıllık izninin kullanılmasının belirlenmesinde işverenin etkisi gibi durumlar da işverenin yönetim yetkisinin sınırlarının genişletildiği örnekler olarak karşımıza çıkabilir[93]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de bir kararında yer verdiği *"Ancak yıllık izin zamanını belirlemek işverenin yönetim hakkı kapsamında olduğundan, işçinin kendiliğinden ayrılması söz konusu olamaz. İşçinin yıllık iznini*

[90] **Süzek,** (Yönetim Hakkı), s. 232.
[91] Bkz. Birinci Bölüm, II./B/3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Yükümlülüğü, s. 20.
[92] **Başbuğ,** (Yönetim Hakkı), s. 27.
[93] **Başbuğ,** Yönetim Hakkı, s. 21,22.

kullandığını belirterek işyerine gelmemesi, işverence izinli sayılmadığı sürece devamsızlık halini oluşturur" ifadeleriyle, yönetim hakkını işverenin sınırları içerisinde kullanacağının beyanı olarak belirtilmiştir[94].

Ayrıca kural olarak 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 28. maddesi ile birlikte işçinin işyerinde içki içmesi yasaklanmıştır[95]. Ancak bu yasağın yer aldığı maddenin devamında işverenin yönetim hakkını kullanabileceği bir husus öngörmüştür. 28/2; *"İşveren; işyeri eklentilerinden sayılan kısımlarda, ne gibi hallerde, hangi zamanda ve hangi şartlarla alkollü içki içilebileceğini belirleme yetkisine sahiptir."* Başka bir ifade ile, bu düzenlemeyle birlikte aslen kanunda yasak olarak yer almış bir düzenlemeye, işverenin genişletici bir nitelikte yönetim hakkını kullanmasına olanak sağlanmıştır[96].

3. Borçlar Kanunu ve Sair Mevzuatlar Kapsamında Sınırları

İş Kanunu'nda yer alan tanımdan yola çıkarak, iş akdinin her iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olduğuna çalışmamızın başında değinilmiştir. Borçlar hukuku ise şahıslar arasında olan özel nitelikteki borç ilişkileriyle ilgilenen hukuk dalı olarak karşımıza çıkmaktadır[97]. Bu sebeple Borçlar Hukuku da İş Hukuku'nun kaynakları arasında yerini almıştır.

Borçlar Kanunu'nun 393 ve devamı maddeleri de hizmet sözleşmeleri başlığı altında iş akdini de düzenlenmiştir. Türk Borçlar Kanunu da işçinin ve işverenin yükümlülüklerine dair hükümlere yer vermiştir. TBK'da yer alan, özellikle işçinin korunmasına ilişkin yükümlülükler, 4857 sayılı İş.K.'da olduğu gibi işverene özgü olan yönetim hakkı üzerinde sınırlamalara yol açabilecek nitelikte karşımıza çıkabilir.

---

[94] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/20700 E., 2018/9798 K. Ve 3.5.2018 T. Kararı (E.T.: 28.09.2018/Kazancı)

[95] Kanunun 28. maddesi *"İşyerine, sarhoş veya uyuşturucu madde almış olarak gelmek ve işyerinde alkollü içki veya uyuşturucu madde kullanmak yasaktır"* ifadesi ile birlikte bu noktaya dair kesin bir düzenleme getirmiştir.

[96] **Senyen Kaplan,** s. 164.

[97] **Eren,** Fikret, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanununa Göre Hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012, s. 1.

TBK 399. Maddesi'nde yer alan *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* hükmüyle, işverenin dürüstlük kuralına (TMK m.2) aykırı talimat veremeyeceğini öngörülmüştür. Bununla birlikte, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimat vermesi halinde ise, işçinin bu talimatlara uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Türk Borçlar Kanunu'nun 417. maddesinde düzenlendiği üzere, işveren, *"hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla, özellikle işçilerin psikolojik ve cinsel tacize uğramamaları ve bu tür tacizlere uğramış olanların daha fazla zarar görmemeleri için gerekli önlemleri almakla yükümlüdür. İşveren, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız bulundurmak; işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür."* Bu doğrultuda, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcu, yönetim hakkını sınırlayıcı olarak düzenlenen hükümlerden biri olarak karşımıza çıkar.

İşveren, İş Kanunu'nda olduğu gibi Türk Borçlar Kanunu'nda da yer alan düzenlemeler doğrultusunda işçisini korumakla yükümlü olduğundan; yönetim hakkının işçinin kişilik haklarını ihlal etmeden kullanılması gerekmektedir. Öte yandan, işveren, işçisinin vücut bütünlüğünün zedelenmesi sebep olacak nitelikte talimatlarda bulunarak yönetim hakkını kullanmamalıdır.

4. İş Sözleşmesi ve Toplu İş Sözleşmesi Kapsamında Sınırları

Yönetim hakkının kullanılması, taraflar arasında olan bir sözleşmenin varlığına bağlıdır. Zira hukuken var olan bir iş akdi olmadan, tarafların hak ve yükümlülüklerinden bahsedilemez. İşverenin haklarından biri olan talimat verme hakkı da iş sözleşmesi sonucunda işverene tanınmıştır. Bu sebepledir ki; yönetim hakkının kullanılması, kaynağını doğrudan iş sözleşmesinden alır.

Yönetim hakkı, iş sözleşmesinde yer alan hususların nasıl kullanılacağı ya da ifa edilmesi istenilen işin ne olduğu gibi somutlaştırıcı niteliği haiz bir hak olmasından ötürü, sözleşmenin içeriği yönetim hakkının çerçevesini oluşturur.

İş sözleşmesinde yer alan ve işin işleyişine ilişkin olarak düzenlenen her türlü hükümler, işverene ait olan yönetim hakkının uygulanmasına göre öncül niteliktedir. Bu nedenle işveren iş akdine aykırı olarak yönetim hakkını kullanma hakkını haiz değildir[98].

Taraflar arasındaki sözleşmede yer alan detaylar ne kadar fazla olursa, işverenin işçilere karşı kullandığı talimat verme hakkı da o kadar sınırlanır. Bir iş sözleşmesinde işin ne oluğuna veya işçinin hangi işi yapmaya yetkili olduğuna dair verilen bilgilerin detayı arttıkça işverenin yönetim hakkını kullanma alanı da o kadar daralır[99].

Anayasa'nın 53. hükmünde, işveren ve işçiye toplu iş sözleşmesi yapma hakkı tanınmıştır[100]. Ayrıca anayasa ile tanınan bu hakkın tanımına ve muhtevasına ilişkin düzenlemelere İş Kanunu'nda ve özellikle 6536 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu'nda yer verilmiştir. STİSK m. 36'ya göre iş sözleşmeleri toplu iş sözleşmelerine aykırı olarak düzenlenemeyeceği için iş sözleşmesinin üstünde bir norm olarak değerlendirilebilir. Bu doğrultuda işverenin yönetim hakkının sınırlarını çizerken uyması gereken bir diğer hukuk kaynağı da toplu iş sözleşmesi olarak karşımıza çıkar. STİSK'de işverenin işyerine ve işçiye dair yönetim hakkını kullanacağı bazı durumlar öngörülmüştür. 6536 sayılı bu mevzuatın 37. maddesinde düzenlenen tarafların durumunda değişiklik yapılmasına veya 38. maddesinde yer alan işyerinin veya işin bir bölümünün devrine ilişkin hükümler, işverenin yönetim hakkını kullanabileceği şekilde tezahür etmiştir.

Bununla birlikte toplu iş sözleşmesi de iş sözleşmesi gibi genel hukuk ve ahlak kurallarına uyarak düzenlenmelidir. Zira toplu iş sözleşmesinin de tarafların kişilik haklarını koruyacak nitelikte olması gerektiği için, işveren kendine tanınan hakları

[98] **Balkır,** s.201.
[99] **Başbuğ,** (Yönetim Hakkı), s.29.
[100] Anayasa m. 53'e göre *"İşçiler ve işverenler, karşılıklı olarak ekonomik ve sosyal durumlarını ve çalışma şartlarını düzenlemek amacıyla toplu iş sözleşmesi yapma hakkına sahiptirler."*

belirli sınırlar içinde kullanabilecektir. Bu doğrultuda işverenin, çalışma koşulları ve işin niteliği çerçevesinde, işçinin hakkına ve sağlığına karşı ihlalde bulunmadan talimat vermesi gerekir. İşverenin talimat vermesinin hukuki yansıması olarak değerlendirilen yönetim hakkının da sınırları bu doğrultuda çizilmektedir.

B. İşverenin Yönetim Hakkının İşçinin Çeşitli Yükümlülükleri Üzerinde Etkisi

İşveren tarafından, yönetim hakkının kullanılması, iş sözleşmesinin niteliği itibariyle, işçinin yapmakla zorunlu bulunduğu yükümlülükler üzerinde somutlaşacaktır. Bu doğrultuda, işverenin yönetim hakkı, özellikle işçinin iş görme yükümlülüğü, sadakat yükümlülüğü ve talimat verme yükümlülüğü üzerinde etkili olacaktır.

1 . Yönetim Hakkının İşçinin İş Görme Yükümlülüğüne Etkisi

İşçinin iş sözleşmesi ile birlikte yükümlendiği temel borcunun, bir işin ifa edilmesi olduğu çalışmanın önceki kısımlarında belirtilmiştir. Bununla birlikte, bir işin ifa edilmesi sırasında, işverenin yönetim hakkı oldukça yer edinmiştir.

Nitekim, ifa edilecek işin ne olduğu, esas hatlarıyla iş sözleşmesinde belirlenmekle birlikte, bu işin detaylandırılması veya somutlaştırılması işverenin yönetim hakkı ve bu hakkı ile işçisine vermiş olduğu talimatlarla mümkün olmaktadır. İfa edilecek işin ne olduğu açısından işverenin yönetim hakkı, iş sözleşmesinde esasları belirtilen iş tanımı ile çerçevelenmiştir. Bu doğrultuda, iş sözleşmesinde bir işin niteliği veya sınırları ne kadar belirtilmiş ise, işverenin yönetim hakkı da bu çerçevede sınırlanacaktır[101].

Yargıtay bir kararında yer vermiş olduğu *"İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır. İşverenin yönetim hakkının karşıtını, işçinin işverenin talimatlarına uyma borcu teşkil eder. İşveren, talimat hakkına istinaden, iş sözleşmesinde ana hatlarıyla belirlenen iş görme*

[101] **Adınır,** Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkı Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul 2019, s. 21.

ediminin, nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenler" ifadesiyle birlikte, işverenin yönetim hakkı ile verdiği talimatlarla işçinin iş görme borcunun sınırlarının belirleneceğini değerlendirmiştir[102].

Öte yandan, iş sözleşmesi işverenin yönetim hakkını genişleten sebeplerden biri olarak da karşımıza çıkabilir. İş Kanunu'nun 22. Maddesi ile değerlendirildiği üzere, işçinin çalışma şartlarında yapılan değişikliklerin, işverenin yönetimine bırakılması, bu hakkın kullanılmasını genişletebilecek niteliğe taşır[103].

2 . Yönetim Hakkının İşçinin Sadakat Yükümlülüğüne Etkisi

İş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran bağımlılık unsuru neticesinde, işçi ve işveren tarafından sadakatle davranmaya yükümlü kılmıştır. Bu husus, TBK'da İşçinin borçları başlığı altında yer edinen 395. madde *"Bizzat çalışma borcu"* ve 396. madde *"Özen ve sadakat borcu"* düzenlemeleri ile yasal anlamda somutlaştırılmıştır.

Ancak, sadakat yükümlülüğünün hangi sınırlar içerisinde yerine getirileceği veya yükümlülüğün tam bir tanımının yapılması mümkün değildir. bu doğrultuda, sadakat yükümlülüğü, iş sözleşmesinde belirlenen işin ne olduğu başta olmak üzere, kanunların öngördüğü çerçevelerde belirlenebilecektir[104].

İşverenin yönetim hakkının sadakat yükümlülüğü açısından değerlendirilmesinde ise yarar bulunmaktadır. Nitekim, sadakat yükümlülüğü, işverenin talimatları ile doğrudan belirlenebilen bir husus değildir. Öte yandan, işveren, işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında olan bir hususa ilişkin somutlaştırıcı niteliği haiz olmayan, yalnızca ikaz niteliği bulunan talimatlar verebilir[105].

---

[102] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2016/35811 E., 2018/674 K. ve 22.1.2018 T. kararı (E.T. 29.02.2020/Kazancı)
[103] **Başbuğ,** (Yönetim Hakkı), s.29.
[104] **Adınır,** s.24.
[105] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 92.

3 . Yönetim Hakkının İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğüne Etkisi

Çalışmamızın asıl konusu olan işçinin talimatlara uyma borcu, işverenin yönetim hakkının oldukça yer edindiği bir yükümlülüktür. Nitekim, işverenin yönetim hakkını kullanarak işçisine talimat vermesi ile birlikte, işçinin de bu talimatlara uyma zorunluluğu bulunmaktadır.

Bu husus, TBK m. 399'da yer alan düzenlemeler ile birlikte; işverenin yönetim hakkı ile işyerine veya işin görülmesine ilişkin getirmiş olduğu düzenlemeler karşısında verilen talimatlara işçinin de uymakla yükümlü olduğu değerlendirilmiştir[106].

Bu doğrultuda, yönetim hakkının kullanılması ile birlikte, işveren çeşitli konularda işçisine karşı vereceği talimatlarla birlikte, iş ilişkisinin ve işin ifasının sağlıklı bir şekilde yürütülmesini sağlamaktadır. İşverenin yönetim hakkına karşılık olarak da, işçi, iş sözleşmesini diğer sözleşmelerden ayıran unsur olarak bulunan *"bağımlılık unsuru"* uyarınca, verilen bu talimatlara uymakla yükümlüdür[107].

Çalışmanın önceki bölümlerinde belirtilen yönetim hakkının sınırları çerçevesinde verilen talimatlar, işçinin de uymakla yükümlü olmasının sınırlarını çizecektir. Bir başka ifade ile, Anayasaya, ilgili mevzuat hükümlerine, sözleşmeye vb. düzenlemelere aykırı olarak verilen talimatlara işçinin uyma zorunluluğu bulunmamaktadır.

---

[106] TBK m.399, işçinin talimatlara uyma borcu ile ilgili olarak, *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* hükmüne yer vermiştir.

[107] **Süzek,** (Yönetim Hakkı), s. 232.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM
İŞÇİNİN İŞVERENİN TALİMATLARINA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ VE İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE ETKİSİ

I. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜ

İşverenin yönetim hakkı, başka bir ifadeyle talimat verme hakkı işçinin işi ifa etmesine yol gösteren bir haktır. TBK m. 399'da işverenin talimat vermesini düzenleme altına almış ve *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir"* hükmüne yer vermiştir. Kanun, aynı maddenin devamına " *İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* düzenlemesini ekleme yaparak; işçinin verilen talimatlara uyması gerektiğini kabul etmiştir.

Kanunun lafzından açıkça anlaşılmaktadır ki; işverenin yönetim hakkının kullanılmasının karşılığı olarak, işçinin de işverenin bu hakkı kullanarak verdiği talimatlara uyma yükümlülüğü meydana gelir.

İş ilişkisi çerçevesinde değerlendirildiğinde; işverene bir hak sağlayan; işçiye ise bir borç yükleyen bu talimat kavramının ne olduğunun daha iyi anlaşılabilmesi için, verilebilecek talimatların türlerine ve işçinin talimatlara uyma yükümlülüğüne ve bu yükümlülüğün sınırlarına değinmek gerekmektedir.

A. Talimat Kavramı ve Türleri

Talimat kavramının kelime anlamına bakıldığında, talimat, yol göstermek amacıyla verilen bildirimler olarak değerlendirilmektedir[108].

İş ilişkisi açısından değerlendirdiğimizde ise; işveren de çalışma hayatının sağlıklı işleyişi açısından, işçisine yol gösterecek mahiyette bildirimlerde bulunabilir, talimatlar verebilir.

[108] http://tdk.gov.tr/index.php, *"talimat vermek: üst düzeyde bulunan biri, yaptıracağı işle ilgili olarak görüşünü belirtmek, yol göstermek"*(E.T.: 03.10.2018/Kazancı)

İşveren, yönetim hakkını temel alarak, ifa edilmesi istenilen işin ne olduğuna ve işin sağlıklı işleyişi açısından çalışanlarına talimat verme yetkisini haizdir. Nitekim işverenin işçiye karşı verdiği talimatların işin nasıl yapılacağının somutlaştırmasına ilişkin olduğuna çalışmamızın önceki bölümlerinde yer verilmiştir. Bu bölümde de verilen bu talimatların ne olduğunun anlaşılması açısından talimat türlerine değinilmiştir. İşverenin işçilere karşı vereceği talimatlar; belirli bir işçiye karşı verilen talimatlar, işyerinde çalışan işçilere karşı verilen talimatlar ve işin işleyişi ile alakalı olarak verilen talimatlar olarak karşımıza çıkar.

Öte yandan, İş Kanunu "tanımlar" başlığı altında düzenlenen 2. maddesinde işveren vekillerine de yer vermiştir[109]. İşveren vekilinin bu sıfatla işçilere karşı işlem ve yükümlülüklerinden doğrudan işveren sorumludur. Bu sebeple işverenin verdiği talimatlar sadece işçiyi değil işveren vekilini de etkileyecek niteliktedir. Başka bir ifade ile, işçi olarak ifade edilmeyen işveren vekili de verilen talimatlara uymak zorundadır[110]. Bu doğrultuda, belirtilen tüm bu talimat türleri, işçilerle birlikte, işveren vekilleri tarafından da uyulmakla yükümlü bulunan talimatlardır.

Gerek işçi gerekse işveren vekili tarafından uymakla yükümlü bulunulan talimat türlerinin daha iyi anlaşılması açısından, kavramların detaylı olarak açıklanması yararlı olacaktır.

1. Belirli Bir İşçiye Karşı Verilen Talimatlar

Belirli bir işçiye karşı verilen talimatlar, işverenin işçinin kendisine bireysel olarak verdiği talimatlardır. Bunlar işin işleyişi ile alakalı olarak, işveren tarafından işçilerden birine karşı verdiği talimat olarak nitelendirilebilir[111].

İşverenin vereceği talimatlar sözlü veya yazılı olarak karşımıza çıkabilir. Bu talimatlar genellikle sözlü olmakla beraber, işveren tarafından, ifa etmesini istediği işi yapması için görevlendirdiği kişiye karşı verilmektedir. İşveren tarafından verilen bu

[109] İşveren vekilleri, İş Kanunu m.2'de işveren adına hareket eden ve işin, işyerinin ve işletmenin yönetiminde görev alan kişi olarak tanımlanmıştır.
[110] **Senyen Kaplan,** s. 164.
[111] **KESER,** Esra Dursen, İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2007, s.78.

talimatlar, ekseriyetle işçinin yüzüne karşı söylendiği için, işçilerin en çok karşılaştığı talimattır[112].

İşverenin bireysel olarak işçiye verdiği talimatlar işçinin o sırada ne yaptığına ya da yapılması gereken işe dair verileceği şeklinde karşımıza çıkabilir. Temizlik görevi ile ilgilenen işçinin temizliğine dair ya da işyerinde temizleyeceği yere dair işveren tarafından verilen bildirimler, belirli bir kişiye karşı verilen bir talimat olarak örnek gösterilebilir.

Ayrıca işveren, işçinin hem kendisinin hem de kendisi ile birlikte çalışan diğer kişilerin güvenliğini riske atacak şekilde hareket etmesine karşı da bireysel talimatlar verebilir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/26995 E., 2017/19335 K. ve 29.11.2017 tarihli kararında *"...fesih sebebi olarak gösterilen davacının mesai saatleri içinde cep telefonu ile oynaması ve bir elinde tespih bulundurması olayı ile ilgili olarak davacının iş sağlığı ve güvenliği talimat tutanağını imzaladığı ve ilgili tutanakta işyerinde çalışırken sarkan ve düşebilen aksesuar bulundurulmasının yasak olduğunun belirtildiği ayrıca cep telefonu bulundurmanın da aynı talimat tutanağı ile yasaklandığı anlaşılmaktadır"* ifadesine yer vermiştir[113]. Kararda da olduğu gibi; işyerinin düzenini bozan ve/veya güvenliğini riske atan işçilere karşı; işveren tarafından verilen talimatlar; belirli bir işçiye karşı verilen talimatlar, bir başka ifade ile bireysel talimatlardır.

İşverenin tarafından yerine getirilmesi istenilen talimatlar, verildiği anda hukuki bakımdan sonuca ulaşır. İşveren işçinin yüzüne karşı bu talimatları vermiyorsa, başka bir deyişle işçiye ulaşmadıysa, işçinin durumdan haberdar olduğu andan itibaren sonuç doğurur[114].

---

[112] **Keser,** s. 78.

[113] Yargıtay kararında makine operatörü olarak çalışan davacının yaptığı iş dikkate alındığında kullandığı makinelere takılarak kendisine veya başka bir çalışana zarar verme ihtimali bulunan tespihle iş başı yapmasının iş güvenliğini tehlikeye düşüreceğinden yola çıkarak kararın bozmayı gerektirdiğine hükmetmiştir. (E.T.: 10.10.2018/Kazancı)

[114] **SÜZEK, (**Yönetim Hakkı), s.228.

2. İşyerinde Çalışan İşçilere Karşı Verilen Talimatlar

Bireysel olarak nitelendirebileceğimiz belirli bir işçiye karşı verilen talimatlara ek olarak, işveren işyerinde çalışan bütün işçilerine karşı da talimat verebilir. Bu tür talimatlar sağlıklı bir çalışma hayatı açısından genel nitelikte olarka değerlendirilebilir. Bu sebeple tek bir kişiye karşı değil, işyerinde çalışan topluluğa karşı verilir. Bu talimat türü de, çalışma hayatında, oldukça sık karşımıza çıkmaktadır[115].

Şahsi nitelikte olmayan bu talimatlar, işyerinde bulunan herkes açısından geçerli olduğu için, özellikle çok çalışanı bulunan işyerlerinde her işçinin ayrı ayrı yüzüne karşı söylemek neredeyse imkansızdır. Bu sebeple bu tür talimatlar yazılı şekilde ve her işçinin görme olanağının yüksek olduğu alanlarda yayınlanması gerekir[116].

Zira, işçilerin görmesini kolaylaştırması açısından, genel nitelikte olan bu talimat türleri genellikle işyerindeki panolarda asılmış halde bulunur. Bu tür talimatlara işçinin sağlığı ve güvenliği açısından verilen iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili talimatlara ilişkin duyurular örnek verilebilir[117].

İşveren genel nitelikte olan talimatları istediği zaman kaldırma yetkisini haizdir. Bu yetkisini dilerse talimatın tamamı için dilerse de bir kısmını kaldırmak için kullanabilir. İşveren, bu yetkisini, talimatın yayınlamasında olduğu gibi herkesin net bir biçimde görebileceği şekilde kullanmalıdır. Bir diğer yandan, eğer talimatlar sadece belirli bir zaman dilimi belirlenerek oluşturulduysa, bu sürenin sonunda kalkar. Bununla birlikte, artık talimatı yerine getirmenin mümkün olmadığı bir halde işverenin bilgisi dahilinde re'sen sona erer[118].

İş Kanunu, işe, işçiye ve işverene dair detaylı bir biçimde düzenlenmesine rağmen düzenlemediği bazı noktalarla da karşılaşılmaktadır. Bu doğrultuda, işverenin genel olarak verebileceği talimatlara uyulması hususunda bir takım konular, İş Kanunu'nda değerlendirilmemiş olup; uygulamada ve doktrinde tartışmalı bir haldedir. Bu

[115] **Keser,** s.79.
[116] **Keser,** s.79.
[117] **Keser,** s.79.
[118] **Dursun Ateş**, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019, s.136

konulardan en çok tartışılanları ise sigara içme, kapı kontrolleri ve işçilerin aranması gibi durumlardır. Bu hususlar, çalışmamızın *"anayasal düzenlemeler kapsamında işçinin talimatlara uyma yükümlülüğünün sınırları*[119]*"* başlığı altında incelenmiştir.

3. İşin İşleyişi İle Alakalı Olarak Verilen Talimatlar

İşin işleyişi ile alakalı olarak verilen talimatlar, teknik nitelikte olan talimatlardır. Teknik nitelikli talimatlarla, iş hayatının sağlıklı olarak devamı açısından, işin hangi şekilde ve nasıl ifa edileceği, işi yerine getirirken ne tür malzemeler kullanacağı amaçlanır[120]. Zira teknik ifadesi *" Bir sanat, bir bilim, bir meslek dalında kullanılan yöntemlerin hepsi"* olarak tanımlanır[121].

İşveren, iş ilişkisi ile alakalı mevzuatta öngörülmüş ya da öngörülmemiş her türlü durum için ve özellikle önlem alma açısından talimat verme yetkisini haizdir. Ekseriyetle günbegün gelişen bilimsel teknolojilerin zorunlu olarak karşımıza çıkardığı iş sağlığı ve güvenliğine dair talimatları çalışanlarına vermek zorundadır[122]. Bu durumda işçinin işi ifa ederken dikkat etmesi gerekenleri veya özel olarak görevlendirildiği işin nasıl yapılacağına dair teknik nitelikli talimatları vermesi işverenin hem yükümlülükleri hem de yönetim hakkının kapsamları arasındadır.

Bir işverenin işin nasıl yapılacağına dair verdiği talimatlar da, işin işleyişi ile alakalı olan bir talimat çeşididir. Bir işverenin makinenin nasıl kullanılacağına, işi nerde ve ne şekilde yapılacağına dair işverene verdiği talimatlar bunlara örnek olarak sunulabilir.

B. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Tanımı ve Kapsamı

İşverenin daha önce sınırları belirtilen yönetim hakkı doğrultusunda, işçilerine çeşitli türlerde talimat verme hakkını elinde bulundurduğundan bahsedilmiştir.

---

[119] Bkz. Üçüncü Bölüm, II. C. 1. Anayasal Düzenlemeler Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları, s. 45.
[120] **Süzek,** (Yönetim Hakkı), s.228.
[121] http://tdk.gov.tr/index.php, *"teknik"*
[122] **Bakır,** Zehra Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, Ankara 2012 (İş sağlığı ve Güvenliği), s.75.

İşverenin bu hakkı, işçinin de işverenin verdiği bu talimatlara uyma yükümlülüğünü doğurur.

İşverenin talimat hakkı, İş Kanunu'nda açıkça ifade edilmemiştir. Ancak, iş hukukunun bir diğer kaynağı olan Türk Borçlar Kanunu, işverenin talimat hakkına bir dayanak olmuştur. Zira işçinin talimatlara uyma yükümlülüğüne TBK'da açıkça yer verilmiş ve m. 399 hükmü ile *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* şeklinde düzenlenmiştir.

Kanuni düzenlemeden açıkça görülmektedir ki; işçi, kural olarak işveren tarafından verilecek talimatlara uymakla yükümlüdür. Zira hem işçi açısından hem de işveren açısından bakıldığında, iş ilişkisinin düzgün bir şekilde devamı için işveren tarafından verilen talimatlara uymak oldukça önemlidir.

İşveren, işçisine talimat verirken, çalışmanın önceki bölümlerinde bahsedilen yönetim hakkının sınırları çerçevesinde hareket etmelidir. Bu doğrultuda, işçinin de uymakla yükümlü olduğu talimatların sınırları da işverenin belirli sınırlar çerçevesinde verdiği talimatlarla çizilecektir. Aksi takdirde, işçi tarafından işverenin belirli sınırlar çerçevesinde verdiği hukuki düzenlemelere uygun talimatlara uymaması durumunda işçi çeşitli müeyyidelerle karşılaşabilir ve hatta bu durum sözleşmenin işveren tarafından haklı veya geçerli nedenle sona erdirilmesine sebebiyet verebilir.

Nitekim, Yargıtay verdiği birçok kararında, işçinin işverenin verdiği talimatlara uymakla yükümlü olduğunu *"İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir"* hükmüyle değerlendirmiştir.[123].

[123] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/3669 E., 2019/20770 K. ve 25.11.2019 T. kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/2687 E., 2019/18483 K. ve 21.10.2019 T. kararı(E.T.: 01.03.2020/Kazancı)

C. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları

Belirtmek gerekir ki; işverenin yönetim hakkının sınırları[124] olduğu gibi işçinin de yükümlülüğünü yerine getirirken belirli bazı sınırları bulunmaktadır. İşçinin uymakla yükümlü olduğu talimatlar, ilgili mevzuatlara, taraflar arasında düzenlenen sözleşmeye aykırı olmayacak, iş güvenliği kapsamında kişilerin sağlığını tehdit etmeyecek ve genel olarak insan haklarına ve onuruna karşı gelmeyecek nitelikte olan talimatlardır[125].

İşveren, ilgili Kanunlar tarafından yapılmaması emredilmiş ya da varoluşu açısından ahlaki sayılamayacak nitelikteki çalışmaların yapılmasını, çalışanından isteyemez[126]. Bunlardan herhangi birine aykırı olarak verilmiş olan talimatlar, işçinin zorunluluğunu ortadan kaldıracak niteliği haiz talimatlardır.

Nitekim işveren tarafından hukuki düzenlemelere aykırı olarak verilen talimatlara işçinin uyma zorunluluğu bulunmamakta olup; böyle bir durumda herhangi bir yaptırımın varlığından da söz edilemeyecektir[127].

İlgili Kanunlar ve Yargıtay kararları gibi iş hukukunun kaynakları tarafından yapılan düzenlemelerle birlikte, işçinin talimatlara uyma kavramı düzenlenmiş ve bununla birlikte de işçinin uymakla zorunlu olduğu sınırlar çizilmiştir.

1. Anayasal Düzenlemeler Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları

Çalışmanın önceki bölümlerinde işverenin yönetim hakkının hiyerarşinin en altında bulunduğunu ve bu doğrultuda üstünde yer alan kanuni düzenlemelere aykırı verilemeyeceğinden bahsedilmiştir. Bu doğrultuda, normlar hiyerarşisinin en üstünde Anayasa, işverenin yönetim hakkı doğrultusunda işçisine vereceği talimatlara ve işçinin de verilen bu talimatlara uyma yükümlülüğünün bir sınırı olmaktadır.

---

[124] Bkz. İkinci Bölüm, II. A. İşverenin Yönetim Hakkının Sınırları, s.28-35.
[125] **Şakar,** s.88.
[126] **Demircioğlu,** Murat, Labor Law In Turkey, İstanbul 2010, s.36.
[127] **Altıntepe,** s. 202.

İş sözleşmesinde, ifaya konu olan edimin bizzat yerine getirmesi zorunluluğunun işçinin kişiliğiyle doğrudan alakalı olması sebebiyle[128], işverene özgü olan yönetim hakkının sınırlandırılmasının başında işçinin kişiliği ile temel kişilik hakları ve bunların korunması gelmektedir. Bu husus, TBK m. 417'de öngörülen *"İşveren, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini korumak ve saygı göstermek ve işyerinde dürüstlük ilkelerine uygun bir düzeni sağlamakla…"* hükmüyle de düzenlenmiştir.

Nitekim, Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu *"Çalışma koşullarını belirleyen faktörler arasında yukarıdan aşağıya doğru bir sıralama yapmak gerekirse; Anayasa, kanunlar, toplu iş sözleşmesi, bireysel iş sözleşmesi, personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ve işyeri uygulamaları bir bütün olarak çalışma koşullarını belirler. Çalışma koşullarını belirleyen kaynaklar piramidinin üst sıralarında mutlak emredici olarak düzenlenen bir hususun, işçi lehine olsa dahi daha alt sıradaki kaynaklarla değiştirilmesi mümkün değildir"* kararıyla, işverenin yönetim hakkının anayasal düzenlemelere aykırı olamayacağı değerlendirilmiştir[129].

Bu doğrultuda, işverenin işçisine verdiği talimatlara işçinin uyma yükümlülüğün sınırlarını da, Anayasa'da öngörülen ve temel kişilik haklarından olan kişi dokunulmazlığı ile özel hayatın gizliliği başta olmak üzere her tülü anayasal düzenlemeler çerçevesinde çizilir.

a. Kişi Dokunulmazlığı Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

Kişi dokunulmazlığı ve özel hayatın gizliliği kapsamında işçinin talimatlara uyma yükümlülüğünü hakkında birtakım tartışmalı konular bulunmaktadır. Bunlar genellikle karşımıza, işyerinde sigara içilmesinin yasaklanması, kapı kontrolleri ve üst araması, işçinin hususunda değerlendirilmesi gerekmektedir.

---

[128] **Şakar,** s.96.

[129] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/6426 E., 2019/16155 K. ve 18.09.2019 T. kararı (E.T.: 01.03.2020/Kazancı)

aa. İşyerinde Sigara İçilmesinin Yasaklanması

Her ne kadar bir kişinin sigara içmesi kendi hak ve özgürlüğü kapsamında bulunsa da, çeşitli yasal düzenlemelerle birlikte, işverenin yönetim hakkını kullanarak işçisine karşı bu hususta talimat verilebileceği iş hukukunda tartışmalı konulardan bir tanesidir[130].

İşyerinde sigara içilmesine dair, İş Kanunu'nda hüküm altına alınmış bir madde bulunmamasına karşın, 5727 sayılı Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine Dair Kanunda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'da yer alan ifade doğrultusunda gerek kamuya gerekse özel hukuk kişilerine ait işyerlerinde sigara içilmesi yasaklanmıştır. Kanunun 4. maddesinde "*Tütün ürünlerinin içilmesinin yasaklandığı yerlerde, yasal düzenleme ve buna uymamanın cezai sonuçlarını belirten uyarılar; salonlarda asgari on santimetrelik puntolarla, toplu taşım araçlarında üç santimetrelik puntolarla herkes tarafından görülebilir yerlere asılır. Ayrıca, tütün ürünlerinin tüketilmesine tahsis edilen alanlarda tütün ürünleri kullanımının tehlikelerini anlatan sağlık uyarıları herkes tarafından görülebilir yerlere asılır"* düzenlemesi yer almaktadır.

İşverenin verdiği sigara içilmemesine dair talimat da genel nitelikte olup, kanun metnine paralel olarak herkesin görebileceği şekilde hazırlanmalıdır. Ancak, işyerinde sigara içilmesini yasaklayan maddenin devamında yer alan düzenlemeye göre, işyerlerinde tütün ürünlerinin tüketilmesine mahsus alanlar oluşturulabilir. Bu durumda, işçi işverenin yönelttiği genel niteliği haiz talimatlara uymakla yükümlüdür[131].

Nitekim, Yargıtay'ın konu ile ilgili verdiği bir kararında kurmuş olduğu *"Tanık beyanlarınca da beyan edildiği üzere iş yerinde sigara içmek yasak olduğu halde boyama işçi olarak çalışan işçi yönünden uçucu ve yanıcı maddelerin bulunduğu iş yerinde sigara içmesi işin ve işyerinin güvenliğini tehlikeye düşüren bir davranış olduğundan ve tutanak tanıklarınca doğrulandığı üzere davacı işçinin iş yeri*

[130] **Adınır**, s. 101-103
[131] **Senyen Kaplan,** s. 164.

içerisinde sigara içme eylemi sabit olduğundan bu davranış işverene haklı sebeple iş sözleşmesini feshetme hakkı verir[132]*"* hükmü ile birlikte, işçinin işvereni tarafından verilen talimatlara uymaması durumunda işçinin sözleşmesinin feshedilmesini haklı neden olarak görmüştür.

bb. Kapı Kontrolleri ve İşçinin Üstünün Aranması

İşçinin kişilik hakları kapsamında işverenin vereceği talimatlara ilişkin olarak bir başka tartışmalı konu da, kapı kontrolleri ve işçilerin aranması ile alakalı olarak karşımıza çıkar.

Kural olarak, Anayasa'nın 20. Maddesinde yer alan *"Millî güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlâkın korunması veya başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebeplerinden biri veya birkaçına bağlı olarak, usulüne göre verilmiş hâkim kararı olmadıkça; yine bu sebeplere bağlı olarak gecikmesinde sakınca bulunan hallerde de kanunla yetkili kılınmış merciin yazılı emri bulunmadıkça; kimsenin üstü, özel kâğıtları ve eşyası aranamaz ve bunlara el konulamaz"* hükmü doğrultusunda, haklı bir sebebin varlığı olmadıkça bir kimsenin üstü aranamaz.

İşveren tarafından, işçilerin üstünün, eşyasının veya işyerinde kendisine ait bulunan alanların aranması özel hayatın gizliliğine engel teşkil edecek niteliktedir. bu doğrultuda, işverenin haklı bir sebebi olmadıkça işçisini araması gerek Anayasanın 17. Maddesi gerekse 20. Maddesi uyarınca hukuka aykırı nitelikte olacaktır[133].

Ancak, işveren işyerinin güvenliği açısından hukuka uygun bir şekilde giriş ve çıkışlarda kapı kontrollerine ya da işçinin üstünün aranmasına dair talimat verebilir. Nitekim verilen bu talimatlar açısından, işyerinin güvenliği değerlendirildiğinde TMK m. 24 uyarınca "*üstün bir yararın*" varlığı kabul edilecektir[134]. Zira bu talimat da işyerinde çalışan herkesi ilgilendireceği için genel nitelikte olan talimatlardandır.

[132] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/12697 E., 2018/10256 K. ve 02.05.2018 T. kararı (E.T.: 01.03.2020/Kazancı)
[133] **Sevimli,** K. Ahmet, İşçinin Özel Yaşamına Müdahalenin Sınırları Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul 2006, s. 250.
[134] **Sevimli**, s. 251.

Ancak Anayasaya ve TMK'nın objektif iyi niyet kuralları çerçevesinde değerlendirildiğinde işçinin üstünün aranmasının haklı bir sebebi olmalı yahut işçiden yazılı onay alınmalıdır[135].

Kapı kontrolleri ile ilgili olarak, işverenin talimatı ile; parmak tanıma, yüz tanıma vb. sistemler kullanılarak işçinin işyerine girişinin sağlanması hali de tartışmalı bir konudur. 2016 yılında yürürlüğe giren 6998 sayılı Kişisel Verileri Koruma Kanunu uyarınca, bir kişinin kişisel verilerin elde edilmesi hususunda işçinin yazılı onayının alınması ve gerekli bildirimlerin yapılması gerekmektedir. Bu doğrultuda işçilerin verilerinin bu tarz araçlarla alınarak sisteme işlenmesi hususunda işverenin talimatı yeterli olmayacak; bu hususta bilgilendirilen işçinin yazılı onayına gerek duyulacaktır. Ancak konu ile ilgili Yargıtay[136], fazla mesai saatlerinin belirlenmesi hususunda parmak okuma sistemini deliline dayanılmasını hukuka uygun bulurken; Danıştay[137] işçiden onay alınmasına rağmen bu tarz sistemlerin Anayasal hakların ihlaline sebep olması ihtimaline karşı işçinin onayının yeterli olmadığını değerlendirmiştir.

Nitekim, işverenin sadece kendi isteği ile parmak izi vb. yöntemlerle işyerine girişinin denetlenmesi hukuka uygun olmayacağı gibi, bu kontrollerin yalnızca yüksek güvenlik önlemi alınması gereken işyerlerinde, yukarıda izah edildiği şekilde işçiden yazılı onay alınması halinde yapılabileceğinin kabulü mümkündür[138].

---

[135] **Senyen Kaplan,** s. 164.

[136] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/9089E., 2019/6804K. ve 26.03.2019 tarihli kararında, *"Somut uyuşmazlıkta mahkemece davacıya ödenen priminin davacının hak ettiği fazla mesai ücreti alacağından fazla olduğu gerekçesiyle fazla mesai alacağı ücretinin reddine karar verilmiş ise de; yukarıda belirtilen Yargıtay ilke kararı doğrultusunda fazla çalışma ve prim alacakları ayrı alacaklar olup, fazla mesai ücretinin dosya içerisine sunulan ziyaretçi kayıt defterindeki çalışmaları ve parmak izi okuma sistemi çıktılarında yer alan özellikle Cumartesi günü çalışmaları da ayrı ayrı tanık beyanları ile birlikte değerlendirilerek hesap edilmesi gerekirken yazılı gerekçe ile bu alacağın reddi hatalıdır"* hükmünü kurmuştur. (E. T. : 26.10.2019)

[137] Danıştay 11. Daire 2017/816 E., 2017/4906 K. ve 13.06.2017 tarihli kararında yer verdiği*"Olayda, personelden kişisel veri alınması kapsamında olan "yüz tanıma sistemi" ile mesai takibi uygulamasının, kamusal alanda da olsa "özel hayatın gizliliği" ilkesi kapsamında bulunduğu açık olup, davaya konu işlem tarihi itibarıyla uygulamanın sınırlarını usul ve esaslarını gösteren bir yasal dayanağın bulunmaması, toplanan verilerin ileride başka bir şekilde kullanılamayacağına dair bir güvencenin mevcut olmaması göz önüne alındığında, yukarda belirtilen temel haklar ve Anayasal ilkelerle bağdaşmayan davaya konu işlemde ve davanın reddi yolundaki mahkeme kararında hukuka uygunluk bulunmamaktadır"* düzenlemesi ile birlikte, çalışanın onayının yeterli olmayacağını değerlendirmiştir.

[138] **Manav**, s. 121.

b. Özel Hayatın Gizliliği Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

Anayasa'nın 20. maddesinde düzenlenen "*Özel Hayatın Gizliliği*" ilkesi uyarınca, işveren tarafından işçisine verilen ve bu maddeyi ihlal eden talimatlara işçi uymakla yükümlü değildir. özel hayatın gizliliği kapsamında, işverenin işçisine vereceği talimatlara ilişkin olarak işçinin telefon görüşmeleri, internet kullanımı ve e-postalarını denetlemesi gibi işyerinde özel hayatına müdahale eden talimatların verilip verilemeyeceği değerlendirilmelidir.

aa. İşverenin İşçinin Telefon Görüşmeleri ve E-postalarını Denetlemesi ile İşçiyi Kamera ile İzlemesi

İşverenin işin işleyişi ile ilgili olarak, işçisine, talimat verme hakkı bulunmaktadır. Ancak, işverenin vereceği bu talimatlar, işçinin özel hayatının gizliliğini ihlal edecek nitelikte olmayacaktır. Nitekim, işverenin işçisine talimat verme hakkının, anayasal haklara müdahale edemeyeceğinin belirtilmesi gerekmektedir[139].

Ancak, işçinin telefon görüşmelerinin dinlenmesi ve elektronik posta adresinin kontrolü, kamera kayıt sistemi vb. yöntemlerle işçinin izlenmesi vb. hususlar da işverenin yönetim ve bu doğrultuda denetim hakkı kapsamında değerlendirilir.

İlk olarak, Türk Ceza Kanun'un 135. Maddesinde değerlendirildiği üzere, bir kimsenin telefon görüşmelerinin dinlenmesi yalnızca uygun koşulların bulunması ile birlikte Cumhuriyet Savcısı tarafından talep edilmesi halinde mümkün olmaktadır. Bu doğrultuda, işçinin telefon görüşmelerini dinlemesi yoluyla işçinin denetlenmesi ve hatta görüşmelerin kaydedilmesi yönünde verilen talimatlara işçinin uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır[140].

Nitekim, Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararda *"Somut olayda işyerinin niteliği dikkate alındığında işçilerin kamera ile gözetlenmesinde haklı*

[139] **Altıntepe**, s. 313.
[140] **Altıntepe**, s. 312.

nedenin varlığı kabul edilebilirse de, işçilerin konuşmalarının dinlenmesi için haklı bir sebepten söz edilemez. Ayrıca dosya kapsamına göre davacının konuşmalarının dinlendiğinden önceden haberdar olmadığı gibi bu konuda rızası da alınmış değildir. İşyerinin niteliği ve işçilerin önceden haberdar edilmemiş olmaları dikkate alındığında konuşmalarının dinlenmediği konusunda davacıda haklı bir mahremiyet beklentisinin doğduğu açıktır. Buna göre davalı işveren hukuka aykırı şekilde davacının konuşmalarını dinleyerek kişilik haklarını ihlal etmiştir. Her ne kadar davacı ve diğer çalışanın gizlice dinlenen konuşmalarında işverene küfür niteliği taşıyan konuşmaları bulunmakta ise de, hukuka aykırı olarak elde edilen delillere göre davacıların eylemleri sabit görülemez" hükmüne yer verilmiş olup; işverenin işçinin telefonlarını dinlemesi açıkça hukuka aykırı olduğu kanaatine varılmıştır[141].

Öte yandan, işverenin bu denetim hakkını, yönetim hakkının sınırları çerçevesinde kullanılması gerekmektedir. Belirtilmesi gerekir ki; ifa edilen işin kontrolünün sağlanması amacıyla, işyerinde teknik ekipmanlarla birlikte işçinin izlenmesi, bilgisayarlara uzaktan bağlantı sağlanarak işçinin gözetlenmesi vb. hususlar, işçinin önceden bilgilendirilmesine veya işçinin açık iznine bağlı olmakla birlikte, yönetim hakkının kullanılmasının da sınırlarını oluşturmaktadır[142].

Yargıtay'ın konu ile ilgili bir kararında, *"...davacı işçinin, bilgisayarında bulunan klavye yakalayıcısı adı verilen programdan haberinin olmadığı, işverence bu konuda bilgilendirilmediği, davacının rızası hilafına tüm kayıtların özel yahut işe ilişkin bilgi ayrımı olmadan işverence günlük olarak elde edildiğinin anlaşılması karşısında, elde edilen bu bilgilerin fesih sebebi olarak ileri sürülemeyeceği değerlendirilmelidir. İşverenin yönetim hakkının bir sonucu olarak işçiyi elektronik ortamda izlemesi ve takip etmesi her zaman mümkündür. Ancak bunun için işçinin bu izleme hakkında bilgilendirilmiş olması şarttır. İşçinin izlendiğine dair bilgilendirilmemesi veya gizlice izlenmesi, bu izleme neticesinde elde edilen veriler, iş sözleşmesinin işçi tarafından ihlal edildiğini açıkça ortaya koysa dahi, hukuka aykırı olarak kabul edilmelidir[143]"*

[141] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015/28830 E., 2018/15646 K. ve 25.06.2018 T. kararı (E.T. 04.03.2020/Kazancı)
[142] **Manav**, Eda, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 19, Sayı:2, Ankara 2015, s. 111.
[143] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/21857 E., 2019/9884 K. ve 7.5.2019 T. kararı (E.T.: 07.12.2019/Kazancı)

değerlendirmesine yer verilmiş olup; onay alınmaksızın işçiyi elektronik ortam üzerinden kontrol eden işverenin sözleşmeyi feshetmesi haklı neden sayılmamıştır.

Ancak, her ne kadar Kanunlarda belirlenen sınırlar çerçevesinde yönetim ve denetim hakkının kullanıldığı değerlendirilse de; Yargıtay'ın, işverenin işçisinin elektronik postalarını kontrol etmesi ile ilgili verdiği bir kararda, *"İşverenin kendisine ait bilgisayar ve e-mail adresleri ile bu adreslere gelen e-postaları her zaman denetleme yetkisi bulunmaktadır. Davalı işverene ait bilgisayarları ve e-mail adreslerini özel yazışmalarda kullanıp işverene hakaret niteliğinde sözler sarf etmenin, işveren açısından 4857 sayılı Yasanın 25 II-b. maddesi uyarınca sataşma niteliğinde haklı fesih nedeni oluşturacağı anlaşılmakla davacının ihbar ve kıdem tazminatı taleplerinin reddi yerine yazılı gerekçe ile kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir*[144] *"* ifadesiyle; işverenin işçiye temin ettiği bilgisayar ve elektronik posta adreslerini her zaman denetleyebileceğini açıkça belirtmiştir.

Öte yandan, işverenin işyerinde işçilerin şahsi olarak internet kullanımının yasaklaması "ölçülülük ilkesine" aykırı nitelik taşımaktadır. Ancak, işveren tarafından belirli internet sitelerinin yasaklanması amaçla bağdaşan bir durum olarak karşımıza çıkacaktır[145].

Bununla birlikte, işveren tarafından işyerinde güvenliğin sağlanması amacıyla, kamera vb. izleme sistemleri ile birlikte belirli sınırlar çerçevesinde işçiyi izlemesi mümkündür. İşveren, kamera ile işyerinin izlenmesi için vereceği talimatlarda "*ölçülülük ilkesi*" çerçevesinde hareket etmelidir[146]. Bu doğrultuda işveren, işçilere işyerinde kamera bulunduğu konusunda işçilerine bilgi vermelidir. Ancak bu husus, işçinin çalışma saatleri içerisinde neler yaptığının izlenmesi yönünde olmamalıdır. Nitekim yalnızca işçinin izlenmesi yönünde kurulan kamera sistemleri yasalara aykırı bir nitelik taşıyacak olup; "ölçülülük ilkesine" aykırı bir talimat olarak nitelendirilmektedir[147].

---

[144] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/447 E., 2010/37516 K. ve 13.12.2010 T. kararı (E.T.: 14.12.2019/ Kazancı)
[145] **Savaş,** F. Burcu, İş Hukukunda "Siber Gözetim", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi Sayı:2009/3, İstanbul 2009, s. 111.
[146] **Savaş**, , s. 116.
[147] **Manav,** s. 128.

bb. İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde vereceği talimatlarla birlikte, özellikle işçi tarafından verilen bilgiler, elektronik sistemlerle (kamera kayıtları, parmak izi, göz vb. tanıma yöntemleri ile işe giriş-çıkış kontrolleri vb.) işçinin denetlenmesi vb. hususlar karşısında işçiye ait kişisel verilerin korunması hususu ön plana çıkmaktadır[148]. Bu doğrultuda, normlar hiyerarşisinin altında yer alan yönetim hakkı kapsamında verilen talimatlar ve işverenin uymakla yükümlü olduğu çerçevelerden bir tanesi de işçinin kişisel verilerinin korunması yönündedir. Nitekim, işveren yalnızca Anayasal düzenlemeler değil, gerek İş Kanunu'nda gerekse 6998 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında da işveren işçinin kişisel verilerini korumalı ve bu doğrultuda, vereceği talimatlarda bu yükümlülüğünü ihlal etmemelidir.

Yasal düzenlemeler kapsamında, ilk olarak Anayasa'nın 20. Maddesi olan "*Özel Hayatın Gizliliği*" başlığı altında düzenlendiği üzere *"Herkes, kendisiyle ilgili kişisel verilerin korunmasını isteme hakkına sahiptir. Bu hak; kişinin kendisiyle ilgili kişisel veriler hakkında bilgilendirilme, bu verilere erişme, bunların düzeltilmesini veya silinmesini talep etme ve amaçları doğrultusunda kullanılıp kullanılmadığını öğrenmeyi de kapsar. Kişisel veriler, ancak kanunda öngörülen hallerde veya kişinin açık rızasıyla işlenebilir. Kişisel verilerin korunmasına ilişkin esas ve usuller kanunla düzenlenir."*

Bununla birlikte, işveren, İş K. m. 75'e göre, çalıştırmakta olduğu her işçi için ayrı ayrı özlük dosyası düzenlemekle yükümlüdür. Aynı maddenin devamında ise, Kanun, işverenin özlük dosyasını düzenlemesi ve saklamasına ilişkin olarak *"...bu dosyada, işçinin kimlik bilgilerinin yanında, bu Kanun ve diğer kanunlar uyarınca düzenlemek zorunda olduğu her türlü belge ve kayıtları saklamak ve bunları istendiği zaman yetkili memur ve mercilere göstermek zorundadır"* hükmüne yer vermiştir.

Ayrıca, son yıllarda sıklıkla karşılaşılan ve kişisel verilerin korunmasını detaylı olarak inceleyen 6998 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında da,

[148] **Manav,** s. 111.

işveren işçisine ait kişisel verileri işleme hususunda yasal düzenlemelere uygun davranmalı ve bu yükümlülüğüne aykırı nitelikte talimatlar vermemelidir.

Belirtilen yasal düzenlemeler kapsamında, işçi her ne kadar çalışma hayatı içerisinde işverene bağlı olarak işini ifa etmekte olsa da, işverenin yönetim hakkının ve bu doğrultuda vereceği talimatlar açısından da işçinin kişisel verileri bir sınır çizmektedir. Bu nedenle, işveren, vereceği talimatlarla birlikte, işçinin kişisel verilerini yasal düzenlemeler dikkate alınmaksızın elde edemez, işleyemez ve muhafaza edemez[149].

Örnek verilmesi gerekir ise, çalışmanın önceki bölümlerinde belirtilmiş olduğu üzere, "ölçülülük ilkesine" aykırı olarak kurulan parmak izi, retina vb. yöntemler le[150] işçinin giriş çıkışının kontrol edilmesi yönünden verilen talimatlar, yasal düzenlemelere aykırılık teşkil edecek nitelikte olup; bu doğrultuda işverenin bu yönde verdiği talimatlara işçinin uymakla yükümlü olmadığı belirtilmelidir.

cc. İşverenin İşçinin İşyerinde Diğer Kişilerle İlişkisine Müdahale Etmesi

Bir kişinin en temel haklarından biri olan özel hayatın gizliliği ilkesi uyarınca, işveren işyerinde bu haklarını etkileyecek talimat vermesi hukuka aykırı olacaktır. Bu doğrultuda, işveren tarafından işçinin özel hayatına müdahale edilmesini engelleyici talimatlara işçinin uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır.

Nitekim, işveren tarafından işçisinin elektronik posta, telefon vs. yollarla iletişimini yasaklayıcı talimatlar veremeyeceği gibi, işçisinin diğer işçilerle ilişkisine karışacak nitelikte talimatlar da veremeyeceği belirtilmelidir[151].

Bu doğrultuda, işverenin, işyerinde çalışan kişilerin birbirleri ile gönül ilişkisini yasaklaması yönünde talimatlar vermesi hukuka aykırı nitelikte olup; işçilerin verilen bu talimatlara uyması beklenemez. Her ne kadar, işyerinde kurulan gönül ilişkilerinin

[149] **Belge,** Ayşe Merve, Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli Ve Korunması Yolları, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19 Özel Sayı, İzmir 2017, s. 1039
[150] Bkz. Üçüncü Bölüm, I. C. 1. a. bb. Kapı Kontrolleri ve İşçinin Üstünün Aranması, s. 48,49.
[151] **Sevimli**, s. 281.

işyerinin düzenini negatif yönde etkilediği durumlarda işverene fesih hakkı tanınmış olsa dahi[152]; işveren tarafından böyle bir durumun varlığı olmadan bu yönde talimat verilmesi hukuka aykırı niteliktedir[153]. Nitekim Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında, işyerinde ilişki yaşayan iki çalışanın, iş hayatını etkilemediği sürece sözleşmesinin feshedilemeyeceği öngörülmüştür[154].

2. İş Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları

İşverenin yönetim hakkı, kendisi tarafından verilen tek yönlü bir irade sonucu olduğundan, işveren tarafından verilen talimatların sınırlarını da, iş akdinde belirlenen esas unsurlar çizmektedir[155].

Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında yer verdiği *"İşverenin talimat verme hakkının, yasa, toplu iş sözleşmesi ve bireysel iş sözleşmesi ile daraltılıp genişletilmesi mümkündür. Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır"* ifadesiyle birlikte, işçinin talimatlara uyma sınırlarının iş sözleşmesi ile çerçevelendiği düzenlenmiştir[156].

Bununla birlikte, işveren tarafından işçiye verilen talimatlar, iş sözleşmesinin esas unsurları olan ücret, çalışma süresi vb. konulara ilişkin olamayacağından, işçi bu

---

[152] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1999/18248 E., 2000/44 K. ve 26.01.2000 T. kararında yer verdiği *"İşçilerden birinin eşi ile diğer işçinin böyle bir davranışta bulunması işyerindeki çalışma düzenini olumsuz şekilde etkileyeceği, iş barışını bozarak verimi düşüreceği kabul edilmelidir. Bir başka anlatımla davacının söz konusu eylemi ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan bir hal olarak değerlendirilmelidir*" ifadeleriyle, işveren tarafından iş sözleşmesinin feshedilebileceğini değerlendirmiştir. (E.T.: 01.03.2020/ Kazancı)

[153] **Sevimli**, s. 281.

[154] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1998/365 E., 1998/2700 K. ve 25.02.1995 T. kararında *"Davacı, davalıya ait işyerinde çalışmıştır. Hizmet akdi işveren tarafından aynı işyerinde çalışan diğer bir işçi ile gönül ilişkisine girdiği gerekçesiyle sona erdirilmiştir. Bu ilişki kesin delillerle kanıtlanabilmiş değildir. Diğer taraftan böyle bir gönül ilişkisinin varlığı kabul edilse bile bu ilişki işyeri çalışmalarını aksatmadığı ve çalışma düzenini bozmadığı sürece, işverene 1475 sayılı İş Yasası'nın 17/II. maddesi gereğince fesih hakkı vermez"* hükmüne yer vermiş ve bu doğrultuda işçinin işini aksatmadığı sürece gönül ilişkisinin iş sözleşmesini feshetmeye yol açamayacağını öngörülmüştür. (E.T.: 01.03.2020/Kazancı)

[155] **KESER**, Hasan, İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı:39, İstanbul 2018, s.22

[156] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/27771 E., 2018/14406 K. ve 2.7.2018 T. kararı (E.T.: 12.10.2018/Kazancı)

talimatlara uymakla yükümlü değildir[157]. Bu husus Yargıtay'ın 2014 yılında vermiş olduğu *"İşverenin talimat hakkı, iş sözleşmesinin asli unsurlarını oluşturan, ücretin miktarı ve borçlanılan çalışma süresinin kapsamına dair söz konusu olamaz. İşveren, tek taraflı olarak toplam çalışma süresini arttırmak veya ücrete etki edecek şekilde azaltmak yetkisine sahip değildir[158]"* kararıyla değerlendirilmiştir.

Bununla birlikte, işveren tarafından İş Kanunu'nun 5. Maddesinde yer alan ve işverenin bir yükümlülüğü olarak belirtilen eşit işlem ilkesi[159] uyarınca, işyerinde vereceği talimatlara bu ölçüde uymakla yükümlüdür. Yargıtay'ın vermiş olduğu *"Şu halde işveren, diğer işçilerin lehine fakat bir veya birkaç işçinin aleyhine sonuç doğuracak eşitsizlik yaratacak talimatlar veremeyeceği gibi işçiye eza ve cefa vermek amacıyla da talimatlar veremez. Buna göre, işveren talimat verirken eşit işlem borcuna riayet etmekle de yükümlüdür[160]"* hükmüyle, işçinin uymakla yükümlü olmadığı hususlara açıkça değinmiştir.

Öte yandan, gerek 6331 Sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ilgili hükümleri gerekse TBK 417. Maddesi uyarınca, işveren işçinin sağlığı ve güvenliğinin korunması için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Bu doğrultuda, işveren tarafından bu hususa ilişkin yönetim hakkını kullanarak talimatlar verilebilecektir. Bununla birlikte, işveren tarafından işçinin iş sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atacak şekilde talimatlar verilemeyeceği gibi, bu şekilde verilen talimatlara da işçinin uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır[161].

3. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları

İşveren tarafından verilecek talimatlar, Türk Medeni Kanunu'nun 2. Maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı olarak verilemeyecektir. Bu husus, TBK m.

[157] **Keser**, s. 22
[158] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2014/6016 E., 2014/9858 K. ve 06.05.2014 T. kararı (E.T.:01.03.2020/Kazancı)
[159] Bkz. Birinci Bölüm, II. B. 3. İşverenin Eşit İşlem Yapma Yükümlülüğü, s.20.
[160] Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2016/31567 E., 2016/21651 K. ve 20.12.2016 tarihli kararı (E.T.:01.03.2020/Kazancı)
[161] **Altıntepe,** s. 152,201.

399'da *"İşveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar"* hükmüyle açıkça düzenlenmiştir.

Kanun lafzından anlaşıldığı üzere, TMK 2. Maddesinde düzenlenen dürüstlük kuralına aykırı olarak verilen talimatlara işçinin uymakla yükümlü tutulamayacağı açıkça düzenlenmiştir. Yargıtay'ın konu ile ilgili kurduğu birçok kararında da bu durum değerlendirilmiştir[162].

Dürüstlük kuralı gereği, işveren işin ifa edilmesi veya iş ilişkisi ile alakalı olmayan şahsi gereksinimleri sebebiyle işçisine talimat veremeyecek ya da verilen talimatlara işçinin uyma yükümlülüğü bulunmayacaktır. Örnek verilmesi gerekir ise, işverenin kendi aracına ait sigortanın yaptırılmasını işçiden istenemeyecektir[163].

Öte yandan, anayasal hükümlere paralel olarak düzenlenen TBK m. 417 kapsamında işçi, *"kişisel haklarına, vücut bütünlüğüne, iş sağlığı ve güvenliğine"* aykırı olarak verilen talimatlara uymakla yükümlü değildir. Bu doğrultuda, işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğünün iş sağlığı ve güvenliği kapsamında detaylı olarak incelenmesi gerekmektedir.

4. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları

İş sağlığı ve güvenliği, günümüz çalışma hayatının, işçiyle doğrudan alakalı ve en önemli kavramlarındandır. İş sağlığı ve güvenliğine dair düzenlemeler, sadece işçilik hakları değil temelde insan hakları, çalışma hayatı hatta ulusların gelişmişlik düzeylerine kadar her türlü verileri karşımıza çıkarmaktadır[164].

---

[162]Yargıtay 7. Hukuk Dairesi 2014/5708 E., 2014/10806 K. ve 14.05.2014 tarihli, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/41732 E., 2009/24352 K. ve 28.09.2009 tarihli kararlarında *"işveren, işçinin kişilik haklarını ihlal eden talimatlar veremez. Keza, Medeni Kanunu'nun 2. maddesinde düzenlenen hakkın kötüye kullanılması yasağı gereği, işveren dürüstlük kuralına aykırı talimatlar da veremez"* hükmüne yer verilmiştir. (E.T.:01.03.2020/Kazancı)

[163] **Adınır,** s. 132.

[164] TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Oda Raporu, Ankara 2018, s. 213.

ILO'nun 2014 yılında G20 Çalışma ve İstihdam Bakanları Toplantısı için hazırladığı raporda (Creating Safe and Healthy Workplaces for All, Laborstat) değerlendirmiş olduğu üzere, dünyada her 15 saniyede 160 kişinin işini ifa ederken kaza geçirdiği, her gün altı binden fazla kişinin iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde vefat etmektedir[165].

Resmi kurumların oluşturduğu raporlar sonucunda; Türkiye'de işçilerin sağlığına ve güvenliğine ilişkin alınması zorunlu tedbirlerin derecesinin yeterli olmadığı açıkça görülmektedir. Türkiye çalışma hayatında yaşanan kazalarda dünya ülkeleri arasında başlarda; ölümle sonuçlanan kazalarda Avrupa'da ilk sırada konumlanmaktadır[166].

Bu vahim sonuçlar karşısında, Türkiye'de de iş sağlığı ve güvenliği üzerine düzenlemeler arttırılmış ve denetimler daha sıkı bir hale getirilmiştir. İş sağlığı ve güvenliği, 2012 yılı öncesinde İş Kanunu dahilinde düzenlemeye alınmışken; bu tarihten sonra 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu yürürlüğe girmiş ve bu yasada ayrıntılı bir şekilde düzenlenmiştir.

Kanunlar çalışma hayatında işçinin sağlığını korumak ve işçinin hayatını tehlikeye sokacak durumlardan kaçınmak adına işverene büyük bir sorumluluk yüklemiştir.

İşverenin, iş sözleşmesinin yeterince detaylı olmadığı durumlarda boşlukları doldurması adına, yönetim hakkı bulunur. Başka bir ifadeyle, işin görülmesi için geniş bir talimatlar verme yetkisi vardır. Çalışmamızda işçinin uymakla yükümlü olduğu talimatların bazı sınırları olduğundan bahsedilmiştir. Bu sınırlardan bir tanesini de işçinin sağlık ve güvenliği oluşturmaktadır. 6331 sayılı Kanuna göre işveren, çalışanlarının her türlü sağlık ve güvenliğini sağlamakla yükümlüdür. İşveren haklarını kullanırken de bu yükümlülüğünü ihlal edecek bir davranışta bulunamaz.

Yönetim hakkının kullanılmasının neticesinde işçi tarafından yerine getirilmesi istenen talimatlara uyma yükümlülüğünün de iş sağlığı ve güvenliği kurallarına aykırı

[165] International Labour Organization, Creating Safe and Healthy Workplaces for All Raporu,(E.T.: 03.02.2020/ILO resmi internet sitesi)
[166] TMMOB Makine Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Oda Raporu, Ankara 2018, s. 185.

olmaması önemli bir zorunluluktur. Bu zorunluluğu ihlal neticesinde işçinin bu yükümlülüğü yerine getirmekten imtina edebileceği başka bir başlık altında incelenmektedir[167].

İşverenin İş. K. ve 6331 sayılı kanun hükümlerine uygun hareket etme zorunluluğu ile birlikte işçi de verilen talimatlara uygun olarak iş görme yükümlülüğü yerine getirirken aynı zorunluluğa sahiptir. Buna göre işçi ifa etmekle görevlendirildiği işi yerine getirirken, hem kendinin hem de diğer çalışma arkadaşlarının sağlığını tehlikeye sokacak şekilde hareket etmekten kaçınmak zorundadır. Bu emredici hüküm, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu m. 19'da "*Çalışanlar, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili aldıkları eğitim ve işverenin bu konudaki talimatları doğrultusunda, kendilerinin ve hareketlerinden veya yaptıkları işten etkilenen diğer çalışanların sağlık ve güvenliklerini tehlikeye düşürmemekle yükümlüdür"* ifadesiyle düzenlenmiştir.

Yargıtay da yakın tarihli bir kararında *"...işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdürler"* hükmüyle kanuni düzenlemeye paralel olarak karar vermiştir[168].

D. Çeşitli İş İlişkileri İçerisinde İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

1. Geçici İş İlişkisi Kurulması ve Geçici iş İlişkisinde İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

İşveren işçisini özel istihdam bürosu aracılığıyla ya da devir sırasında yazılı rızasını almak suretiyle bir işçisini, holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devretmesi hâlinde de geçici iş ilişkisi kurulmuş olacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu'nun 7. Maddesi uyarınca, *"Türkiye İş Kurumunca izin verilen özel istihdam bürosunun bir işverenle geçici işçi sağlama sözleşmesi yaparak bir işçisini*

[167] Bkz. Üçüncü Bölüm, II. D. İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Tehlikeye Sokacak Durumlarda İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi, s. 85-89.
[168] Yargıtay 10. Hukuk Dairesi 2016/6861 E., 2018/6392 K. ve 5.7.2018 T. kararı (E.T.: 07.01.2019/Kazancı)

geçici olarak bu işverene devri ile" geçici iş ilişkisi kurulur. Bu doğrultuda, İş Kanunu 7. Maddesinde belirtilen geçici ilişkisi, özel istihdam bürosu aracılığıyla kuruluyor ise; burada işveren tarafı özel istihdam bürosudur. İstihdam bürosu, geçici işçi çalıştıracak kişi veya kuruluş ile bir yazılı akit düzenleyerek iş ilişkisini kurar[169].

Diğer türlü kurulan geçici iş ilişkisi ise, genellikle, istihdam edenin kar amacı gütmeksizin, holding içerisinde bulunan bir diğer şirketinde işçiye olan ihtiyaç sebebiyle ya da aynı şirketler topluluğunda gereksiz istihdam sağlamak yerine işçiyi geçici görevlendirmesi ile kurulur[170]. Kurulan geçici iş ilişkisi aynı şirketler topluluğu içerisinde ise, bu şirketler Türk Ticaret Kanunu'nda belirlenen düzenlemeler doğrultusunda belirlenir[171].

Her iki düzenlemede de işçi normalde çalıştığı işyerinden başka bir yerde ve kendi işvereninden başka bir işverene geçici süreyle bağlı olur. Hem İş. K. 7. maddesinde hem de bu kanunu destekleyici niteliği haiz bulunan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun 32. Maddesinde de belirtilen *"Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahiptir"* hükmüyle işverenin yönetim hakkının geçici işverene geçtiği açıktır.

Yönetim hakkının geçmesinin karşılığı olarak, işçi talimatlara uygun olarak iş görme yükümlülüğünü de artık asıl işverenine değil geçici süreyle iş ilişkisi kurulan işverene karşı yerine getirir. Başka bir deyişle, işçinin asıl işvereni ile iş sözleşmesi ortadan kalkmadan, işçi ifa etmekle yükümlü olduğu işi geçici olarak kurulan iş ilişkisindeki işverenine karşı yüklenir[172].

Geçici iş ilişkisinin kurulmasıyla yönetim hakkının geçici işverene geçtiği değerlendirilse de, asıl işverenin işveren olarak belirli bir ölçüde yönetim hakkını elinde bulundurduğu da belirtilmelidir. Yıllık izinler vb. konularda, yönetim hakkının

---

[169] **Senyen Kaplan**, s. 117.
[170] **Baskan,** S. Esra, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 21, Sayı: 2, Ankara 2017, S. 5.
[171] **Nurmukhambetova,** Aigul, İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, İzmir 2017, S. 214.
[172] **Sümer,** Haluk Hamdi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulama), Ankara 2019, s.71.

asıl işverende bulunduğu bu doğrultuda yönetim hakkının kullanılmaya devam ettiği kabul edilmelidir[173].

Ancak, geçici işveren de yönetim hakkını kullanarak, işçiye işin ifa yeri, zamanı, ne şekilde yapılacağına dair direktifler verebilir. İşçinin de iş görme yükümlülüğünün sonucu olarak, verilen bu direktifleri uygulama zorunluluğu bulunmaktadır. İşçinin asıl işvereniyle arasında bulunan akitten doğan sorumlulukları doğrultusunda; geçici iş ilişkisi kurulan işverene karşı da, işin ifası ile ilgili düzenlemeler açısından aykırı davranışlarda bulunmamalıdır. Bu doğrultuda işçi hem asıl hem de geçici işverenine karşı kanundan ve sözleşmeden doğan sadakat ve özen sorumluluğu çerçevesinde edimini yerine getirmelidir[174].

Başka bir ifadeyle, işçi geçici iş ilişkisiyle kurulan işverene karşı, işveren tarafından verilen talimatlara uygun olarak iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken iş sözleşmesiyle bağlı bulunduğu işverene olduğu gibi bu yükümlülüğünün işçiye yapmayı emrettiği her türlü unsur ve şartlara uygun davranmak zorundadır. Bu şartları sağlamadığı takdirde, geçici işverene uğrattığı zarardan sorumlu bulunmaktadır[175]. Bu husus İş Kanunu hükümleriyle de düzenlenmiştir[176].

İşçi iş görme borcunu yerine getirirken, işveren de kendi işçisinde olduğu gibi geçici işçiye karşı da koruma ve gözetme borcu bulunmaktadır. Bu doğrultuda, geçici işveren, işçiye karşı, eşit işlem ilkesi uyarınca davranmak zorundadır[177]. Bununla birlikte, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun'un 17. Maddesi uyarınca, *"Geçici iş ilişkisi kurulan işveren, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı çalışana gerekli eğitimin verilmesini sağlar."*

---

[173] **Baskan,** s. 26.
[174] **İren,** Ertan, Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, AUHFD Cilt: 60 Sayı:2, Ankara 2011, s.287.
[175] **Narmanlıoğlu,** Ünal, İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre ile Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi), Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı: 23, İstanbul 2011, (Geçici İş İlişkisi), s. 18,19.
[176] İş K. m. 7'ye göre "*Geçici işçi, işyerine ve işe ilişkin olmak kaydıyla kusuru ile neden olduğu zarardan, geçici işçi çalıştıran işverene karşı sorumludur."*
[177] **Senyen Kaplan,** s. 120.

İşçi geçici süreyle başka bir işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirse de, asıl işveren işçinin ücretini ödemekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisinde işveren işçinin asıl işveren tarafından ödenmeyen ücretinden ve işçiye karşı yerine getirmesi gereken koruma yükümlülüğünden işverenle müteselsil olarak sorumludur[178].

İş görme yükümlülüğünün belirli bir süre ile başka bir işverene geçmesinde herhangi bir hukuksuzluk ya da işçinin haklarına halel gelmesi durumlarını engellemek adına, İş K. sınırlayıcı bir düzenleme getirmiştir. Kanun, geçici iş ilişkisinin azami altı ay süreyle ve şekil şartı öngörülerek yapılmasını emretmiştir.

Kanun, geçici iş sözleşmesinin şekli şartı olarak yazılı yapılmasına ilişkin düzenlemeye yer vermiştir. Öte yandan, yazılı olarak yapılmış geçici süreli iş sözleşmesi ancak iki kere tekrarlanabilir. İşçinin geçici iş ilişkisi ile kurulan çalışmasının süresi bittikten sonra başkaca işverenlerle aralarında geçici iş ilişkisi kurulabilir[179].

Geçici iş ilişkisi kurularak yeri değiştirilen işçinin, yazılı anlaşmasının kanunda emredilen sayıdan daha fazla yenilenmesi halinde, iş sözleşmesinin devredildiği varsayılır. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2007/41042 E., 2008/15622 K. Ve 16.6.2008 T. kararında yer alan *"Keza 4857 sayılı İş Kanunu'nun 7. Maddesinde geçici iş ilişkisi düzenlenmiştir. Geçici iş ilişkisinin "altı ayı geçmemek üzere" yapılabileceği ve en fazla iki defa yenilenmesi sonucu toplam 18 aylık süreyi aşamayacağı 4857 sayılı Yasanın 7 nci maddesinde öngörülmüştür. Anılan dönemsel süreler en uzun mutlak sürelerdir. Yasa koyucu muvazaalı yoldan işçi teminini önlemek için süre yönünden sınırlama getirmiştir. Yasada öngörülen sürenin bitiminde, işçinin ödünç veren işverene ait işyerinde iş görmeye devam etmesi gerekir. Sürenin sonunda da işçinin ödünç alan işveren yanında çalışmaya devam etmesi halinde, bu defa taraflar arasında hizmet sözleşmesi devrinin gerçekleştiği kabul edilmelidir"* hükmü, Kanuna paralel olarak kurulmuştur.

[178] **Şakar,** s. 87.
[179] **Erdoğan,** Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı 2, Ankara 2017, s.133,134.

2. İşyerinin Devri ve Devrinden Sonra İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

İşyerinin devri, işyerinin ya da bir bölümünün hukuki bir işleme dayalı olarak devretmesi olarak tanımlanır. İşyerinin devri, işverenin işyerini özgür iradesiyle satımı, kiralaması, ayni haklarla işyerini devri, vefatı, özelleştirilme ya da kamulaştırma benzeri durumlarla işverenin değişmesi olarak düşünülebilir[180].

Devir tarihinde işyerinde veya bir bölümünde mevcut olan iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçer. Başka bir deyişle devralan işveren devreden işverenin emriyle çalışan işçilerin iş sözleşmelerini de devralır. Devralan işveren, işçinin hizmet süresinin esas alındığı haklarda, işçinin devreden işveren yanında işe başladığı tarihe göre işlem yapmakla yükümlüdür[181].

İş K.'nun 6. Maddesi uyarınca, *"Devreden veya devralan işveren iş sözleşmesini sırf işyerinin veya işyerinin bir bölümünün devrinden dolayı feshedemez ve devir işçi yönünden fesih için haklı sebep oluşturmaz. Devreden veya devralan işverenin ekonomik ve teknolojik sebeplerin yahut iş organizasyonu değişikliğinin gerekli kıldığı fesih hakları veya işçi ve işverenlerin haklı sebeplerden derhal fesih hakları saklıdır."*

Kanunda yer alan bu düzenlemede, iş sözleşmesiyle çalışan işçinin hakları korunmuş ve işyerinin devriyle birlikte karşılaşılabilecek olan suiistimalleri önlemek istenmiştir. Yargıtay da bu konuyla ilgili karşılaştığı bir uyuşmazlıkta, "*Devir niteliği itibariyle bir fesih değildir"* kararına yer vererek kanun koyucunun düzenlemesini destekler nitelikte hüküm kurmuştur[182]. Devralan işveren, işçi ile aralarındaki sözleşmeyi, İş Kanunu'nun öngördüğü durumlarda ya da işçiden doğan sebeplerin varlığında feshedebilir[183].

[180] **Süzek,** Sarper, İşyerinin Devri Ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, İzmir 2014, s.311. (İşyerinin Devri)
[181] İş Kanunu işyerinin ya da bir bölümünün devriyle ilgili düzenlemeye 6. maddesinde yer vermiş ve devir sonrası işçinin ve işverenin durumunu açıkça düzenlemiştir.
[182] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/2403 E., 2018/6275 K. ve 26.3.2018 T. kararı (E.T.: 17.11.2018/Kazancı)
[183] **Alp,** Mustafa, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları "İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi", İstanbul 2007, s. 67.

İşyerinin devriyle iş sözleşmesini de devralan işveren, bu yolla yönetim hakkını da elde eder. Bu doğrultuda, yönetim hakkından doğan talimat verme hakkı da artık devralan işverendedir. Buna karşılık olarak işçi de artık verilen talimatlara uygun olarak iş görme edimini devralan işverene karşı ifa eder.

Devirden sonra iş sözleşmesinin bir tarafı işçi iken diğer tarafı ise devralan işverendir. İş Kanunu'ndaki iş sözleşmeleri bütün hak ve borçları ile birlikte devralana geçeceğine dair düzenlemeden de bu husus açıkça anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, iş sözleşmesinin de devriyle beraber işçi yükümlülüklerini artık devralan işverene karşı yerine getirirken; haklarını da yine devralan işverenden talep edebilir.

İşçi, devir sonrasında işyeriyle birlikte iş sözleşmelerini de devralan işverene karşı yükümlülüklerini, devirden önceki işverene karşı verilen talimatlara uygun olarak nasıl hareket ediyor ise o şekilde yükümlülüklerini yerine getirmelidir.

Bu doğrultuda, çalışmamızda daha sonra bahsedilecek olan iş görme yükümlülüğü ve işverene karşı işçinin iş görme yükümlülüğünü nasıl ifa etmesi gerektiği anlatılan bölümler, devirden sonrası için devralan işverene karşı da aynı şekilde geçerlidir[184].

3. Alt İşveren–Asıl İşveren İlişkisi Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

İş Kanunu'nun 2. Maddesinde tanımlara yer verilmiş olup; bu tanımlardan birisi de asıl işveren-alt işveren ilişkisidir. Bu doğrultuda, *"Bir işverenden, işyerinde yürüttüğü mal veya hizmet üretimine ilişkin yardımcı işlerinde veya asıl işin bir bölümünde işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işlerde iş alan ve bu iş için görevlendirdiği işçilerini sadece bu işyerinde aldığı işte çalıştıran diğer işveren ile iş aldığı işveren arasında kurulan ilişkiye"* asıl işveren-alt işveren ilişkisi denir. Kanunu'muz kurulacak bu ilişkinin yazılı olmasını öngörmüş ve 3. Maddesinde "*iş alan alt işveren; kendi işyerinin tescili için asıl işverenden aldığı yazılı alt işverenlik sözleşmesi"* hükmüne yer vermiştir.

[184] Bkz. s. Üçüncü Bölüm, II. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün İş Görme Yükümlülüğüne Etkisi, s. 72 vd.

Çalışma hayatında, taşeron, aracı vb. kavramlarla tanımlanan alt işveren-asıl işveren ilişkisi, Kanun'da açıkça belirtildiği üzere, mal ya da hizmet üretimi ile ilgili yardımcı işlerde ya da asıl işin bir kısmının teknik veya uzmanlık gerektirmesi sebebiyle, işverenin kendi işçisini başka bir işyerinde görevlendirilmesi ile kurulmaktadır[185]. Bu ilişkiyi, alt işverene bir iş sözleşmesi ile bağlı işçinin, işi asıl işverene ait bir işyerinde ifa etmesi olarak tanımlamak mümkündür[186]. Asıl işveren ve alt işveren işin görülmesi sırasında, işçiye karşı birlikte sorumludur. İş kanunu 2. Maddesinde, açıkça, *"asıl işveren, alt işverenin işçilerine karşı o işyeri ile ilgili olarak bu Kanundan, iş sözleşmesinden veya alt işverenin taraf olduğu toplu iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerinden alt işveren ile birlikte sorumludur"* hükmüne yer vermiştir.

İşçi iş sözleşmesi ile alt işverene bağlı olması nedeniyle, alt işverenin yönetim hakkının asıl işverene devredilmesi gibi bir durumdan bahsedilemez. Ancak, iş görme yükümlülüğünün asıl işverenin işyerinde ifa edilmesi sebebiyle, asıl işveren, işçinin kanundan ve sözleşmeden doğan bütün haklarını korumakla yükümlüdür. Bu doğrultuda, asıl işveren, işyerinde işin görülmesi ile ilgili olarak ya da iş sağlığı ve güvenliği vb. konularda genel niteliği haiz talimatlar verebilir ve bu talimatlara uyulmasını denetleyebilir[187]. Yargıtay, verdiği bir kararda *"Asıl işverenin işin yürütümü sırasında gözetim yetkisi dahilinde talimat verebilmesi olağan bir durumdur. Buna göre, asıl işverenin gözetim yetkisi dahilinde sadece talimat vermesi, işverenler arasındaki asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kanuna uygun şekilde kurulduğu, muvazaaya dayandığı kabul edilemez"* hükmüyle de açıkça bu hususa değinmiştir[188]. Yargıtay başka bir kararında ise, yönetim hakkının asıl işverende olması halinde geçerli bir alt işveren asıl işveren ilişkisi bulunmadığına ilişkin *"asıl işte alt taşeron işçileri ile hizmeti alan işveren işçileri birlikte çalışmakta, yönetim hakkı ise hizmeti alana ait olmakta ise, bu durumda hizmet alımından bahsetmek mümkün olmayıp ihalenin işçi teminine yönelik işlem olduğu kabul edilmelidir ki; bu*

[185] **Senyen Kaplan**, s. 56.
[186] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 164.
[187] **Akyiğit,** Ercan, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkilerden Farkı, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 22 Şubat 2009-Kasım 2010 Sayı: 4-5, Ankara 2010, (Alt İşverenlik) s.32.
[188] Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2012/31010 E., 2013/9824 K. ve 21.03.2013 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/kararara ma.yargitay.gov.tr)

halde ihale veren ile ihale alan arasında geçerli bir alt işveren-asıl işveren ilişkisinden söz edilemeyecektir" değerlendirmesinde bulunmuştur[189].

Öte yandan, İş Kanunu m. 2'ye göre, alt işveren-asıl işveren ilişkisinde, muvazaaya dayanarak işlem yapılamayacağına ilişkin belirlediği *"işçilerinin alt işveren tarafından işe alınarak çalıştırılmaya devam ettirilmesi suretiyle hakları kısıtlanamaz veya daha önce o işyerinde çalıştırılan kimse ile alt işveren ilişkisi kurulamaz. Aksi halde ve genel olarak asıl işveren alt işveren ilişkisinin muvazaalı işleme dayandığı kabul edilerek alt işverenin işçileri başlangıçtan itibaren asıl işverenin işçisi sayılarak işlem görürler"* emredici hükmüyle, işçinin haklarını korumaktadır.

4. Evden Çalışma ve Uzaktan (Tele) Çalışma Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

Çalışmanın önceki bölümlerinde işçinin işi her zaman işverene ait işyerinde yapması gibi bir zorunluluğu bulunulmadığına değinilmekle birlikte [190] , son zamanlarda, özellikle tekstil, reklam, programlama vb. faaliyet kollarında yaygın olarak evden çalışma durumu karşımıza çıkmaktadır[191]. İş Kanunu m.14/4'te evden çalışma, "*işçinin işveren tarafından oluşturulan iş organizasyonu kapsamında iş görme edimini evinde ya da teknolojik iletişim araçları ile işyeri dışında yerine getirme esasına dayalı ve yazılı olarak kurulan iş ilişkisidir"* olarak tanımlanmıştır. Öte yandan, Türk Borçlar Kanunu 461. Maddesi ile de evde hizmet sözleşmesi tanımlamış ve *"işverenin verdiği işi, işçinin kendi evinde veya belirleyeceği başka bir yerde, bizzat veya aile bireyleriyle birlikte bir ücret karşılığında görmeyi üstlendiği sözleşmedir"* olarak değerlendirmiştir.

Normal iş sözleşmesinde olduğu gibi, işçi, işverenin verdiği işi yapmayı taahhüt etmekte olup; işçi, TBK. m. 462 uyarınca, işe zamanında başlamak, işi kararlaştırılan zamanda bitirmek ve çalışmanın sonucunu işverene teslim etmekle yükümlüdür.

---

[189] Yargıtay 9 Hukuk Dairesi 2017/13137 E., 2019/11747 K. ve 22.05.2019 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/Kazancı)
[190] Bkz. Üçüncü Bölüm, II. C. 4. İfa Edilecek İşin Yeri s. 82.
[191] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 293.

Atipik iş sözleşmelerinden biri olan evden hizmet sözleşmesinde, işçi kendi çalışma saatlerini ve şartlarını kendi belirlemektedir. Ancak, iş sözleşmesi uyarınca, işçi işverene karşı bir iş görme edimini "bağımlılık" unsuru çerçevesinde yerine getirmektedir[192]. Nitekim, Yargıtay verdiği bir kararda *"Çalışan kişi işin yürütümünü kendi organize etse de, üzerinde iş sahibinin belirli ölçüde kontrol ve denetimi söz konusuysa, iş sahibine bilgi ve hesap verme yükümlülüğü varsa, doğrudan iş sahibinin otoritesi altında olmasa da bağımlı çalışan olduğu kabul edilebilir"* hükmüyle evden çalışma durumunda da bağımlılık unsurunun bulunduğu belirtmiştir[193]. Bu doğrultuda, işverenin yönetim hakkının ve bu doğrultuda talimat verme hakkının devam ettiğini belirtmek gerekmektedir. Nitekim, TBK 463. vd. maddeleri uyarınca, işverene hesap vermekle, yapılan işi ifa ederken özen göstermekle, malzeme ve iş araçları işveren tarafından sağlanmışsa, işçi bunları gereken özeni göstererek kullanmak, bundan dolayı hesap vermek, ayrıca kalan malzeme ile iş araçlarını da işverene teslim etmekle, kendisine teslim edilen malzemenin veya iş araçlarının bozuk olduğunu belirlerse, durumu hemen işverene bildirir ve işe devam etmeden önce, onun talimatını beklemekle yükümlüdür.

Bir diğer atipik iş sözleşmesi olan uzaktan(tele) çalışma ise, yukarıda da belirtildiği üzere, İş Kanunu m. 14/4'te tanımlanmıştır. Çalışma ilişkisi olarak evden çalışma ile karıştırılıyor olmakla birlikte, uzaktan(tele) çalışma kapsamında değerlendirilen iş ilişkisinde, evde çalışmaya göre "bağımlılık" unsuru daha belirgindir[194]. Bu doğrultuda, evden çalışma durumunda olduğu gibi uzaktan çalışma durumunda da işverenin yönetim hakkı bulunmakta olup, işçi bu çerçevede iş görme yükümlülüğünü yasaların düzenlediği çerçevede yerine getirmekle yükümlüdür.

5. Birlikte İşverenlik Kapsamında İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğü ve Sınırları

İşçi tarafından, tek bir sözleşme ile birden fazla işverene bağlı olarak işin ifa edilmesi mümkündür. Birlikte işverenlik olarak adlandırılan bu ilişki türü, çalışmanın

[192] Bkz., Üçüncü Bölüm, II, B., 1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü, s. 74-76.
[193] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2016/9-1414 E., 2016/1072 K. ve 16.11.2016 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/ Kazancı)
[194] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 297

ilk kısımlarında incelenmiş olup; tek bir iş sözleşmesinin işveren tarafından birden fazla gerçek veya tüzel kişinin bulunması halinde meydana gelen ilişki türü olarak tanımlanmıştır[195].

Birlikte işverenlik halinde, sözleşmenin işveren tarafında yer alan gerçek veya tüzel kişilerden her biri, kanundan ve işçi ile aralarında bulunan iş akdinden kaynaklanan tüm hak ve borçlara sahiptir. Bir başka ifade ile, işverenler, işçiye karşı yükümlülükleri konusunda müteselsilen sorumlu oldukları gibi; işçiye karşı kullanacağı haklara da birlikte sahip olmaktadır[196]. Bu doğrultuda iş sözleşmesinden doğan işverenin yönetim hakkı ve dolayısıyla talimat verme hakkı, tüm işverenler tarafından kullanılabilecektir.

Yönetim hakkının birden fazla işveren tarafından kullanılması halinde, işçi, talimatlara uygun şekilde iş görme yükümlülüğünü birlikte işverenlerine karşı ifa etmektedir[197]. Nitekim, Yargıtay vermiş olduğu bir kararında *"Özellikle grup şirketlerinde ortaya çıkan bir çalışma biçimi olan birlikte istihdam şeklindeki çalışmada, işçilerin bir kısmı aynı anda birden fazla işverene ve birlikte hizmet vermektedirler. Daha çok yönetim organizasyonu kapsamında birbiriyle bağlantılı olan bu şirketler, aynı binalarda hizmet verebilmekte ve bir kısım işçiler iş görme edimini işverenlerin tamamına karşı yerine getirmektedir"* değerlendirmesine yer vermiştir[198].

Bununla birlikte, birden fazla işverenin bulunduğu iş ilişkisinde, işverenler tarafından yönetim hakkı dolayısıyla talimat verme hakkının paylaşılması mümkün olabileceği gibi; birlikte de kullanılabilmektedir[199]. Yönetim hakkının birlikte kullanılması ile birlikte, birden fazla işverene karşı işin ifa edilmesi sırasında işçi, işverenlerin her birinden farklı zamanlar farklı talimatlar alabilmektedir. İşverenlerin

[195] Bkz. Birinci Bölüm, I. B. İşveren, s.6.
[196] **Çelik,** Nuri, Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısmının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, İzmir 2014 (Grup Şirketleri), s.26.
[197] **Yücel Bodur,** Mehtap, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul 2018, (Birlikte İşverenlik) s. 23.
[198] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014/1144 E., 2014/11750 K. ve 7.5.2014 T. kararı (E.T.: 03.02.2020/Kazancı)
[199] **Yücel Bodur, (**Birlikte İşverenlik), s. 91.

talimat verme hakkını birlikte kullanması hali, işçi açısından uyulacak talimatların çatışmasına sebebiyet verebilmektedir. Nitekim, işverenlerin talimat verme hakkını birlikte kullanması halinde meydana gelebilecek çekişme veya çatışmalar, aynı yetkiye sahip işverenler tarafından talimat verilmesi şeklinde olabileceği gibi, farklı yetkiye sahip işverenler tarafından talimatların verilmesi şeklinde de karşımıza çıkabilir[200].

Aynı yetkiye sahip işverenler tarafından verilen talimatların çekişmesi veya çatışması durumunda, işçi tarafından hangi talimata uyulacağı, öncelikle hangisinin en son verildiği ile ("*lex posterior*"), daha sonra ise, hangisinin belirli bir kişiye verildiği hangisinin daha genel nitelikte olduğu ile çözümlenir. Başka bir ifade ile, verilen talimatlardan güncel olanı öncelik kazanacak, eğer böyle bir durum yok ise, genel nitelikli talimata nazaran belirli bir kişiye verilen talimatlara uyulması söz konusu olacaktır[201].

Talimatların çatışmasına sebebiyet veren diğer durum ise, işçiye karşı farklı yetkilere sahip işverenler tarafından verilen talimatlardır. Bu durumda, işverenlerden hangisinin daha yetkili olduğu dikkate alınarak, işçi tarafından yetkisi fazla olan işverence verilen talimatların öncelik kazanacağı değerlendirilmelidir[202].

E. Talimat Verme Hakkının Başka Sözleşmeler Çerçevesinde İncelenmesi

Yukarıda da ifade edildiği üzere, iş ilişkisinde işverenin yönetim hakkı gereği talimat verme hakkı bulunmaktadır. İş sözleşmelerinden başka diğer bazı sözleşmelerde de işin yapılması gereği talimat verme hakkının olup olmadığı konusu üzerinde de durulması gerekmektedir.

Yargıtay İBK'nın vermiş olduğu *"İşverenin "işçi çalıştıran" kişi olarak tanımlanması nedeniyle işçi sayılmayan kişileri çalıştıranlar işveren sayılmayacaktır. Örneğin istisna veya vekalet sözleşmesi ile iş gördürenler işveren olamayacağı gibi bu*

[200] **Adınır,** s. 50.
[201] **Altıntepe,** s. 194.
[202] **Adınır,** s. 51.

sözleşmelere göre de iş görenler işçi sayılamaz[203]*"* kararı uyarınca, bu sözleşmelerde iş görmeyi üstlenen kişiler işçi sayılmamaktadır. Yine de, bir işin yapılması söz konusu olduğunda "talimat" kavramından bahsedilebileceği için, TBK kapsamında eser(istisna) ve vekalet sözleşmelerinde talimat kavramının nasıl düzenlendiğine değinilmesinde yarar olacağı düşünülmektedir.

İlk olarak, eser sözleşmelerinde talimat verme hakkından bahsedilecek olur ise, eser sözleşmesi TBK m. 470'de düzenlenmiş ve *"yüklenicinin bir eser meydana getirmeyi, iş sahibinin de bunun karşılığında bir bedel ödemeyi üstlendiği sözleşme"* olarak tanımlanmıştır. Bu doğrultuda her ne kadar eser sözleşmesi, bir tarafın bir işi yapmayı üstlendiği diğer tarafın ise bu iş doğrultusunda ücret ödemekle yükümlü olduğu bir sözleşme dahi olsa; eser sözleşmesi iş sözleşmesinden farklı niteliktedir. Nitekim, iş sözleşmesinde işçinin işverenin talimatlarına uyma yükümlülüğü bulunmakta iken, eser sözleşmesinde, yüklenici esasen iş sahibinin vereceği talimatlara bağlılığı bulunmaksızın, eseri, taahhüt etmiş olduğu şartlar çerçevesinde, kendisi oluşturmaktadır[204]. Başka bir ifade ile, iş sahibinin müteahhidin taahhüt etmiş olduğu işin ifasını istemek ya da işin yapılması ile ilgili talimat verme hakkı yoktur[205].

Nitekim, Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu bir kararında yer alan *"Eser sözleşmelerinde sözleşme dışı ya da ilave iş, sözleşmede kararlaştırılan iş ve imalâtlar dışında iş sahibinin talimatıyla ya da talimatı olmaksızın işin gereği olarak yüklenici tarafından gerçekleştirilen iş ve imalâtlar olup, bunların bedelinin talep edilebilmesi için sözleşme yapılması ya da asıl sözleşmenin değiştirilmesine gerek bulunmamaktadır*[206]*"* hükmü ile de bu husus düzenlenmiştir.

Yüklenici, eseri oluşturmak için gereken malzemelerin kararlaştırılması, işin ne olduğu ve bu işi yapacak yardımcı kişilerin kimler olduğu hususunda iş sahibinden

---

[203] Yargıtay İçtihadı Birleştirme Genel Kurulu 2016/3 E., 2017/4 K. ve 09.06.2017 T. kararı (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)

[204] **Akkurt**, Sinan Sami, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler Ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:10 Sayı: 2, İzmir 2008, s. 44,45.

[205] **Avcı**, Mehmet Özgür, Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Şahsen İfa Borcu (Personal Performance Duty Of The Contractor İn Construction Contracts, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan Özel Sayısı Sayı:3 Cilt:22, İstanbul 2016, s. 315.

[206] Yargıtay 15. Hukuk Dairesi 2019/408 E., 2019/4956 K. ve 02.12.2019 T. kararı (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)

talimat alabilirse de, sözleşmenin kapsamı çerçevesinde iş sahibinin talimatlarına uyma yükümlülüğü bulunmamaktadır[207]. İş sahibinin belirtilen talimatları dışında, eserin oluşturulması sırasında yüklenici iş sahibinin talimatlarına bağlı olmadığı gibi, eseri, kendine ait işyerinde, kendine ait malzemeler ve işçileriyle de oluşturabilir[208]. Ancak, yüklenicinin kendi çalışanları ile arasında bulunan iş sözleşmesi çerçevesinde, çalışanlarına vereceği talimatlar bu kapsamda değerlendirilmemelidir.

Bir diğer Borçlar Hukuku sözleşmelerinden olan vekalet sözleşmesi kapsamında da, talimat yükümlülüğü değerlendirilmelidir. Vekalet sözleşmesi, TBK m. 502'de *"Vekâlet sözleşmesi, vekilin vekâlet verenin bir işini görmeyi veya işlemini yapmayı üstlendiği sözleşmedir"* olarak tanımlanmıştır. Aynı Kanunun 505. Maddesinde ise, vekilin, vekalet verenin talimatlarına uygun olarak iş görmekle yükümlü olduğu öngörülmüştür[209]. Kanunun lafzından açıkça anlaşılacağı üzere, vekalet veren, vekilin iş görmesi ile ilgili olarak talimat verme hakkına sahip olup; vekil de bu talimatlara uymakla yükümlüdür[210]. Ancak, vekalet sözleşmesinde talimat verme hakkı, iş sözleşmesinde olduğu gibi geniş kapsamlı değildir. Nitekim vekalet sözleşmesinin uygulamada karşılaşıldığı "*avukatlık, doktorluk*" gibi uzmanlık alanlarında vekalet verenin talimat verme kapsamı fazlasıyla dar kapsamlıdır[211].

Öte yandan, iş sözleşmesinde olduğu gibi vekalet sözleşmesinde de talimatlara uyma yükümlülüğü, hukuka aykırı hallerin varlığı halinde zorunluluk olmaktan çıkmaktadır. Bir diğer ifade ile, vekalet verenin hukuka ve ahlaka aykırı olarak vereceği talimatlara vekilin uyma zorunluluğu bulunmadığı gibi, vekalet verenin talimatlara uyulması yönünde ısrarı halinde vekil, TBK m. 512 kapsamında, akdi haklı nedenle feshedebilmektedir[212].

---

[207] **Akkurt**, s. 52.
[208] **Eren,** Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2017, (Özel Hükümler), s.599.
[209] TBK m. 505'e göre *"Vekil, vekâlet verenin açık talimatına uymakla yükümlüdür. Ancak, vekâlet verenden izin alma imkânı bulunmadığında, durumu bilseydi onun da izin vereceği açık olan hâllerde, vekil talimattan ayrılabilir."*
[210] **SEÇER**, Öz, Vekalet Sözleşmesinin Vekalete Özgü Sebeplerle Sona Ermesi, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Özel Sayı Cilt:2, Malatya 2015, s. 910.
[211] **TAY**, Serhat, Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Şahsen İfa Borcu Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2017, s. 71.
[212] Eren, (Özel Hükümler), s. 728-730.

II. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNÜN İŞ GÖRME YÜKÜMLÜLÜĞÜNE ETKİSİ

İş sözleşmesinin iki tarafa borç yükleyen bir sözleşme olmasından dolayı işçinin işverene karşı bazı yükümlülükleri bulunmaktadır. İş Kanunu'nda yapılan *"işçi"* tanımı doğrultusunda, işçinin yapmakla yükümlü olduğu en önemli borcu iş görme yükümlülüğüdür. İşçi bu yükümlülüğünü yerine getirirken, işverenin hukuka ve ahlaka aykırı olmayan talimatlarına uymakla yükümlüdür. Başka bir ifade ile, işçi, işverenin vereceği talimatlarla birlikte, yapmakla görevlendirildiği işi ifa edecektir.

Talimatlara uyma yükümlülüğü ile iş görme borcu arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Nitekim, Yargıtay konu ile ilgili olarak kurmuş olduğu bir kararında *"İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır"* değerlendirmesine yer vermiş olup; talimatlara uyma yükümlülüğünü, iş görme yükümlülüğünü somutlaştıran bir borç olarak öngörmüştür[213].

Bu yakın ilişki nedeniyle, çalışmanın bu kısmında, işçinin iş görme yükümlülüğünün ne olduğuna, hukuki niteliğine, unsurlarına, sınırlarına ve işçinin iş görmekten kaçınabileceği hallere değinilecek olup; belirtilen başlıklar içerisinde, ilgili hususlara işverenin talimat yükümlülüğünün etkisi değerlendirilecektir.

A. İş Görme Yükümlülüğü Kavramı ve Tanımı

İş görme, gereksinimlerin olabildiğince karşılanması adına; bedenen, düşünsel ya da hem bedenen hem düşünsel olarak sergilenen beşeri çabaya denir[214]. İş görme yükümlülüğü ise, işçinin işverenin yapmakla görevlendirdiği işleri kanunlarda yer alan çerçevelerle ve işveren tarafından verilen talimatlarla yerine getirmesi beklenilen işin işçi tarafından ifa edilmesi zorunluluğudur.

Başka bir ifade ile, iş görme yükümlülüğü, taraflar arasında kurulan iş sözleşmesinde yer alan düzenlemeler doğrultusunda, işverenin yönetim hakkını

[213] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/205 E., 2019/9469 K. ve 22.04.2019 T. kararı (E.T.: 15.02.2020/Kazancı)
[214] **Eren,** (Özel Hükümler), s. 534.

kullanarak verdiği talimatlara uygun, sözleşmede yer alan çalışma koşullarına bağlı ve işverenin menfaatlerini gözeterek işi ifa etmekle borç altına girmesidir[215].

Yargıtay da birçok kararında *"İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir[216]"* düzenlemesine yer vererek iş görme yükümlülüğünü temel borç olarak değerlendirmiştir.

Öte yandan, çalışmanın önceki bölümlerinde belirtilmiş olduğu üzere, Çalışma hayatını düzenleyen kanunların başında İş Kanunu bulunmaktadır. Ancak bu kanunda düzenlenmeyen durumlar bulunması halinde, Türk Borçlar Kanunu'nun hizmet sözleşmesi başlığı altında düzenlenen hükümleri uygulanır[217].

Yukarıda yer alan açıklamadaki durumlardan bir tanesi de bir işin nasıl ifa edileceği meselesidir. İş Kanunu'nda iş sözleşmesinin tanımı yapılırken işçinin yükümlülüğüne değinilse dahi işçinin ifa etmesi beklenen işin yapılmasını düzenleyen kanun maddelerine çok yer verilmemiştir. Türk Borçlar Kanunu m. 395 vd. ise, bir işin nasıl görülmesi gerektiğine dair hususlara yer verilmiştir[218].

Yargıtay bir kararında *"İş Kanununa aykırılığın sonuçları bu kanunda düzenlenmiş iken işçinin özen borcu, sadakat borcu gibi borçlarına dair kanunda bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu durumda Borçlar Kanununun ilgili hükümlerine yer verilmesi gerekecektir[219]"* düzenlemesine yer vermiş ve kararında açıkça TBK'ya atıfta bulunmuştur.

---

[215] **Işık,** Yasemin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu Ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2009, s. 2.
[216] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2015/19149 E., 2018/11499 K. ve 23.5.2018 T. kararı (E.T.: 31.10.2018/Kazancı)
[217] **Senyen Kaplan,** s.15.
[218] **Çelik,** s.130.
[219] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/22-1745 E., 2018/1320 K. ve 4.7.2018 T. kararı (E.T.: 31.10.2018/Kazancı)

B. İş Görme Yükümlülüğünün Hukuki Niteliği

1. İş Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü

İş Hukuku, işçi ve işveren arasındaki sözleşme ilişkisini birçok açıdan düzenleyen bir hukuk alanıdır[220]. Çalışmamızın başlarında da değerlendirildiği üzere iş sözleşmesi ve iş sözleşmesinin ayrıntılı olarak ele alındığı üzere İş Kanunu, bu hukuk dalının en önemli kaynaklarıdır.

İş görme borcunun da işçinin asıl borcu olarak karşımıza çıkmasının asıl dayanağı, İş Kanunu'dur. İş Kanunu, 8. Maddesi'nde yer alan *"İş sözleşmesi, bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi, diğer tarafın (işveren) da ücret ödemeyi üstlenmesinden oluşan sözleşmedir"* değerlendirmesiyle birlikte; sözleşmenin her iki tarafa borç yükleyerek, işçiye iş görme edimini yükümlendirmiştir. İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi tarafından verilen bir kararda *"İş sözleşmesinin esaslı unsurları olan işçinin iş görme borcu ile bunun karşılığında işverenin ücret ödeme borcu, çalışma koşullarının en önemlileridir*" hükmü yer almakta olup, iş görme borcu asli borç sayılmıştır[221].

İş Kanunu'nun 8. Maddesi "bağımlılık" unsuru düzenlenmiştir. Bağımlılık unsuru iş sözleşmesinin en önemli unsurlarından biridir. Nitekim, işçi işverene bağımlı bir şekilde işi ifa etmiyorsa, arada gerçek bir iş ilişkisinden bahsetmek olanaklı değildir[222]. Anayasa Mahkemesi verdiği bir kararında *"Hizmet akdi 3 unsuru kapsar: 1- İş unsuru, 2- Ücret unsuru, 3- Bağlılık unsuru. Bu akdi, iş görmeye ilişkin diğer akidlerden ayıran, bu bağlılık unsurudur. Hizmet akdinde işçi az veya çok işverene bağlıdır. Yani o, çalışmasını, hizmetini işverenin gözetimi ve yönetimi altında yapar. Bu akdin bir yanında işveren, öteki yanında işçi vardır[223]"* ifadeleriyle bağımlılık unsurunu, diğer sözleşme ilişkilerinden iş ilişkisini ayıran kavram olarak değerlendirmiştir.

---

[220] **Senyen Kaplan,** s.1.
[221] İstanbul Bölge Adliye Mahkemesi 30. Hukuk Dairesi E. 2016/154, K. 2016/124 ve T. 15.12.2016 kararı (E.T.: 26.10.2019/Kazancı)
[222] **Süzek, (**Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku) s. 249.
[223] Anayasa Mahkemesi 1963/336 E., 1967/29 K. ve 26-27.09.1967 tarihli R.G. 9.10.1968/13031 kararı (E. T. : 14.12.2019/anayasa.gov.tr)

Bağımlılık kavramı, gerek doktrinlerde gerekse Yargı kararlarında kişisel ve hukuki bağımlılık olarak değerlendirilmiş olup; Yargıtay, bu bağımlılığı *"Gerçek anlamda hukuki bağımlılık, işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki davranışlarına ilişkin talimatlara uyma yükümlülüğünü üstlenmesi ile doğar. İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirmektedir. İşçinin, işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır. Bu anlamda işveren ile işçi arasında hiyerarşik bir bağ vardır. İş sözleşmesine dayandığı için hukuki, işçiyi kişisel olarak işverene bağladığı için kişisel bağımlılık söz konusudur"* [224]

İş.K.'da yer alan bu düzenleme uyarınca, işçi, işvereni tarafından yapmasıyla görevlendirilen işleri yerine getirmekle yükümlüdür. İşçi, bu yükümlülüğünü yerine getirmesi, bağımlılık unsurunun doğal bir sonucudur. Nitekim Yargıtay'ın birçok kararında, iş görme borcundan ve iş görme borcunun talimatlara uyma borcu ile ilişkisinden bahsedilmiştir. Yargıtay ise, iş görme yükümlülüğünü işverenin talimat verme yetkisinin karşılığı olarak saymış ve birçok kararında *"İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır"* değerlendirmesine yer vermiştir[225]. Bir başka Yargıtay kararında ise, *"İşçi edimini işverenin karar ve talimatları çerçevesinde yerine getirir"* değerlendirmesi yapılmıştır[226]. Bununla birlikte, Yargıtay, vermiş olduğu kararlarda yönetim hakkının dolayısı ile talimat verme hakkının kullanılması ile birlikte, iş görme yükümlülüğünü somutlaştırıldığını değerlendirmiştir[227].

Ancak, Kanunun 8. Maddesi belirtilen hükümler haricinde, İş Kanunu, iş görme yükümlülüğü ayrıntılı olarak düzenlenmemiştir. Daha önce de bahsedildiği üzere; ayrıntılı olarak incelenmemesi durumunda İş Kanunu bağlantılı olarak içeriğinde hizmet sözleşmelerine de yer veren Borçlar Hukuku'na atıfta bulunur. Bu sebeple iş görme yükümlülüğünün TBK kapsamı içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir.

---

[224] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/20628 E., 2019/19667 K. ve 22.10.2019 T. kararı (E.T.: 14.12.2019/Kazancı)
[225] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/27765 E., 2018/15409K. ve 10.09.2018 T. kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/27210 E., 2018/13713 K. ve 25.6.2018 T. kararı (E.T.: 12.11.2018/Kazancı)
[226] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/26714 E., 2019/24177 K. ve 24.12.2019 T. kararı (E.T.: 12.01.2020/Kazancı)
[227] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/3669 E., 2019/20770 K. ve 25.11.2019 T. kararı (E.T.: 12.01.2020/Kazancı)

Bununla birlikte, işçi, iş görme yükümlülüğü yerine getirirken belirli bazı koşulları sağlamak zorunda olup; bu koşullara çalışmanın ilerleyen bölümlerinde değinilmiştir[228].

2. Borçlar Hukuku Kapsamında İş Görme Yükümlülüğü

Borçlar Hukuku'nun muhtevası itibariyle sözleşmeleri düzenleyen bir hukuk dalı olması nedeniyle; içeriğinde hizmet sözleşmesine de yer vermiştir. Bu durumuyla Türk Borçlar Kanunu'nu, işçinin iş görme yükümlülüğünü değerlendireceğimiz kaynakların başında yer almaktadır.

Nitekim, Yargıtay bir diğer kararında *"Kanunda "hizmet akdi" tarifine yer verilmemiş, yalnızca Borçlar Kanununda tanımlanan hizmet sözleşmesi ve iş mevzuatında tanımlanan iş sözleşmesine atıfla yetinilmiştir. 4857 Sayılı İş Kanununun 8. maddesinde iş sözleşmesi tanımlanmış, olay tarihinde yürürlükte bulunan 6098 Sayılı Borçlar Kanunun 393. maddesinde de hizmet sözleşmesine yer verilmiştir.…Hizmet akdi, her şeyden önce bir iş görme edimini zorunlu kılar. Bu akitle sigortalıya yüklenen borç, işveren yararına bir iş görmek, hizmet sunmaktır. Bağımlılık ve bu kapsamda ele alınması gereken zaman unsuru, hizmet akdinin ayırt edici özelliğidir[229]"* düzenlemesiyle ilgili mevzuatlar arasındaki hukuki ilişkiden bahsetmiş ve TBK'ya yapılan atfa değinmiştir.

Türk Borçlar Kanunu esas olarak iş sözleşmesinin ya da sözleşmenin taraflarının tanımına yer vermemiştir. Bu kanun, iş sözleşmesi taraflarının yükümlülüklerin neler olduğunu konu almıştır. Her ne kadar Türk Borçlar Kanunu'nda da iş görme yükümlülüğünün tam tanımına yer verilmese de; 395 vd. maddelerinde işin nasıl görülmesi gerektiğine dair hususlar düzenlenmiştir.

TBK'da İşçinin borçları başlığı altında yer edinen 395. madde *"Bizzat çalışma borcu"* ve 396. madde *"Özen ve sadakat borcu"* düzenlemelerinin içeriğinde işçinin iş görme yükümlülüğüne ve bu yükümlülüğünü yerine getirirken uymakla mecbur

[228] Bkz. Üçüncü Bölüm, II. C. İş Görme Yükümlülüğünün Unsurları, s. 77.
[229] Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2017/5998 E., 2018/5184 K. ve 31.5.2018 T. kararı (E.T.: 15.01.2019/Kazancı)

olduğu hususlara yer verilmiştir. Nitekim, sadakat yükümlülüğü, çalışana işi ifa ederken "*doğruluk ve güven ilkesi*" çerçevesinde davranma zorunluluğu getirmektedir[230].

Bu doğrultuda, işçi, ifa etmekle yüklü olduğu işi özen sorumluluğu çerçevesinde yapmak ve işvereninin menfaatinin korunmasında sadakatle davranmak zorundadır. Ancak, işverenin, işçinin sadakat yükümlülüğü hakkında yönetim hakkını kullanması gibi bir durum bulunmamaktadır. Sadakat yükümlülüğü, işverenin talimatları ile doğrudan belirlenebilen bir husus değildir. Fakat işveren, işçinin sadakat yükümlülüğü kapsamında olan bir hususa ilişkin somutlaştırıcı niteliği haiz olmayan, yalnızca ikaz niteliği bulunan talimatlar verebilir[231].

Öte yandan, işçi, işverenine ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür.

TBK'da yer verilen bu düzenlemelerle birlikte, işçiler, iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken her türlü özen ve sadakati göstermeli ve bu borcunu kendisi ifa etmelidir.

C. İş Görme Yükümlülüğünün Unsurları

Kanunda yer alan tanımından yola çıkarak gerçek anlamda bir iş görme yükümlülüğünden bahsedebilmemiz için bazı unsurların oluşması gerekmektedir. İşçiler, anlatılanlar ışığında iş görme yükümlülüğünü yerine getirirken bu unsurları sağlamakla yükümlüdür. Aksi takdirde, çalışmamızın devamında da detaylı olarak bahsedileceği üzere[232], işçilerin bazı yaptırımlarla karşı karşıya kalması mümkün olabilir.

---

[230] **ERTAŞ,** s. 16.
[231] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 92.
[232] Bkz. Dördüncü Bölüm: İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğüne Aykırılığı ve Doğurduğu Sonuçlar, s. 95 vd.

İş görme yükümlülüğünün tam olarak değerlendirilmesi adına, çalışmamızda bu unsurların ne olduğu ve kapsamına yer vermek gerekmektedir. Buna göre, işçinin işi bizzat ifası, ifa edilecek işin niteliği ve kapsamı, ifa edilecek işin yeri, ifa edilecek işin zamanı açıklanacaktır.

1. İşçi İşi Bizzat Yerine Getirmelidir.

TBK işçinin işi bizzat yerine getirmesiyle ilgili doğrudan bir düzenlemeye[233] yer vermiş ve işçinin işi şahsen ifa etmesini zorunlu kılmıştır.

İşin bizzat yerine getirilmesi yükümlülüğü, işverenin istihdam sağlayacağı işçinin şahsi özelliklerini ve işe dair niteliklerini değerlendirmeye alarak çalıştırmaya karar vermesi açısından önemli bir husus olmaktadır. Bilhassa önemli ve tehlikeli işlerde çalışabilecek işçinin belirli niteliği haiz olması gerekmekte ve bu sebeple işçinin şahsen ifa etme zorunluluğu daha da mühim bir hale gelmektedir[234]. Ancak işin türü ne olursa olsun kanunun yüklediği zorunluluktan dolayı işçinin işi bizzat yerine getirmesi gerekmektedir[235].

Türk Borçlar Kanunu işin şahsen ifası yükümlülüğünü düzenlerken *"sözleşmeden ya da durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça"* ifadesi ile birlikte kurala istisna olabilecek durumları da değerlendirme kapsamına almıştır. Başka bir deyişle, zorunlu haller ile karşılaşıldığında işçinin bu yükümlülüğüne istisna getirilebilir. Çalışacak durumda olmayan işçinin ifa etmeyi üstlendiği çalışmayı yardımcısı niteliğinde bulunan kişinin işi yerine getirmesi örnek olarak gösterilebilir[236].

TBK işçinin şahsen ifasına ek olarak bir hükme daha yer vermiş ve m. 440'ta *"Sözleşme, işçinin ölümüyle kendiliğinden sona erer"* hükmüyle işçinin ölümünden sonra aralarında bulunan akdin mirasçılara intikal etmeyeceğini kararlaştırmıştır. İş sözleşmesinin iki tarafın kişisel iradeleriyle kurduğu bir sözleşme olması ve şahsiliğin

---

[233] TBK *"Sözleşmeden veya durumun gereğinden aksi anlaşılmadıkça, işçi yüklendiği işi bizzat yapmakla yükümlüdür"* hükmüyle birlikte açıkça işçiyi şahsen ifa etme zorunluluğu getirmiştir.
[234] **Saymen,** Ferit H., Hukuki Yönden İş Emniyeti, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi C: 2 S:2, Eskişehir 1996, s. 180,181.
[235] **Ekonomi,** Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987, s. 113.
[236] **Senyen Kaplan,** s. 158.

asli unsur niteliğinde değerlendirilmesi sebebiyle iş sözleşmesi işçinin ölümü ile sona erer. Zira mirasçıların ölümüyle iş sözleşmesine taraf olması gibi bir durum onlara kanunen tanınmış bir hak ya da yükümlülük değildir. İşçinin ölümünden sonra mirasçılar ile işveren arasında yapılacak olan sözleşme intikal niteliğinde olan sözleşme değil tamamen yeni bir sözleşmedir[237]. Bununla birlikte, işçinin şahsen ifa yükümlülüğüne karşın, TBK, işverenin ölümü halinde sözleşmenin mirasçılara intikaline yer vermiştir[238]. Ancak, işçi ile işveren arasında düzenlenen iş akdi, işverenin şahsi niteliğinin önemli olduğu bir şekilde düzenlenmiş ise, bu halde iş sözleşmesi, işverenin ölümü ile birlikte re'sen sonlanacaktır[239].

İşin üçüncü bir kişi tarafından ifa edilmesi, iş sözleşmesinde yer alan tarafların anlaşması ile şartlandırılır. İş görme yükümlülüğünün başka bir kişi ifa edilmesinin önerisi işçi veya işveren tarafından verilebilmektedir. Her iki taraf tarafından verilen bu önerinin geçerliliği diğer tarafın rızası ile mümkündür. Bu rıza açık bir şekilde ya da üstü kapalı olarak da verilebilir. Ancak her halükarda ifaya yardımcı üçüncü kişinin sözleşmenin tarafı niteliği bulunmamaktadır[240]. İşveren tarafından belirtilen bu onay verilmeksizin işi ifa eden üçüncü kişinin, işverenden herhangi bir talep hakkı olmamakla birlikte işverene bir zarar yaşattığı takdirde, bunu tazmin etme zorunluluğu bulunmaktadır[241].

Yargıtay iş görme yükümlülüğünde işi ifa eden üçüncü kişinin çalışmasına ilişkin birçok karar vermiştir. Örnek vermek gerekirse, Yüksek mahkeme verdiği bir kararında, kapıcılık hizmetini ifa eden işçinin eşi tarafından hizmetin bir kısmının yerine getirilmesi halinde bu ifanın yardım niteliğinde olduğunu ve eşin herhangi bir işçilik ücretine hak kazanamayacağını kabul etmiştir[242].

---

[237] **Senyen Kaplan,** s. 159.

[238] TBK m. 411'e göre *"İşverenin ölümü hâlinde, yerini mirasçıları alır. Bu durumda işyerinin tamamının veya bir bölümünün devri ile gerçekleşen hizmet ilişkisinin devrine ilişkin hükümler kıyas yoluyla uygulanır. Hizmet sözleşmesi ağırlıklı olarak işverenin kişiliği dikkate alınmak suretiyle kurulmuşsa, onun ölümüyle kendiliğinden sona erer. Ancak, işçi sözleşmenin süresinden önce sona ermesi yüzünden uğradığı zarar için, mirasçılardan hakkaniyete uygun bir tazminat isteminde bulunabilir."*

[239] **Senyen Kaplan,** E. Tuncay, İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı:29, İstanbul 2013(İşyeri Devri), s. 33.

[240] **Başbuğ,** Aydın, İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Mayıs-Aralık Sayısı, Ankara 2003, s. 6.

[241] **Senyen Kaplan,** 158

[242] Yargıtay 21. H.D. 2005/1799 E., 2005/7500 K. ve 14.07.2005 T. kararında yer verdiği *"Kapıcılık sözleşmesinde kapıcının iş görme borcunu bizzat ifa edeceği gibi sürekli olmamak koşulu ile başkası*

Bununla birlikte bizzat çalışma yükümlülüğü bulunan işçi, iş görme edimini ifa ederken çeşitli faaliyetlerden veya hayvan gibi gücüne ihtiyaç duyduğu şeylerden faydalanabilir[243].

2. İfa Edilecek İşin Niteliği ve Kapsamı

İşçinin çalışacağı işin kapsamının belirlenmesi, İş Hukuku'nun kaynaklarıyla doğrudan bağlantılıdır. İşçi ve işveren arasında kurulan iş sözleşmesi, çalışılacak işin ne olduğunun asli kaynağı olarak değerlendirilebilir. Çünkü bir iş sözleşmesi, taraflar arasındaki iş ilişkisini düzenlerken aslında nasıl bir çalışma hayatının olacağına ya da çalışılacak işin niteliğine dair bilgiler içerir.

İş sözleşmesinin yapılması, içeriği ve sona ermesine ilişkin hususları düzenlemek üzere işçi sendikası ile işveren sendikası veya sendika üyesi olmayan işveren arasında yapılan toplu iş sözleşmesi, işçinin ne tür bir işte çalışacağının belirlenmesinde ana kaynaklardan bir diğeridir.

İş sözleşmesiyle çalıştırılacak işçi, belirlenmiş bir iş için alınabileceği gibi belirli bir mesleği icra etmesi için de alınabilir. Ancak her halükarda işveren, iş sözleşmesiyle, daha önce de anlatılan sınırlar içerisinde işin görülmesiyle ilgili talimatlar vererek işin görülmesi hususunda genişlemeye gidebilir[244].

Başka bir deyişle işverenin yönetim hakkı da açıkça görülecek işin niteliği açısından önemli bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Çalışmada işverenin yönetim hakkının sınırları anlatılırken bahsedildiği üzere; işveren yönetim hakkını ilgili kanunların ve dürüstlük kurallarının izin verdiği ölçüde işçiden her türlü

---

tarafından da ifa edilmesi mümkündür. Kaldı ki davalıların kat malikleri olduğu apartmanın kapasitesi ve günlük kapıcılık hizmetlerinin alacağı zaman nazara alındığında eş Mustafa'nın başka işlerde çalışması kapıcılık hizmetlerine engel teşkil etmeyeceği anlaşılmaktadır. Öte yandan konutların kapıcılık hizmetleri genelde kapıcının tüm aile fertlerinin (karı veya koca ve çocukların) katkıları ile yürütülmekte olduğu da bir gerçektir" ifadeleri ile, ifa yardımcılığını değerlendirmiştir. (E. T. : 19.10.2019/Kazancı)

[243] **Kocabaş,** Fatma, İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anadolu Üniversitesi No: 2800, Açık Öğretim Fakültesi No: 1766 Yayını, Eskişehir 2013, s. 30.

[244] **Senyen Kaplan,** s. 160.

çalışmanın yapılamasını talep edebilir. Bu sebepledir ki işçi ifa edeceği işin ne olduğu ile ilgili işverenin talimatlarına da sıkı sıkıya bağlıdır.

İşverenin talimatıyla bağlı olan çalışanın, tek bir iş akdiyle birden çok işverene eş zamanlı olarak ve eş özellikteki bir iş açısından, iş görme yükümlülüğünü yerine getirmesi de karşılaşılan bir durumdur[245]. Şöyle ki, aynı kişinin sahibi bulunduğu şirketler topluluğu olarak değerlendirebileceğimiz grup şirketi olarak bilinen işyerlerine bağlı olarak çalışan işçinin, iş görme yükümlülüğünü ifa etmesinde olduğu gibidir. Buradaki asıl konu çalışanlarla işverenler arasındaki hukuki ilişkinin birbirinden ayrı olarak değerlendirilemeyecek durumda olmasıdır. Bu durumda istihdam sağlayan taraf, her bir çalışanla farklı olarak iş akdi düzenlememektedir. İşverenler, müteselsilen sorumluluk hali içerisindedir ve işçi her birine başvurabilir; sözleşmenin feshi halinde ise hepsine karşı yürütmesi gerekmektedir. Aksi halde ise işverenler, iş akdini beraber olarak feshetmelidir[246].

İşçi kendisinden yapılması istenen işi yapmakla mükelleftir. Bazı durumlarda işçi genel olarak ifa etmek zorunda olduğu iş haricinde başka çalışmalarda da görevlendirilebilir. Bu durumda işçinin bu işi yapmak zorunda olup olmadığı sorusu aklımıza gelebilir. Ancak Yargıtay kararlarında açıkça belirtmiştir ki işçi aleyhine ağırlaştırılma sayılmayacak işleri yapmak zorundadır[247]. Aksi halde iş görme yükümlülüğünü ihlal etmiş sayılır[248].

İş hayatında yaşanan uyuşmazlık hallerinde, genel bir ispat yükü bulunmakta olup, işçi uyuşmazlığa karşı yönelttiği davada iddiasını ispatlamak zorundadır[249]. Bu doğrultuda, işçi eğer kendisine verilen iş ile alakalı ağırlaştırılmış bir değişiklik yaşandığını iddia ederse, bunu kanıtlamakla yükümlüdür. Yargıtay, 2015 yılında verdiği bir kararında *"Uygulamada, yazılı olarak yapılan iş sözleşmelerinde*

[245] Bkz. Birinci Bölüm, I. B. İşveren, s. 6.
[246] **Çelik,** (Grup Şirketleri), s.26.
[247] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2013/31952 E., 2015/9181K. ve 5.3.2015 T. kararında *"İşverenin yönetim hakkı kapsamında kalan ya da geçerli sebebe dayanan değişiklikler, çalışma şartlarında esaslı değişiklik olarak nitelendirilemez. Geçerli sebep işçinin verimi ile davranışlarından ya da işyeri gereklerinden kaynaklanabilir"* ifadesine yer vermiştir.(E. T. 19.10.2019/Kazancı)
[248] **Demir,** Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması, İzmir 2003, s. 61.
[249] **Okur,** Zeki, İş Uyuşmazlıklarında İşçi Lehine İspat Kolaylığı, İÜHFM 74. Özel Sayı Cilt:1, İstanbul 2016, s.589.

çoğunlukla işçinin yerine getireceği iş, unvanı, ücret ve ekleri belirtilmekle birlikte, çalışma şartlarının tespitine yönelik ayrıntılı düzenlemelere yer verilmemektedir. Bu noktada çalışma şartlarının tespiti ve değişikliğin yapılıp yapılmadığı konularında ispat sorunlarını beraberine getirmektedir. Çalışma şartlarında işçi aleyhine esaslı değişiklik olduğu konusunda ispat yükü işçidedir. Çalışma şartlarının belirlenmesinin ardından, yapılmak istenenin, değişiklik olup olmadığı ve en sonunda işçi aleyhine olduğu işçi tarafından kanıtlanmalıdır" ifadesiyle, bu hususu açıkça değerlendirmiştir[250].

3. İfa Edilecek İşin Zamanı

İşçi ifa ile yükümlü olduğu işi işverenle arasındaki iş sözleşmesinde belirtilen süre içerisinde yapmak zorundadır. İşveren ile işçi arasında imzalanan sözleşmede kanuna uygun olarak çalışma saatleri düzenlenmelidir. Zira İş Kanunu'nda çalışma saatlerinin üst sınırını belirlenmekle birlikte, işveren kanun aleyhine bir düzenleme yapamaz.

Her ne kadar iş sözleşmesi ile süreler belirlense de yine de tam olarak düzenleme yer almayabilir. Bu durumda da işin türünün belirlenmesinde olduğu gibi ifa edilecek işin zamanının belirlenmesinde de işverenin yönetim hakkı devreye girer. İşçi işverenin verdiği talimatlarla belirttiği saatlerde çalışmakla yükümlüdür. İşveren iş saatlerinin belirlenmesi açısından yönetim hakkı sınırları çerçevesinde yetkisini kullanabilir.

4. İfa Edilecek İşin Yeri

İşçi kendisinden ifa edilmesi beklenen işi öncellikli olarak işveren ile aralarındaki sözleşmede belirlenmiş olan yerde görmekle yükümlüdür. İşçiler, çoğunlukla iş sözleşmesi doğrultusunda yapacağı işi, işverenin işyerinde ifa edecektir. Ancak sözleşmede ve/veya işverenin vereceği talimatlarla, işçi, işyerinden başka bir yerde de

[250] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/22-1770 E., 2018/505 K. ve 21.3.2018 T. kararı (E.T.:13.11.2018/Kazancı)

işini ifa edebilir. Örnek olarak belirtmek gerekirse; kargo dağıtımı yapan bir işçinin, işi ifa etmesi bulunduğu işyerinde değil; işyerinin dışarısında ifa edilecek bir iştir[251].

Öte yandan, iş sözleşmesi her zaman çok detaylı olarak düzenlenmemiş olabilir. Böyle durumlarda da bu boşluğu kapatmak yine işverenin yönetim hakkını kullanmasıyla mümkündür. İşveren yönetim hakkını kullanarak vereceği sözlü ya da yazılı talimatlarla işçinin çalışacağı yeri belirleyebilir.

İş Kanunu işçinin hak ve yükümlülüklerini korumak adına 22. maddesinde işverenin yönetim hakkını kullanmasını sınırlandırmıştır ve *"İşveren, iş sözleşmesiyle veya iş sözleşmesinin eki niteliğindeki personel yönetmeliği ve benzeri kaynaklar ya da işyeri uygulamasıyla oluşan çalışma koşullarında esaslı bir değişikliği ancak durumu işçiye yazılı olarak bildirmek suretiyle yapabilir. Bu şekle uygun olarak yapılmayan ve işçi tarafından altı işgünü içinde yazılı olarak kabul edilmeyen değişiklikler işçiyi bağlamaz"* hükmüyle düzenlenmiştir.

Açıkça belirtildiği üzere işveren çalışma şartlarından biri olan işin ifa edileceği yeri belirlerken esaslı bir değişikliğe gitmek isterse kanun tarafından özel bir şekil şartı zorunluluğu ile karşılaşır. İşveren böyle bir durumda, İş. K. 22. Maddesi uyarınca, işçisine yazılı bildirim yaparak ondan onay almak zorundadır. Aksi takdirde işverenin yaptığı bu değişikliğin işçisi tarafından bağlayıcı bir niteliği yoktur. Ancak bu durumda da işveren, kanunda öngördüğü üzere iş sözleşmesini feshedebilir[252].

İş sözleşmesinin, işçi ve işveren için bağlayıcı niteliği haiz bir kaynak olması sebebiyle akit taraflarının anlaşması ile birlikte, işin yapıldığı yer değiştirebilir. Bu değişiklik taraflar anlaşarak yapılmış olsa da, kanunen geçmişe etkili bir özellik gösteremez[253].

---

[251] **Akyiğit,** Ercan, İş Hukuku, Ankara 2018, s. 207.

[252] İş Kanunu m.22'e göre "*İşçi değişiklik önerisini bu süre içinde kabul etmezse, işveren değişikliğin geçerli bir nedene dayandığını veya fesih için başka bir geçerli nedenin bulunduğunu yazılı olarak açıklamak ve bildirim süresine uymak suretiyle iş sözleşmesini feshedebilir. İşçi bu durumda 17 ila 21 inci madde hükümlerine göre dava açabilir"*

[253] 4857 sayılı İş Kanunu, *"Çalışma Koşullarında Değişiklik Ve İş Sözleşmesinin Feshi"* başlığı altında düzenlediği 22. maddesinde *"Taraflar aralarında anlaşarak çalışma koşullarını her zaman değiştirebilir. Çalışma koşullarında değişiklik geçmişe etkili olarak yürürlüğe konulamaz"* düzenlemesine yer vermiştir. Kanun koyucu bu düzenlemeyle birlikte, çalışma şartlarında yapılacak değişiklikleri, tarafların özgür

İşyeri değişikliği, tarafların anlaşmasıyla veya işçinin onayı alınması suretiyle de yapılmış olsa; her iki durumda da işveren çalışma şartlarında ağırlaştırıcı bir değişiklik yapamaz[254]. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2004/24670 E., 2005/14022 K. ve 21.4.2005 T. kararında *"Davacının İstanbul'dan Ankara'daki işyerine nakledilmesi sebebiyle haklı olarak hizmet akdini feshettiği gerekçesiyle kıdem tazminat alacağı hüküm altına alınmış ise de taraflar arasında bağıtlanan hizmet sözleşmesinin 2/6 maddesinde işverenin davacıyı diğer şehirlerdeki işyerlerine nakil imkanı verildiğinden, nakil dışında iş şartlarının ağırlaştırıldığı da iddia edilip kanıtlanmadığından kıdem tazminatı isteğinin reddedilmemesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir"* değerlendirmesinde bulunarak çalışma şartlarında esaslı bir değişiklik olup olmadığının anlaşılması adına yerel mahkemenin kararını bozmuştur.

D. İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmekten Kaçınabileceği Haller

İş sözleşmesinin tanımında yer alan ve işçinin en önemli yükümlülüklerinden biri olan iş görme, işçiden zorunlu olarak edimini yerine getirmesi beklenen bir borçtur. Zira, işçi, iş görme yükümlülüğünü ihlal edecek hareketlerde bulunur ya da hiçbir şekilde ifa etmez ise kanuni yaptırımlarla karşı karşıya kalır.

İş sözleşmesinin yüklediği iş görme borcunun işçiyi zor durumda bırakmaması ya da herhangi bir suiistimale karşı işçiyi koruması adına çeşitli istisnaları bulunmaktadır. Başka bir şekilde ifade edecek olursak; işçi kendisine verilen işi ilgili kanun hükümleri çerçevesinde yapmaktan imtina edebilir.

İşçinin kendisine verilen işi görme yükümlülüğü; işçinin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye sokacak durumlarda ve İş Kanunu'nda yer alan düzenlemeler çerçevesinde ücretinin ödenmemesi halinde bir zorunluluk olmaktan çıkar. Bu doğrultuda, belirtilen hallerde, işverenin talimatlarına rağmen işçinin işi bırakması işverenle arasındaki sözleşmeye aykırı bir sonuç doğurmayacaktır.

---

iradelerine bırakarak işveren ve işçi arasındaki ilişkinin ve çalışma hayatının daha kolay bir şekilde yürümesini sağlamıştır.

[254] **Senyen Kaplan,** s. 161.

1. İşçinin Sağlığını ve Güvenliğini Tehlikeye Sokacak Durumlarda İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi

İşverenin işçiyi koruma yükümlülüğü çerçevesinde, işçinin sağlıklı bir çalışma hayatının devamı açısından olması gereken en önemli unsur, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanmasıdır. Çalışma hayatında çalışanların iş güvenliği, iş sağlığı, hem bedenen hem malen önleyici niteliği haiz bulunan, işverence çalışma hayatında alınması zorunlu olan her türlü tedbire *"İş Sağlığı Ve Güvenliği Tedbirleri"* denir[255].

İşveren 6331 sayılı İş Sağ. ve Güv. K. madde 4'e göre işçiye herhangi bir maliyet yansıtmaksızın işçinin her türlü iş sağlığı ve güvenliğine dair tedbirleri almakla yükümlüdür. Aksi takdirde işveren işçinin uğradığı zarardan sorumlu olacak ve kanunun öngördüğü müeyyidelerle karşı karşıya kalacaktır. Kanun, işverene, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili çok fazla sorumluluk yüklemekte hatta işyeri dışındaki uzman kişi ve kuruluşlardan hizmet alınmasının işverenin sorumluluklarını ortadan kaldırmayacağını hüküm altına almaktadır.

Bununla birlikte işçi de hem kendisinin hem de diğer işçilerin sağlığını tehlikeye atacak davranışlardan kaçınmalıdır. Bu sebepledir ki; iş görme borcunu yerine getirmekle yükümlü olan işçinin, bu borcu ifa etmekten kaçınacağı hallerin başında iş sağlığı ve güvenliğinin tehlikede olması durumu gelmektedir.

İşi ifa etmekten kaçınma, işçi ve işverenin taraf olduğu akit dolayısıyla, işverenin işçiyi koruma ve gözetme borcundan doğan bir hak olmakla beraber, işçinin sağlığı ve güvenliğini tehdit edici durumlar için engelleyici mahiyette olan bir müeyyide özelliğindedir. İşçinin işi ifa etmekten kaçınması, işverenine karşı özen ve sadakat sorumluluğunun ihlali bakımından değerlendirildiğinde geçerli sebep olarak nitelendirilebilir[256].

[255] **Senyen Kaplan,** s.416.
[256] **Aydınlı,** İbrahim, İşverenin İşyerinde (Çalışan) İşçilerin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi Sayı:19, İstanbul 2005, s.15 vd.

Burada belirtilen çalışmaktan imtina etme hakkı, işin ne olduğu ile alakalı olmayıp, işverenin alması gereken her türlü iş sağlığı ve güvenliği tedbirini almamasıyla bağlantılıdır[257].

İşveren gerekli önlemleri almadığı takdirde işçinin işi ifadan kaçınma hakkı 6311 sayılı kanunun 13. maddesinde ayrıntılı olarak düzenlenmiştir. Bu maddenin milletlerarası hukukta dayanağı ülkemizce de kabul edilen İş Sağlığı ve Çalışma Ortamına İlişkin 155 sayılı ILO akdidir[258]. Sözleşmenin 13. maddesinde yer alan *"Sağlığı ve hayatı için ciddi ve yakında vaki olmasından korktuğu tehlike nedeniyle, haklı bir gerekçeyle, işinden uzaklaşan bir işçi, işinden uzaklaşması nedeniyle olabilecek uygunsuz sonuçlara karşı ulusal koşullar ve uygulama uygun bir şekilde korunacaktır"* hükmü, İş Kanununa açıkça dayanak olmuştur.

6331 sayılı İş sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na göre *"Ciddi ve yakın tehlike ile karşı karşıya kalan çalışanlar kurula, kurulun bulunmadığı işyerlerinde ise işverene başvurarak durumun tespit edilmesini ve gerekli tedbirlerin alınmasına karar verilmesini talep edebilir. Kurul acilen toplanarak, işveren ise derhâl kararını verir ve durumu tutanakla tespit eder. Karar, çalışana ve çalışan temsilcisine yazılı olarak bildirilir. Kurul veya işverenin çalışanın talebi yönünde karar vermesi hâlinde çalışan, gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınabilir."*

Kanunun lafzına bakıldığında; işçi tehlikeli bir durumla karşılaştığı zaman, ilgili yönetmeliğe göre kurulan iş sağlığı ve güvenliği kuruluna ya da işverene başvuru yapabilir. Kurul ise, İş Sağlığı Ve Güvenliği Kurulları Hakkında Yönetmelik 4. maddesine göre *"Elli ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işveren, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili çalışmalarda bulunmak üzere oluşturur."*

İşçi işvereninden ya da kuruldan gerekli önlemlerin alınmasını ve tehlikenin giderilmesini isteyebilir. Bu durumda işyerinde bir kurul var ise, kurul, zaman kaybetmeksizin toplanıp yazılı bildirim yapar. İşçi tarafından işverene doğrudan

[257] **Soyer,** Polat, İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan Cilt I, Ankara 2011, s.682.
[258] **Senyen Kaplan,** s. 504.

başvuruda bulunulmuş ise, işveren derhal karar vermekle yükümlüdür. Bu durumda tehlikeyle karşı karşıya kalan işçi, önlemler alınana kadar işi bırakabilir. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun ilgili maddesinde yer alan *"gerekli tedbirler alınıncaya kadar çalışmaktan kaçınılabilir"* hükmü, işçinin iş görme edimini yerine getirmemesi hususunda bir zaman kısıtlamasına yer vermemiş ve ilgili güvenlik tedbirleri alınmasına kadar işi bırakabileceğini açıkça öngörmüştür.

Bu durumda, işverene karşı iş görme edimini ifa etmeyen işçi, bu yükümlülüğünü ihlal etmiş sayılmaz ve bu nedenle de işverenin fesih hakkı doğmaz. Hatta ilgili maddenin 2. fıkrasında yer alan düzenlemeye göre işverenin ücret ödeme borcu ve işçinin her türlü hakkı korunmaya devam eder[259].

İşçi, işyerinde meydana gelen bir tehlike anında, tedbir alınması için işverene ya da kurula bildirim yapmaya yeterli süresinin bulunmaması halinde, haber verme zorunluluğu olmaksızın iş görme edimini ifa etmekten kaçınabilir. Bildirim yapılması halinde olduğu gibi, bildirim yapmaksızın işten kaçınması durumunda da işçinin, bu gerekçeyle haklarında herhangi bir kısıtlamaya gidilemez. Nitekim, Kanunda açıkça *"Çalışanlar ciddi ve yakın tehlikenin önlenemez olduğu durumlarda birinci fıkradaki usule uymak zorunda olmaksızın işyerini veya tehlikeli bölgeyi terk ederek belirlenen güvenli yere gider. Çalışanların bu hareketlerinden dolayı hakları kısıtlanamaz"* hükmüyle düzenlenmiştir.

Öğretide, "ciddi ve yakın tehlike" kavramının kullanılmasıyla ilgili tartışmalar bulunmaktadır. Bu doğrultuda, "ciddi ve yakın tehlike" kavramındansa ciddi ancak daha sonra sonuç doğuracak hallerin varlığı durumunda uyuşmazlık çıkmaması adına, "ciddi veya yakın tehlike" kavramının kullanılmasının daha doğru olacağının değerlendirildiği görüşe katılmaktayız. Öte yandan, işi bırakma sebebi olarak değerlendirilen önlenemez tehlikenin ne olduğu hususunda ise, işyerinin durumu, çalışanın gördüğü iş, çalışma süresi, mesleki deneyimleri vb. gibi kişisel kriterleri göz önünde bulundurulmalıdır. Bu doğrultuda, tecrübesizliği nedeniyle ciddi ve yakın

[259] 6331 sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu 13/2'ye göre ""*Çalışanların çalışmaktan kaçındığı dönemdeki ücreti ile kanunlardan ve iş sözleşmesinden doğan diğer hakları saklıdır."*

tehlikenin önlemeyeceğinin kanaatinde, işin bırakılması gerekmektedir. Nitekim, bu husus 6331 sayılı Kanun'un 13/3 maddesi gerekçesi ile paralel bir niteliktedir[260].

İşveren, işçinin bildirimine rağmen, tehlikenin giderilmesi için önlem almazsa işçi aralarındaki sözleşmeyi feshetme hakkına sahiptir (İş Sağ. ve Güv. K. m.13/4). Yargıtay'ın 2012 yılında verdiği *"...işverenler, işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin "sağlanması için gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri noksansız olarak bulundurmak, işyerinde alınan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerine uyulup uyulmadığını denetlemek, işçileri karşı karşıya bulundukları mesleki riskler, alınması gerekli tedbirler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenliği eğitimini vermek zorundadırlar. İşveren isçinin sağlığını ve hayatını tehlikeye sokacak riskleri ortadan kaldırarak, ona işletme tehlikelerine ve meslek hastalıklarına karsı her türlü tedbirin alındığı bir işyeri ve iş ortamı hazırlamalıdır.... İşverenin gözetme ve koruma borcunu hiç veya gereği gibi ifa etmemesi halinde, isçi maruz kaldığı zarar durumuna göre, maddi ve manevi tazminat taleplerinde bulunabilir... 4857 sayılı İş Kanunu'nun 24/I.a maddesi işçiye, "İş sözleşmesinin konusu olan işin yapılması işin niteliğinden doğan bir sebeple sağlığı veya yaşayışı için tehlikeli olması" halinde haklı fesih hakkı vermektedir. Kanunun 26/2 maddesindeki düzenleme işçiye bu nedenle fesihten dolayı tazminat isteme hakkı vermektedir"* kararında, işverenin gerekli önlemleri almadığı takdirde işçinin iş sözleşmesini haklı nedenle feshedebileceğini, hatta işverenden tazminat talep edebileceğini de öngörmüştür[261].

İşçinin tehlikeli durumlar karşısında iş görme yükümlülüğünden kaçınma hakkının da belirli sınırlar çerçevesinde olması gerekir. Kaçınma hakkının ilk sınırını, 6331 sayılı Kanun'un 25. Maddesinde düzenleme altına alınan işyerinde işin durdurulması hali oluşturur. Kanunun 25. Maddesi *"İşyerindeki bina ve eklentilerde, çalışma yöntem ve şekillerinde veya iş ekipmanlarında çalışanlar için hayati tehlike oluşturan bir husus tespit edildiğinde; bu tehlike giderilinceye kadar, hayati tehlikenin niteliği ve bu tehlikeden doğabilecek riskin etkileyebileceği alan ile çalışanlar dikkate alınarak, işyerinin bir bölümünde veya tamamında iş durdurulur. Ayrıca çok tehlikeli sınıfta yer*

[260] **Senyen Kaplan**, s. 505-507.
[261] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2009/42452 E., 2012/3132 K. ve 13.2.2012 T. kararı (E.T.: 24.11.2018/Kazancı)

alan maden, metal ve yapı işleri ile tehlikeli kimyasallarla çalışılan işlerin yapıldığı veya büyük endüstriyel kazaların olabileceği işyerlerinde, risk değerlendirmesi yapılmamış olması durumunda iş durdurulur" hükmüne yer vermiş olup; işyerinde hayati tehlike yaratacak hallerde veya bazı işyerlerinde risk değerlendirilmesi yapılmaması durumunda işin durdurulacağını belirtmiştir. Böyle bir durumda, işyerinin durdurulması halinde, işçinin iş görme yükümlülüğünden imtina etmesi ile ilgili 13. madde hükümleri uygulanmaz.

İş görme yükümlülüğünden kaçınma hakkının bir diğer sınırı ise, işi ifa etmekten kaçınan kişinin bu hakkını kullanması sırasında bir başkasının hayatına ya da vücut bütünlüğüne karşı bir tehlike oluşturması halidir. İşçinin işi ifa etmemesi sebebiyle işverenin ya da işyerinde kendisiyle beraber çalışan diğer işçilerin hayatına veya vücut bütünlüğüne karşı bir zarar meydana gelirse, iş görmekten imtina etme hakkının kullanılmasının yasaya uygunluğundan bahsedilemez. Zira işçi uğrattığı bu zararlar karşısında hem hukuken hem de cezai bakımdan sorumlu olur[262].

2. İş Kanunu'nda Yer Alan Düzenlemeler Çerçevesinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi

İş sözleşmesi, hukuki niteliği itibariyle iki tarafa borç yükleyen bir akittir. Bu sözleşmede işverenin asıl borcu, işçinin iş görmesi karşılığında ona bir ücret ödemesidir. İş görme yükümlülüğünü yerine getiren işçi, bunun karşılığında bir ücret almayı hak eder. Zira işverenin ödeyeceği ücret, belirlenmiş süreler dahilinde çalışan işçi tarafından istenebilecek bir alacağın temeli olan iş görme kazancıdır[263].

İş Kanunu çalışma şartlarından biri olan ücrete dair açık bir düzenlemeye yer vermiş ve m. 32/5'e göre *"Ücret en geç ayda bir ödenir. İş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile ödeme süresi bir haftaya kadar indirilebilir"* hükmünü öngörmüştür. Kanunun öngördüğü sınırlar keskin bir biçimde belirlenmiş ve bu sürelerin aksine ödeme yapılmaması emredilmiştir.

---

[262] **Aydınlı,** s. 20.
[263] **Narmanlıoğlu,** Ünal, Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12 Özel Sayı, İzmir 2012, 609.

İşçinin bu hakkını korumak adına 4857 sayılı Kanunda bir düzenlemeye yer vermiştir. Zira kanunen zorunlu olan iş görme yükümlülüğünü yerine getirmenin bir diğer istisnasını da bu madde oluşturur. İş. K. m.34'e göre işvereni tarafından ücretinin ödenmemesi halinde işçi, bu yükümlülüğünü yerine getirmekten imtina edebilir. Bu maddeye göre *"Ücreti ödeme gününden itibaren yirmi gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçi, iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabilir."*

Kanunun lafzından anlaşıldığı üzere, işçinin iş görmekten kaçınması için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. İlk olarak, işçilik alacağının muaccel duruma gelmesi zorunludur. 34. maddede yer alan *"ücret ödeme gününden itibaren"* kavramı çalışması sonucu muaccel duruma gelmiş ücretten bahseder. Bu sebeple işçinin muaccel hale gelmeyen bir ücretinin ödenmemesi sebebiyle iş görmekten kaçınma hakkını kullanmasının mümkün olmayacağı açıktır[264].

Kanunun öngördüğü bir diğer şarta göre ise, işverenin iş sözleşmesinde belirlenen ödeme tarihinden itibaren yirmi gün içerisinde ücreti ödememesi gerekir. Görüldüğü üzere işçinin iş görmekten imtina etmesi için bir süre beklemesi gerekmektedir. Başka bir ifadeyle, işçi, bu hakkını belirtilen süreyi beklemeksizin kullanamaz. İşçinin hakkına herhangi bir zarar gelmemesi açısından bu yirmi günlük bekleme süresinin iş günü değil takvim günü olarak değerlendirilmesi gerekmektedir[265].

Yirmi günlük bekleme süresiyle beraber, Kanuna göre, işçinin iş görmekten kaçınma hakkını kullanabilmesi için, ücretin herhangi bir mücbir sebep nedeniyle verilmemiş olması hususu karşımıza çıkar. Mücbir sebep, diğer bir ifadeyle zorlayıcı sebep, öncesinden bilinmesine ve kaçılmasına imkan olmayan, dış kuvvetlerin etkisiyle meydana gelen olaylardır. Doğa olayları (yağmur, sel, deprem vb.), işyerinde meydana gelen teknik aksaklıklar (kaza, arıza vb.) ve hukuki sebepler neticesinde çalışma alanının kapanması gibi nedenler mücbir sebep olarak nitelendirilebilir[266]. İşveren, muaccel hale gelmiş ücretleri mücbir sebeplere dayanarak ödeyemiyorsa, işçi işi ifa etmekten kaçınamaz. Ancak, işverenin maddi anlamda yaşadığı sorunları

[264] **Narmanlıoğlu,** s. 615 vd.
[265] **Narmanlıoğlu,** s. 619.
[266] **Senyen Kaplan,** s. 324.

işçilere yansıtarak ücret ödememesi, zorlayıcı sebep sayılamayacağından, böyle bir durumda işçi iş görme yükümlülüğünden kaçınabilecektir[267].

İşçinin işi görmekten kaçınma hakkını kullanırken işverene bildirim verme zorunluluğu olup olmadığı doktrinde tartışmalı konulardan biridir. Bir görüşe göre işverene yapılan bildirimin yazılı ve imzalı olması gerekirken; bir diğer görüş işçinin işi derhal bırakabileceğini savunur. Yasada yer alan düzenleme bir bildirim yapılmasını emretmediği gibi, işi ifa etmekten kaçınılması işçinin haklarına halel gelmemesi açısından istisnai bir durum olması sebebiyle işçi lehine yorumlanmalı ve işçi, bildirim zorunluluğu olmaksızın işi bırakabilmelidir[268].

İşi ifa etmekten kaçınan işçi sayısının birden çok olması durumunda meydana gelen toplu iş bırakma grev olarak değerlendirilemez[269]. Ancak grevin oluşmaması için, işçilerin hepsinin ücret ödenmemesi sebebiyle işi ifa etmekten kaçınması gerekir. Aksi takdirde bu sebebe dayanmaksızın işi bırakan işçiler için kanunda yazılı müeyyideler geçerliliğini korumaktadır[270].

Ücreti zamanında ödenmeyen işçinin haklarının korunması adına, işi ifadan kaçınma hakkı ile birlikte Kanun ek düzenlemelere de yer vermiştir. Buna göre işveren tarafından ücret ödenmemesi sebebiyle iş görme edimini yerine getirmeyen işçiler açısından İş. K.'na göre "*Gününde ödenmeyen ücretler için mevduata uygulanan en yüksek faiz oranı uygulanır."*

Bununla birlikte işi bırakan işçilerin, İş Kanunu m. 25 kapsamında sayılamayacağı, başka bir ifade ile işverenin haklı nedenle derhal fesih hakkı içinde değerlendirilmeyeceği hususu aynı Kanunun 34. maddesinde yer alan *"Bu işçilerin bu nedenle iş akitleri çalışmadıkları için feshedilemez"* hükmüyle desteklenmiştir. Bu hükme göre hareket etmeyen ve sözleşmeyi fesheden işveren, işçi iş güvencesi dışında

[267] **Süzek,** Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD Cilt:56 Sayı:4, Ankara 2007, s. 211 (Ücretlerin Ödenmemesi).
[268] **Dulay Yangın,** Dilek, Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, TAAD Sayı:10, İstanbul 2012, s. 218.
[269] İş Kanunu m. 34/1'e göre "…*kişisel kararlarına dayanarak iş görme borcunu yerine getirmemeleri sayısal olarak toplu bir nitelik kazansa dahi grev olarak nitelendirilemez."*
[270] **Süzek,** (Ücretlerin ödenmemesi), s.211.

kalırsa İş Kanunu m. 17'de, iş güvencesi içinde ise m. 18-21'de yer alan müeyyidelere tabii olur[271]. Yargıtay da bir kararında *"4857 Sayılı İş Kanununun 34. maddesinde ücreti ödeme gününden itibaren 20 gün içinde mücbir bir neden dışında ödenmeyen işçinin iş görme borcunu yerine getirmekten kaçınabileceği, bu hakkı kullanan işçilerin sayısal olarak toplu nitelik taşımasının grev olarak nitelendirilemeyeceği ayrıca bu nedenle çalışmadığı süre için iş akdinin feshedilemeyeceği öngörülmüştür…Dava işe iade davası olup, süresi içinde açılmıştır. Dosya içeriğine göre feshin geçerli bir sebebe dayanmadığı anlaşılmaktadır"* hükmüne yer vererek haksız bir şekilde sözleşmesi feshedilen işçinin işe iadesine karar verilmesi gerektiği sonucuna ulaşılmıştır[272].

İş görme yükümlülüğünü yerine getirmekten kaçınan işçinin sözleşmesi feshedilemeyeceği gibi, yerine yeni işçi alınamaz, bu işler başkalarına yaptırılamaz. İşin ne olduğunun veya ne zaman olduğunun önemi olmaksızın, işverenin işçilerin kaçınma hakkına katlanmak zorundadır. Bu nedenle kanunda yer alan bu düzenleme aleyhinde hareket edip yeni işçi çalıştıran işveren, yine bir müeyyide ile karşı karşıya kalabilir. Zira kanunda ayrıca bir düzenleme olmadığı için kanunun emredici hükmüne aykırı hareket eden işveren aleyhine, işi ifa etmeyi bırakan işçiler sözleşmeyi feshetme ve dolayısıyla feshe dair her türlü hukuki değerleri talep etme hakkına sahip olur[273].

Nitekim, işveren tarafından sürekli olarak işçinin maaşlarının geç ödenmesi veya sürekli olarak düzensiz ödenmesi durumunda, işçi, 4857 sayılı İş Kanununun 24. Maddesinde düzenlenen *"İşveren tarafından işçinin ücreti kanun hükümleri veya sözleşme şartlarına uygun olarak hesap edilmez veya ödenmezse"* hükmü uyarınca iş sözleşmesini haklı nedenle feshetme hakkına sahiptir. Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin vermiş olduğu bir kararında, Kanunun bu hükmüne paralel olarak *" yapılan ücret ödemelerinin takip eden ayın 15. ve 26. günleri arasında değiştiği de görülmekle işçinin en önemli hakkı olan ücret hakkının belirsiz ve farklı günlerde düzensiz ödenmesi durumunun haklı fesih sebebi kabul edilerek davacının kıdem tazminatı*

[271] **Dulay Yangın,** s.226.
[272] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2004/3377 E., 2004/15404 K. ve 21.6.2004 T. kararı (E.T.: 02.12.2018/Kazancı)
[273] **Narmanlıoğlu,** s. 632.

isteğinin kabul edilmesi gerekirken yanılgılı değerlendirme ile aksi yönde karar verilmesi bozma sebebidir[274]*"* hükmüne yer verilmiştir.

E. İşçinin İşverenin Talimatları Doğrultusunda İş Görme Yükümlülüğü

İş Kanunu'nun 8. Maddesinde belirlendiği üzere, işçinin asli yükümlülüğü iş görme borcu olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesi, işçinin görevlendirildiği işin ne olduğunu düzenlese de, sözleşmede yapılacak iş yalnızca temel hatlarla belirlemektedir. Bu doğrultuda, işveren yönetim hakkı çerçevesinde elde etmiş olduğu talimat verme hakkı ile birlikte, işçinin iş görme yükümlülüğünü detaylandırmaktadır.

Nitekim, Yargıtay konu ile ilgili olarak vermiş olduğu bir kararında, *"İşçinin iş görme borcu, işverenin yönetim hakkı kapsamında vereceği talimatlarla somutlaştırılır"* değerlendirmesinde bulunmuştur[275].

Bu doğrultuda işveren, vereceği talimatlarla birlikte, işin ne olduğuna, işin nasıl ifa edileceğine vb. hususlarla ilişkin olarak işçinin iş görme yükümlülüğünü belirler. Bununla birlikte, işçinin, işveren tarafından, yönetim ve denetim hakkı çerçevesinde verilen talimatlara uyması ile birlikte bir işi ifa etmesi, işçinin işverenine şahsi olarak bağlılığının yansımasıdır[276]. İşçinin işverene bağlılığı, iş sözleşmenin ana unsuru olarak düşünüldüğünde ise, işverenin talimat vermesi ve işçinin bu talimatlara uyması, iş görme borcuna bağlı bir yükümlülüktür. İşçinin talimatlara uyma yükümlülüğü, iş görme borcunun tamamlayıcısı olarak değerlendirilmektedir[277]. Konu ile ilgili olarak Yargıtay'ın verdiği bir kararda *"İş sözleşmesini belirleyen ölçüt hukukî-kişisel bağımlılıktır. Gerçek anlamda hukukî bağımlılık işçinin işin yürütümüne ve işyerindeki talimatlara uyma yükümlülüğünü içerir. İşçi edimini işverenin karar*

[274] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2014/4776 E., 2014/4844 K. ve 06.03.2014 T. kararı (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)
[275] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/27765 E., 2018/15409K. ve 10.09.2018 T. kararı, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/27210 E., 2018/13713 K. ve 25.6.2018 T. kararı (E.T.: 12.11.2018/Kazancı)
[276] **Dursun,** Yonca, İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş görme Ve Rekabet Etmeme Borcu, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 19 PROF. Dr. Şeref ERTAŞ'A Armağan Özel Sayı, İzmir 2017, s. 2413.
[277] **Balkır**, s. 200.

ve talimatları çerçevesinde yerine getirir. İşçinin işverene karşı kişisel bağımlılığı ön plana çıkmaktadır[278]*"* hükmü yer almaktadır.

Bu doğrultuda, işveren tarafından yasal düzenlemelere, hukuka ve ahlaka uygun olarak verilen talimatlara işçinin uyması ve bu doğrultuda kendisine verilen işi kanunların ve sair her türlü yasal düzenlemenin belirlediği unsur ve sınırlara uyarak yerine getirmesi gerekmektedir. Aksi takdirde, işçinin işverenin talimatlara uymaması durumunda, işçi çeşitli müeyyidelerle karşılaşabilecek olup; çalışmanın bundan sonraki bölümünde işçinin talimatlara aykırı davranması ve bu davranışı nedeniyle karşılaşabileceği müeyyidelerden bahsedilmektedir.

[278] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/26714 E., 2019/24177 K. ve 24.12.2019 T. kararı (E.T.:09.03.2020/Kazancı)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM
İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞI VE DOĞURDUĞU SONUÇLAR

İşçi, İş Kanunu ve sair her türlü yasal düzenlemeler başta olmak üzere, taraflar arasında düzenlenen iş sözleşmesi uyarınca, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde vermiş olduğu talimatlarına uymak ve bu doğrultuda işi ifa etmekle yükümlüdür. Aksi takdirde, işçinin işverenin talimatlarına aykırı olarak hareket etmesi halinde, işçi, hem Borçlar Hukuku hem de İş Hukuku çerçevesinde çeşitli yaptırımlarla karşılaşmaktadır.

Çalışmamızın bu bölümünde, daha önce detaylı olarak bahsedilen işverenin yönetim hakkı ile elde etmiş olduğu talimat verme hakkına ve bu doğrultuda iş görme yükümlülüğüne aykırılık hallerinden ve bu durumda karşılaşılacak yaptırımlar üzerinde durulacaktır.

I. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞI

İşveren, özellikle sınırları kapsamlı olarak çizilmeyen iş sözleşmesi çerçevesinde değerlendirildiğinde, işçiye vereceği talimatlarla birlikte işin görülmesini somutlaştırır ve detaylandırır. Bu nedenle, talimat verme kavramı, işverenin yönetim hakkına sıkı sıkıya bağlı olmakla birlikte; TBK 399. maddesine göre daha önce bahsedilen sınırlar[279] içerisinde işçi de verilen bu talimatlara göre hareket etmek zorundadır.

İş hukukunun kaynakları çerçevesinde değerlendirildiğinde, işverenin işyeri, işin ne olduğu veya işin ifası süreci ile ilgili işçisine vereceği hukuka uygun talimatlara, işçinin uymaması sebebiyle, işçi, kendisinin, işverenin veya üçüncü bir kişinin zarara uğramasına neden olabilmektedir.

Bu doğrultuda, ilgili yasal düzenlemeler çerçevesinde işverenin vermiş olduğu talimatlara işçinin aykırı davranışları sebebiyle karşılaşılabilecek durumlar, konu ile ilgili verilen yargı kararları çerçevesinde incelenmektedir.

[279] Bkz. Üçüncü Bölüm, I. C. İşçinin Talimatlara Uyma Yükümlülüğünün Sınırları, s. 45 vd.

A. İş Hukuku Kapsamında İşçinin İşverenin Verdiği Talimatlara Uymaması

İş görme yükümlülüğü iş sözleşmesinin oluşumunda esas teşkil eden şartlardan bir tanesidir. Zira kanun koyucu, iş sözleşmesi tanımını yaparken, *"bir tarafın (işçi) bağımlı olarak iş görmeyi üstlenmesinden"* ifadesiyle işçiye işverenin talimatlarına uygun olarak iş görme edimini yüklemiştir.

İşçi, belirtilen bu iş görme yükümlülüğünü ise, işverenin yönetim hakkı ile vermiş olduğu talimatlarla yerine getirmelidir. Yargıtay'ın yakın tarihte vermiş olduğu bir kararında *"işverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır*[280]*"* düzenlemesi ile birlikte, bu hususu açıkça değerlendirmiştir.

Ancak çalışma hayatında işverenle işçi arasında uyuşmazlık çıkması, oldukça sık karşılaşılan durumlardan biridir. Bunların bir temel sebebi de, işçinin yerine getirmekle yükümlü olduğu işi işverenin vermiş olduğu talimatlara uymadan ifa etmesi veya hiç yapmaması; başka bir ifadeyle iş görme borcuna aykırı davranmasıdır.

İş Kanunu kapsamında talimatlara aykırı davranış değerlendirildiğinde karşımıza iki husus çıkmaktadır. Bunlardan, işverenin işçinin yapmakla görevli bulunduğu işi yerine getirmemesidir. Nitekim bu husus İş Kanunu m. 25/II-h kapsamında *"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"* ve İş Kanunu m. 19 kapsamında işçinin uyarılara rağmen işi eksik kötü veya yetersiz olarak ifa etmesidir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi *"Davacı işçinin uyarılara rağmen gerekli dikkat ve özeni göstermeyerek hatalı üretime sebep olması sebebiyle işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin artık kendisinden beklenemeyeceği…"* kararıyla, talimatlara aykırılık halini doğrudan değerlendirmiştir[281].

[280] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2019/3669 E., 2019/20770 K. ve 25.11.2019 T. kararında (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)
[281] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/27747 E., 2018/15426 K. ve 10.09.2018 T. kararı (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)

Öte yandan, Yargıtay'ın konu ile ilgili vermiş olduğu bir diğer *"Ekim ayı baskısında ise dergi baskıya girmeden sayfaları kontrol eden yayın direktörü ...'nın bazı sayfalarda maddi hatalar bulunduğunu tespit ettiği ve baskıdan önce bu hataları bizzat düzelttiği, söz konusu hataları göremeyen davacıdan bu sebeple savunmasının istendiği, davacının savunmasında müdürünün mesai saati bittikten sonra bu hataları düzeltmesinin iyiniyetli olmadığını ve dergide hata bulunmadığını bildirdiği bu savunma sonrasında davacının iş akdi görevleri hatırlatıldığı halde yapmadığı, beklenen özeni göstermediği ve işvereni zarara uğrattığı gerekçesiyle feshedilmiş olup davacının feshe konu edilen eylemlerde görevini gerektiği gibi yerine getirmediği ve aksaklıklara sebep olduğu, davacının bahsedilen eylemi ile işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve artık işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği anlaşılmakla…*[282] *"* kararı ile birlikte, işçinin talimatlara aykırı davranışını düzenlemiştir.

Bir diğer Yargıtay kararında kurulan *"Her ne kadar davacının işverenin tahsis ettiği kredi kartıyla ödemesini yaptığı 2 adet restoran harcamasının kişisel harcama mı iş yemeği harcaması mı olduğu kesin olarak tespit edilememişse de davacı işçinin daha önce 2 kez yazılı olarak uyarıldığı ve bu uyarılara rağmen kredi kartını hafta sonu onay almadan harcama yaparak kullanmaya devam ettiğinin anlaşılmasına göre davacının eylemleri ile işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin kendisinden beklenemeyeceği*[283] *"* hükmünde de, talimatlara uyulmaması durumunda işçinin yaptırımlarla karşılaşacağı düzenlenmiştir.

İş Kanunu kapsamında belirtilen, talimatlara aykırılık halleri karşısında işçinin karşılaşabileceği müeyyidelerin neler olduğuna çalışmanın sonraki bölümlerinde ayrıntı olarak değinilmiştir.

[282] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/9501 E., 2019/8086 K. ve 08.04.2019 T. kararı (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)
[283] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/2490E., 2018/16503 K. ve 24.09.2018 T. kararı (E.T.: 07.03.2020/Kazancı)

B. İş Sağlığı ve Güvenliği Kapsamında İşçinin İşverenin Verdiği Talimatlara Uymaması

İşveren tarafından verilen talimatların en sık karşımıza çıktığı alan iş sağlığı ve güvenliği kapsamındadır. Bu doğrultuda, işçi, işverenin vermiş olduğu bu talimatlara uymakla yükümlüdür. Aksi takdirde, işçi, kendisine, işverenine ya da üçüncü bir kişiye işin ifa edilmesi sürecinde zarar verebilmektedir.

İşverenin özellikle iş sağlığı ve güvenliğine karşı aldığı önlemlere ve işçisine bu yönde verdiği talimatlara uyma zorunluluğu, 6331 sayılı İş Sağ. ve Güv. K.'da da açıkça belirtilmiş olup, bu talimatlara aykırılık hali, işçinin sorumluluk altına girmesine yol açmaktadır. Öte yandan, TBK'nun 417. Maddesinde yer alan *"...işçiler de iş sağlığı ve güvenliği konusunda alınan her türlü önleme uymakla yükümlüdür"* hükmü de açıkça bu hususu değerlendirmiştir.

İşçinin talimatlara aykırı hareket etmesi için zararın, talimata uyulmaması ile aynı zamanda doğmasına gerek yoktur. Başka bir ifade ile, işçinin, zarar o anda doğmamış olsa dahi işverenin talimatlarına uymayarak hareket etmesi de bu yükümlülüğe aykırılık olarak değerlendirilir[284].

Yargıtay, *"Davacı işçinin davalıya ait, sentetik iplik işyerinde forklift işçisi olarak çalışırken yangın tehlikesi en büyük olan bir yerde yani sıfır kodunda sigara içtiği içerken de amiri tarafından görülerek işverene bildirildiği ve bunun üzerine disiplin kurulu kararı ile işine son verildiği anlaşılmaktadır. Dosya içeriğine göre işyerinin tehlikeli olmayan bölümlerinde sigara tiryakileri için amirlerinden izin almak koşuluyla sigara içebilme olanağı vardır. Ancak davacı işçi bu yola başvurmamış ve tehlikeli olmayan bir yerde sigara içmiş değildir. Yine dosya içeriğine göre, sigara içilmesinin yasak olduğu yerlerde ikaz levhaları bulunmaktadır. Dinlenen gerek davacı gerek davalı tanıkları olayı doğrulamışlar ve TİS de sigara içilmesi yasağı olan yerlerde içilme halinde bunun karşılığı cezanın ihraç olduğu öngörülmüş*

[284] **Odaman,** Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003 (Fesih Hakkı), s. 191.

bulunmaktadır[285] *"* hükmünü kurarak, talimatlara uymayan işçinin iş sözleşmesinin feshinin haklı nedenle olduğuna ve bu doğrultuda kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanamayacağına karar vermiştir.

C. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin İşverenin Verdiği Talimatlara Uymaması

TBK m. 399'da düzenlendiği üzere*, "işveren, işin görülmesi ve işçilerin işyerindeki davranışlarıyla ilgili genel düzenlemeler yapabilir ve onlara özel talimat verebilir. İşçiler, bunlara dürüstlük kurallarının gerektirdiği ölçüde uymak zorundadırlar."* bu doğrultuda, işveren TBK kapsamında, işverenin vereceği bu talimatlara uygun olarak iş görme borcunu yerine getirmelidir.

Ancak, işçinin TBK kapsamında talimatlara aykırı olarak iş görme yükümlülüğüne aykırılık, iki farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan ilki iş görme yükümlülüğünün gereği gibi ifa edilmemesi; ikincisi ise iş görme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halidir[286].

1. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Olarak İş Görme Yükümlülüğünün Gereği Gibi İfa Edilmemesi

İş görme yükümlülüğüne aykırılık hallerinden birincisi borcun gereği gibi ifa edilmemesi durumudur. Bu halde işçi, iş görme yükümlülüğünü aslen ifa ediyor gibi görünse de, işi kötü bir şekilde görmekte ya da yan yükümlülükleri (özen borcu gibi) yerine getirmemektedir. Bu durumda, işçinin yükümlülüğü yerine getirmemesi durumunda karşılaşacağı müeyyideler oldukça ağırdır.

Müeyyidelere bakıldığında işçinin ya da işverenin haklarına halel gelmemesi adına, kötü ifa halinin ve özen yükümlülüğüne aykırılığın ne olduğu ve sınırları oldukça önemlidir. Bu nedenle çalışmamızın bu kısmında kötü ifa halleri ve özen yükümlülüğünden bahsedilmektedir.

[285] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1998/19723 E., 1999/2073 K. ve 15.2.1999 T. kararı (E.T.: 18.01.2019/Kazancı)
[286] **Dursun,** s. 2422.

a. Kötü ve Yetersiz İfa

İşvereni tarafından uyarılmasına rağmen, kendisine verilen talimatlara uymaksızın işçinin iş görme yükümlülüğüne aykırılık hallerinden bir tanesi kötü ve yetersiz ifa halidir. Bu halde işçi işi, taraflar arasında yer alan akde uymayacak şekilde yerine getirmektedir[287].

İşçinin kötü ifası, üretiminden sorumlu bulunduğu mal ve işlerin kusurlu olması, niteliğinin istenilen gibi olmaması, ifa sırasında işçiye verilen araç-gereçlere zarar verilmesi şeklinde bir takım şekillerde meydana gelebilir. Bununla birlikte çalışanın işin verimini azaltacak şekilde (ağır hareketlerle çalışması gibi) ifası da, kötü ifa hallerine örnek teşkil edebilir. Bu hallerde çalışanın, işverenine uğrattığı zararlardan sorumluluğu doğar[288].

Yargıtay bir kararında talimatlara uyulmaksızın iş görme ediminin gereği gibi yerine getirilmemesine örnek olarak *"Somut uyuşmazlıkta davalı işveren tarafından yönetim hakkı çerçevesinde yayımlanan bilgisayar kaynaklarının amacına uygun kullanılması ile ilgili işyeri iç düzenlemesine ve buna aykırı davranışın disiplin cezası gerektirdiğini bilmesine rağmen, davacının şirket bilgisayarını mesai saatleri içinde kişisel mailinde kullandığı ve sendika ile ilgili bir haberi işyerinde çalışan birçok arkadaşının mailine gönderdiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı şirketin iç işleyişi ile ilgili düzenlenen kurala aykırı olduğu gibi, mesai saatleri içinde kişisel ihtiyaçlarında işyeri bilgisayarını kullanarak iş görme edinimini yeterince yerine getirmediği…"* kararını vermiş ve feshin geçerli nedene dayandığını kabul etmiştir[289] .

İşçinin işi gereği gibi yerine getirmeyerek kötü ifada bulunmasına örnek teşkil edecek nitelikteki durumlara bakıldığında, karşımıza sıklıkla özen yükümlülüğüne aykırılık çıkmaktadır.

---

[287] **Yıldırım,** Bayram, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları Ve İş Kanunu Karşılaştırması, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Bursa 2017, s. 13.

[288] **Makas,** Recep, Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu Ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:16 Sayı: 4, Ankara 2012, s. 158.

[289] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2006/30107 E., 2007/2011 K ve 05.02.2007 T. kararı (E. T.: 18.01.2019)

aa. İşçinin Özen Yükümlülüğüne Aykırı Olarak İşi İfa Etmesi

İşçinin özen yükümlülüğüne aykırı olarak hareket etmesi iş sözleşmesinin feshine kadar gidebilen çeşitli müeyyideler öngörmesi açısından, iş ilişkisinde ve uyuşmazlıklarında önemli bir yer teşkil etmektedir.

aaa. Özen Yükümlülüğünün Kapsamı ve Hukuki Niteliği

Özen kelimesi, sözlük anlamı olarak *"Bir işin elden geldiğince iyi olmasına çabalama, özenme, itina, ihtimam*[290]*"* ifadeleriyle tanımlanmıştır. Bununla birlikte özen yükümlülüğü ise, bir işi icra ederken gösterilmesi gereken bu çabanın zorunlu olması halidir.

İş ilişkisi açısından özen yükümlülüğü ise, işçinin işvereni ile arasındaki akde ve ifa edilecek işin özelliklerine uygun olarak iş görmesi açısından her türlü gayret sarf ederek gereken dikkati göstermesi zorunluluğudur[291].

Özen yükümlülüğü, iş sözleşmesi doğrultusunda işçiye yüklenen bir yan borç olup, iş görme yükümlülüğünü tamamlayıcı niteliktedir[292]. Özen yükümlülüğü, TBK'da açıkça tanımlanmamakla birlikte, *"İşçi, yüklendiği işi özenle yapmak ... zorundadır"* hükmüyle birlikte işçiyi sorumlu tutmuştur (TBK m. 396).

Özen yükümlülüğü, iş görme yükümlülüğünün yan edimi olması sebebiyle bu yükümlülüğün etki ettiği her kademeyi kapsamaktadır. İş görme yükümlülüğü, işin sadece ifasında değil, hazırlık aşamasından sonuç aşamasına kadar her türlü evrede etkili olduğu için, özen yükümlülüğü de her aşamada yerini almaktadır[293].

İşçinin özen yükümlülüğü, sadece işin yapılmasıyla sınırlı kalmayıp, aynı zamanda iş yapılırken işçiye verilmiş olan her türlü araç-gereç açısından da etkilidir. İşçi TBK'nın 396. maddesine göre *"işverene ait makineleri, araç ve gereçleri, teknik*

[290] http://tdk.gov.tr/index.php, *"özen"*
[291] **Eren,** (Özel Hükümler), s.541,542.
[292] **Şahin,** Barış, Bireysel İş Hukuku Açısından Bilgi İşçileri Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara 2016, s. 153.
[293] **Makas,** s.153.

sistemleri, tesisleri ve taşıtları usulüne uygun olarak kullanmak ve bunlarla birlikte işin görülmesi için kendisine teslim edilmiş olan malzemeye özen göstermekle yükümlüdür."

bbb. Özen Yükümlülüğünün Ölçütü

İş hukuku uyuşmazlıklarında çokça karşılaştığımız hususlardan biri olan özen yükümlülüğünün sınırları İş Kanunu tarafından açıkça belirtilmemiştir. Öğretide genel olarak kabul edilen görüşe göre; konu olayda yer alan durumun nitelikleri doğrultusunda *"makul bir insandan beklenen"* ve işçinin ifa ettiği iş açısından gösterilmesi zorunlu bulunan her türlü çabanın verilmiş olması, özen yükümlülüğünün ölçütüdür.

Çalışanın işe dair bilgisi, mesleksel yeterliliği, kabiliyeti ve özelliklerinin işverenin bilgisi dahilinde olması, bu yükümlülüğünün ölçütünün tayininde oldukça önemlidir [294] . 6098 sayılı TBK'nın 400. maddesi işçinin sorumluluğunu değerlendirirken *"Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur"* hükmüne yer vermiştir. Yargıtay'ın konuyla ilgili bir kararında *"...Davalının daha önce başka işyerinde aynı görevde çalışıp çalışmadığı, kalfalık belgesi olup olmadığı, kıdemi, mesleki deneyimi gibi hususlarda değerlendirilerek kusur oranı belirlenmeli ve uygun oranda tazminat yönünden davacının rücu istemi kabul edilmelidir"* hükmüne yer verilmiştir[295].

Özen borcunun *"makul bir insan"* ölçütüne göre değerlendirilmesiyle birlikte; öğretide yer alan bir diğer görüş ise işçinin, sadece nesnel kıstaslarla değil, şahsi koşulları da değerlendirmeye alınarak mesuliyetinin belirlenmesidir. Örnek vermek gerekirse; patlayıcı madde üreten bir fabrikada kontrolden sorumlu bir işçi ile matbaada çalışan ve kontrolden sorumlu işçinin yükümlülük altına gireceği özenin

[294] **Dursun,** s. 2421,2422.

[295] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/31994 E., 2016/26706 K. ve 12.12.2016 T. kararında bir eczanede çalışan bir işçinin reçetede yazan ilacı verirken gerekli dikkat ve özeni göstermemesi, kontrol yükümlülüğünü yerine getirmemesi gibi bizzat kendisinden kaynaklanan ve davalı ile aralarındaki iş sözleşmesine aykırılık teşkil eden sebeplerle, davalı işçinin de işverene karşı sorumluluğu bulunduğunu kabul etmiştir. (E. T. : 15.01.2019/Kazancı)

boyutu birbirinden farklı olacaktır[296]. Zira iş görme edimini yerine getiren işçinin özen yükümlülüğünün boyutu belirlenirken, genel bir değerlendirme yapılamaz; her olay ayrı olarak ele alınmalıdır[297].

Çalışanın yükümlü olduğu özen göstermenin boyutu, taraflar arasındaki iş akdinde yazılmamış ise, durumun koşullarına göre belirlenmesi gerekir[298]. Zira özen yükümlülüğü taraflar arasındaki akitte belirlenmemişse de işçi iş görme borcunu üstlenmekle birlikte özen göstermeyi de yüklenmektedir[299].

İşveren, bir işçiyi işe alırken, özellikle belirli bir deneyim, beceri ve eğitimin gerekli olduğu işlerde dikkatli davranmalıdır[300]. Yargıtay, işverenin işçisini seçerken özen göstermek zorunda olduğuna ilişkin verdiği bir kararda, *"istihdam eden, müstahdem veya işçilerini seçerken, onları çalıştırırken, başkalarına zarar vermemelerini sağlamakla ve buna dikkat ve özen göstermekle yükümlüdür"* hükmünü kurmuştur[301].

Nitekim, işveren, işçisinin işe alırken bilgisi dahilinde olan özelliklerinin ve yeteneklerinin ölçüsünü geçen bir özen yükümlülüğünü, çalışanına yükleyemez. Başka bir ifadeyle, işveren, çalışanını, işçinin özelliklerinin işin gerekleriyle örtüştüğü bir çalışmayla görevlendirmelidir. Bu duruma aykırı olarak meydana gelen durumlarda, işçi özen yükümlülüğüne karşı olarak hareket etmesi nedeniyle mesuliyet altına giremez[302]. Yargıtay *"...Buna karşılık meydana gelen zarar işçiye kişisel bilgi ve ehliyeti dışında bir iş verilmesinden kaynaklanıyorsa, geçerli nedenin varlığı kabul edilmemelidir. Çünkü böyle bir durumda işçinin özen yükümlülüğünün ihlalinden bahsedilemez. Keza, işçinin ehemmiyetsiz miktara ulaşan zararlarından dolayı iş*

[296] **Dursun,** s. 2422.
[297] **Narmanlıoğlu,** Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 2012(İş İlişkileri), s.271.
[298] **Tunçomağ,** Kenan, Türk İş Hukuku, İstanbul 1971, s. 204.
[299] **Makas,** s. 156.
[300] **Senyen Kaplan,** s. 163.
[301] Yargıtay 17. Hukuk Dairesi 2016/18133 E., 2019/7766 K. Ve 18.06.2019 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/Kazancı)
[302] **Makas,** s. 156.

sözleşmesi geçerli şekilde feshedilememelidir" şeklinde verdiği karar ile birlikte, açıkça özen yükümlülüğünün sınırsız olmadığına değinmiştir[303].

İşçinin göstermesi gereken özenin sınırı, taraflar arasında düzenlenen iş akdiyle belirlenebilmektedir. Bu irade serbestisine rağmen, özen yükümlülüğü ile ilgili olarak sözleşmeye konulacak hüküm, TBK m. 115'te yer alan *"Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür"* hükmünün emredici niteliğine aykırı olarak düzenlenemez[304].

İşveren ile işçi arasındaki ilişkisinde önemli olan husus, işçinin özen yükümlülüğüne uygun olarak hareket etmesidir. Başka bir ifadeyle, işçi, gerekli özeni göstermesi halinde, işverenin beklediği ölçüde bir sonuç elde edilememiş olsa dahi işveren bu durumu işçisine yükleyemez[305].

ccc. İşçinin Özen Yükümlülüğüne Aykırı Davranması

Özen yükümlülüğü, asıl yükümlülük olarak iş görmeyi öngördüğünden ikincil nitelikte yani bir yan yükümlülüktür. Bu sebeple iş görme yükümlülüğünün doğmadığı ya da bahsinin geçilemeyeceği hallerde, özen yükümlülüğünden de bahsedilemez. İşçinin özen göstermeden çalışması, iş görme yükümlülüğünü ihlali manasındadır. Tali niteliği gereği, özen borcunun ihlali halinde ayrı olarak istemde bulunulamamaktadır. Bu hususta, işin ifasına aykırı hareket edilmesi durumunda, özen yükümlülüğü, sorumluluk derecesinin belirlenmesinde rol oynamaktadır[306].

İşçi, göstermekle yükümlü bulunduğu özene aykırı hareket ederek verdiği zararlardan, işverenine karşı sorumludur. Bu husus, TBK'nın işçinin sorumlulukları başlığı altındaki 400. maddesinde yer alan *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur"* hükmüyle düzenlenmiştir.

---

[303] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/29966 E., 2008/7020 K. Ve 31.3.2008 T. Kararı (E.T.: 15.01.2019/Kazancı)
[304] **Tiftik,** Mustafa / **Adıgüzel,** Ayşe, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, YBHD Sayı: 1, Ankara 2016, s. 326.
[305] **Zevkliler,** Aydın / Gökyayla, K. Emre, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Ankara 2017, s.332.
[306] **Makas,** s. 152,153.

Çalışmanın özen yükümlülüğünün kapsamı ve hukuki niteliği başlığı altında da bahsedildiği üzere, işçinin sadece ifa ettiği işi için değil, kendisine teslim edilmiş bulunan her türlü malzemeye karşı da özenle davranma zorunluluğu bulunmaktadır. TBK'nın bu 396. maddesine paralel olarak, özen yükümlülüğüne aykırı tutum ve davranışlar açısından, İş Kanunu'nda işveren lehine haklı nedenle fesih hakkı tanınmıştır[307]. Bu düzenlemenin akabinde ise, işverenin zarara uğraması halince tazminat hakkını saklı tutulmuştur (İş. K. m. 26).

İşçinin özen yükümlülüğüne aykırı olarak hareket ederek zarar verdiği malzemelerin, işverenin malı olmasının zorunluluğu yoktur. Sahibi kendisi olsun ve/veya olmasın, işverenin uzun süredir kullandığı mala karşı işçinin ihlali ile verilen zarar yine de kusur olarak değerlendirilir ve İş K. göre haklı nedenle fesih içerisinde yer alır[308].

2. Borçlar Hukuku Kapsamında İşçinin Talimatlara Aykırı Olarak İş Görme Yükümlülüğünü Yerine Getirmemesi

İş görme yükümlülüğünün ihlaline neden olan bir diğer durum ise, işçinin bu yükümlülüğü hiç yerine getirmemesi halidir. İşçi, kendisinden yapılması beklenilen işi yapmakla yükümlü olduğu halde, bu zorunluluğunu yerine getirmez ise, işverenine karşı sorumluluk altına girer.

Kanun koyucu, TBK'da genel anlamda düzenlediği borçların hiç ifa edilmemesi halini 112. maddede *"Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür"* şeklinde ifade etmiştir.

Zira işin gereği gibi yapılmaması halinde yer vermiş olduğumuz kusurun tazmini hususu burada da geçerli olmakla birlikte TBK'nın 400. maddesi gereği işçi işvereni kusuruyla uğrattığı her türlü zarara karşı sorumluluk altındadır.

[307] İş Kanunu 25. maddesinde "*"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"* ifadesine yer vererek; özen yükümlülüğüne aykırılık halini; işverenin haklı nedenle feshi başlığı altında düzenlemiştir.
[308] **Makas,** s. 161.

İş görme yükümlülüğünün yerine getirilmemesi halinde işçi, çeşitli müeyyidelerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu yükümlülüğe aykırı hareket eden işçi, TBK m. 112 ve 400'e göre, işverene uğrattığı zararları gidermekle yükümlü olduğu gibi; aynı kanunun 98. maddesi gereği işverenin ücret ödemekten kaçınmasıyla da karşılaşabilir[309]. Çalışılan yerdeki yönetmelikte ve taraflar arasındaki iş akdinde belirlenen disiplin cezaları da bir diğer müeyyide çeşididir. İşçi bildirim yapmadan işi ifa etmekten imtina ederse ihbar tazminatı ödemek zorunda kalabilir[310].

Sayılan müeyyidelere ek olarak, İş. K. m. 25'e göre *"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"* iş sözleşmesinin işveren tarafından haklı nedenle feshi halleri arasında yer almaktadır. Bununla birlikte, işçinin işi yapmamakta ısrar etmesi durumunda bir zarar meydana gelmiş ise, işverenin, İş. K. m.26 kapsamında, tazminat hakkı bulunmaktadır.

İşçinin talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırılık halleri, yukarıda çeşitli başlıklar altında düzenlenmiştir. Çalışmanın devamında ise, işçinin bu sebepler karşılaşabileceği müeyyideler üzerinde durulacaktır. Ancak, yine de işçinin haklarına halel gelmemesi açısından, işçinin sorumluluğu ve ölçütü, karşılaşılan her davada ayrı olarak değerlendirilmesi gerekmektedir[311].

II. İŞÇİNİN TALİMATLARA UYMA YÜKÜMLÜLÜĞÜNE AYKIRILIĞININ DOĞURDUĞU SONUÇLAR

İş görme ve talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırılık durumlarında işverenin haklarına bir zarar gelmemesi açısından, işçi aleyhine ilgili mevzuatlar çerçevesinde çeşitli yaptırımlar öngörülmüştür.

---

[309] TBK m. 98'e göre *"Karşılıklı borç yükleyen bir sözleşmede, taraflardan birinin borcunu ifada güçsüzlüğe düşmesi ve özellikle iflas etmesi ya da hakkındaki haciz işleminin sonuçsuz kalması sebebiyle diğer tarafın hakkı tehlikeye düşerse bu taraf, karşı edimin ifası güvence altına alınıncaya kadar kendi ediminin ifasından kaçınabilir."* Bu maddeye paralel olarak, iş ilişkisinde de işveren iş görme yükümlülüğünün ifa edilmemesi halinde kendi borcunu yerine getirmekten kaçınabilir.

[310] **Dursun,** s. 2423.

[311] **Odaman,** s. 191.

Anılan yükümlülüklere aykırılığın ne olduğu anlatılırken, aykırılık halinde işçinin karşılaşılabileceği müeyyidelere de değinilmiştir. Ancak her iki hal içinde geçerli olan birkaç müeyyide vardır ki, bunlardan ayrıntılı olarak bahsetmekte yarar vardır.

Bu müeyyide çeşidinden ilki işverenin disiplin cezası verme hakkı, diğeri işverenin işçi ile arasındaki sözleşmeyi feshetme hakkı, sonuncusu ise, işçinin işverene uğrattığı zararı, ilgili kanunlar çerçevesinde tazmin etmesidir.

A. İşverenin Disiplin Cezası Verme Hakkı

İşveren elinde bulundurduğu yönetim hakkı çerçevesinde, iş görme ve talimatlara uyma borcunu yerine getirmeyen işçisine karşı, işyeri yönetmeliği, iş sözleşmesi ve toplu iş akdi ile düzenlenen disiplin cezalarını uygulama hakkına sahiptir[312].

İşverenin, işçisine karşı disiplin cezası uygulaması için belirli şartların varlığı aranmaktadır. Öncelikle, işçinin disiplin cezası ile cezalandırılması için, işverenin bir hukuki dayanağının olması gerekmektedir. İşverenin hukuki dayanakları, İş Kanunu'nda yer alan sınırlar olabileceği gibi, işçinin öncesinde bilgilendirilerek işverenin yazılı olarak yapacağı bir yönetmelik ya da iş ilişkisinin kurulması aşamasında iş sözleşmesinde veya toplu iş sözleşmesinde yer alan hükümler olabilir[313].

Yargıtay verdiği bir kararında, bu durumu "*İş hukukunda işverenlere belirli koşulların varlığı halinde disiplin cezası verme yetkisi tanınmıştır. Hukukumuzda işverenin disiplin cezası uygulama yetkisinin koşullarını, kapsamını, sınırlarını, usulünü, itiraz ve yargısal denetimini, bu yetkinin kullanılmasına karşı işçilere güvence sağlayan genel bir düzenleme mevcut değildir. İş Kanunu ve B.K.nda konuyla ilgili bazı hükümler (İş K. m. 18/1, 19, 25/II, 38, B.K. m. 315) yer almaktadır. İş Hukukunun ilkeleriyle genel hükümler göz önünde bulundurularak toplu iş*

[312] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 372
[313] **Süzek,** Sarper, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 28, İstanbul 2011, (Disiplin Cezaları), s. 10,11.

sözleşmeleri ve iç yönetmeliklerle disiplin hukukuna dair düzenlemeler yapılabilir" şeklinde değerlendirmiştir[314].

Öte yandan, işverenin bir disiplin cezası öngörmesi için, cezanın amaçla bağlı olması gerekir. İşveren, işçisi tarafından aykırı bir davranışta bulunmaksızın, işçiye disiplin cezası veremez. Bu doğrultuda belirtmek gerekir ki; işçinin disiplin cezası ile cezalandırılması için kusurlu bulunması gerekmektedir. İşçinin kusurunun ceza ile doğru orantılı bulunması da bir diğer şarttır[315].

Bu doğrultuda, işverenin talimatlarına uymaksızın işçinin iş görme yükümlülüğünü ihlal eden işçi, yukarıda belirtilen sınırlar çerçevesinde, işveren tarafından disiplin cezası uygulanması ile karşılaşabilir. Yargıtay'ın *"...ceza gerektiren herhangi bir fiil işlendiğinde verilecek cezalar; ihtar, ücret kesme (2-4, 6-10 ve 16 saatlik), işten çıkarmadır. Cezayı gerektiren herhangi bir fiilin ve hareketin derecesine göre, bu sözleşme ile o fiilin karşısında gösterilen cezalardan biri verilir"* şeklinde vermiş olduğu kararı, aykırı hareketin boyutu ile disiplin cezasının orantılı olması gerektiği değerlendirilmiştir[316]. Bu doğrultuda, disiplin cezalarına örnek verilmek gerekir ise; işveren, işini ifa etmeyen çalışanın ücret ödemesini yapmayabilir[317]. Öte yandan, uyarma, kınama, terfi ettirmeme gibi durumlar da disiplin cezası olarak karşımıza çıkar.

B. İşverenin Sözleşmeyi Fesih Hakkı

1. Genel Olarak

İş sözleşmesi, tarafların iradi serbestlik ilkesine dayanarak kurulan bir sözleşme olması sebebiyle, taraflara sözleşmenin sona ermesi için de hukuki hak tanımıştır. İşçi ve işveren arasında kurulmuş olan iş sözleşmesinin feshi, taraflardan birinin iradesi ile

[314] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2010/33308 E., 2010/36162 K. ve 06.12.2010 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/Kazancı)
[315] **Süzek,** (Disiplin Cezaları), s. 10,11.
[316] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015/33318 E., 2018/14554 K. ve 07.06.2018 T. kararı (E.T.: 16.12.2019/Kazancı)
[317] **Süzek,** (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku), s. 372.

bu isteğini tek taraflı olarak açıklamasıdır.[318]. Bu bildirim, hukuki niteliği itibariyle, bozucu yenilik doğuran bir haktır[319]. Yargıtay, konu ile ilgili bir kararında *"Genel olarak iş sözleşmesini fesih hakkı hak sahibine karşı tarafa yöneltilmesi gereken tek taraflı bir irade beyanı ile iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesiyle ortadan kaldırabilme yetkisi veren bozucu yenilik doğuran bir haktır"* değerlendirmesine yer vermiştir[320].

Kanunda işverenin fesih halleri, m. 17'de düzenlenen önellere uygun olarak olağan fesih veya m. 25'de düzenlenen haklı nedenle fesih halleri olmak üzere iki şekilde olabilmektedir[321]. 17. madde hükümleri doğrultusunda fesih halinde, işveren yazılı olarak [322] vereceği iş sözleşmesinin feshine ilişkin bir bildirim ile, iş ilişkisini sonlandırabilir. Bununla birlikte, m. 18'de, *"otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorunda olduğu"* hükmüyle geçerli nedenle fesih düzenlenmiştir. Kanun'un 25. Madde hükümlerinde ise, işçinin sağlıksal, ahlaki, zorlayıcı vb. durumlara aykırı davranışı halinde, işverene tanınmış olan haklı nedenle fesih halleri düzenlenmiştir. Bu durumda işçinin kanunda belirtilen hallere aykırı davranışları sonucunda, işveren haklı veya geçerli nedenle iş sözleşmesini feshedebilir.

2. İşçinin Talimatlara Aykırı Hareketleri Sebebiyle İşverenin Sözleşmeyi Fesih Hakkı

İş sözleşmesinin tanımı doğrultusunda, işçinin temel yükümlülüğü iş görme borcudur. İşçi, iş görme borcunu yerine getirirken, yönetim hakkı kapsamında işveren tarafından verilen talimatlara da uymakla yükümlüdür. İşçinin görevini yapması ve bu

---

[318] **Senyen Kaplan,** s. 262.
[319] **Zeytinoğlu,** Emin, 4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:30, İstanbul 2016, s. 150.
[320] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/1824 E., 2018/26981 K. ve 12.12.2018 T. kararı (E.T.: 30.03.2019/Kazancı)
[321] **Zeytinoğlu**, s.150
[322] İş Kanunu m. 19/1'e göre; *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır."*

görevi ifa ederken işveren tarafından verilen talimatlara uyması kanundan ve taraflar arasındaki sözleşmeden doğan bir yükümlülüktür. Bu doğrultuda, işçinin işverenin talimatlarına uymayarak ya da iş görme yükümlülüğüne aykırı olarak hareket etmesi; işverene sözleşmeyi feshetme hakkı verir.

İşçinin bu yükümlülüğüne aykırı davranışı nedeniyle fesih halinde işveren, İş K. doğrultusunda hem haklı nedenle hem de geçerli nedenle fesih yoluna başvurabilir. İşveren, işçi tarafından kötü ifa halinde geçerli nedene dayanarak sözleşmeyi feshedebileceği gibi, ifa etmekle yükümlü olduğu işi yapmamakta ısrar etmesi haklı nedenle fesih halini doğurur.

Yargıtay 22 H.D. yerleşik içtihatları doğrultusunda verdiği "*İşverenin yönetim hakkı kapsamında verdiği talimatlara işçi uymak zorundadır. İşçinin talimatlara uymaması, işverene duruma göre iş sözleşmesinin haklı ya da geçerli fesih hakkı verir. İş Kanunu'nun 25'nci maddesinin II'nci bendinin (h) fıkrası, işçinin yapmakla görevli bulunduğu görevleri, kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesini, bir haklı fesih nedeni olarak kabul etmektedir. Buna karşılık, yukarıda da ifade edildiği üzere, İş Kanunu'nun gerekçesine göre, işçinin "işini uyarılara rağmen eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirmesi" geçerli fesih nedenidir"* kararıyla açıkça işverenin fesih haklarından bahsetmiştir[323].

a. İşçinin Talimatlara Aykırı Hareketleri Sebebiyle İşverenin Sözleşmeyi Geçerli Nedenle Fesih Hakkı

İşveren, taraflar arasında imzalanan iş sözleşmesi gereği yönetim hakkını elinde bulundurmaktadır. İşverenin, işçisine iş ilişkisi doğrultusunda ve belirli sınırlar çerçevesinde verdiği talimatlara, işçi uymakla yükümlüdür. İşçi bu talimatlara uymaz ise işverenin fesih hakkı doğmaktadır. Ancak işveren fesih yoluna başvururken bu durumu son çare olarak düşünmelidir.

[323] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi E. 2018/2006, K. 2018/6062 ve T. 07.03.2018 kararı (E.T.: 23.04.2019/Kazancı)

Feshe son çare olarak başvurulması, iş sözleşmesi taraflarına aralarındaki ilişkinin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi; her hukuki ilişkide olduğu gibi iş sözleşmesinde de güven ve hakkaniyet çerçevesi içerisinde hareket edilmesi; özellikle işçi açısından çalışma hayatının bitmesinin işverenin keyfiyetine bırakılmaması ve feshin ölçülü olması açısından hukukumuzca kabul edilen bir ilkedir(Ultima Ratio[324]).

İşverenin yönetim hakkı çerçevesinde verdiği talimatlara işçi uymakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğe uymayan işçinin işveren tarafından verilen uyarılara rağmen iş görme borcunu yerine getirmemesi halinde işverenin fesih hakkı doğar. Böyle bir durumda işçi tarafından yapılan davranışın işveren tarafından haklı sebep teşkil edecek ağırlıkta olup olmadığı, işveren tarafından geçerli nedenle fesih halinin oluşup oluşmadığı değerlendirilmelidir. İşçi tarafından talimatlara aykırı hareket ve davranış işyerinin normal işleyişini bozacak ölçüde iş görme borcunun yerine getirilmemesi işverene geçerli nedenle fesih hakkı verir.

İşverenin, işyeri ile ilgili olarak aldığı kararlara ve işçisine verdiği talimatlara aykırı olarak hareket etmesi durumunda, bu durum sözleşmenin derhal feshini gerektirmeyecek bir derecede ise, işveren hemen fesih yoluna başvurmamalıdır. Bu durumda, işverenin öncelikli olarak işçisine uyarıda bulunması gerekmektedir. Ancak işçi uyarılara rağmen, işini eksik, kötü veya yetersiz olarak yerine getirirse bu durum işveren tarafından geçerli fesih nedeni olarak değerlendirilir.

Yargıtay 9. H.D.'nin verdiği bir kararda, aşçı yardımcısı olarak çalışan işçinin döner takma ve kesme işiyle görevlendirildiği, ancak işini yetiştirememesi ve bu görevini yerine getirememesi sebebiyle işveren tarafından sözleşmenin haklı nedenle feshinde, olayın haklı nedene değil geçerli nedene dayanabileceğini ancak geçerli nedenle fesih durumunda da işveren tarafından bir ihtar ya da tutanak bulunmaması sebebiyle işçinin kıdem ve ihbar tazminatı hakkı olduğuna karar vermiştir[325].

---

[324] *"Ultima Ratio kelimesi, ilk defa, savaş esnasında Fransızlara ait toplarda yer alan "ultima ratio regum" (kralın son çaresi) ifadesiyle kullanılmıştır. İş ilişkisinde ise, işverenin sözleşmeyi feshetmesine son çare olarak başvurması anlamına gelir."* **Yücel Bodur,** Mehtap, İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü, Şeker-İş İş ve Hayat Dergisi, Sayı 2, Ankara 2015, s. 155.

[325] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/14449 E., 2008/7571 K. ve 7.4.2008 T. kararı (E.T.: 12.05.2019/Kazancı)

İşveren tarafından işçiye yapılacak olan uyarının yazılı ya da sözlü olmasında bir fark bulunmamaktadır. Ancak olası bir dava sürecinde yazılı uyarıda bulunulması işverene ispat kolaylığı açısından yardımcı olacaktır[326]. Bununla birlikte, işveren tarafından işçiye uyarıda bulunulması, işçiyi korkutmak amacıyla değil işe kazandırmak amacıyla olmalıdır[327].

Yargıtay 9. H.D. tarafından dairenin yerleşik içtihatları doğrultusunda verilen bir kararda *"...davacının iş akdi davalı işveren tarafından depo görevlisi olarak çalışırken performansının emsal çalışanlara göre sürekli düşük olması, uyarılara rağmen durumunun düzelmemesi, tazminatlarını alarak çıkmak istediğini beyan etmesi ve görevleri hatırlatıldığı halde yerine getirmemesi sebebiyle feshedilmiş olup davacının da savunmalarında davalı işyerinde bir gelecek görmediğini, işyerindeki sıkıntılarının ve maddi problemlerinin performansını düşürdüğünü, verimli çalışamadığını kabul ettiği, dosyaya sunulan tablolara göre de davacının emsal çalışanlara göre çok daha az iş yaptığının görüldüğü, davacının savunmalarındaki beyanlarından da yöneticileriyle arasında sürekli anlaşmazlık oluştuğunun görüldüğü, davacının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı, kendisine verilen görevleri gerektiği gibi yerine getirmediği anlaşılmakla işverenin davacı ile çalışmaya devam etmesinin beklenemeyeceğinden davacının iş sözleşmesinin feshi haklı nedene dayanmasa da geçerli nedene dayanmakta olup mahkemece davanın reddi yerine kabulüne karar verilmesi hatalıdır"* hükmüne yer verilerek, uyarıda bulunulmasına rağmen işini yetersiz, kötü veya eksik ifa etmesini geçerli nedenle fesih olarak değerlendirmiştir[328].

Uyarıların akabinde yapılacak olan fesih bildiriminde ise, kanun koyucu özel bir şekil şartı öngörmektedir. Bu durum İş Kanunu m. 19'da düzenleme alınmıştır ve madde kapsamında *"İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır"* şeklinde düzenlenmiştir.

---

[326] **Odaman,** Serkan, 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi Ve Hukuki Sonuçları, Tühis Sayı: Ağustos-Kasım, Ankara 2004, s. 83.

[327] **Odaman,** s. 83.

[328] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/7967 E., 2018/18981 K. ve 22.10.2018 T. kararı (E.T.: 28.04.2019/Kazancı)

İş Kanunu m. 19'a göre işveren, işçi ile arasında kurulmuş bulunan iş sözleşmesini, işçinin savunmasını almadan, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedemez [329] . Savunmanın ne şekilde olacağına ilişkin İş Kanunu'nda bir düzenlemeye yer verilmemiş olup; işçiye yazılı olarak bildirim yapılmasının akabinde makul bir süre verilmesi doğru olacaktır. Yargıtay konu ile ilgili olarak; işçiye davet mektubu ile çağrı yapılmasını, gelememesi halinde yazılı bir savunma alınabileceğini, her iki durum ile de savunma verilmemesi halinde, işçinin savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağına karar vermiştir[330].

İşveren tarafından işçiye bir süre verilmeden ve işçiden savunma alınmadan sözleşmenin feshi, geçersiz olarak değerlendirilmektedir[331]. Yargıtay bir kararında açıkça "*...haklı fesih nedenleri hariç, iş sözleşmesinin geçerli sebeple feshinde fesih yazılı yapılması ve fesih sebebinin açık ve kesin olarak belirtilmesi, keza işçinin davranış ve verimliliği ile fesihlerde savunma alınması, geçerlilik şartıdır. Bu koşullardan birinin eksikliği feshi geçersiz kılar"* hükmüyle, fesih bildiriminin yazılı yapılması gerektiğine değinmiştir[332].

İşveren sözleşmeyi ancak ihtara konu olan davranışı sebebiyle feshedebilir. Bir başka ifade ile, işçinin uyarılardan sonra başkaca bir yükümlülüğe aykırı davranışı sözleşmeyi geçerli olarak feshetme sebebi değildir. Yargıtay'ın *"İş sözleşmesinin işçinin davranışı sebebiyle geçerli bir şekilde feshedilebilmesi için, işçinin kendisine verilen ihtardan sonra bir defa daha yükümlülüğünü ihlal teşkil eden davranışta bulunması gerekir. İşçiye verilen ihtardan sonra yeni bir yükümlülük ihlali meydana gelmemişse, sırf ihtara konu olan davranışa dayanılarak iş sözleşmesi geçerli bir şekilde feshedilemez. Çünkü ihtarın verilmesiyle işveren, ihtara konu olan davranış*

[329] İş Kanunu m.19, işçinin savunmasının alınmasını açıkça *"İşveren 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."* hükmüyle düzenlemiştir.

[330] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/24063 E., 2018/8966 K. ve 18.4.2018 T. kararında *"İşçi fesihten önce savunma vermeye davet edilmeli, davet yazısında davranışı sebebiyle işten çıkarma sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmeli, makul bir süre önceden belirtilen yer, gün ve saatte hazır bulunması, bulunmadığı takdirde yazılı bir savunma verebileceğinin; bildirilen yerde belirtilen gün ve saatte hazır bulunmadığı ve de buna rağmen yazılı bir savunma vermediği takdirde savunma vermekten vazgeçmiş sayılacağının kendisine hatırlatılması şarttır"* hükmüne yer vermiştir. (E.T.: 31.03.2019/Kazancı)

[331] **Senyen Kaplan,** s.294.

[332] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2008/40117 E., 2009/22684 K. ve 14.9.2009 T. kararı (E.T.: 20.05.2019/Kazancı)

sebebiyle iş sözleşmesini feshetme hakkından örtülü olarak feragat etmiş bulunmaktadır" kararıyla, işverenin ihtar konusuyla bağlı olması hükmedilmiştir[333].

b. İşçinin Talimatlara Aykırı Hareketleri Sebebiyle İşverenin Sözleşmeyi Haklı Nedenle Fesih Hakkı

İş Kanunu 25. Maddesi işverenin haklı nedenle fesih hallerini değerlendirme altına almış ve maddeler halinde belirtmiştir. Bununla birlikte, haklı nedenle fesih TBK'da *"Sözleşmeyi fesheden taraftan, dürüstlük kurallarına göre hizmet ilişkisini sürdürmesi beklenemeyen bütün durum ve koşullar, haklı sebep sayılır"* hükmüyle düzenlenmiştir. TBK'nın bu düzenlemesi, uyuşmazlığın yargı aşamasında, yargı mercileri tarafından geçerli nedenle fesih ve haklı nedenle fesih ayrımında değerlendirilen bir husustur.

İşveren tarafından işçiye verilen talimatlar doğrultusunda İşçi tarafından iş görme yükümlülüğüne aykırı davranışlarda bulunması İş Kanunu m. 25'e göre işverene sözleşmeyi haklı nedenle feshetme hakkı verir. İş Kanunu m. 25/II-h bendinde *"İşçinin yapmakla ödevli bulunduğu görevleri kendisine hatırlatıldığı halde yapmamakta ısrar etmesi"* derhal feshi doğuracak bir sebep olarak değerlendirilmiştir.

Kanunun lafzından anlaşılacağı üzere; haklı sebeple işveren tarafından sözleşmenin feshedilmesi için, işçinin verilen talimatlara uymaması yeterli değildir. Talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırılığın yanı sıra işçiye bu durumun hatırlatılması gerekmektedir. Yapılacak bu hatırlatma, haklı nedenle fesih için zorunlu bulunan durumlardan bir tanesidir[334].

İşveren tarafından yapılacak hatırlatmalar, işin niteliğine, tehlike durumuna göre birden fazla defa olacak şekilde de yapılabilmektedir. Yapılacak bu ihtarlar için ise, İş Kanunu'nda özel bir şekil şartı öngörülmemiştir. Bir başka ifade ile, işveren yazılı olarak yapabileceği gibi sözlü olarak da uyarılarda bulunabilir. Yazılı şekilde uyarıda bulunmak, işverene uyuşmazlık durumunda ispat külfetini hafifletmektedir[335].

---

[333] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/1064 E., 2018/18998 K. ve 22.10.2018 T. kararı (E.T.: 20.05.2019/Kazancı)
[334] **Tunçomağ,** Kenan**/Centel**, Tankut**.:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1999, s.202
[335] **Senyen Kaplan**, s. 322,323.

Kanun koyucu tarafından işveren tarafından haklı nedenle fesih yoluna başvurulması için sadece hatırlatma yapılması da yeterli görülmemektedir. İş Kanunda işveren derhal fesih yoluyla sözleşmeyi sona erdirmesinin bir koşulu olarak işçinin yapmamakta ısrar etmesi hususuna yer verilmiştir. Bir başka deyişle, işçinin, işveren tarafından verilen talimatlara uygun talimatlara aykırı davranışları bulunmalı, ayrıca yapılan uyarılara rağmen aykırı hareketlerde bulunmayı sürdürmelidir. Yargıtay'ın bir kararında verdiği "*Dosya içeriğine göre, davalı işverenliğin açma- kapama departmanında çalışan davacı işçinin önceki ve son görev yerinde amirleri tarafından kendisine verilen günlük iş adedini tamamlamamakta ısrar ettiği, savunma talep ve ihtar cezalarına konu eylemlerin iş adedini sağlayamama nedenine dayandığı, davalı işverenliğin gerçekleştirdiği feshin haklı olduğu anlaşıldığından…"* hükmüyle, işçinin amirleri tarafından uyarılmasına rağmen ısrarlı olarak işi yapmaktan imtina etmesi haklı nedenle fesih olarak değerlendirilmiştir[336].

İşçinin uyarılara rağmen işi yapmamasının yanı sıra, Kanun, özen yükümlülüğünün yerine getirilmesi sebebiyle işverenin zarara uğraması halinde de işverene haklı nedenle fesih hakkı tanımıştır. İş Kanunu m. 25/II-ı'da yer aldığı üzere *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"* derhâl fesih sebebidir. Bu doğrultuda, işçinin iş görme borcuna aykırı olarak zarar meydana getirici bir harekette bulunması halinde, işveren derhal fesih hakkından yararlanarak, herhangi bir yazılı bildirim zorunluluğuna uymaksızın iş sözleşmesini feshedebilir.

Kanun koyucu tarafından düzenleme altına alınan 25. Maddede yer aldığı üzere, bir işi yapmış olsa da; özen yükümlülüğüne aykırı olarak işi ifa eden ve bu doğrultuda işyerinde bulunan malzemeleri hasara ve/veya kayba uğratan işçi açısından işverenin derhal fesih hakkı bulunmaktadır.

[336] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2017/20211 E., 2018/4078 K. ve 26.2.2018 T. Kararı (E.T.: 25.05.2019/Kazancı)

İşveren tarafından bu hakkın kullanılması için işyerinde bulunan mal veya eşyaya bir zarar gelmelidir. Bununla birlikte işyerinde bulunan mal veya eşyalara gelen zararda işçinin aykırı bir davranışı ve bu davranışta bir kusuru bulunmalıdır. Ayrıca işveren tarafından derhal fesih yoluna başvurulması sadece uğranılan bu zararın işçinin otuz günlük ücreti ile ödeyemeyecek ağırlıkta olması şartı bulunmaktadır.

Türk Borçlar Kanunu m. 400'de *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur"* hükmü yer almaktadır. Her iki madde beraber değerlendirildiğinde, TBK hükümleri uyarınca, işçinin kusurunu kaldıran hallerde işveren tarafından haksız fesih yoluna başvurulmasının doğru olmayacağı kabul edilmelidir[337].

Nitekim Yargıtay'ın yakın tarihli bir kararında *" ...eyleminin feshi gerektirecek geçerli bir neden teşkil edip etmediğinin belirlenmesi için kusur oranı ve oluşan zarar miktarının kuşkuya yer vermeyecek şekilde açıklığa kavuşturulması gerekir. Bu nedenle, davacının görev tanımı, arıza meydana gelen makinadaki duruş süresi, arızaya kimin müdahale ettiği, duruş sebebi ile zarar meydana gelip gelmediği birlikte değerlendirilerek makine mühendisi ve iş güvenliği konusunda uzman bilirkişiler aracılığı ile keşif icra edilerek rapor alınmalı, davacının kusurlu olup olmadığı tespit edilmeli, ayrıca oluşan zarar ile varsa kusura isabet eden zarar miktarı belirlenerek, tespit edilecek zarar miktarı davacının 30 günlük ücreti ile karşılaştırılarak sonuca gidilmeli ve feshin geçerli nedene dayanıp dayanmadığına karar verilmelidir"* hükmü kurulmuş olup; TBK hükümleri ile İş Kanunu hükümlerinin beraber değerlendirilerek karar verilmesi gerektiğinden beyanla, Yerel Mahkeme'nin kararı bozulmuştur[338].

İşveren tarafından derhal fesih halinde yapılacak fesih bildirimi yazılı olmalıdır. Nitekim TBK m. 435'te *"Taraflardan her biri, haklı sebeplerle sözleşmeyi derhâl feshedebilir"* emredici hükmü yer almaktadır. Bu doğrultuda sözleşmeyi haklı nedenle fesheden işveren, fesih sebebini diğer tarafa bildirmek zorundadır. Fesih bildirimi

[337] **Arslan,** s.48.
[338] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2015/35118 E., 2018/15692 K. ve 25.6.2018 T. kararı (E.T.: 25.05.2019/Kazancı)

karşı tarafa ulaştığı anda hüküm ve sonuç doğurmaktadır. Nitekim, bu hususa ilişkin Yargıtay Hukuk Genel Kurulu *"İş sözleşmesini sona erdiren en önemli sebeplerden biri fesihtir. Fesih, sürekli (belirli ya da belirsiz süreli) bir iş sözleşmesini derhal veya belirli bir sürenin geçmesi ile sona erdiren, tek taraflı ve karşı tarafa ulaşması gerekli bozucu yenilik doğuran bir haktır. Dolayısıyla fesih karşı tarafa ulaştığı andan itibaren hüküm ve sonuçlarını doğuran, karşı tarafın kabulünü gerektirmeyen bir irade açıklamasıdır"* kararına yer vermiştir[339].

Bununla birlikte işveren tarafından sayılan sebeplerle sözleşmenin haklı nedenle feshi yoluna başvurulması için İş Kanunu bir süre sınırlaması öngörmüştür[340]. Bu doğrultuda, İşçinin talimatlara aykırı davranması sebebiyle işveren ancak bu aykırılığı öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten veya her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra bu hakkını kullanabilir. Bu süre geçtikten sonra işveren derhal fesih yoluna başvuramaz.

C. İşverenin Tazminat Talep Etme Hakkı

1. Genel Olarak

Türk Borçlar Kanunu genel hükümler çerçevesinde, zarar görenin kusur doğrultusunda verilen zararların tazminini isteme hakkı bulunmaktadır. Bu doğrultuda, TBK m. 112 hükmü uyarınca, *"Borç hiç veya gereği gibi ifa edilmezse borçlu, kendisine hiçbir kusurun yüklenemeyeceğini ispat etmedikçe, alacaklının bundan doğan zararını gidermekle yükümlüdür."* Bu çerçevede, zarara uğrayan kişi, olayın durumuna göre, zararın maddi ve manevi olarak giderilmesini talep etme hakkına sahiptir.

---

[339] [339] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2018/22-894 E., 2018/1743 K. ve 20.11.2018 T. kararı (E.T.: 03.02.2020/Kazancı)

[340]İş Kanunu m. 26'a göre *"24 ve 25 inci maddelerde gösterilen ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere dayanarak işçi veya işveren için tanınmış olan sözleşmeyi fesih yetkisi, iki taraftan birinin bu çeşit davranışlarda bulunduğunu diğer tarafın öğrendiği günden başlayarak altı iş günü geçtikten ve her halde fiilin gerçekleşmesinden itibaren bir yıl sonra kullanılamaz. Ancak işçinin olayda maddi çıkar sağlaması halinde bir yıllık süre uygulanmaz. Bu haller sebebiyle işçi yahut işverenden iş sözleşmesini yukarıdaki fıkrada öngörülen süre içinde feshedenlerin diğer taraftan tazminat hakları saklıdır."*

Maddi zarar, kişinin *"malvarlığında"* kendi iradesinde olmaksızın oluşan ve para ile değerlendirilebilen zararlardır. Manevi zarar ise, bir kişinin gördüğü zarar neticesinde üzüntü yaşaması sebebiyle meydana gelen zararlardır[341]. Bu doğrultuda, bir kişi yaşadığı olay doğrultusunda, malvarlığında meydana gelen azalmalar neticesinde maddi tazminat, manevi bütünlüğüne gelen zararlarda ise manevi tazminat talebinde bulunabilir.

Genel hükümler çerçevesinde değerlendirildiğinde, borcunu hiç ya da gereği gibi ifa etmeyen işçinin işvereni bir zarara uğratması durumunda, işverenin, İş Kanunu 26. Maddesinde belirlendiği üzere, TBK m. 112 kapsamında tazminat talep etme hakkı bulunmaktadır.

2. İşverenin Tazminat Talep Etme Hakkı

İşçinin, işverenin talimatlarına aykırı olarak hareket etmesi sonucunda iş sözleşmesinin feshi müeyyidesiyle karşılaşabileceği gibi, aykırı hareketi sonucu işverene uğrattığı bir zarar bulunursa, işveren genel hukuk kuralları çerçevesinde zararın tazmini için işçiye başvurabilir. Nitekim, İş Kanunu 26. Maddesi ile işverenin sözleşmeyi haklı nedenle derhal feshetmesi halinde *"taraftan tazminat hakları saklıdır"* hükmüne yer vermiştir.

Ancak vurgulanması gerekir ki; genel hükümler çerçevesinde tazminat yoluna başvurulduğunda, işçinin akde aykırı davranışı ile meydana bir zarar gelmesi ve zarardan işçinin kusurlu bulunması gerekir. Bu durumda işçinin kusurunu ortadan hafifletecek veya kaldıracak şekilde işverenin veya üçüncü kişinin kusurunun bulunması durumu işçinin kusur oranını değiştirebileceği için, işverenin tazminat isteme hakkını doğrudan etkileyecektir[342].

Yargıtay'ın 2018 yılında verdiği *"Kasıt veya ihmal ve dikkatsizlik ile iş sahibine iras ettiği zarardan mesuldür. İşçiye terettüp eden ihtimamın derecesi akte göre tayin olunur ve işçinin o iş için muktazi olup iş sahibinin malumu olan veya olması icabeden*

[341] **Ünal,** Mehmet, Manevi Tazminat Ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1, Ankara 1978, s. 398,399.
[342] **Makas,** s. 176.

malumatı derecesi ve mesleki vukufu kezalik istidat ve evsafı gözetebilir" düzenlemesini içermektedir. Uygulama ve doktrinde de, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde, işçinin işverene verdiği zararı tazmin edebileceği kabul edilmiştir. İşçinin verdiği zararın tazmini için ise öncelikle bir zarar meydana gelmeli ve uğranılan zarar işçinin kusurundan kaynaklanmalıdır. Yani işçi verdiği zarara kasıtlı bir hareketle sebep olmasa dahi en azından kusurunun bulunmasının gerektiği kuşkusuzdur" hükmüyle, Türk Borçlar Kanunu hükümleri doğrultusunda karar vermiştir[343].

3. İşçinin Zararı Tazmin Etme Yükümlülüğü

İşçi, işverenin talimatlarına ya da iş görme yükümlülüğüne aykırı olarak hareket eder ve işvereni bir zarara uğratırsa, TBK m. 400 çerçevesinde bu zarardan sorumlu olmaktadır. TBK'daki bu düzenlemeye paralel olarak, İş Kanunu'nun 26.maddesi uyarınca da işverenin tazminat hakkı saklı tutulmaktadır.

Kanunun emredici hükmüne göre, işverenin işçisinden tazminat talep edebilmesi için bazı unsurların sağlanması gerekmektedir. Öncelikli olarak işçinin yükümlülüklerine aykırı hareket etmesiyle birlikte kusurun doğması gerekmektedir. Ardından işveren bu kusur sonucunda zarara uğramalıdır. İşçinin kusuru ile işçinin uğradığı zarar arasındaki illiyet bağı bulunmalıdır[344].

Nitekim, Yargıtay, bir kararında, işçinin zararı tazminat yükümlülüğüne ilişkin şartları *"Uygulama ve doktrinde de, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde, işçinin işverene verdiği zararı tazmin edebileceği kabul edilmiştir. İşçinin verdiği zararın tazmini için öncelikle verdiği zararın kesin olması gerekmektedir. İkinci şart ise işçinin verdiği zararın işçinin kusurundan kaynaklanmasıdır. Yani işçi verdiği zarara kasıtlı bir hareketle sebep olmasa dahi en azından kusuru bulunmalıdır"* ifadeleriyle değerlendirmiştir[345].

---

[343] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/22-1745 E., 2018/1320 K. ve 4.7.2018 T. kararı (E.T.: 16.12.2019/Kazancı)
[344] **Eren,** (Özel Hükümler), s. 545.
[345] Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2016/31994 E., 2016/26706 K. ve 12.12.2016 T. kararı (E.T.: 15.12.2019/Kazancı)

a. Kusur

Kusur, hukuka uygun olmayan bir harekete sıkı sıkıya bağlıdır. Zira kusurlu sorumluluktan bahsedilebilmesi için kusur kurucu niteliktedir[346]. İş sözleşmesine bağlı olarak çalışan işçinin yükümlülüklere aykırı olarak hareket etmesi de kusurunu doğuracaktır.

Borçlar hukuku anlamında kusur boyutlarına göre iki farklı şekilde değerlendirilir. İlk olarak kasti bir hareket ya da ağır bir ihmalle ağır kusurluluk, ikinci olarak da hafif bir ihmal sonucu karşılaşılan hafif ihmal halidir[347].

İşverenin işçiye uğrattığı zararın giderilmesinde, zararın boyutundansa tazminat açısından ödenilecek tutar daha ön planda olduğu için kusurun boyutunu saptamak önemli bir husustur. Çünkü işçi zararı kusuru oranında tazmin eder. Kusurun boyutunun belirlenmesi de hakimin takdir yetkisine bağlı olmaktadır ve hakim şartlarına göre her olayı ayrı değerlendirmelidir[348].

Zararın belirlenmesi ve zararın giderilmesi açısından kusurun belirlenmesi önemli bir husustur. Yargıtay'ın *"Fesih 4857 sayılı Kanunun 25/II-ı bendi uyarınca yapılmış ancak mahkemece meydana gelen zararın miktarı ve olayda davacının kusur durumu araştırılmamıştır. Bu nedenle zararın miktarı ve davacının veya dava dışı kişilerin kusur durumları yönünden uzman bilirkişiden rapor alınmalı gerekirse mahallinde keşif yapılmalı tüm dosya kapsamı ile birlikte değerlendirilerek sonuca gidilmelidir"* kararıyla birlikte, somut olayda kusur hesaplanmadan karar verilmesinin hatalı olması gerekçesiyle yerel mahkemenin kararını bozmuştur[349].

Kusurun belirlenmesi, tazminatın boyutunu belirlediği için, somut olayda işçinin işverenin ya da başka bir üçüncü kişinin kusurlu olması açısından farklı durumlar karşımıza çıkmaktadır.

---

[346] **Eren,** s. 569/571

[347] **Tekinay,** Selahattin Sulhi/**Akman,** Sermet/**Burcuoğlu**, Haluk/**ALTOP** Atilla, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993, s. 495.

[348] **Makas,** s. 167,168.

[349] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/3934 E., 2007/11413 K. ve 24.4.2007 T. kararı (E.T.: 26.01.2019/Kazancı)

aa. İşçinin Kusuru

TBK 400. madde uyarınca, işçi, kusuru ile işverene uğrattığı her türlü zarardan sorumludur. Bu doğrultuda, işçi iş görme ve talimatlara uyma yükümlülüğüne aykırı hareket eder ve bunun sonucunda işverene bir zarar verirse sorumluluk altına girecektir.

Yargıtay'ın yerleşik içtihadında ve birçok kararında yer aldığı üzere "*İşçinin kusursuz olduğunun ortaya çıkması halinde işverenin haklı fesih imkanı olmadığı gibi, işçinin kusuru belli bir yüzde ya da belli bir oran olarak saptanmışsa; zararın miktarı da bu kusur nispetinde azaltıldıktan sonra otuz günlük ücreti aşıp aşmadığına bakılmalıdır*[350]*."*

3008 sayılı Eski İş Kanunu'nun 16. maddesinin aksine[351] yürürlükte olan 4857 sayılı İş Kanunu işverene 25. maddesiyle işçinin kusurunun boyutuna bakmaksızın işvereni bir zarara uğratması durumunda derhal fesih hakkı ve 26. maddesiyle de tazminat hakkı tanımıştır[352]. Yargıtay da *"Zararın işçinin kasıtlı davranışından ya da taksirli eyleminden kaynaklanmasının herhangi farkı bulunmamaktadır. Örneğin işverene ait iş makinesi paletlerine kasten metal cisim sokmak suretiyle zarar veren işçinin ve trafik kazası sonucu işvereni zarara uğratan işçinin aynı şekilde iş sözleşmeleri haklı nedenle sona erdirilebilir"* şeklinde yer verdiği değerlendirmesi ile, açıkça işçinin kusura nasıl sebep olduğunun önemi bulunmadığına değinmiştir[353].

bb. İşverenin Kusuru

İşçinin kusur oranı belirlenirken dikkat edilen birçok hususdan bir diğeri de, işverenin kusuru olup olmadığıdır. Zira işverenin kusuruyla hareket ettiği hallerde,

---

[350] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2015/22-1635 E., 2018/218 K. ve 14.2.2018 T., Yargıtay 22. Hukuk Dairesi 2017/44129 E., 2017/28516 K. ve 13.12.2017 T. kararları (E.T.: 18.01.2019/Kazancı)

[351] 3008 sayılı Eski İş Kanunu 16. Maddesinde *"İşçi, kendi kasdı veya ağır bir ihmali yüzünden işin emniyetini tehlikeye düşürürse, işverenin malı olan veya malı olmayıp da emaneti altında bulunan makinaları, tesisatı veya sair eşya ve maddeleri on günlük ücretinin tutarı ile ödenemiyecek derecede hasara uğratırsa"* hükmüne yer verirken; yürürlükte bulunan 4857 sayılı İş Kanunu 25. Maddesinde kasıt ve ihmal ifadeleri kaldırılarak yerine *"kendi isteği veya savsaması yüzünden"* ifadesi getirilmiştir.

[352] **Makas,** s. 169.

[353] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/27655 E., 2008/24626 K. ve 24.9.2008 T. kararı (E.T.: 18.01.2019)

işçinin kusur oranında değişme olacaktır. Şöyle ki; işveren ağır kusurlu ise çalışanı artık sorumluluktan kurtulacak; işveren eğer hafif kusurlu ise bu durumda da işçinin sorumluluk oranı düşecektir[354].

Zira TBK 52. maddesinde *"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"* hükmüne yer vermiştir. TBK'nın genel hükümlerinden olan bu madde doğrultusunda; işverenin kusurlu olması, işçinin kusurunun belirlenmesinde açıkça etkili olmaktadır. Bu düzenlemeye paralel olarak İş Sağ. ve Güv. K. m. 4'te *"Çalışanların iş sağlığı ve güvenliği alanındaki yükümlülükleri, işverenin sorumluluklarını etkilemez"* düzenlemesine yer verilmiştir. Kanun koyucu açıkça işçinin yükümlülüklere aykırı olarak kusurlu hareketinde işverenin de kusurunun bulunabileceğine değinmiştir. Böyle bir durumda ise kusur dağılımına gidilecektir[355].

Kanunlara paralel olarak, işverenin işyerinde zorunlu olan tedbirleri almaması, çalışırken kullanılan malzemelerin bakım-onarım durumlarını gözetmemesi ve buna benzer şekillerdeki kusurlu davranışıyla zararın ortaya çıkmasına sebep olması halinde, işveren, ağır kusurlu olarak değerlendirilebilecek ve bu da işçinin sorumluluğunda değişime neden olabilecektir[356]. İşverenin çalıştıracağı işle ilgili (özellikle tehlikeli olanlarda) olarak alacağı işçinin yetenek ve özelliklerini değerlendirmelidir[357]. Zira, hayatın olağan akışında ve değişen teknolojik gelişmeler sonucunda, işveren, sürekli takipte kalmalı ve tedbirsel zorunluluklarını yerine getirmelidir. İşveren, deneyimsizlik, gelişmelerden haberdar olmama ya da kendisi gibi çalışan diğer yerlerde tedbirlerin alınmamasını ortaya koyarak sorumluluk altına girmekten kaçamayacaktır[358].

[354] **Ertaş,** s. 40,41.
[355] **Özen,** Mustafa, İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi Sayı: 2015/2, Ankara 2015, s. 226.
[356] **Ertaş**, s. 40,41.
[357] **Senyen Kaplan,** s. 163.
[358] **Güzel,** Ali, **UGAN ÇATALKAYA,** Deniz, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı: 34, İstanbul 2012, s.171.

Yargıtay'ın 2014 tarihli içtihadı birleştirme kararını esas alarak verdiği *"İşverenin hukuki sorumluluğu yasa ve içtihatlarla belirlenmiş olan ayrık haller dışında ilke olarak iş akdinden doğan işçiyi gözetme (koruma) borcuna aykırılıktan kaynaklanan kusura dayalı sorumluluktur. İş kazasından doğan tazminat davalarının özelliği gereği, İş Kanunu'nun 77. maddesinin öngördüğü koşulları göz önünde tutarak ve özellikle işverenin niteliğine göre, işyerinde uygulanması gereken İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün ilgili maddelerini incelemek suretiyle, işverenin işyerinde alması gerekli önlemlerin neler olduğu, hangi önlemleri aldığı, hangi önlemleri almadığı, alınan önlemlere işçinin uyup uymadığı gibi hususlar ayrıntılı bir biçimde incelenmek suretiyle kusurun aidiyeti ve oranı hiçbir kuşku ve duraksamaya yer vermeyecek biçimde belirlenmelidir"* kararıyla; işverenin kusur sorumluluğunun değerlendirilmesine ve bu doğrultuda işçinin kusur oranının bulunmasına karar vermiştir[359].

İşverenin kusurunun kusursuz sorumluluk mu olduğu yoksa kusur sorumluluğu mu olduğu, doktrinde çokça tartışılan hususlardan biridir. Kanunda yer alan düzenlemelerle birlikte, işverenin kusura dayalı sorumluluğunun kapsamı oldukça genişletilmiştir. Yargıtay bir kararında, işverenin kusuru ile ilgili olarak *"Öte yandan objektifleştirilen kusur, kusur sorumluluğunu kusursuz sorumluluğa yaklaştırsa da, onu kusursuz sorumluluk haline dönüştüremez. Çünkü bazı istisnalar dışında işverenin sorumluluğu için kusurun varlığı şarttır. Ancak Türk Borçlar Kanununun 417/2. maddesi, Anayasa ve 6331 Sayılı Kanun hükümleri objektifleştirilmiş kusur sorumluluğu ilkesi gereğince işverenin sorumluluğunu oldukça genişletmiştir*" hükmü kurulmuştur[360].

Yargıtay'ın kabul ettiği görüşe paralel olarak ve ilgili kanunlar çerçevesinde değerlendirildiğinde, bizim de katıldığımız sorumluluk görüşü, kusura dayalı sorumluluktur[361]. Yargıtay da yerleşik içtihat olarak benimsediği "*Zira kusurlu*

[359] Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2017/1647 E., 2018/7680 K. ve 23.10.2018 T. kararı Yargıtay Hukuk Genel Kurulunun 16.06.2004 gün ve 2004/21-365 E.-369 K. sayılı kararı ile aynı yöndedir. (E.T.: 20.01.2019/Kazancı)

[360] Yargıtay 21. Hukuk Dairesi 2016/19122 E., 2018/6874 K. ve 1.10.2018 T. kararı (E.T.: 10.03.2019/Kazancı)

[361] **Baloğlu,** Cem, İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi Cilt:13 Sayı:3, Ankara 2014, s.113.

olmadığı gibi, kendisinden beklenen özeni gereği şekilde yerine getirmiş olan bir işvereni, işyeri ya da işletmesiyle uzaktan yakından ilgili bulunan bir üçüncü kişinin eyleminden giderek mücbir sebepten de sorumlu tutmak adalet ve hakkaniyet duygularını incitir" hükmüyle kusur sorumluluğuna dayalı sorumluluk halini kabul etmiştir[362].

cc. Üçüncü Kişinin Kusuru

İşçinin kusurunun oluşmasında, işverenin kusurunda olduğu gibi üçüncü kişinin kusurunda da, olaydaki neden-sonuç ilişkisini (illiyet bağını) kaldıracak şekilde yapılan kusurlu davranış işçinin sorumluluğunu ortadan kaldırır ya da azaltır[363].

Üçüncü kişi, kusurlu davranışıyla, işçinin kusurunu geri plana atacak şekilde zararın oluşmasına neden oluyorsa; işçi kusuru nedeniyle sorumluluk altına girmekten kurtulacaktır. Ancak üçüncü kişinin kusuru işçinin kusurunu ortadan kaldırmıyor fakat yine de oluşmasında etkili bulunuyorsa, bu durumda kusur oranları hesaplanarak her ikisi de ortaya çıkan zarardan sorumlu olacaktır[364].

Yargıtay İçtihadı Birleştirme kararında *"Somut olayda, zararlandırıcı olayda üçüncü kişinin %75 ve hak sahiplerinin miras bırakanı Yusuf İmamoğlu'nun %25 kusurlu olduğu açık-seçiktir. Hal böyle olunca, zararlandırıcı olay üçüncü kişi ve hak sahiplerinin miras bırakanının kusurlu davranışı sonucu oluştuğuna göre, nedensellik bağının kesildiği ve özellikle işverenin hak sahiplerinin miras bırakanının kusurundan sorumlu tutulamayacağı giderek yukarıda sözü geçen İçtihadı Birleştirme Kararına dayanılarak istihdam eden davalının sorumluluğuna gidilemeyeceği ortadadır"* hükmüne yer verilmiştir[365]. Kararda işçi ile üçüncü kişinin kusur oranları belirlenmiş olduğu ve bu doğrultuda illiyet bağının kesilmiş olduğu değerlendirilmiş ve işverenin sorumluluğu ortadan kaldırılmıştır.

---

[362] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 1986/9-722 E., 1987/203 K. ve 18.3.1987 T. kararı ve 2018 tarihli YHGK 2015/10-1100 E., 2018/1185 K. ve 13.6.2018 T. kararı (E.T.: 20.01.2019/Kazancı)
[363] **Eren,** s. 566.
[364] **Makas,** s. 172.
[365] Yargıtay Hukuk Genel Kurulu 2000/21-1333 E., 2000/1594 K. ve 1.11.2000 T. kararı (E.T. 26.01.2019/ Kazancı)

b. Zarar

Kelime anlamı olarak değerlendirildiğinde zarar, *"Bir şeyin, bir olayın yol açtığı çıkar kaybı veya olumsuz, kötü sonucu*[366] *"* olarak tanımlanır. TBK ya da İş Kanunu'nda herhangi bir tanım yapılmamış, sadece ortaya çıkan zararın giderilmesi açısından ilgili hükümlere yer verilmemiştir. Doktrinde ya da yargısal boyutta zarar ise, dar anlamda maddi ve geniş anlamda ise manevi zarar olarak değerlendirilmiştir[367].

c. İlliyet Bağı

İlliyet bağı, zarara sebep olan kişilerin sorumluluklarının belirlenmesinde asıl rol oynayacak unsurdur. İlliyet başka bir ifade ile nedensellik bağı, zarar ile kusur arasında bir neden-sonuç ilişkisinin bulunması durumudur. Yargıtay kararında *"Gerçekleşen zararla sorumluluğun bağlandığı olay veya davranış arasındaki sebep-sonuç ilişkisine illiyet bağı denmektedir"* ifadeleriyle tanımlanmıştır[368].

Zira kusur ile zarar arasında illiyet bağı olmadığı sürece kimsenin sorumluluğundan bahsedilemeyecektir[369]. Yargıtay *"İşyerine özgü tehlike ile meydana gelen kaza arasında uygun illiyet bağı mevcut değilse, işveren olaydan sorumlu tutulamaz"* hükmüne yer vererek, sorumluluk için illiyet bağını zorunlu tutmuştur[370].

d. Sorumluluk

Sorumluluk kavramı kelime anlamıyla *"Kişinin kendi davranışlarını veya kendi yetki alanına giren herhangi bir olayın sonuçlarını üstlenmesi, sorum, mesuliyet"* olarak tanımlanmaktadır[371]. Borçlar hukuku anlamında sorumluluk kavramı ise; taraflar arasında akdedilmiş bulunan bir sözleşmeden doğan bir borca uygun olmayan

---

366 http://tdk.gov.tr/index.php, *"zarar"*
367 **Eren,** s. 520,521.
368 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2014/33535 E., 2016/10473 K. ve 26.4.2016 T. kararı (E.T.: 20.01.2019/Kazancı)
369 **Eren,** s. 536
370 Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1987/2181 E., 1987/2655 K. ve 5.3.1987 T. kararı (E.T.: 26.01.2019/Kazancı)
371 http://tdk.gov.tr/index.php, *"sorumluluk"*

hareketlerinden kaynaklı olarak ortaya çıkan durumdan mesul olması anlamına gelmektedir[372]. İş hukukunda ise, iş ilişkisinde taraflar sözleşmeye aykırı hareket etmeleri halinde meydana gelecek zarardan sorumlulardır.

İş hukukunda kusur ve sorumluluk birbirlerini tamamlayan kavramlardır. Nitekim TBK açıkça *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur"* ifadesiyle, işçinin kusuru doğrultusunda sorumluluğun doğacağını belirtmiştir. İşverenin kusuru doktrinde tartışmalı bir konu olsa da, kusuru doğrultusunda sorumluluğun oluşacağı görüşü savunulmaktadır.

aa. Sorumluluk Hallerinin Belirlenmesi

İş ilişkisinde sorumluluğun belirlenmesi, olayın durumuna göre değişiklik gösterir. Nitekim sorumluluğun belirlenmesinde hakim davaya konu olayın durumuna göre karar vermeli ve bu kararın verilmesinde çeşitli yollara başvurmalıdır.

Kanun koyucu TBK'nun 400. maddesiyle işçinin sorumluluğunun değerlendirilmesinde; işçinin bulunduğu durumun şartlarının göz önünde tutulmasını zorunlu kılmıştır[373].

Yargıtay ise, sözleşmeye aykırı davranış neticesinde ortaya çıkan zararda işçi veya işverenin sorumluluğunun ve zararın boyutunun belirlenmesi açısından bilirkişi incelemesine başvurulmadan karar verilmesini; eksik inceleme sonucu verilen bir karar olduğu şeklinde değerlendirmiştir[374].

Sorumluluk doğrudan kusur ile alakalı olması sebebiyle, kusurun belirlenmesinde anlatılanlar sorumluluğun belirlenmesinde de aynı şekilde geçerlidir.

---

[372] **Eren,** s.490.

[373] TBK m.400 *"Sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur."*

[374] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 1999/18058 E. , 1999/20472 K. ve 20.12.1999 T. Kararı (E.T.: 02.03.2019/Kazancı)

aaa. İşçinin Sorumluluğunun Sınırları

Borçlar Hukuku'nda genel bir ilke olarak; taraflar, aralarında diledikleri şekil ve hususlarda yasal çerçeveler içerisinde sözleşme yapma iradesine sahiptirler[375].

İş sözleşmesinin kurulmasıyla birlikte, taraflara çeşitli hak ve yükümlülükler verilmektedir. İşçinin göstermesi gereken özen yükümlülüğü de bu yükümlülüklerden biridir. Ancak özen yükümlülüğü sabit olmakla birlikte; sözleşmeye konu olan işin niteliği itibariyle, gösterilmesi gereken özen iş ilişkisinde farklılık gösterebilir. Nitekim TBK'da işçinin özen yükümlülüğü düzenlenirken, sorumluluğun derecesi ile ilgili olarak herhangi bir belirleme yapılmamıştır.

Bu sebeple işçinin sorumluluğunun boyutları sözleşme ile belirlenebilir. Belirtilen sınırlar çerçevesinde, iş sözleşmesinde de işçinin sorumluluğunu genişletecek veya daraltacak şekilde sözleşmeler düzenlenebilir.

aaaa. Sorumluluğun Artırılması

TBK genel hükümleri kapsamında, sözleşme serbestisi sınırları içerisinde, taraflar hak ve yükümlülüklerini de serbestçe tayin edebilirler. Bu doğrultuda, işçinin sorumluluğunun arttırılabileceği değerlendirilmelidir[376].

Yapılan işin niteliği itibariyle, özellikle tehlikeli işler kapsamında çalıştırılacak işçilerden, diğer işlere göre daha fazla özen göstermesi beklenebilir. Bu sebeple işçinin sözleşmesinde, sorumluluğunun arttırılmasına dair düzenlemeler yer alabilir. Ancak her hukuki ilişkide olduğu gibi, iş ilişkisinde de bu yükümlülük kanuni çerçeveler içerisinde yer almalı ve özellikle ahlaka ve adaba aykırı olmamalıdır.

---

[375] Türk Borçlar Kanunu, 26. maddesinde; *"Taraflar, bir sözleşmenin içeriğini kanunda öngörülen sınırlar içinde özgürce belirleyebilirler"* düzenlemesiyle sözleşme kurma özgürlüğüne yer vermiştir.
[376] **Ertaş,** s. 44.

bbbb. Sorumluluğunun Azaltılması

İşçi tarafından gösterilmesi gereken özene bağlı olarak sorumluluğun artırılabileceği gibi azaltılması da mümkündür. Sorumluluğun daraltılması ise, işçinin kusuruyla sebep olduğu bir zararda, ödeyeceği bedelin verilebilecek en yüksek sınırını belirten anlaşmalardır. Özellikle tehlikeli işlerde çalışan işçinin sorumluluğunun azaltılması, İş Kanunun çalışanı koruyan niteliği ile bağdaşan bir düzenlemedir[377].

TBK m. 400. Maddesinde *"İşçi, işverene kusuruyla verdiği her türlü zarardan sorumludur. Bu sorumluluğun belirlenmesinde; işin tehlikeli olup olmaması, uzmanlığı ve eğitimi gerektirip gerektirmemesi ile işçinin işveren tarafından bilinen veya bilinmesi gereken yetenek ve nitelikleri göz önünde tutulur"* sınırları düzenlenmiştir. Bu sınırlar çerçevesinde, kastın ya da ağır ihmalin bulunmadığı durumlarda işçinin bazen hata yapabileceği ihtimali göz önünde bulundurularak sorumluluğun azaltılması, Kanun koyucunun iradesine uygun olacaktır. Ancak Kast veya ağır ihmal durumlarında böyle bir anlaşma geçerli olmayacak, sadece hafif ihmal durumlarında sorumluluğun azaltılmasından bahsedilebilecektir[378].

cccc. Sorumluluğu Kaldıracak Nitelikte Yapılan Anlaşmalarının Hükümsüzlüğü

Borçlar hukuku anlamında, sorumluluğun kaldırılması, sözleşme taraflarından birinin kusuru sebebiyle sorumlu olmayacağına ilişkin olarak düzenlenen sözleşme ya da sözleşme maddeleridir. Doktrinde, sorumluluğu kaldıracak nitelikteki düzenlemeler, *"taraflar arasında bulunan akdin ihlali sebebiyle ortaya çıkacak zararın tamamıyla ya da bir kısmının tazminini engelleyecek anlaşmalar"* olarak tanımlanır [379] . Yargıtay sorumsuzluk anlaşmalarını, *"Sorumsuzluk anlaşmaları, sözleşmenin ileriki bir tarihte ihlali halinde, sözleşmenin bir tarafının kısmen veya tamamen tazminattan sorumlu tutulmasını engelleyen, alacaklı yönünden bir tasarruf,*

[377] **Makas,** s. 173.
[378] **Makas,** s. 174.
[379] **Tekelioğlu,** Numan, Sorumsuzluk Anlaşmalarına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, SDÜHFD Cilt: 6 Sayı 1-2, Isparta 2016, s.4.

borçlu yönünden ise kazandırıcı nitelikte bir hukuki işlemdir" şeklinde tanımlamıştır[380].

Ancak TBK, zarara uğrayanın haklarına halel gelmemesi açısından, borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşmaların kesin olarak hükümsüz olduğuna yer vermiştir[381].

İş ilişkisi içerisinde ise aynı maddenin devam fıkrasında yer aldığı üzere; *"Borçlunun alacaklı ile hizmet sözleşmesinden kaynaklanan herhangi bir borç sebebiyle sorumlu olmayacağına ilişkin olarak önceden yaptığı her türlü anlaşma kesin olarak hükümsüzdür."* Kanunun lafzından açıkça belli olmaktadır ki; iş sözleşmesinde sorumluğun; kasten, ağır veya hafif ihmali sonucu doğmasının herhangi bir farkı olmayacaktır. Sorumsuzluğa ilişkin olarak yapılacak her türlü düzenleme, sözleşmenin hangi tarafı olduğu fark etmeksizin kesin olarak hükümsüzdür[382].

e. İspat Yükümlülüğü

Bir Hukuki uyuşmazlıkta, ispat yükü, HMK m. 190'a göre *"Kanunda özel bir düzenleme bulunmadıkça, iddia edilen vakıaya bağlanan hukuki sonuçtan kendi lehine hak çıkaran tarafa aittir."*

İşçi ile işveren arasındaki akdin varlığı, HMK uyarınca işçiye düşmektedir[383]. Ancak akitten doğan haklar konusunda HMK 190. Hüküm uygulanacak olup; kendi lehine hak çıkaracak taraf ispat yükünü üstlenecektir.

İş hukukunda çıkan uyuşmazlıklarda; taraflar arasında imzalanan akde uygun olmayacak şekilde davranışta işçi kusursuz olduğunu kanıtlarsa sorumluluğu ortadan

[380] Yargıtay 11. Hukuk Dairesi 2016/623 E., 2017/1249 K. Ve 2.3.2017 T. Kararı (E.T.: 10.03.2019)
[381] TBK m. 115; *"Borçlunun ağır kusurundan sorumlu olmayacağına ilişkin önceden yapılan anlaşma kesin olarak hükümsüzdür."*
[382] **Tekelioğlu,** s. 13.
[383] **Çil,** Şahin, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller, İUHFM Cilt: 72 Sayı: 2, İstanbul 2014, s. 91.

kalkar. İşçinin zararın doğmasında hiçbir kusurunun olmadığının ispat yükü işçide bulunmaktadır. Ancak böyle bir zararın oluştuğunun ispatı işverene düşmektedir[384].

Kanun koyucunun, İş Kanunu m. 25'te *"İşçinin kendi isteği veya savsaması yüzünden işin güvenliğini tehlikeye düşürmesi, işyerinin malı olan veya malı olmayıp da eli altında bulunan makineleri, tesisatı veya başka eşya ve maddeleri otuz günlük ücretinin tutarıyla ödeyemeyecek derecede hasara ve kayba uğratması"* ifadesiyle düzenlediği işçinin sorumluluğunda; kanunda belirtilen tutarın ispatını işverene yüklemiştir[385]. Yargıtay ise, *"Davanın yasal dayanakları olan Borçlar Kanunun madde 321/1 fıkrasında, işçinin iş görme borcunu özenle ifa yükümlülüğü hükme bağlanmış, 4857 Sayılı İş Kanununun madde 25/h-ı fıkrasında yer alan hükümle de özensiz ifa sonucu işçinin 30 günlük ücreti ile karşılayamayacağı bir zararın meydana gelmesi hali işveren bakımından iş sözleşmesinin haklı feshi sebebi sayılmıştır. Özenle ifa yükümlülüğünün ihlalinden kaynaklanan uyuşmazlıklardan iş sözleşmesinin ifası dolayısıyla bir zararın meydana geldiğini ispat işverene bu zarardan dolayı hiçbir kusurunun bulunmadığını ispat külfeti işçiye yüklenmiştir. Somut olayda, davacının yanlış yıkama işlemi yaptığı tartışmasız olup olay sonucu işverenin zarara uğradığı açıktır"* hükmünü kurmuştur[386].

İşçinin oluşan zararda sorumluluğunun farklı konularda etkin bilirkişiler tarafından araştırılması gerekmektedir[387]. Nitekim Yargıtay, *"Davalı işverence işyerinde tespit yaptırılmış ve makine mühendisi bilirkişi raporunda zarar miktarı 3.180.000.000TL olarak belirlenmiş ve davacının bundan doğrudan sorumlu olduğu belirtilmiştir. Mahkemece, işyerinde keşif yapılmış ve alınan teknik bilirkişi raporunda da kasten zarar verme durumunun söz konusu olmadığı ancak, davacının dikkatsiz ve tedbirsiz çalışması sonucu cıvatanın değirmen içine kaçarak hasara neden olduğu açıklanmıştır. Ne var ki, her iki bilirkişi raporunda da davacı işçinin kusur oranı*

---

[384] Yargıtay birçok kararında *"İşçinin iş sözleşmesinden doğan yükümlülüklerini kusurlu olarak ihlal ettiğini işveren ispat etmekle yükümlüdür"* kararına yer vermiş ve kusurlu olarak ihlalin ispatini işverene yüklemiştir. (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi E. 2018/11109 K. 2019/2630 ve 4.2.2019 T., Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/5826 E., 2019/2607 K. ve 4.2.2019 T. Kararı) (E. T. : 19.10.2019/Kazancı)

[385] **Makas,** s. 167,168.

[386] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2007/9302 E., 2008/2652 K. ve 27.2.2008 T. Kararı (E.T.: 24.03.2019/Kazancı)

[387] **Arslan,** Seda, Yargıtay Kararları Işığı Altında 'İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması' Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, İÜHFM C. 72, Sayı: 2, İstanbul 2014, s.56.

belirlenmemiştir. Mahkemece, bilirkişiden ek rapor alınmalı ve davacı işçinin kusur oranı belirlenmeli, buna göre davacının sorumluluğunun 30 günlük ücreti tutarını aşması halinde istek konusu ihbar ve kıdem tazminatlarının reddine karar verilmelidir. Aksi halde şimdiki gibi isteklerin kabulü cihetine gidilmelidir. Eksik incelemeyle karar verilmesi hatalı olup bozmayı gerektirmiştir" kararına yer vermiştir[388].

[388] Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2004/24966 E., 2005/20475 K. ve T. 7.6.2005 Kararında; açıkça işçinin kusurunun belirlenmesi için ayrı bir bilirkişiye, bu sorumluluğun oranının belirlenmesi açısından başkaca bir bilirkişiye gönderilmesine karar vermiştir. (E. T. : 24.03.2019/Kazancı)

SONUÇ

İster yazılı ister sözlü şekilde yapılmış olsun, iş sözleşmesi ile yürütülen bir iş ilişkisinde Kanun'un emrettiği şekil ve çerçevede, işçinin işverene bağlı olarak bir iş görme borcu altına girmesi ve işverenin de bunun karşısında bir ücret ödeme yükümlülüğünden bahsetmek gerekir.

İşçi, işverene bağlı olarak iş görme edimini yerine getirirken, Kanunlar, yasal düzenlemeler ve aralarındaki iş sözleşmesi çerçevesinde hareket etmelidir. Ancak Kanunların, yasal düzenlemelerin veya iş sözleşmesinin her türlü düzenlemeyi içinde barındıramaması sebebiyle, işçinin iş görme borcunu yerine getirirken işverenin sözleşmeden doğan yönetim hakkının kullanması durumu ortaya çıkacaktır

İşveren yönetim hakkı çerçevesinde işçisine işin görülmesi sırasında vereceği talimatlarla birlikte yönlendirmelerde bulunarak; iş hayatının daha sağlıklı bir şekilde devam etmesini sağlamaya çalışmaktadır. İşveren tarafından yönetim hakkının kullanılması ile, işçinin sözleşmede belirtilen iş görme ediminin sınırları belirlenir ve bu edim somutlaştırılır. Daha açık bir ifade ile, işveren işçiye talimat vererek, sözleşmede belirtilen işçinin görevini nerde, nasıl ve ne zaman yapılacağını düzenleme altına alır. Ancak İşveren, yönetim hakkını dolayısıyla talimat verme hakkını belirli sınırlar çerçevesinde kullanmalıdır. Belirtilen bu sınırlar, Kanunlar, emredici hükümler, yasal düzenlemeler, iş sözleşmesi, varsa toplu iş sözleşmesi olarak değerlendirilebilmektedir[389].

İşveren tarafından yönetim hakkı gereği verilen talimatlara işçinin de uyma yükümlülüğü bulunmaktadır. Talimatlara uyma yükümlülüğünün iş görme borcu ile oldukça yakın ilişkisi bulunmaktadır. Nitekim işçi talimatlar çerçevesinde iş görme borcunu yerine getirmektedir. Talimatlara uyma yükümlülüğü işçinin iş görme borcunun bir parçası olarak yer almakta olduğundan, işçinin bu doğrultuda talimatlara aykırı hareket etmeme zorunluluğu bulunmaktadır.

[389] Konu ile ilgili olarak, Yargıtay 9. Hukuk Dairesi 2018/6582 E., 2018/16484 K. ve T. 24.9.2018 Kararında "*Bir başka açıdan ifade edilecek olursa, işverenin talimat verme hakkı, kanun, toplu iş sözleşmesi ile bireysel iş sözleşmesi hükümleri ile sınırlıdır. Bu itibarla, işveren, ceza ve kamu hukuku hükümlerine aykırı talimatlar veremeyeceğinden, işçi bu nevi talimatlara uymak zorunda değildir"* düzenlemesine yer verilmiştir. (E.T.: 16.06.2019/Kazancı)

İşçinin talimatlara uyma yükümlülüğünün belirli sınırlar içerisinde değerlendirilmesi gerekmektedir. Nitekim, işçi işvereni tarafından verilen her türlü talimatlara uymak zorunda değildir. İşçi, Kanunlara, emredici hükümlere, yasal düzenlemelere, iş sözleşmesine, varsa toplu iş sözleşmesine aykırı verilen talimatlara uymak zorunda değildir. Böyle bir durumda, İşveren tarafından, ilgili düzenlemelere aykırı olarak verilen talimatlara işçinin uymaması halinde herhangi bir yaptırımla karşılaşması söz konusu olmayacaktır.

İşçi, Kanunlarda belirtilen sınırlar çerçevesinde, işvereni tarafından verilen hukuka, emredici hükümlere uygun talimatlara uymaması halinde, Kanunların öngördüğü belirli bazı yaptırımlar ile karşılaşır.

Bu yaptırımlardan ilki, işverenin disiplin cezası verme hakkıdır. Disiplin cezası verme hakkı, yönetim hakkının kapsamı içerisinde değerlendirilmektedir[390]. Nitekim, işveren, yönetim hakkı çerçevesinde, işçinin talimatlara uymaması sebebiyle ortaya çıkan kusurlu davranışı doğrultusunda ve kusuru ile ölçülü olarak disiplin cezası verme yetkisi bulunmaktadır.

Talimatlara uyulmaması halinde karşılaşılabilecek diğer müeyyidelerden bir diğeri ise, işverenin fesih hakkıdır. Daha açık bir ifade ile, işverenin talimatlara uymayan işçisi ile olan sözleşmesini sonlandırması iradesidir. İşveren, İş. K.'nda belirtilen hükümler çerçevesinde fesih hakkını kullanabilir. Fesih hakkı uyarılara rağmen talimatlara uymamaya devam eden işçisinin sözleşmesini bildirimle feshetme durumu olabileceği gibi, aykırı davranışın ağırlığına bağlı olarak derhal fesih şeklinde de kullanılabilmektedir.

Öte yandan, işçinin karşılaşacağı bir diğer müeyyide ise, işverenin uğradığı her türlü zararın tazmin edilmesidir. İş Kanunu'nun yaptığı atıf ile, Borçlar Hukuku genel hükümleri çerçevesinde, işçi işverenin talimatlarına aykırı olarak hareket etmesi nedeniyle işverenini bir zarara uğratır ise, işveren uğradığı bu zararın tazmini için işçiye başvurabilir.

[390] Yücel Bodur, (Birlikte İşverenlik), s. 53.

KAYNAKÇA

ADINIR, Kaptan Merter, İşverenin Yönetim Hakkı Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, İstanbul 2019.

AKKURT, Sinan Sami, Türk Özel Hukukunda İş Sözleşmesi İle Eser Sözleşmesinden Kaynaklanan Başlıca Yükümlülükler Ve Anılan Sözleşmelerin Ayırt Edilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:10 Sayı: 2, İzmir 2008.

AKYİĞİT, Ercan, Alt İşverenlik Ve Benzer İlişkilerden Farkı, Tühis İş Hukuku ve İktisat Dergisi, Cilt: 22 Şubat 2009-Kasım 2010 Sayı: 4-5, Ankara 2010, (Alt İşverenlik).

AKYİĞİT, Ercan, İş Hukuku, Ankara 2018.

ALP, Mustafa, İş Sözleşmesinin Değiştirilmesi, İş Hukuku Ve Sosyal Güvenlik Hukukuna İlişkin Sorunlar Ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayınları, İstanbul 2007.

ARICI, Kadir, Yeni İş Kanunu ve Alt İşveren İlişkisinin Sınırlandırılması Sorunu, İÜİFM C:55 S:1, İstanbul 2015.

ARSLAN, Seda, Yargıtay Kararları Işığı Altında 'İşçinin İş Güvenliğini Tehlikeye Düşürmesi Veya İşyerindeki Malları Zarara Uğratması' Nedeniyle İş Sözleşmesinin Derhal Feshi, İÜHFM C. 72, Sayı: 2, İstanbul 2014.

AVCI, Mehmet Özgür, Eser Sözleşmesinde Yüklenicinin Şahsen İfa Borcu (Personal Performance Duty Of The Contractor İn Construction Contracts, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan Özel Sayısı Sayı:3 Cilt:22, İstanbul 2016.

AYDINLI, İbrahim, İşverenin İşyerinde (Çalışan) İşçilerin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Çimento İşveren Dergisi Sayı:19, İstanbul 2005.

BALKIR, Zehra Gönül, İş Sağlığı ve Güvenliği Hakkının Korunması: İşverenin İş Sağlığı ve Güvenliği Organizasyonu, Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 2 Sayı 1, Ankara 2012 (İş sağlığı ve Güvenliği).

BALKIR, Zehra Gönül, İşverenin Yönetim Hakkının Kullanılmasında Etik Sınırlar, Sakarya Üniversitesi Etik Sempozyumu, Sakarya 2005.

BALOĞLU, Cem, İşverenlerin İş Kazalarından Doğan Hukuki Sorumluluğu Kamu-İş İş Hukuku Ve İktisat Dergisi Cilt:13 Sayı:3, Ankara 2014.

BASKAN. S. Esra, Türk İş Hukukunda Meslek Edinilmiş Geçici İş İlişkisi, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: XXI, Sayı: 2, Ankara 2017.

BAŞBUĞ, Aydın, İş Sözleşmesinde Üçlü İlişki, TÜHİS İş Hukuku ve İktisat Dergisi Mayıs-Aralık Sayısı, Ankara 2003.

BAŞBUĞ, Aydın, İşverenin Yönetim Hakkı Ve Çalışma Şartlarında Değişiklik, Ankara 2008 (Yönetim Hakkı).

BELGE, Ayşe Merve, Özellikle Kişisel Verilerin Korunması Kanunu Çerçevesinde İşçilerin Kişisel Verilerinin İhlâli Ve Korunması Yolları, DEÜ Hukuk Fakültesi Dergisi, Prof. Dr. Şeref ERTAŞ'a Armağan, C. 19 Özel Sayı, İzmir 2017.

CENTEL, Tankut, İş Hukuku Cilt:1 Bireysel İş Hukuku, İstanbul 1994.

ÇELİK, Nuri, Grup Şirketlerinde İşçilerden Bir Kısmının Aynı Anda Birden Fazla İşverene Hizmet Vermesinden Doğan Sorun, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, İzmir 2014 (Grup Şirketleri).

ÇELİK, Nuri/ **CANİKLİOĞLU,** Nurşen/ **CANBOLAT,** Talat, İş Hukuku Dersleri, İstanbul 2015.

ÇİL, Şahin, 6100 Sayılı HMK'ya Göre İş Yargısında İspat Yükü Ve Deliller, İUHFM Cilt: 72 Sayı: 2, İstanbul 2014.

DEMİR, Fevzi, Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku Uygulaması, İzmir 2003.

DEMİRCİOĞLU, Murat, Labor Law In Turkey, İstanbul 2010.

DULAY YANGIN, Dilek, Ücretin Ödenmemesi Sebebiyle İşçinin İş Görmekten Kaçınma Hakkı, TAAD Sayı:10, İstanbul 2012.

DURSUN ATEŞ, Sevgi, İşverenin Yönetim Hakkı, Ankara 2019.

DURSUN, Yonca, İş Kanunu Ve Türk Borçlar Kanunu Kapsamında İşçinin İş görme Ve Rekabet Etmeme Borcu, Dokuz Eylül Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt 19 PROF. Dr. Şeref ERTAŞ'A Armağan Özel Sayı, İzmir 2017.

EKONOMİ, Münir, İş Hukuku Cilt 1 Ferdi İş Hukuku, İstanbul 1987.

ERDEMİR, Makbule Aymelek, İşverenin Yönetim Hakkı Ve Sınırları Yüksek Lisans Tezi, Galatasaray Üniversitesi, İstanbul 2014.

ERDOĞAN, Canan, Geçici İş İlişkisinde İşverenin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi, Sayı 2, Ankara 2017, s.133,134.

EREN, Fikret, 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa göre hazırlanmış Borçlar Hukuku Genel Hükümler, Ankara 2012.

EREN, Fikret, Borçlar Hukuku Özel Hükümler, Ankara 2017 (Özel Hükümler).

ERTAŞ, Kudret, Türk Hukukunda İşçinin Sadakat Borcu, Ankara 1982.

EVREN, Öcal Kemal, İş Mevzuatı Açısından İşverenin El Kitabı, Ankara 2010.

GÖKTAŞ, Seracettin, İşveren Vekilinin İş Güvencesi, Çalışma ve Toplum Dergisi 2009/1 S:20, İstanbul 2009,

GÜNAY, Cevdet İlhan, Yeni Yasal Düzenleme Çalışmaları Işığında Toplu İş Sözleşmesi Yapma Ehliyet ve Yetkisi, İÜHFM C:72 S:2, İstanbul 2014.

GÜZEL, Ali, **UGAN ÇATALKAYA,** Deniz, İş Sözleşmesinin Uygulanmasında ve İşverenin Yönetim Yetkisinin Sınırlanmasında Dürüstlük(Objektif İyiniyet) Kuralının İşlevi Üzerine, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi, Özel Sayı, Prof. Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan, Cilt: 20, Sayı: 1, İstanbul 2014 (Yönetim Hakkı).

GÜZEL, Ali, **UGAN ÇATALKAYA,** Deniz, İşverenin İş Kazasından Doğan Sorumluluğunun Niteliği ve Sınırları (Karar İncelemesi), Çalışma ve Toplum Dergisi Sayı: 34, İstanbul 2012.

GÜZEL, Ali, Fabrikadan İnternet' E İşçi Kavramı Ve Özellikle Hizmet Sözleşmesinin Bağımlılık Unsuru Üzerine Bir Deneme, Kamu-İş - İş Hukuku Ve İktisat Dergisi, Cilt: 4 Sayı: 2, Ankara 1997.

IŞIK, Yasemin, 4857 Sayılı İş Kanununa Göre İşçinin İş Görme Borcu Ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul 2009, s. 2.

İNCİROĞLU, Lütfi, Kamu İşvereninin İş Sağlığı Ve Güvenliği Bakımından Sorumluluğu, Selçuk Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Konya 2015.

İREN, Ertan, Geçici İş İlişkisinde İşverenlerin İş Sağlığı Ve Güvenliği Önlemleri Alma Yükümlülüğü, AUHFD Cilt: 60 Sayı:2, Ankara 2011.

KAYIRGAN, Hasan, İş Hukukunda Sadakat Borcunun Genel Bir Değerlendirilmesi, Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof Dr. Ali Rıza Okur'a Armağan Cilt:20 Sayı:1, İstanbul 2014.

KESER, Esra Dursen, İşçinin İşverenin Talimatlarına Uyma Borcu Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İzmir 2007.

KESER, Hasan, İşverenin Fazla Çalışma Yapılması Yönündeki Talimatına Uymayan ya da Fazla Çalışma Onayını Geri Alan İşçinin İş Sözleşmesinin İşverence Feshine İlişkin Bir Değerlendirme, Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı:39, İstanbul 2018.

KILIÇOĞLU, Mustafa, **KILIÇOĞLU ADA,** İlayda, Şerhli İş Kanunu Yorumu ve Yargıtay uygulaması, Ankara 2015.

KOCABAŞ, Fatma, İş Hukuku Hakkında Genel Bilgiler ve 4857 Sayılı İş Kanunu'nun Uygulama Alanı, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Anadolu Üniversitesi No: 2800, Açık Öğretim Fakültesi No: 1766 Yayını, Eskişehir 2013.

KOÇ, Sedef, İş Hukukunda Birlikte İstihdam, Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 8, İstanbul 2013.

MAKAS, Recep, Türk Borçlar Kanunu Ve İş Kanununa Göre İşçinin Özen Borcu Ve Borca Aykırılığın Hukuki Sonuçları, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt:16 Sayı: 4, Ankara 2012.

MANAV, A. Eda, İş Hukukunda Rekabet Yasağı Sözleşmesinin Geçerlilik Koşulları (Rekabet Yasağı), Türkiye Barolar Birliği Dergisi, Sayı: 87, Ankara 2010.

MANAV, Eda, İş İlişkisinde İşçinin Kişisel Verilerinin Korunması, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 19, Sayı:2, Ankara 2015.

NARMANLIOĞLU, Ünal, İş Hukuku Ferdi İş İlişkileri I, İzmir 2012(İş İlişkileri).

NARMANLIOĞLU, Ünal, İşverenin Emir ve Talimat Verme Yetkisinin Geçici Süre İle Sınırlı Olarak Başkasına Devredilmesi (Ödünç "Geçici" İş İlişkisi), Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı: 23, İstanbul 2011, (Geçici İş İlişkisi).

NARMANLIOĞLU, Ünal, Kanuni Süresinde Ücreti Ödenmeyen İşçinin İş Görmekten Kaçınabilme Hakkı (İmkanı), Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 12 Özel Sayı, İzmir 2012.

NARTER, Sami, İş Kazaları Ve Meslek Hastalıklarında Tüzel Kişi Organı Olarak Ortak İşverenin Cezai Sorumluluğu, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt: 17 Sayı: 2, Ankara 2015.

NURMUKHAMBETOVA, Aigul, İş Kanununun Yeni Düzenlemesi Karşısında Geçici İş İlişkisi, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt: 19, Sayı: 2, İzmir 2017.

ODAMAN, Serkan, 4857 Sayılı İş Kanununun Kabulü Sonrasında Yargıtay Kararları Işığında İşçinin; Yapmakla Ödevli Bulunduğu Görevleri Kendisine Hatırlatıldığı Halde Yapmamakta Israr Etmesi Ve Hukuki Sonuçları, Tühis Sayı: Ağustos-Kasım, Ankara 2004.

ODAMAN, Serkan, İşverenin Hizmet Sözleşmesini Ahlak ve İyiniyet Kuralları ve Benzerlerine Aykırılık Nedeniyle Fesih Hakkı, Ankara 2003(Fesih Hakkı).

ÖÇAL, Mehmet / Çiçek, Özel, Türkiye Ve Avrupa Birliği'nde İş Kazası Verilerinin Karşılaştırmalı Analizi, HAK-İŞ Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi Sayı:16, Ankara 2017.

ÖZCAN, Durmuş, Uygulamalı İş Davaları, Ankara 2014.

ÖZEN, Mustafa, İş Kazalarında Hukuki, Cezai ve İdari Sorumluluk, Ankara Barosu Dergisi Sayı: 2015/2, Ankara 2015.

SAVAŞ, F. Burcu, İş Hukukunda "Siber Gözetim", Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi Sayı:2009/3, İstanbul 2009.

SAYMEN, Ferit H., Hukuki Yönden İş Emniyeti, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Dergisi C: 2 S:2, Eskişehir 1996.

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı Equality Principle And Gender Discrimination In Labor Law, Türkiye Barolar Birliği Dergisi Özel Sayı, Ankara 2017, (Eşitlik İlkesi).

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, İşverenin Koruma ve Gözetme Borcunun Kapsamı, Kamu-İş Dergisi Cilt:7 Sayı:2, Ankara 2003, (Koruma ve Gözetme Borcu).

SENYEN KAPLAN, E. Tuncay, İşyeri Devrinin, Türk Ticaret Kanunu m.178 ve İş Kanunu m.6 Hükümleri Çerçevesinde İş İlişkilerine Etkisi, Sicil İş Hukuku Dergisi Sayı:29, İstanbul 2013(İşyeri Devri).

SENYEN KAPLAN, Emine Tuncay, Bireysel İş Hukuku, Ankara 2015.

SOYER, Polat, İşçinin İş görmekten Kaçınma Hakkı, Prof. Dr. Sarper Süzek'e Armağan, Ankara 2011.

SÜMER, Haluk Hamdi, İş Hukuku Uygulamaları (Uygulama), Ankara 2019.

SÜMER, Haluk Hamdi, İş Hukuku, Konya 2011.

SÜZEK, Sarper, "İşverenin Yönetim Hakkı ve Sınırları" Prof. Dr. Metin KUTAL'a Armağan, Ankara 1998, (Yönetim Hakkı).

SÜZEK, Sarper, İş Hukuku, İstanbul 2016, (Genel Esaslar-Bireysel İş Hukuku).

SÜZEK, Sarper, İş Hukukunda Disiplin Cezaları, Çalışma ve Toplum Dergisi, Sayı: 28, İstanbul 2011, (Disiplin Cezaları).

SÜZEK, Sarper, İşçi Ücretlerinin Ödenmemesinin Hukuki Sonuçları, AÜHFD Cilt:56 Sayı:4, Ankara 2007, (Ücretlerin Ödenmemesi).

SÜZEK, Sarper, İşyerinin Devri Ve Hukuki Sonuçları, Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi Cilt: 15, Özel Sayı, İzmir 2014, (İşyerinin Devri)**.**

ŞAHİN, Barış, Bireysel İş Hukuku Açısından Bilgi İşçileri Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Ankara 2016.

ŞAKAR, Müjdat, İş Hukuku Uygulaması, İstanbul 2014.

TAY, Serhat, Vekalet Sözleşmesinde Vekilin Şahsen İfa Borcu Hacettepe Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2017.

TEKELİOĞLU, Numan, Sorumsuzluk Anlaşmalarına İlişkin Bir Yargıtay Kararı İncelemesi, SDÜHFD Cilt: 6 Sayı 1-2, Isparta 2016.

TEKİNAY, Selahattin Sulhi/**AKMAN,** Sermet/**BURCUOĞLU,** Haluk/**ALTOP** Atilla, Tekinay Borçlar Hukuku Genel Hükümler, İstanbul 1993.

TİFTİK, Mustafa / **ADIGÜZEL,** Ayşe, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'na Göre Genel Hizmet Sözleşmesinde İşverenin İşçiyi Koruma Borcu, YBHD Sayı: 1, Ankara 2016.

Türkiye Makine Mühendisleri Odası Birliği Yönetim Kurulu, İşçi Sağlığı Ve İş Güvenliği Oda Raporu, Ankara 2018.

TUNCAY, Can, İŞ Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul 1982.

TUNÇOMAĞ, Kenan, Türk İş Hukuku, İstanbul 1971.

TUNÇOMAĞ, Kenan/**CENTEL**, Tankut**.:** İş Hukukunun Esasları, İstanbul, 1999.

UGAN ÇATALKAYA, Deniz, Kişisel Yaşamı Kapsamında İşçinin İşverence "Ulaşılabilir Olmama" Hakkı, IUHFM Cilt: 74 Prof. Dr. Fevzi ŞAHLANAN'A Armağan Sayısı, İstanbul 2016.

ÜNAL, Mehmet, Manevi Tazminat Ve Bu Tazminat Çeşidinde Kusurun Rolü, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt:35, Sayı:1, Ankara 1978

YILDIRIM, Bayram, 6098 Sayılı Türk Borçlar Kanunu'nda İşçi Hakları Ve İş Kanunu Karşılaştırması, T.C. Çalışma Ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu Başkanlığı İş Müfettişi Yardımcılığı Etüdü, Bursa 2017.

YÜCEL BODUR, Mehtap, İş ve Sosyal Güvenlik Hukukunda Birlikte İşverenlik, İstanbul 2018, (Birlikte İşverenlik).

YÜCEL BODUR, Mehtap, İşverenin İşletmesel Karar Alma Özgürlüğü, Şeker-İş İş ve Hayat Dergisi, Sayı 2, Ankara 2015.

ZEVKLİLER, Aydın **/ GÖKYAYLA,** K. Emre, Borçlar Hukuku, Özel Borç İlişkileri, Ankara 2017.

ZEYTİNOĞLU, Emin, 4857 Sayılı Yasada İş Sözleşmesinin İşveren Tarafından Sağlık Nedenlerine Dayanılarak Haklı Nedenle Feshi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Sayı:30, İstanbul 2016.